

Wissenserhalt beim Generationenwechsel in der Selbsthilfe



Christine Kirchner
Organisationsentwicklung und Coaching

Christine Kirchner

Sozialwissenschaftlerin, Diplom-Betriebswirtin, Systemische Beraterin und Coach (DGSF)

Organisationsentwicklung & Coaching

Ingeborg-Drewitz - Allee 31

79111 Freiburg

phone: 0761/ 8853-286

info@kirchner-organisationsentwicklung.de

www.kirchner-organisationsentwicklung.de

www.christine-kirchner.de

Inhalt

Wie gehen wir vor?

- Ursprung und Entwicklung
- Eine zentrale Herausforderung
- Projekt und Ergebnisse
- Fragen, Überlegungen und Perspektiven

Nachfolge bleibt eine Herausforderung!
Es geht um Langfristiges, Endgültiges, Existenzielles!

Nachfolgesicherung ist nicht selbstverständlich,
sondern verdient großen
Respekt!

Nachfolge heißt Veränderung!



Prognose

(Studie UKE, MHH 2014):

„Die Selbsthilfe wird an Bedeutung gewinnen,

auch weil das Gesundheitssystem nicht mehr auf Vollversorgung setzt,

besonders bei psychosozialen Themen.“

Viel erreicht!

- ✓ die Erhöhung des Wissens über die Erkrankung
- ✓ die Befähigung der Mitglieder, selbständiger mit ihren Problemstellungen umzugehen
- ✓ die Vertretung der Interessen von Betroffenen nach Außen
- ✓ Professioneller Auftritt
- ✓ Nutzung der neuen Medien, Online-Chats, Apps
- ✓ Leitbilder, Schulungen, Konfliktkultur

→ **Sehr gute Arbeit!**



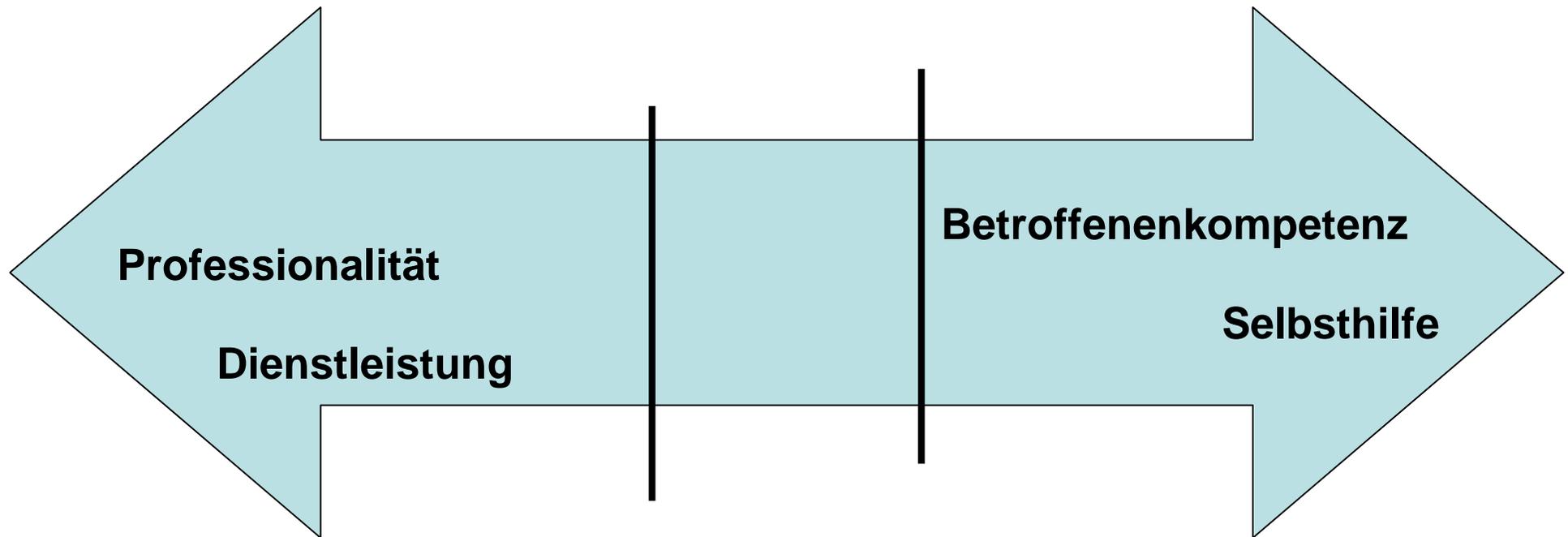
Problem

- ? Neue Mitglieder gewinnen
- ? Mitglieder aktivieren
- ? Neue SHG zu gründen bzw. aufrecht zu erhalten

Mögliche Gründe:

- Angebotsfülle und Internet
- Individualisierung statt Gemeinsinn

SH im Spannungsfeld von....

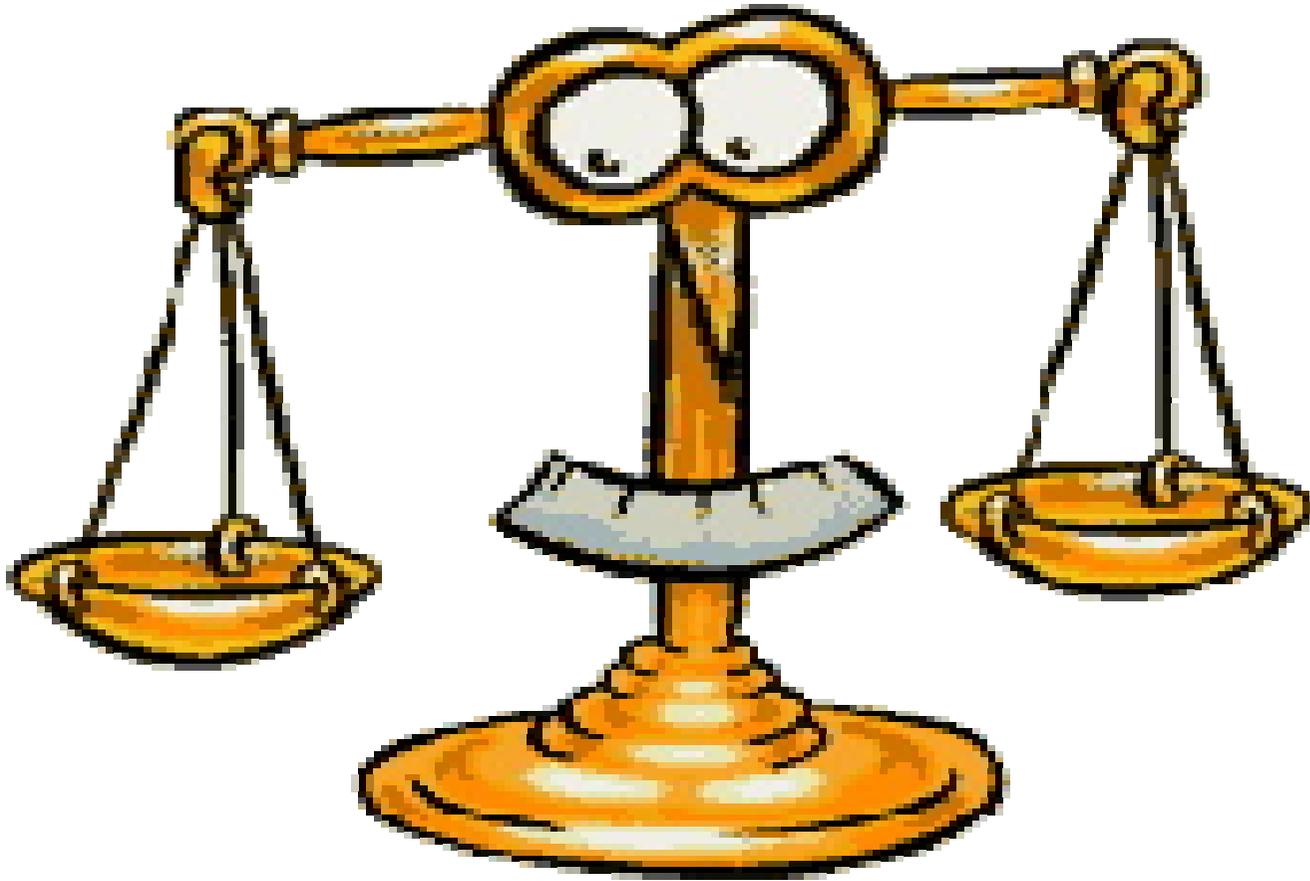


.. je nach Selbstverständnis, Erkrankung, Strukturen.....!“

Die Herausforderung

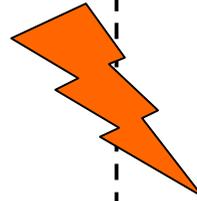
1. Sicherstellen, dass die **maßgeblichen Entscheidungen** in *Betroffenenorganisationen (weiterhin) bei den Betroffenen bleiben*
2. Sicherstellen, dass *Anforderungen und Ressourcen in guter Balance bleiben (Machbarkeit!!)*

Ressourcen statt Burnout



Anforderungen (Soll):

- Wissen + Qualität
- Kompetenzen
- Zeitaufwand
- Reisetätigkeit
- Wissen
- Erwartungshaltung
(bei Mitgliedern,
Umfeld)
- Vereinbarkeit
- Mithalten, attraktiv
bleiben

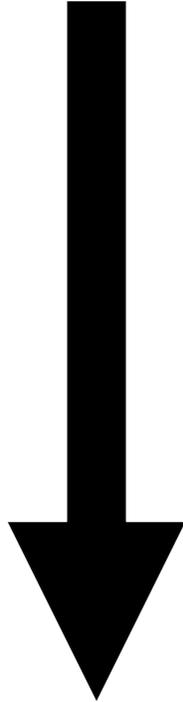


Ressourcen (Ist):

Mach-
bares

Anforderungen (Soll):

Ressourcen (Ist):



Aber wie?



*„Das Amt übernehmen? Ich?
Erst dachte ich sogar, warum nicht.
Aber das sind mir einfach zu große Schuhe!“*



Stoßrichtungen



*Was muss der
Nachfolger
wissen?*



Stoßrichtungen



O-Töne aus der „Werkstatt“

„Ich hatte immer die Fäden in der Hand. Ich kann jetzt nicht einfach loslassen!“

„Die Gruppe ist mein Kind und mein Leben!“

„Die Bedeutung, die die Arbeit im Verband für mich hatte, war für die anderen in dem Maße nicht nachvollziehbar!“

„Ich war so allein in meinem Abschied. Wer sollte das auch verstehen?“

„Auch wenn ich gehe, die Erkrankung bleibt.“

„Loslassen ist keine Frage des Alters!“ (39 jährige, die ihr Vorstandsamt übergibt)

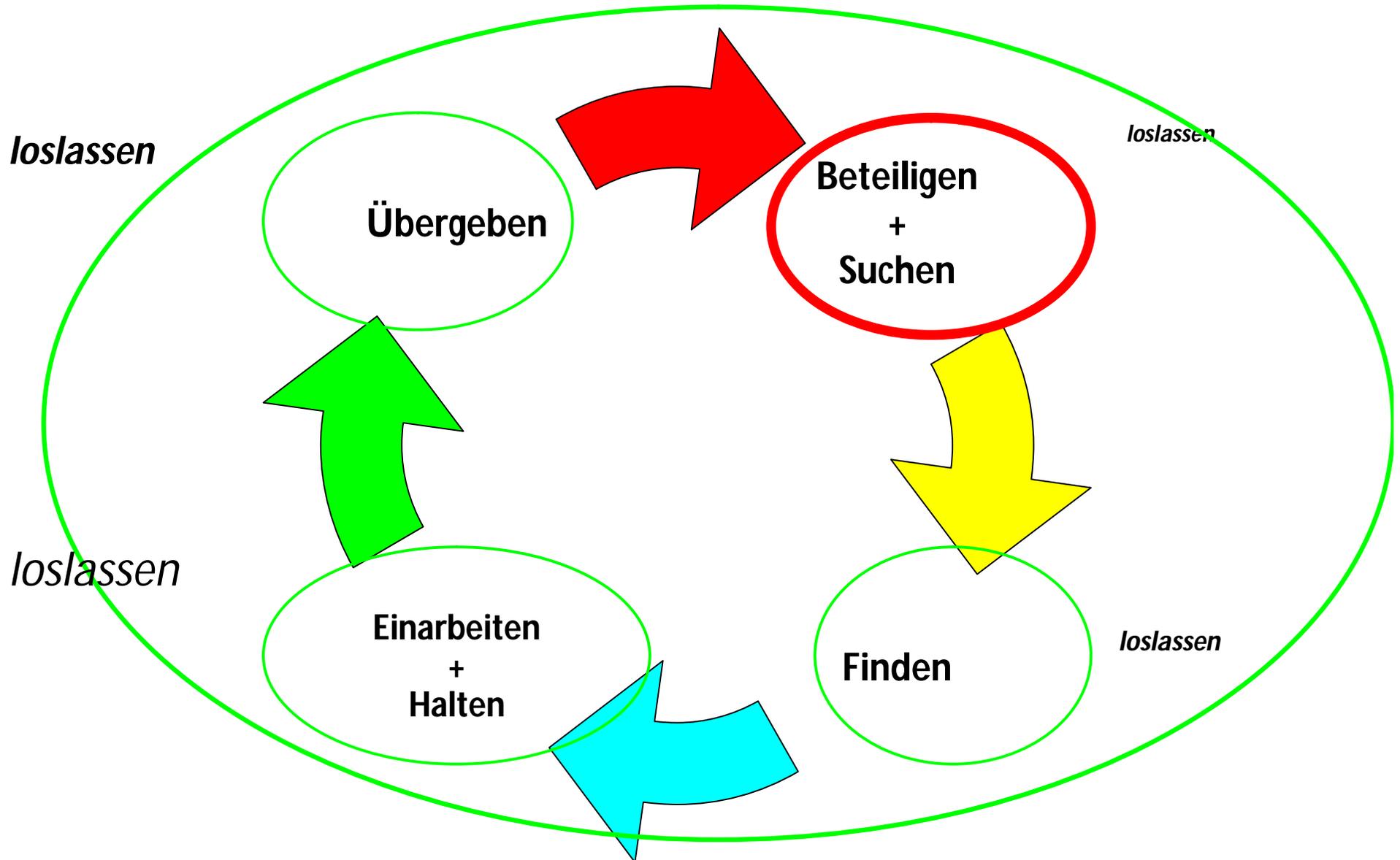
„Ohne die Einarbeitung durch meine Vorgängerin habe ich keine Chance!“

„Seit der Erkrankung tue ich mich schwerer mit Abschied!“

„Es will durchgestanden sein, das Ganze!“



Der Übergabe-Kreislauf



Ergebnisse

- Weiterführung aller 6 beteiligten SHO
 - Checklisten zur Übergabe
 - Checkliste zur Einbindung über die Amtszeit hinaus
 - Schulungen/ Instrumente für Suchende
 - Leitfaden „*Abenteuer Nachfolge*“
- Fahrplan „Gesundheitspolitik“
- Forderungen an die Politik
- Netzwerk für Ehemalige



Empfehlungen

- Mehr Transparenz hinsichtlich Aufgaben
- Führungsteams - Teamführung
- Ressortbildung, Hierarchieabbau („Ochsentour“)
- Mehr Inanspruchnahme von externen Unterstützern
- Offenerer Umgang mit Emotionalität des Loslassen
- Wenn möglich: berufliche Vereinbarkeit
- Kultur des Abschieds (Würdigung + Anerkennung)
- Vitale Gruppen, Vielfalt der Gruppen
- Vorsicht Dienstleistung!
- Puzzle „Nachfolge“



Umsetzung

- Bewusstsein gestiegen
- Workshops/ Schulungen
- Satzungsänderungen, erweiterter Vorstand
- Altersregelung
- Begrenzung von Wahlperioden
- Kompetenzverschiebung auf GF
- Mehr professionelle Angebote
- Back to the roots!

Und danach?



Mitarbeit über die Amtszeit hinaus

- Erfahrung
- Lust und Kraft, auch danach noch mitzuarbeiten?
- Wollen die anderen das auch?
- Konfliktprophylaxe durch gute Vereinbarungen
- Checkliste



Und...

*...Organisationen funktionieren nach anderen Regeln
als die Erkrankung.*

Am besten funktioniert die Ablösung,
wenn die Werte und der Geist weiter getragen
werden.



Christine Kirchner

Sozialwissenschaftlerin, Diplom-Betriebswirtin, Systemische Beraterin und Coach (DGSF)

Organisationsentwicklung & Coaching

Ingeborg-Drewitz - Allee 31

79111 Freiburg

phone: 0761/ 8853-286

info@kirchner-organisationsentwicklung.de

www.kirchner-organisationsentwicklung.de

www.christine-kirchner.de