

Rückenwind für Familien

Verein zur Förderung junger Menschen e.V.
Rengoldshauerstr. 23
88662 Überlingen

Systemische Merkmale in der Leitungsstruktur bei Rückenwind



Bei Rückenwind werden kooperativ- dialogische „bottom-up“-
Entscheidungsfindungsformen gefördert. Arbeitsbeziehungen und
Problemlösungen sind so organisiert, dass nicht Hierarchie und Konkurrenz,
sondern Kompetenz und Kooperation mobilisiert werden.

Welche Haltung liegt dem zu Grunde?



Die zugrundeliegende Haltung bei Rückenwind steht auch für ein modernes
systemisches Leitungsverständnis, das mit Führung zur Selbstführung beschrieben
werden kann. Das bedeutet für den Führungsanspruch von Einrichtungsleitung,
Fachdienst und Gruppenleitung, dass sie dort führen, wo Selbstorganisation und
Selbstführung noch nicht gelingt.



In der lernenden Organisation ist Leitung, egal auf welcher Ebene, somit
idealerweise für die Moderation und partielle (Re-) Aktivierung der
Selbstorganisation der mitarbeitenden Menschen in ihrem jeweiligen
Verantwortungsbereich zuständig.

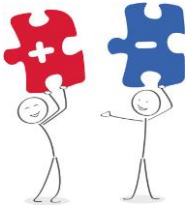


Dieser Haltung liegt ein positives Menschenbild zu Grunde, das davon ausgeht, dass
Menschen lieber selbstgesteuert leben und arbeiten, dass sie mitgestalten und sich
selbstwirksam erleben wollen.

Was sind Voraussetzungen dafür?



Damit dies zielgemäß gelingt, ist es notwendig, dass das Qualitätsbewusstsein aller Beteiligten so entwickelt ist (oder wird), dass jede,-r am Standort seiner/ihrer Verantwortung für die Wahrung der Qualität und die Einhaltung der Vereinbarungen und Standards des Unternehmens zuständig ist. Das heißt auch, dass Abweichungen von der beabsichtigten Qualität zurückgemeldet werden.



Voraussetzung dafür, dass dies im Sinne der Sache und im Sinne der mitarbeitenden Menschen gelingt, ist eine umfassende, selbstverständliche, wertschätzende und konstruktive Feedback-Kultur. Je mehr es gelingt, eine solche Feedback-Kultur zu etwas Normalem, Alltäglichem und Angstfreiem zu machen, desto leichter kann ein Feedback angenommen werden und umso hilfreicher wirken. Die dafür wichtige Voraussetzung des Vertrauens stärkt das Gefühl des Tragens und des Getragen seins und unterstützt eine Kultur des Ansprechens und des Lernens.



Ein wesentliches und zugleich hilfreiches Haltungsmerkmal bei Rückenwind dafür sollte sein, dass alle Mitarbeiter, -innen von der Auszubildenden bis zum Einrichtungsleiter das Erreichte anerkennen und sich und andere gleichzeitig als Lernende verstehen.