

## Organisationsberatung Arche Nova, 26.9.2012: Protokoll

TN: Claudia Holbe, Joachim Mulfinger, Marina Thomopoulou, Meike John, Ronny Keydel, Sarah Kraess, Susanne Deckenbach, Sven Joerren, Sven Seifert, Yvonne Stephan; Berater: Reinhard John

**Neue Entwicklungen** seit dem Erstgespräch am 4.6.2012:

- Arbeitsgemeinschaft zwischen den Abteilungen Finanzen und Ausland – Themen: Arbeitsteilung und Controlling
- Diskussionsprozess um die Einrichtung einer zweiten Geschäftsführerstelle

Voraussichtliche **Gesamt-Architektur der Organisationsentwicklung/Supervision** (aus Ihren am 4.6. gesammelten Themen):

1. Leitlinien der Zusammenarbeit und Führung (Themen z.B. leiten lernen im fast hierarchiefreien Raum / Konflikte GF/Team frühzeitig erkennen und lösen mit Hilfe des Teams / Feedback-Kultur / Raum für Info-Austausch und Entscheidungen)
2. davon geleitet und inspiriert: Prozessbeschreibungen mit den zuständigen Personen (Start im Plenum, Weiterarbeit in den zuständigen Kleingruppen) (Themen: Kommunikationswege, Verfahrensabläufe, Entscheidungsstruktur, Zuständigkeiten: Beschreibung der Schlüsselprozesse)
3. Entwicklung der Organisation und der Menschen in ihr (Plenum, gleichzeitig mit den Prozessbeschreibungen): (Themen z.B. Person und Rolle [persönliche Entwicklung, Grenzen, Motivation]; Orte für langfristige Zukunftsentwicklung)

Die **Leitlinien der Zusammenarbeit und Führung** (und später auch die Prozessbeschreibungen) müssen zu den Aufgaben, Arbeitsformen und zur Kultur der Arche Nova passen.

1

---

### Warum ist es toll, bei der Arche Nova zu arbeiten?

- die Arche lebt Werte, die mir wichtig sind (4 mal genannt)
- wirklich Sinnvolles tun (3)
- Identifikation mit der Arche
- anderen zu helfen – persönliches Engagement
  
- interessante Aufgaben, vielseitig (7)
- kreative Arbeit im Team
- an „ganzen“ Prozessen arbeiten
- dynamisch in Aufgaben und Strukturen
- flexible Arbeits-Organisation
- Abenteuer
  
- Arbeitsklima sehr gut (zum Teil) (6)
- gut zum Team gehören (5)
- Leute machen gute Arbeit, entwickeln gute Ideen (2)
- gute Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und Freiberuflern
- tolle Zielgruppen
- familienfreundlicher Arbeitsplatz (2)
  
- man lernt viel (2)
- Ich kann meine Talente einbringen
- persönliche Weiterentwicklung
- Deutsch lernen

## Wie muss ein/e Mitarbeiter/in sein, um hier gut arbeiten zu können?

- immer werben für die Arche
- Engagement, für die Sache brennen (2)
- Teil der Arche sein wollen
- Bereitschaft, von der eigenen Meinung abweichende Entscheidungen mitzutragen
  
- authentische Persönlichkeit (2)
- flexibel (4)
- risikobereit, abenteuerlustig
- entscheidungsfreudig (2)
- starke Nerven, Stress-resistent (2)
- durchsetzungsfähig
- konfliktfähig
- (Fehler-)Toleranz
- ganzheitlich / kooperativ denken (2)
- kommunikativ und aufmerksam
- umsichtig
- sensibel
- kreativ
- optimistisch
- Selbst-Management
- Informationsmanagement: auswählen können
  
- Persönliches manchmal hintenanstellen
- nicht zu sehr auf Verdienst und Karriere orientiert
- Verzicht auf Sicherheit
- Familie und Freunde, die mittragen
- persönlichen Ausgleich haben

2

---

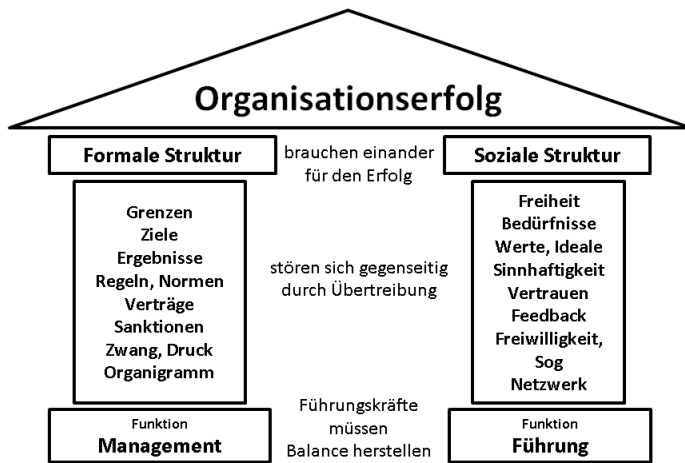
## Wieviel Prozent Ihrer Arbeit sind tatsächlich **geplante Abläufe?** / **Wieviel sind Improvisation?**

Wie wünschen Sie sich das Verhältnis? Aus dem Gespräch (unvollständige Mitschrift):

- Die höchsten Anteile Improvisation haben Sven Joerren und Sven Seifert. Das hat mit ihren Aufgaben zu tun, aber auch mit ihren Neigungen. Den höchsten Anteil geplanter Arbeit hat Susanne Deckenbach, passend zu ihren Aufgaben.
- Sarah Kraess versucht, 30% ihrer Arbeitszeit für unvorhersehbare Ereignisse zu reservieren.
- Meike John findet in ihrem Stellenumfang neben der Erfüllung von Forderungen Anderer keine Zeit, eigene Initiativen umzusetzen.
- Detaillierte Prozessbeschreibungen werden wahrscheinlich u.a. gebraucht für die Finanzprozesse mit den Auslandsprojekten und für das Verfahren bei der Entsendung zur ersten Vor-Ort-Besichtigung im Katastrophenfall. Hier wird mehr Plan und Struktur gewünscht.
- Susanne Deckenbach wünscht sich einen höheren Anteil improvisierender und ganzheitlicher Arbeit.
- Sven Joerren und Sven Seifert wünschen sich etwas mehr planbare Abläufe.
- Sarah Kraess und Yvonne Stephan wünschen sich mehr Planung in ihrem Arbeitsgebiet. Dem widerspricht Sven Seifert. Er erwartet gerade von der Auslandsabteilung höhere Improvisationsbereitschaft und verweist auf die Spontanität der Arche Nova in der Gründungsphase. Die schwierige Suche nach jemandem, wer kurzfristig nach Syrien fahren kann, zeigt einen Entwicklungsbedarf für die Fähigkeiten der Arche als gesamte Organisation zwischen Flexibilität und Sicherheit.

**Verabredung:** Eine kleinere Gruppe (Sven Seifert, Marina Thomopoulou, Sarah Kraess, Yvonne Stephan, Andrea Bindel und Sven Joerren) arbeitet am Donnerstag, **29.11., 9.30-12.30** Uhr am Thema „Benötigte Fähigkeiten der Arche im Katastrophenfall/Weiterentwicklung der Auslandsabteilung“.

**Input: zwei notwendige Funktionen von Leitung**



**Leitlinien für Zusammenarbeit und Leitung – erste Sammlung**

	<i>Was brauchen Sie von Ihren Mitarbeiter/innen, um gut leiten zu können?</i>	<i>Was brauchen Sie von der Leitung, um gut arbeiten zu können?</i>	<i>Was brauchen Sie von den Leuten der gleichen Hierarchieebene, um gut arbeiten zu können?</i>
Arbeitsteilung und Kommunikation	Unterstützung: Bereitschaft, Aufgaben außerhalb der Zuständigkeit TORs zu übernehmen Feedback (kritisch/postitiv)	Rahmen, Ziele + Zielkontrolle, Strategie klare Aufgaben, Verantwortungsverteilung, Kompetenzbereiche Wertschätzung und Verständnis, was meine Aufgaben bedeuten Mitgestaltungsmöglichkeiten gute Kommunikation gut strukturierte Sitzungen konstruktives Feedback	Kooperation, Teamverständnis Offenheit: betriebliche Abläufe gemeinsam reflektieren Informationsfluss persönl. Kritik / Aufgaben
Fachlichkeit	fachliche Kenntnisse	Professionalität (Fachwissen, Arbeitsorganisation, Leitungskompetenz) Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung	Professionalität im Job Know how Austausch Anregungen / voneinander lernen
Softskills	Loyalität (zur Organisation und zur Rolle der Leiter/in) konstruktive Einstellung Eigeninitiative, Selbstorganisation Flexibilität Verlässlichkeit Idealismus Verständnis Vertrauen	Verlässlichkeit Vertrauen Verständnis für persönliche Belange	Flexibilität Unterstützung, Hilfsbereitschaft Wertschätzung Solidarität Zuverlässigkeit Vertrauen, Verständnis, Sensibilität Geduld Optimismus ein Lächeln

## „Hausaufgabe“:

Welche Werte und Standards in der Zusammenarbeit und Leitung sind aus Ihrer Sicht für die Arche Nova erfolgsentscheidend? Welche Regeln sollten deshalb in der Arbeit gelten?

Vorschläge zur Methode:

1. Benutzen Sie die Tabelle oben und Ihre eigene Erfahrung, um möglichst konkrete Regeln für Zusammenarbeit und Leitung zu formulieren, die die Arbeitsergebnisse und die erlebte Qualität des Arbeitens in der Arche Nova sichern und verbessern.
2. Benutzen Sie in den nächsten Wochen Fehler, Pannen und Konflikte als Ideengeber: Welche Regel wäre geeignet, dieses Problem zu verhindern?

Bitte bringen Sie die Regeln, die Sie für die Zusammenarbeit und Leitung in der Arche Nova vorschlagen, zur nächsten Beratung mit.

## Aus dem Feedback:

- Meike John wünscht sich, den Abgang von Sylvia Koban zum Thema zu machen – was bedeutet dieser Wechsel für die Arche? (mögliches Thema für die Supervision 2013)
- Mehrere Teilnehmer/innen wünschen sich noch mehr Tempo in der Organisationsberatung und möchten stärker zum Konkreten gedrängt werden.
- „Die Entwicklung liegt in uns.“
- Reinhard John empfiehlt, die Organisationsberatung nicht als separate Veranstaltung zu sehen, sondern die Ideen und Ergebnisse sofort im Arbeitsalltag auszuprobieren und dabei weiter zu entwickeln.

## Nächstes Treffen:

Montag, 19. November, 12.30-15.30 Uhr

Alle **Ergebnisse**, Materialien und Protokolle finden Sie unter

[www.organisationsentwicklung-dresden.com/arche.htm](http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/arche.htm)