



Institut für Organisations- & Teamentwicklung

Ergebnis-Dokumentation

Führungskräfte-Workshop
Vom Know how zum Know why

Vom Know how zum Know why - Führen mit SINN



Bernd Lampe
Projektleiter



Dominic Veken
Unternehmensphilosoph



Doreen Remer
Organisationsentwicklerin

Gemeinsam über die rote Linie schreiten – visueller Anker–



Kennen lernen - Kugellager

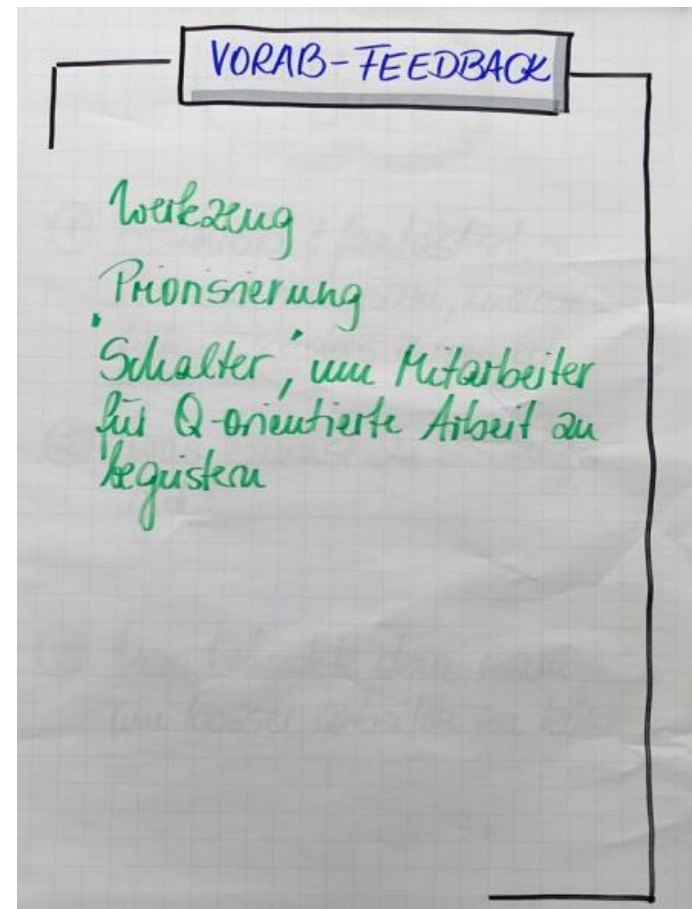
Was ist aus der Vorstellungsrunde wichtig?



- Vorbild für Haltung/Werte sein
- Wertschätzung
- Zeit für das Team statt Checklisten
- Vertrauen von der Geschäftsstelle

Erwartungen klären

Was muss hier für
dich passieren,
damit du zufrieden
nach Hause fährst?



Abends an der Bar

- Was läuft nicht?
- Was ist top?



Standard
Standard
Standard

Zimmer teilen mit Fremden

Schlechtes WLAN

so teuer

Laubstiche / Dunkelstegan

Sanierung (Zimmer ohne eig. Bad)

kein eigenes Bad

Doppelstockbetten / Holzkisten

Bett nicht bezogen

Toilettenpapier zu rau

Bettwanz!

keine Zuckplätze

benutzte Toiletten

Service
Service
Service

telefonisch nicht erreichbar

Rezeptionsisten (mädchen)

Serviceanforderung + drehen

Wie - *der Hund darf nicht mit

mangelnde Ausbildung

Ausländische Mitarbeiter

keine Betreuung

darf kein eigenes Essen mitbringen

kein Ansprechpartner da

Mitarbeiter
Mitarbeiter
Mitarbeiter

6-Tage-Woche

geringes Gehalt

Wochenarbeit

Führungsebene zu hoch bzw. vom Alltagsgeschäft

schlechtes Gehalt

schon wieder sinnlose Administration

hohe Erwartung (Vergütung + Sachleistungen) - geringe finanzielle Mittel

schon wieder diese Schicht

Struktur
Struktur
Struktur

Zwangsmemberschaft

Wieso müssen Kinder voll bezahlen?

bei euch ist das eh egal, ob ihr Geld verdient

*Stornogebühren!

Limbo
Verpflegung

schlechtes Essen

flexible Verpflegung (- vegan, vegetarisch, ...)

um 22:01 Uhr kein Bier mehr

Hagabuttendeckel Tischdienst



Mitarbeiter

Wir sind die Guten

TEAMWORK

Verlege Arbeitszeiten

Beratung an der Rezeption

Arbeit auf Augenhöhe mit dem Gast

Teambesprechungen durch welches sich das Personal

Jhs gut vernetzt

Bezahlung über Stundenlohn

Übersinnliches Ausgleich

Preis/Leistung

gutes Preis-Leistungs-Verhältnis

Preis Leistung

günstig

gutes Preis-/Leistungs-Verhältnis

Gemeinschaft

neue Leute kennenlernen

GEMEINSCHAFT LEBEN

Gemeinschaft erleben

Vielseitigkeit

Interessante Begegnungen

hohe Flexibilität

Seriös

Lockere Atmosphäre

gruppen-orientiert

freundliche Service

kompliziert

Inkompl. Bist

immer ein Ansprech-partner

Jugendliche soz. + kommun. Kaff

Gemein-Nützigkeit

weg von Zuhause

Verpflegung

gesundes/ger. Essen

frühe-kränke zum Essen

Gutes Frühstück

Nachhaltigkeitsbewusstsein

Mitarbeiter

Wir sind die Guten

TEAMWORK

Verlege Arbeitszeiten

Beratung an der Rezeption

Arbeit auf Augenhöhe mit dem Gast

Teambesprechungen durch welches sich das Personal

Jhs gut vernetzt

Bezahlung über Stundenlohn

Übersinnliches Ausgleich

Preis/Leistung

gutes Preis-Leistungs-Verhältnis

Preis Leistung

günstig

gutes Preis-/Leistungs-Verhältnis

Gemeinschaft

neue Leute kennenlernen

GEMEINSCHAFT LEBEN

Gemeinschaft erleben

Vielseitigkeit

Interessante Begegnungen

hohe Flexibilität

Seriös

Lockere Atmosphäre

gruppen-orientiert

freundliche Service

kompliziert

Inkompl. Bist

immer ein Ansprech-partner

Jugendliche soz. + kommun. Kaff

Gemein-Nützigkeit

weg von Zuhause

Verpflegung

gesundes/ger. Essen

frühe-kränke zum Essen

Gutes Frühstück

Nachhaltigkeitsbewusstsein

Programm

vielfältige Programm-auswahl

Programme mit Leistungs-planbarkeit

Top organisierte Programme (Schulklasse)

Ausstattung

Außergewöhnliche Standorte

modern

moderner als gedacht

Entwickelt (Ausstattung)

viel Raum für alle

tolle Lage / tolle Gebäude

hohe Freizeit-Wert

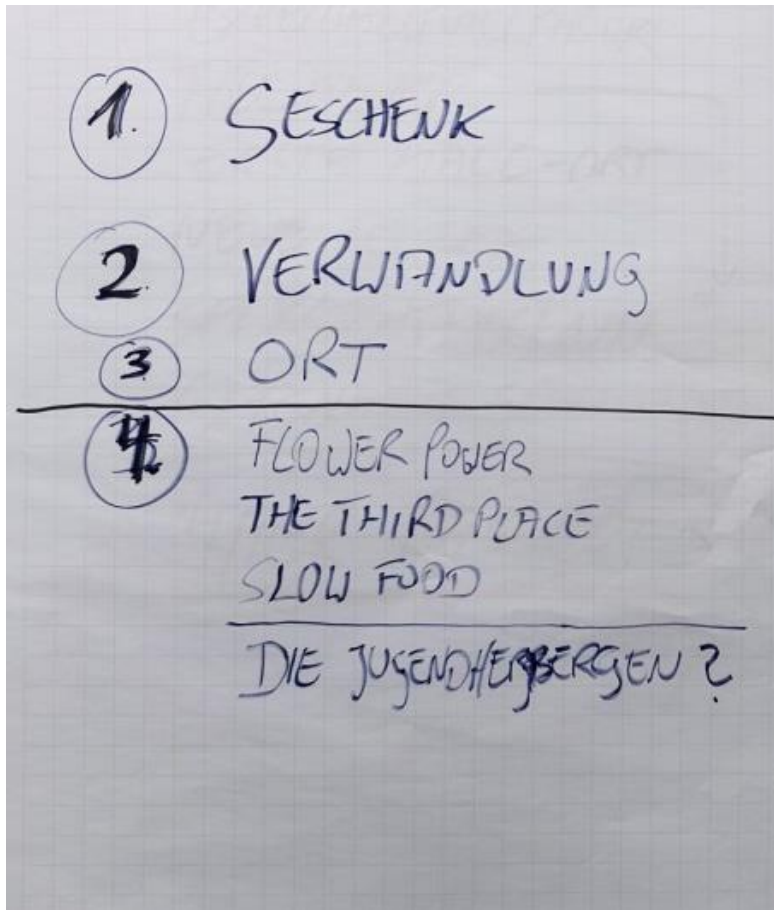
gute Spielnög. Kosten

familien-freundlich

familien-gerichtet

Kinder-Freundlich

SINN von JH



Was ist

- Das Geschenk,
- Die Verwandlung
- Der Ort
- Unser „flower power“?

EXPERIMENTALLABOR
FIBENTUER
ERSTE MALE-ORT
NEUE FELDER
SELBSTENTDECKUNG ALS
SESCHEN
VERWAND
OFFENHEIT, SESCHÜTZT

"HIER PASSIERT'S!"

DJH!

- EMOTION: HERZENSWÄRME, SEELENGEFÜHL
BESCHÜTTEN, INTENSIV → ERFAHRUNGEN
ZEIT FÜR SICH
COME AS YOU ARE!
-
- SESTRESS → ENTSPANNUT VORURTEILE
→ POS. ERFAHR.
OPEN YOUR MIND!
SO SEIN WIE MAN IST
NEUTRALER SAST → FAN
-
- EINZIGARTIGER VIELFALTSORT
LEBENSERFAHRUNGSDORT
VOHLFÜHLORT
-
- UNBESCHREIBLICH
IMMER ANDERS SEMEINSAM
WACHSEN
DEIN ZWEITES WIRTSCHAFTS.
COME AS YOU ARE

Forderungskatalog

5 Forderungen

- aufstellen
 - Tools MA-Motivation (AZ/Lohn)
 - Vorbildfunktion-hohe Eigenmotivation
 - offenes Feedbacksystem (direkt&offen)
 - Mut (ggü. Gst., MA, Gast)

Voraussetzungen

- Zeit f. Philosophie lesen
- Basispaket
- Arbeitsbedingungen f. alle MA muss stimmen
- Begeisterung/Leidenschaft auf allen Ebenen
- Instrument, Gegenstand, Rituale
- Motivator f. Durststrecken
- $Hvb=Lvb=JH$
- Ein Herz und eine Richtung

Voraussetzungen

- Motiviertes MA-Team
- Team bildende Massnahmen
Vereinfachung von Vorgaben, notwendigen Prozessen f. mehr Zeit f. d. Gast
- Profile klären/noch klarer kommunizieren
- Zielgruppeneignung
- Tue Gutes und rede darüber
- Kommunikation verbessern, authentisch und glaubwürdig
- Funktionierende Hardware, Renovierungsstau abarbeiten
- Mehr Zeit f. Gäste
- Weniger f. unnütze Verwaltung
- Subjektiver Spielraum der Jh's zulassen
- Ehrliches und glaubhaftes Marketing/Leistungsbeschreibung
- Analyse der Gästestruktur in Bezug auf die Verwandlungsbedürfnisse

3 Persönliche take aways Film „Die stille Revolution“

Mehr von der gelben als der blauen Kultur:

- Hierarchien verflachen
- Mehr Feedback-Kultur leben
- Mitarbeiter vereinbaren und definieren das Ziel und die Kriterien
- Sinndefinition/-orientierung bewußt machen

Unternehmenskulturen Wandlungstendenz



Aqua Kultur:
Ganzheitliche Weltansicht, Systemisches Denken,
Welt Verbesserung



Gelbe Kultur:
Wissen, Neugier, Freiheit im Denken, kritische Diskussion,
Logik und Vernunft, Fakten, Detailwissen



Grüne Kultur:
Harmonie, Mensch im Mittelpunkt, Entscheidung im
Konsens, Vermeidung von Konflikten



Orange Kultur:
Wettbewerb, Leistungsorientierung, Anerkennung,
taktisches Denken, Chancen erkennen, pragmatisches
Handeln



Blaue Kultur:
Ordnung, Regeln, Strukturen, Verlässlichkeit, Kontinuität,
Pflichtgefühl, Ausdauer, Hierarchie



Rote Kultur:
Stärke, Kampfgeist, Mut, impulsive Entscheidungen,
entschlossenes Handeln, Autorität basiert auf Macht



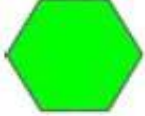
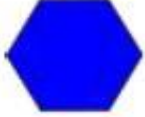
Violette Kultur:
Sippschaft, Sicherheit, Identität, Loyal zur eigenen
Gruppe, Patriarchale Führung

	DJK	BEREICH	ZUKUNFT
AQUA			1
SELB	1		2. 6
SPRÜN	2	1. 9	1. 8
ORANGE	2. 6	2. 3	3
BLAU	1. 1. 11	1. 9	3. 5
ROT	3. 3	2	1
VIOLETT	1	1	

Ohne Blau geht es nicht!
Diskrepanz zwischen DJK und Bereich!
DJK vielleicht auch Altersfrage.

- Projektteams
- Feedback
- Unternehmensim
definieren &
bewusst machen

Ausprägung und Entwicklung der Unternehmenskultur im DJH

Unternehmenskulturen *	DJH-Ist	DJH-Soll	Abweichungen in Jugendherbergen
 Aqua Kultur: Ganzheitliche Weltsicht, Systemisches Denken, Welt Verbesserung	-		
 Gelbe Kultur: Wissen, Neugier, Freiheit im Denken, kritische Diskussion, Logik und Vernunft, Fakten, Detailwissen	-		
 Grüne Kultur: Harmonie, Mensch im Mittelpunkt, Entscheidung im Konsens, Vermeidung von Konflikten	-		Jugendherbergen ++
 Orange Kultur: Wettbewerb, Leistungsorientierung, Anerkennung, taktisches Denken, Chancen erkennen, pragmatisches Handeln	+		Jugendherbergen +-
 Blaue Kultur: Ordnung, Regeln, Strukturen, Verlässlichkeit, Kontinuität, Pflichtgefühl, Ausdauer, Hierarchie	++		
 Rote Kultur: Stärke, Kampfgeist, Mut, impulsive Entscheidungen, entschlossenes Handeln, Autorität basiert auf Macht	+ -		
 Violette Kultur: Sippschaft, Sicherheit, Identität, Loyal zur eigenen Gruppe, Patriarchale Führung	-		

- = schwach ausgeprägt +- = mittelstark ausgeprägt + = stark ausgeprägt ++ sehr stark ausgeprägt

Vom Know how zum Know why – Führen mit Sinn

* nach: Simon Sagmeister, Business Culture Design

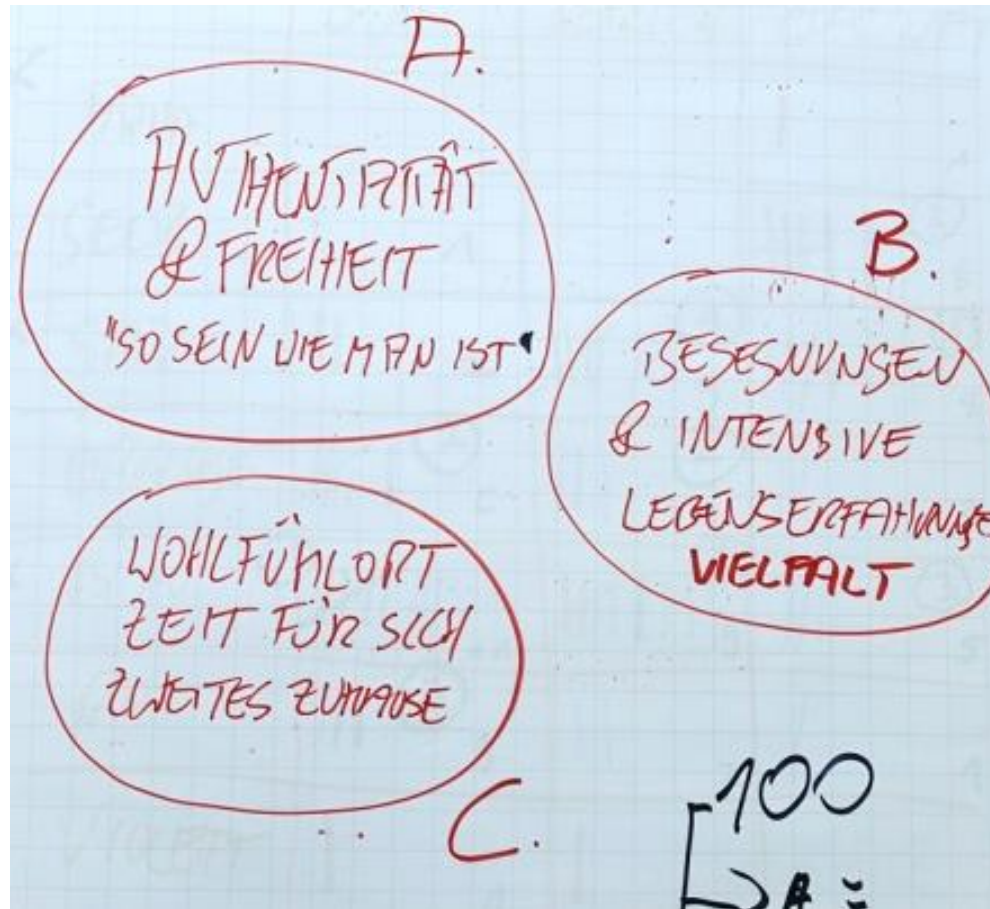
Bewertung von 15 Jugendherbergen und 2 Vertretern vom Landesverband Bayern

	DJH	BEREICH	ZUKUNFT
ADVA			1
SELB	1		1 ② 6
GRÜN	2	 ① 9	① 8
ORANGE	 ② 6	② 3	3
BLAU	① 11	 ① 9	③ 5
ROT	③ 3	2	1
VIOLETT	1	1	

Neues Führungsverhalten?

- SINN
- Massnahmen
 - a) Zusammenarbeit
 - b) Kommunikation
- =Begeisterung
- MA- Hebel
- Voraus. Schaffen, um gemeinsam zu wachsen
(3 Blasen/Cluster)
- Wir schaffen die Möglichkeiten, gemeinsam zu wachsen und zum Ich sein
 - z.B. Personalauswahl
entsprechend
Sinnorientierung
- Priorisierungstools
- Themen in Teams geben

SINN-Cluster



Was werde ich umsetzen?

- Wohlfühlen f. Gäste und MA
- Mit MA auf eine Ebene gehen
- Wertschätzung
- Begeisterung: Komplimente direkt an MA weitergeben

Was werde ich umsetzen

- Menschen glücklich machen
- Hierarchie-Ebenen abbauen/Teams/Kollegen auf Augenhöhe
- Offene Diskussions- und Feedbackkultur installieren
- Vorabfeedback bei Anreise installieren-Was können wir tun, um Sie glücklich zu machen?
- Fehlerkultur=Lernanlass vorleben
- In JH erleben jg. Menschen prägende Momente.
- Familien können entspannt verreisen.
- Wir bieten Gruppen Raum, um an ihren Themen zu arbeiten
- Meditieren
- Smile-Anker an der Rezeption
- MA einbeziehen
- Statt Leitbild eher an mA und Gästen kontinuierlich dranbleiben
- Zeit nehmen f. MA, ihnen Prio einräumen