



Johanniter Tirol, Zukunftscamp 24. – 25.04.2019



**Eine
lernende Organisation
auf dem Weg**

Mag. Michael Schachinger



Inhalte

- **Informationen zu LNW NetzWerk GmbH**
- **Das selbstführende Organisationsdesign**
 - Rollen- u. Kreisstrukturen
 - Rahmenbedingungen
 - Entscheidungsstrukturen
 - Kulturentwicklung
- **Qualitätssicherung und -entwicklung**
 - EFQM
 - Qualitätszirkel
- **Lernerfahrungen aus der Sicht der Organisationsentwicklung**

LNW NetzWerk GmbH - Leistungsangebot

lebenshilfe
NetzWerk GmbH

- **Behindertenhilfe (BHG)**
 - Mobile Dienste
 - Wohnen
 - Arbeit
 - Schul- u. Kindergarten Ass.
- **Netzwerk berufliche Assistenz (NEBA)**
 - Produktionsschule
 - Arbeitsassistenz
- **Kinder und Jugendhilfe**
 - Flexible Hilfen
 - Offene Jugendarbeit
- **Frühe Hilfen (GKK)**



LNW NetzWerk GmbH -

- Wir begleiten **ca. 500 Menschen**
- **387 MitarbeiterInnen**
- Unser Leistungsangebot erstreckt sich über die steirischen Bezirke Südoststeiermark, Leibnitz und Deutschlandberg
- 34 Standorte

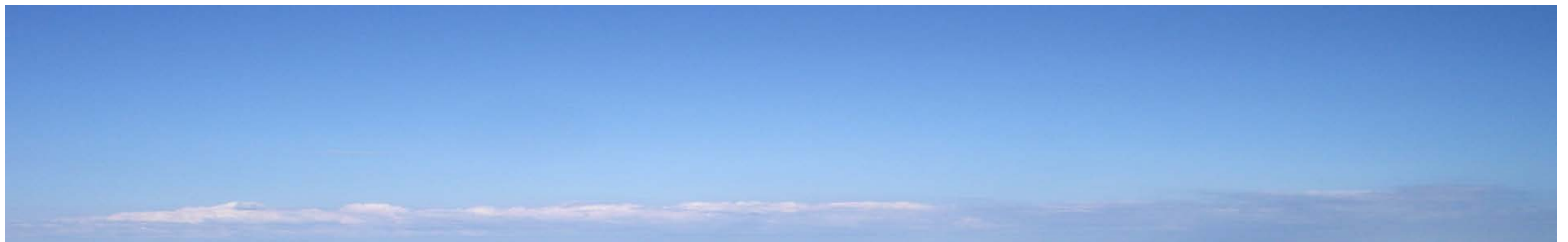




LNW NetzWerk GmbH – unsere **Vision**

lebenshilfe
NetzWerk GmbH

Als LNW Lebenshilfe NetzWerk GmbH
befähigen wir alle Beteiligten
ihre individuelle Verantwortung
im höchsten Ausmaß wahrzunehmen.



Das selbstführende Organisationsdesign

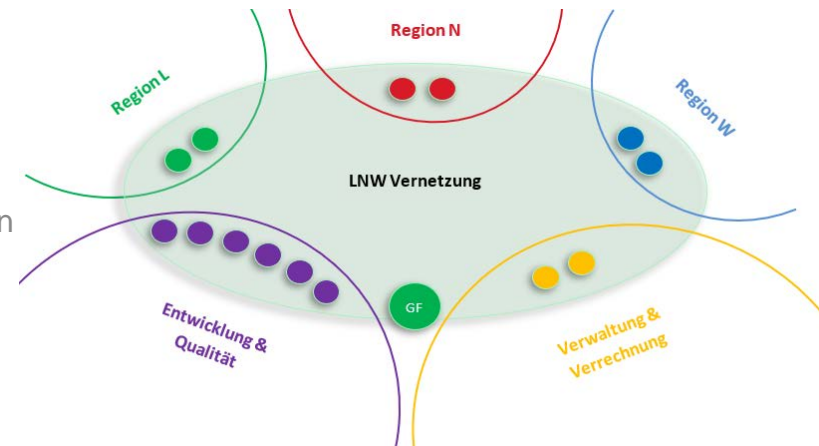
Rollenstruktur

- angelehnt an Holacracy (Brian J. Robertson)
- Rollenbeschreibungen beinhalten:
 - Zweck der Rolle
 - Aktionsbereiche
 - Aufgaben und Entscheidungsrahmen
 - Nahtstellen
 - Anforderungen und Talente
- Rollenbeispiele
AssistentIn Mobile Dienste, Personalplanung, KundInnen- u. Angehörigen KontakterIn, Personalentwicklung, Lohnverrechnung, Leistungsverrechnung, Öffentlichkeitsbeauftragte/r, Fachliche Qualitätsbeauftragte, Einkauf,

Das selbstführende Organisationsdesign

Kreisstruktur

- **Bereichskreise**
 - Z.B: Mobile Dienste, Arbeit & Wohnen, Verwaltung & Verrechnung
 - Sind Standortübergreifend
 - Z.B. Bereichskreis Mobile Dienste TNInnen: AssistentInnen Vertretung der Mobilien Teams. Personalplanung, KundInnenkontakterIn, Qualitätsbeauftragte/r und GF
- **LNW Vernetzung**
 - Bereichsübergreifend
 - VertreterInnen aller Kreise
 - Themenlokalisierung
 - Bearbeitung von Themenschwerpunkten
- **Dialogische Treffen**
 - Vernetzung
 - Entwicklung
 - themenbezogen



Regelwerk & Kommunikation

- Schriftliche Rahmenbedingungen definieren den Entscheidungsrahmen z.B: Fortbildungen, Jahresbudget, ...
- EFQM Formulare und Prozessbeschreibungen
- Intranet als Infodrehscheibe
- Digitale Kommunikations- u. Beteiligungsmöglichkeiten (im Aufbau)

Das selbstführende Organisationsdesign

Entscheidungsstrukturen

- Leitfaden für Entscheidungsfindung
- Entscheidungen liegen entweder bei Rollen oder in Teams
- Artful participation
 - Ich gehe vorbereitet in die Besprechungen
 - Formuliere den Driver: Ist-Stand und Richtung
 - Bringe einen Vorschlag ein
- Konsent Entscheidungen
- Leitsatz „Good enough for now – save enough to try“

Konsent - Entscheidungen

- Bringe einen Vorschlag ein
- Verständnisabfrage
- Meinungsabfrage
- Frage nach dem Einwand
- Frage nach Bedenken
- Kein Einwand, keine Bedenken – Go
- Gibt es Bedenken – Versuch Bedenken zu integrieren
- Gibt es einen Einwand – Vorschlag überarbeiten

Kulturentwicklung

- Selbstreflexion



- Feedback & Evaluierung

- **derzeit:** Reflexionsgespräche, Feedbackbögen, Veranstaltungsreflexionen,
- **im Aufbau:** systematische Feedback- u. Evaluierungsstrukturen

- Umgang mit Konflikten

- Auf allen Ebenen
- KundInnen mit KundInnen, KundInnen mit AssistentInnen,...

Qualitätssicherung & -entwicklung

- **Spezialisierte Rollen**
 - KundInnen Prozessbegleitung (Zukunftsplanung)
 - UK – Beauftragte
 - Fachliche Qualitätsbeauftragte
- **EFQM – European Foundation for Quality Management**
Formulare, Leitfäden, Prozesse
- **Qualitätsabläufe**
 - Jahresplanung
 - Regelmäßige Evaluierungen (im Aufbau)
- **Transparenz**
 - Hohe Informationstransparenz
 - Hohe Beteiligungsmöglichkeiten



Qualitätssicherung & -entwicklung

- **Controlling**
- **Beschwerdemanagement**
- **KundInnenvertretung**

- **Evaluierungszyklen auf den Ebenen**
 - KundInnen Befragung
 - Aktionsplanevaluierung
 - MitarbeiterInnenbefragung
 - Evaluierung der Jahreszielplanung der Teams und Rollen
 - Rollenevaluierung

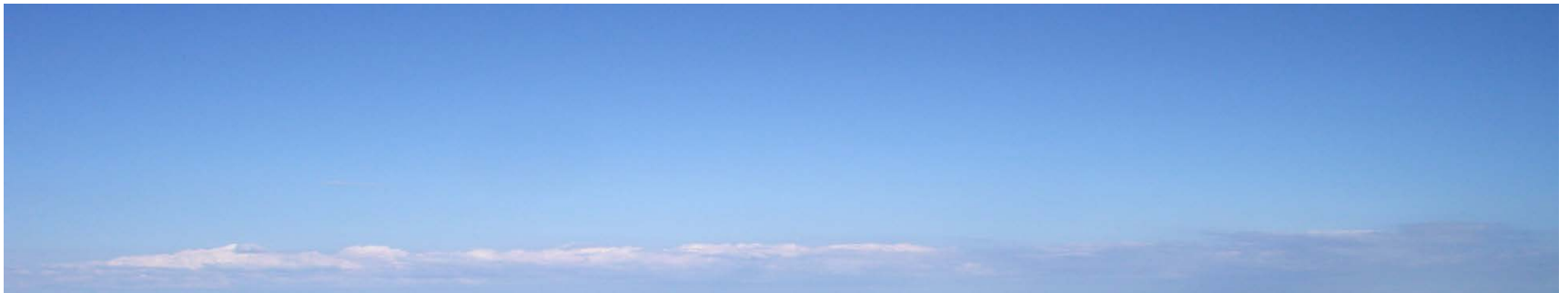
Lernerfahrungen aus Sicht der Organisationsentwicklung

- **Persönliche Entwicklungen**
 - MitarbeiterInnen benötigen Zeit für Persönliche Auseinandersetzung und Entwicklung
 - Geeignete Angebote und Fortbildungen anbieten
 - Reflexionsräume anbieten (z.B: Affektives Handeln in Veränderungsprozessen bzw. Stresssituationen)
- **Überlagerungen aufgrund Fusion und Einführung von Selbstführungsprozessen**
- **Überprüfung der technischen Infrastrukturen**
- **Geschäftsführung**
 - Hohe Vorbildwirkung
 - RepräsentantIn für das „NEUE“

Lernerfahrungen aus Sicht der Organisationsentwicklung

- **Vorfeldevaluierung - Einführungen Selbstorganisation**
- **MitarbeiterInnen Qualifizierung**
 - Fachlich - thematisch
 - Einführungspläne (Stufenpläne zu Selbstführung)
- **Veränderung – persönliche Neupositionierung (eh. Leitungen)**
 - erhöhter Vernetzungsbedarf
 - dadurch erhöhtes Reibungspotenzial auf thematischer und persönlicher Ebene
 - Selbstführung bringt Aufforderung mit „sich selbst überflüssig zu machen“
 - Change ist immer eine persönliche Herausforderung
- **Spezialisierungseffekte durch Rollen**
 - Neu Gewichtung von Themen notwendig: Wieviel Qualität ist mach- bzw. leistbar

Unser fachlicher Background:



Frederic Laloux - Reinventing Organisations

Brian J. Robertson - Holacracy,

Saras Sarasvathy - Effectuation

Otto Scharmer - Theorie U

Soziokratie 2.0 und 3.0

Evolutesix - Entwicklungsgruppe

Siegfried Kaltenecker - Selbstorganisierte Unternehmen

u.a.



**Danke für die
Aufmerksamkeit!**