

Führung in sozialen Organisationen – Spannungsfelder, Fluktuation, Fachkräftemangel Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten in Betrieb und Führung

Dr. Dalia Schipper

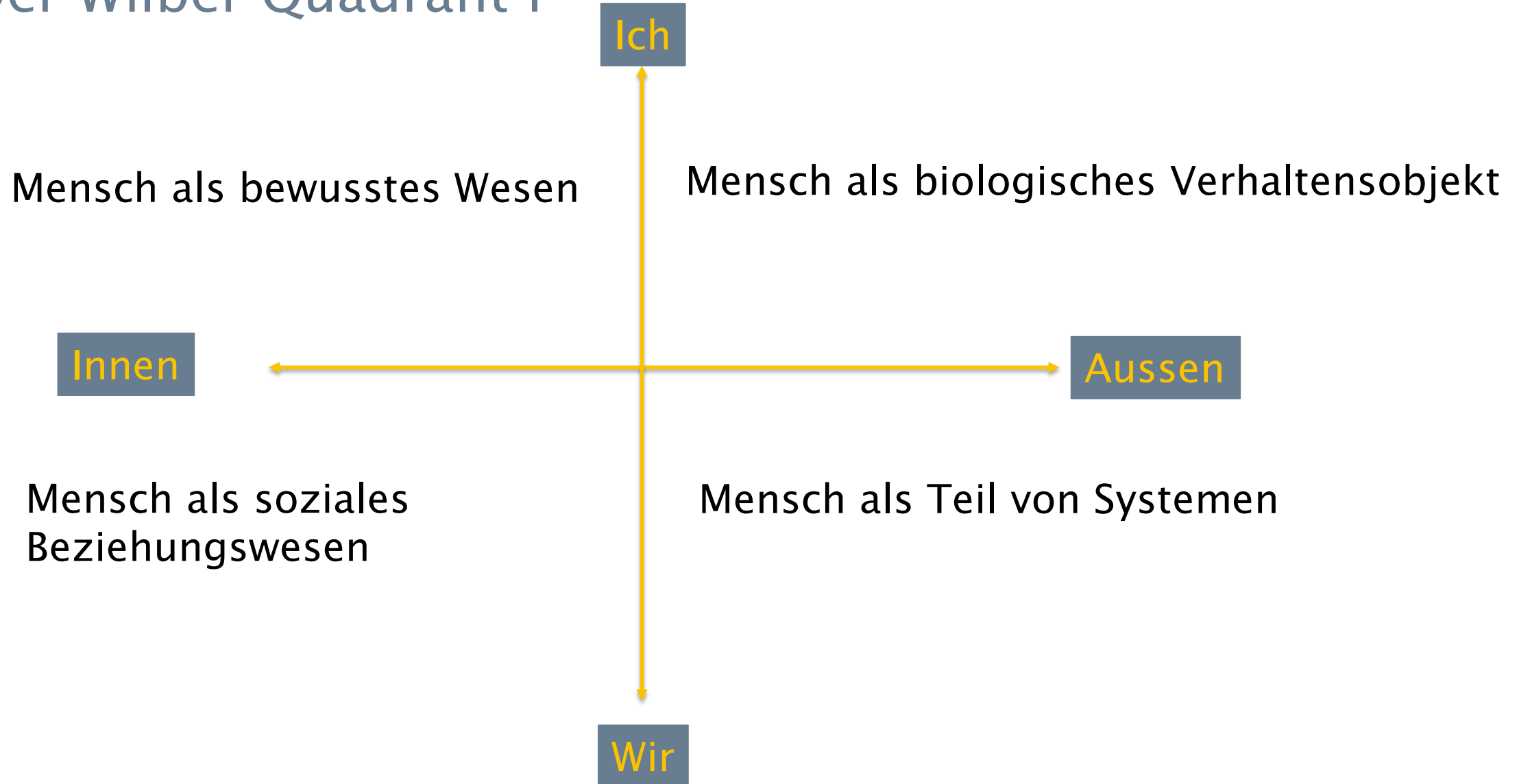
KJG vernetzt, 7. September 2023



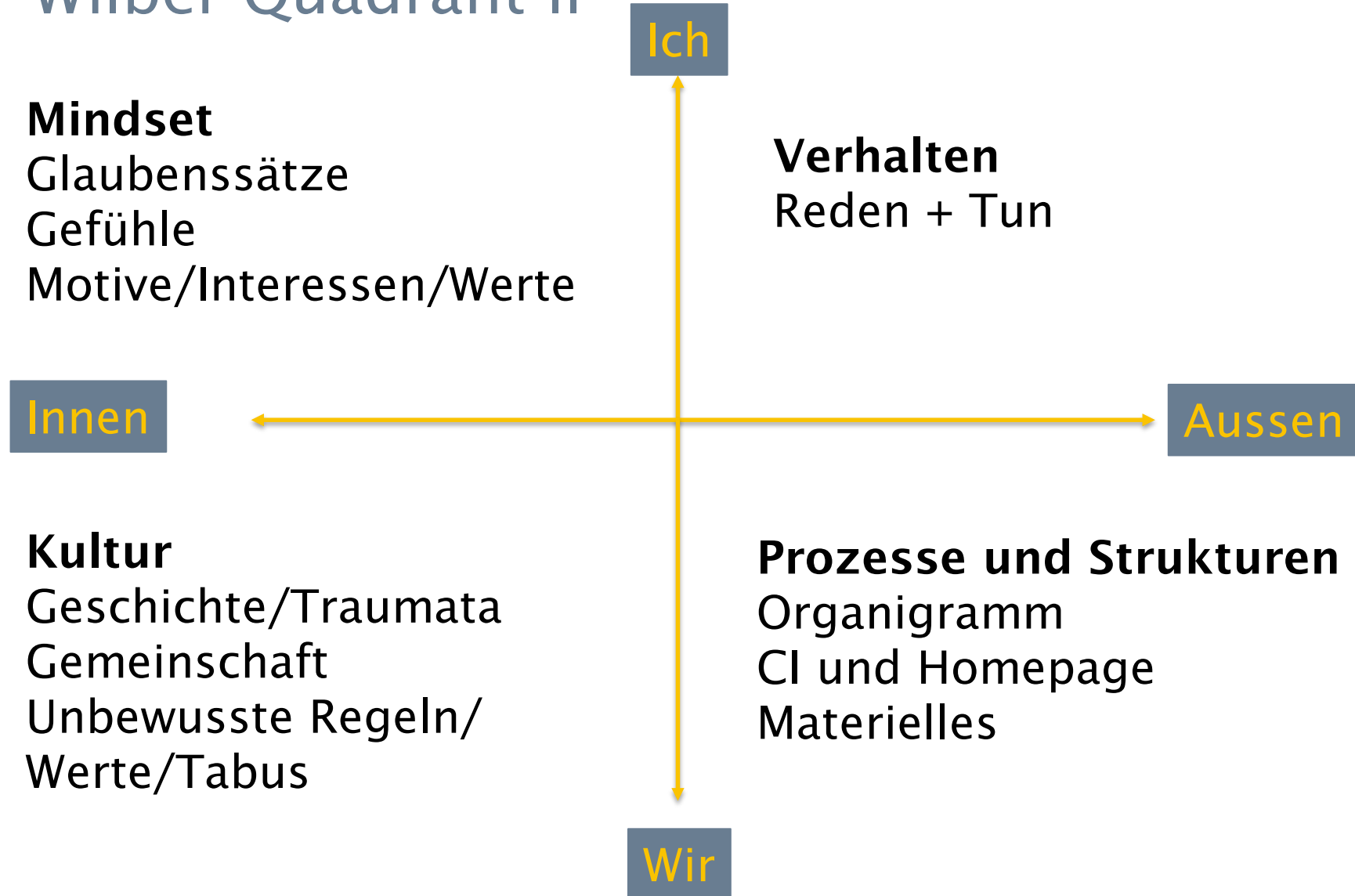
Warum wohl ich?

- ▶ Verbindung von Theorie und Praxis als Leidenschaft
- ▶ Langjährige Führungserfahrung, u.a. in sozialen Organisation
- ▶ Coaching von Führungskräften, u.a. in sozialen und Gesundheitsorganisationen
- ▶ Begleitung von Organisationen, u.a. im Sozial- und Gesundheitsbereich
- ▶ Arbeit mit angehenden Führungskräften im Sozial- und Gesundheitsbereich
- ▶

Der Wilber-Quadrant I



Der Wilber-Quadrant II



Themen

- ▶ Die Situation
- ▶ Mögliche Gründe aus Sicht der Betroffenen
- ▶ Die Spannungsfelder
- ▶ Handlungsmöglichkeiten – betrieblich und führungsbezogen

Die Situation

- ▶ Fachkräftemangel im Sozialwesen
- ▶ Akzentuiert auf der Führungsebene

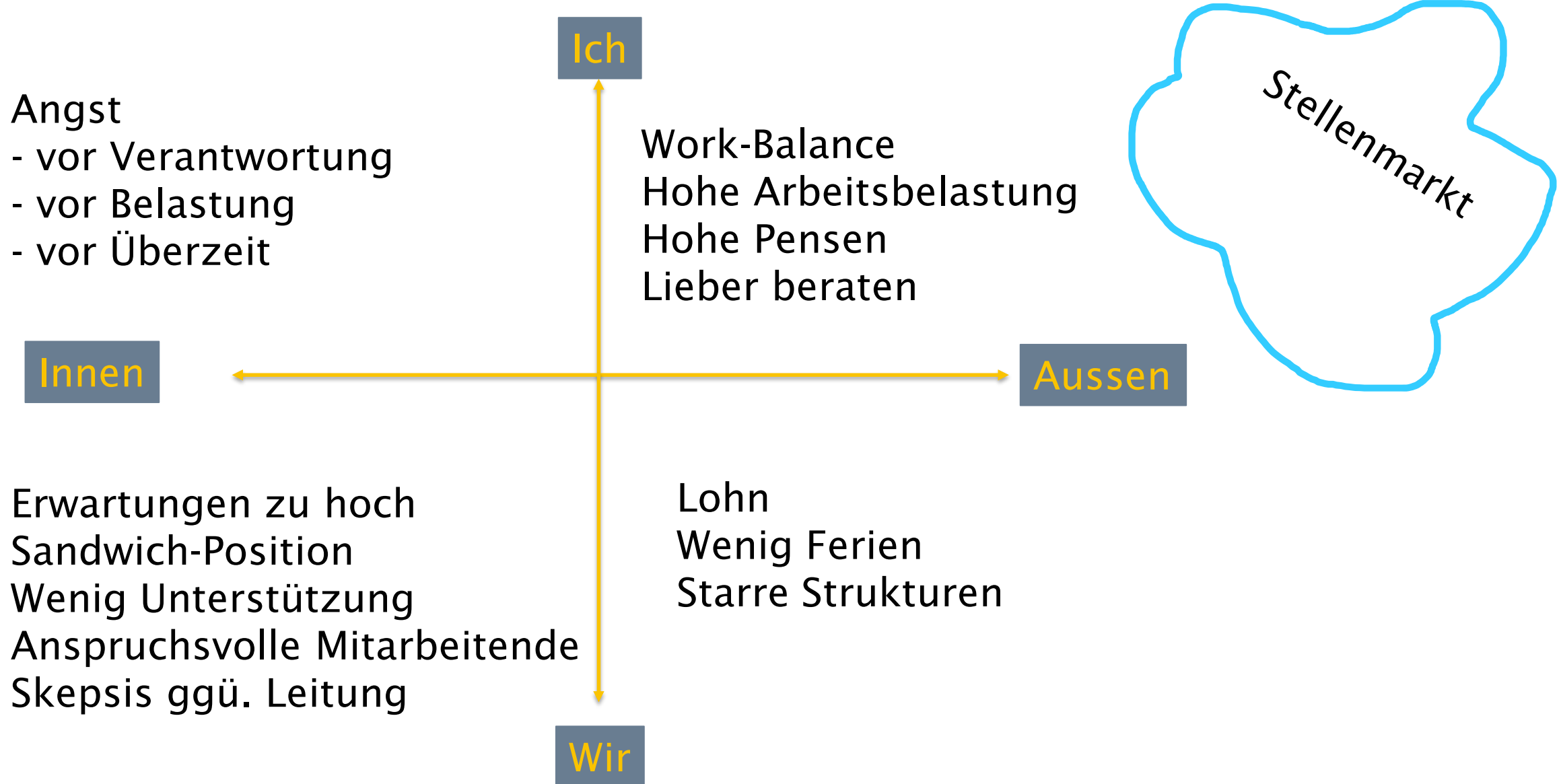


Rekrutierungsprobleme in der Führung im Sozialwesen
Hohe Fluktuation

Inwiefern sind Sie davon betroffen?
Welche Gründe sehen Sie dafür?

- ▶ <https://app.wooclap.com/TIKEOZ?from=instruction-slide>
- ▶ <https://app.wooclap.com/TIKEOZ?from=status-bar>

Mögliche Gründe (im Wilber-Quadranten) – Workshop BKSE

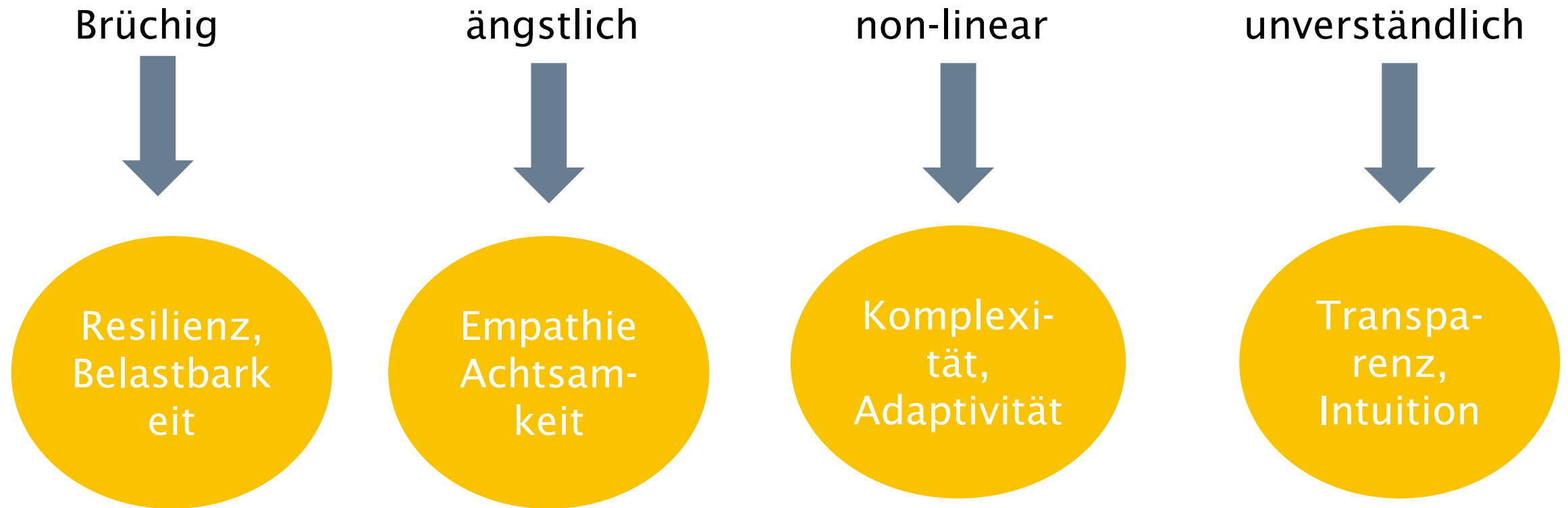


Die Spannungsfelder, basierend auf Herzka

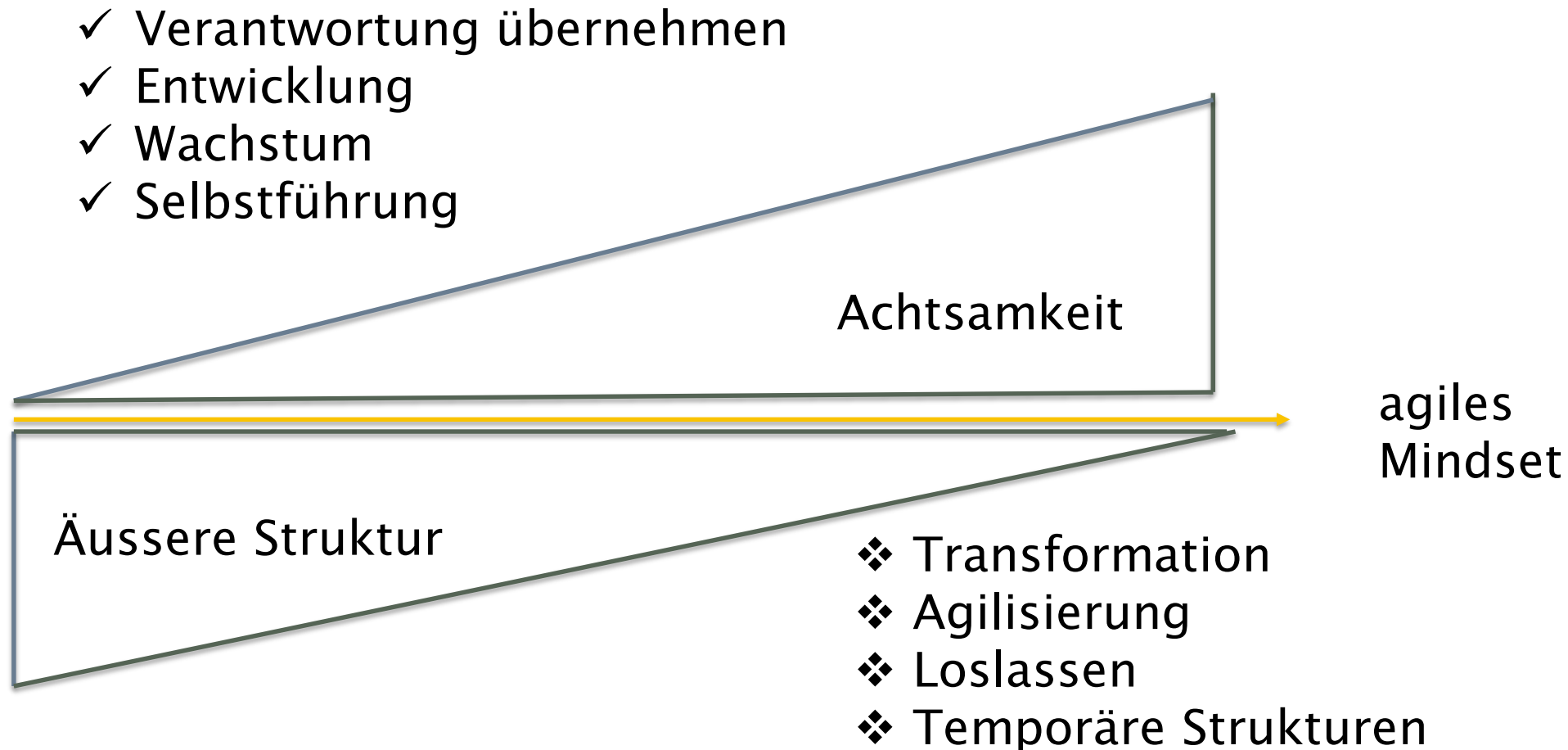
- ▶ Soziale Organisationen zwischen zweckrational und wertrational, zwischen eigennützig und gemeinnützig.
- ▶ Spannungsfeld Führung an der Scharnierstelle (mittleres Kader)
- ▶ Spannungsfeld Führung und Ethik
- ▶ Spannungsfeld Führung und Autonomie
- ▶ Spannungsfeld Führung und Partizipation

Die BANI-Welt

Von VUCA (volatil, unsicher, complex, mehrdeutig) zu BANI:



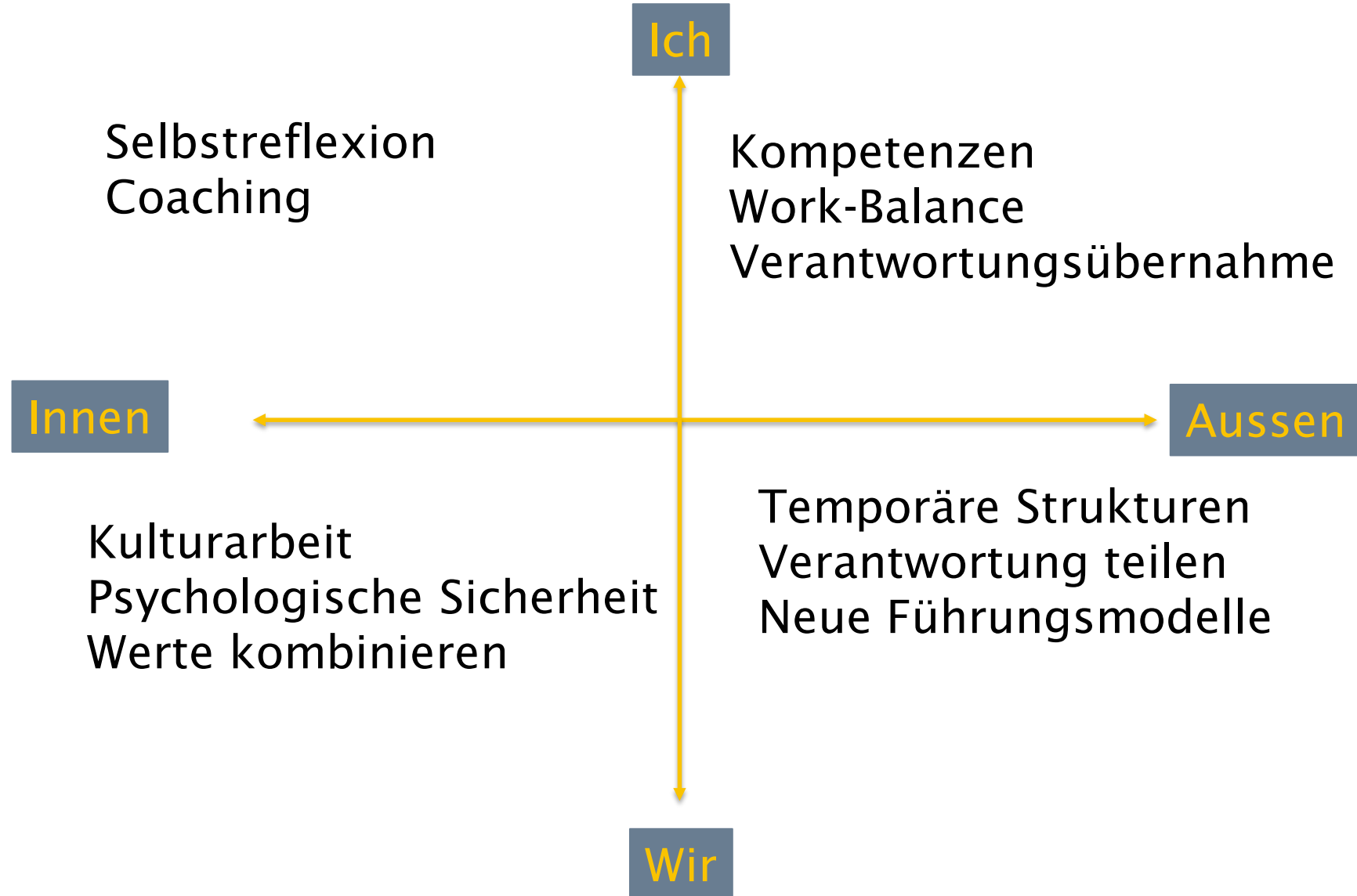
Innere Welt und das Aussen verbinden (nach Ahrend)



Handlungsansätze im Wilber-Quadranten



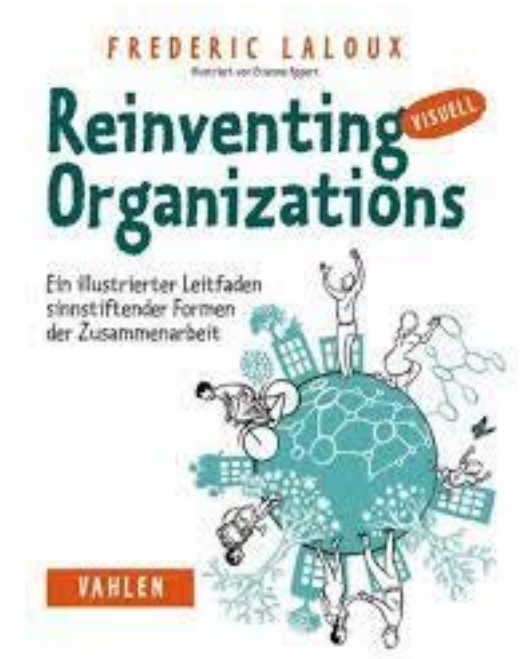
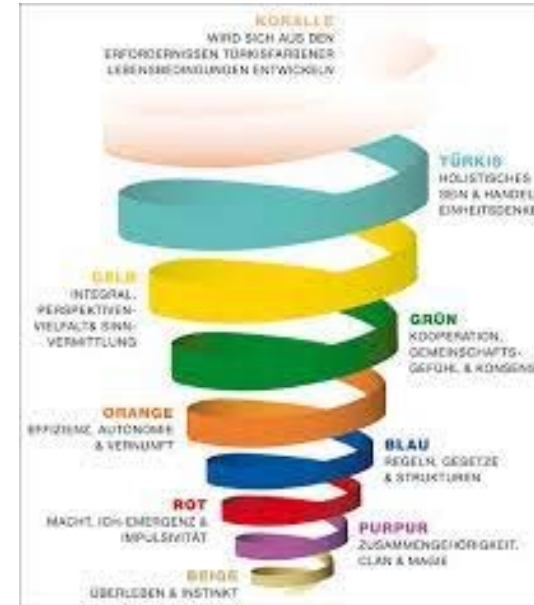
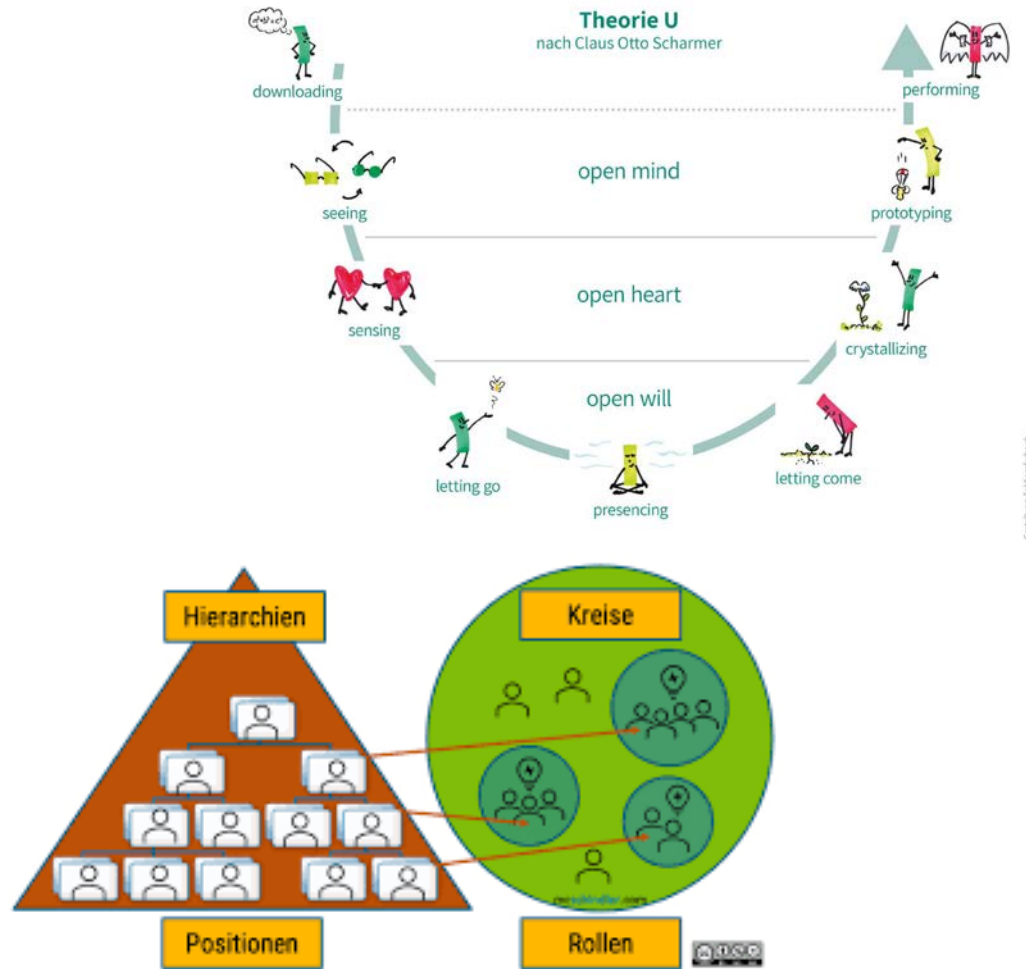
Konkrete erste Schritte im Wilber-Quadranten



Konkrete Handlungs-/Reflexionsmöglichkeiten

- ✓ Welche unserer Tätigkeitsfelder müssen hoch strukturiert sein und bleiben, welche nicht? (Agilität, temporäre Strukturen)
- ✓ Welche Verantwortungen können aufgeteilt und weitergegeben werden? (Selbstorganisation, Transformation)
- ✓ Wo können wir (noch) mehr Transparenz herstellen? (Verantwortung übernehmen, Agilität)
- ✓ Welche Werte und Kulturteile können wir loslassen, um Platz für Neues zu machen (von der Zukunft her denken, Raum für neue Lösungsansätze, Resilienz)
- ✓ Wie können wir Intrapreneure fördern? – (Transformation, agile Mindesets)
- ✓ Wie können wir unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden unterstützen? (Selbstführung, Resilienz)
- ✓
- ✓

Inspiration und Beispiele



Coaching
Intervision
Achtsamkeitstrainings

Besten Dank für die Aufmerksamkeit!

Diskussion, Rückmeldungen, Ergänzungen, Hinweise.....

Literatur

- ▶ Ahrend, J. (2022). *Mindful&agile Leadership. Erfolgreiche achtsame Führung im agilen Unternehmen.* mitp-Verlags GmbH&Co. KG.
- ▶ Braun-Dubler, N., Schenker, M., Wieser F. (2016). *Fachkräfte und Bildungsbedarf für soziale Berufe in auserwählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs.* IWSB – Institut für Wirtschaftsstudien Basel.
- ▶ Fassbind, J., Schipper, D. (2021): *Die Führungsweiterbildung am Institut für Organisation und Sozialmanagement.* Berner Fachhochschule Soziale Arbeit. Nicht publiziertes Arbeitspapier.
- ▶ Herzka, M. (2013). *Führung im Widerspruch.* Springer
- ▶ Laloux, F. (2016). *Reinventing organisations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Zusammenarbeit.* Vahlen.
- ▶ Pfiffner, R., Matti, T. (2021) *Wie attraktiv ist die Sozialhilfe als Arbeitsfeld? Das Image der Sozialhilfe im Licht von Karrierezielen und professionellen Identitäten der Studierenden.* Berner Fachhochschule Soziale Arbeit. <https://doi.org/10.24451/arbor.15628>