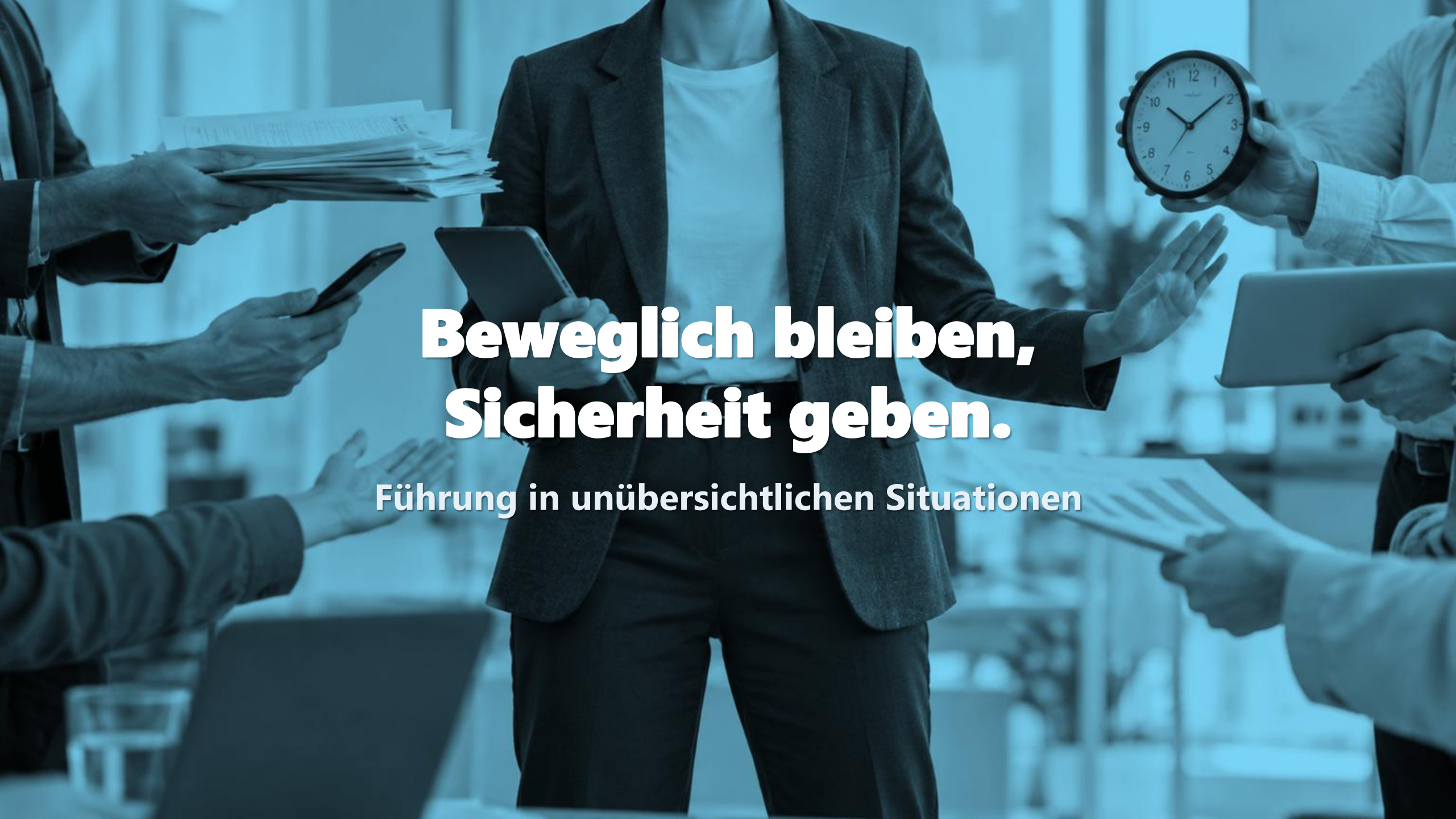




Beweglich bleiben, Sicherheit geben.

Führung in unübersichtlichen Situationen

Das Team „Transformation & Innovation“

Wir sind ein **selbstgeführtes Team** in der **Haupt- und Personalabteilung des LWL** und begleiten die Verwaltung auf dem Weg in die Zukunft der Arbeit.

Organisationsentwicklung

Wir begleiten Veränderungsprozesse und entwickeln Strukturen, Rollen und Verantwortlichkeiten weiter.

Innovationformate gestalten

Wir schaffen Erprobungsräume für neue Arbeitsweisen und Methoden und prüfen, was im Arbeitsalltag funktioniert.

Vernetzung fördern

Wir bauen bereichsübergreifende Netzwerke auf und schaffen Räume für Austausch, Erfahrungstransfer und neue Verbindungen.

Kulturwandel

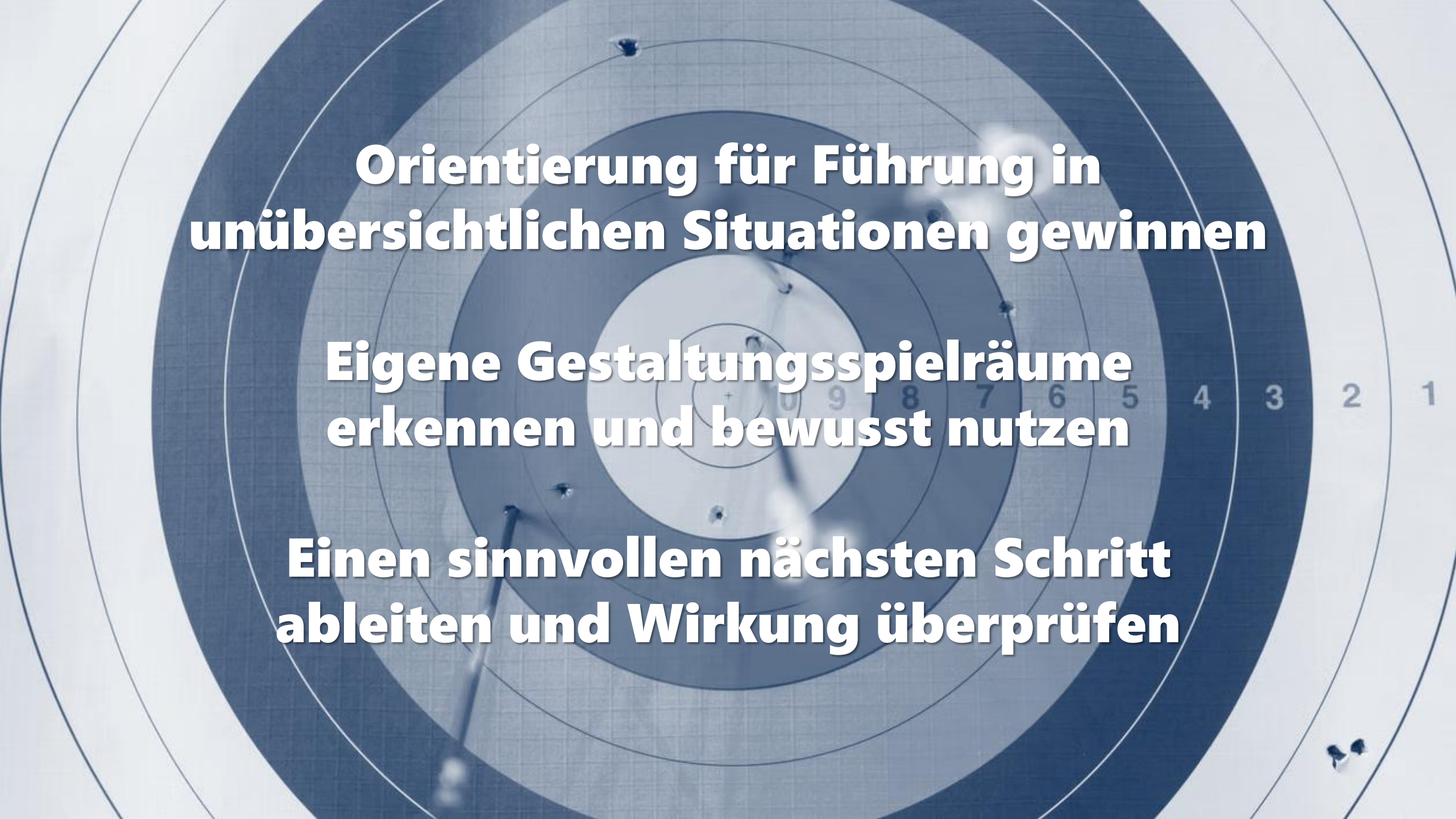
Wir gestalten organisatorische Rahmenbedingungen für mehr Beteiligung, Transparenz und Eigenverantwortung.

Wir schaffen Impulse, Räume und Methoden, um Organisation und Arbeitsweisen weiterzuentwickeln und Neues praktisch zu erproben.

Kommt Ihnen das bekannt vor?

**Wann mussten Sie zuletzt führen,
obwohl noch nicht alles klar war?**

Was machte die Situation schwierig? Schreiben Sie in den Chat



**Orientierung für Führung in
unübersichtlichen Situationen gewinnen**

**Eigene Gestaltungsspielräume
erkennen und bewusst nutzen**

**Einen sinnvollen nächsten Schritt
ableiten und Wirkung überprüfen**

Nicht alles ist gestaltbar. Aber mehr als nichts.

GESETZT

Was können oder dürfen wir nicht verändern?

GESTALTBAR

Wo haben wir Einfluss?

OFFEN

Was wissen wir heute noch nicht?

Handlungsfähig werden wir, wenn klar ist: Was ist gesetzt, was können wir gestalten und was ist noch offen?

66 % sagen:

"Ich bekomme alle wichtigen Informationen, die Veränderungen in meinem Arbeitsumfeld betreffen."

Wo würden Sie ansetzen?

- *Sie leiten einen Sachbereich „Leistungen zur Sozialen Teilhabe“ mit 18 Mitarbeitenden.*
- *Die Fallzahlen steigen. Gleichzeitig sollen Qualität, Bearbeitungszeiten und Wirtschaftlichkeit im Blick bleiben.*
- *Mobiles Arbeiten schafft mehr Flexibilität, erhöht aber auch den Abstimmungsbedarf.*
- *Die Mitarbeitenden sollen eigenständiger entscheiden. Bei schwierigen Fällen wünschen sie sich gleichzeitig klare Orientierung.*
- *Viele Entscheidungen hängen stärker von anderen Bereichen und veränderten Rahmenbedingungen ab. Eine erwartete technische Entlastung verzögert sich.*

Im Team taucht zunehmend die Frage auf: „Was können wir davon eigentlich selbst beeinflussen?“

Wo würden Sie als Führungskraft zuerst ansetzen und was wäre Ihr erster konkreter Schritt?

Tauschen Sie sich aus und einigen Sie sich auf einen ersten Schritt.

Hier können Sie konkret gestalten.

Orientierung & Fokus

Was ist jetzt wirklich wichtig?

Verantwortung & Entscheidungen

Wer entscheidet was?

Zusammenarbeit & Routinen

Wie arbeiten wir im Alltag?

Transparenz & Arbeitsfluss

Woran arbeiten wir
und wo hakt es?

Lernen & Weiterentwickeln

Wie verbessern wir unsere
Arbeitsweise?

**Nicht alles liegt in Ihrer Hand. Aber an diesen Stellen
können Sie konkret Einfluss nehmen.**

Es gibt verdammt viel Handwerkszeug.

Orientierung & Fokus

OKR | Zielbild |
Priorisierung

Verantwortung & Entscheidung

Delegation Poker |
Entscheidungsformen |
Rollenarbeit

Zusammenarbeit & Routinen

Teamcharta | Feedback |
Wertschätzung

Lernen & Weiterentwickeln

Retrospektiven |
Spannungsbasiertes
Arbeiten

Transparenz & Arbeitsfluss

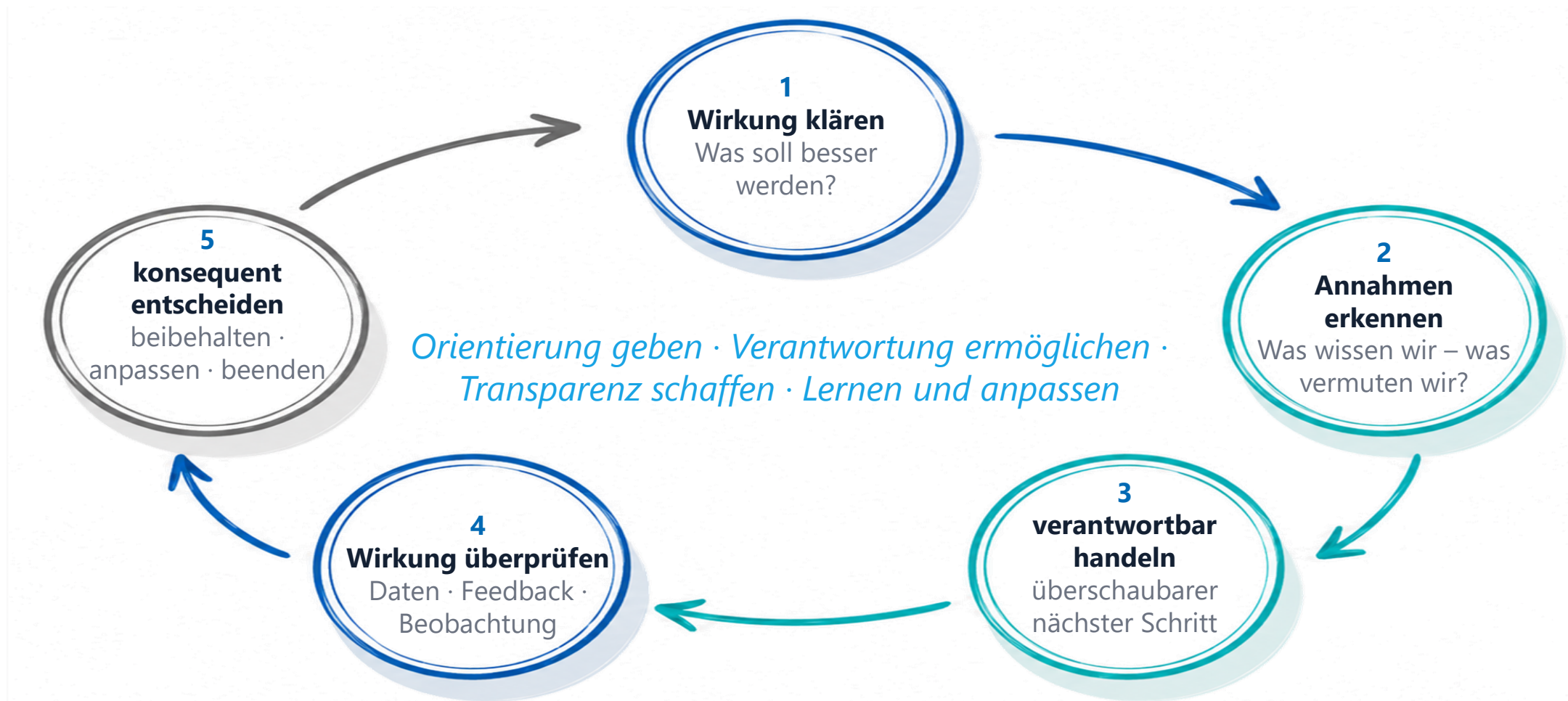
Kanban | Priorisierung |
Fokussierung



Aber Sie brauchen nicht alles davon.

Nicht mehr machen. Passender handeln.

Handlungsmacht ist nicht dasselbe wie Aktionismus.





Vielleicht ist „mehr“ gerade die falsche Antwort.

Stoppen

**Ver-
einfachen**

**Fokus-
sieren**

Lernen

Wirtschaftlichkeit ist auch eine Gestaltungsfrage.

**Welches davon fällt Ihnen im Führungsalltag am schwersten?
Nur ein Wort in den Chat.**



Wo liegt ihr Gestaltungsspielraum?

Was beschäftigt Sie gerade?

Was davon ist gesetzt?

Wo wäre ein sinnvoller nächster Schritt?

Woran würden Sie erkennen, dass sich etwas verbessert?

60 Sekunden. Nur für Sie.

Sie müssen nicht mit der Lösung zu uns kommen.

„Bei uns landen zu viele Entscheidungen bei mir.“

„Unsere Besprechungen fressen Zeit.“

„Wir machen zu viel gleichzeitig.“

„Wir bekommen immer noch mehr Aufgaben ,von oben““

„Unsere bisherigen Regeln passen nicht mehr zu unserer Arbeitsweise. “

„Wir wollen etwas verändern; wissen aber nicht, wie.“



Ihre Fragen. Ihre Perspektiven.

Was ist noch offen?
Was möchten Sie vertiefen oder diskutieren?

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)

LWL-Haupt- & Personalabteilung

Karlstraße 11

48147 Münster

tranformation-innovation@lwl.org

www.lwl.org

Rabea Baumeister

0251 – 591 7313

rabea.baumeister@lwl.org

Jens Hoge

0251 – 591 4219

jens.hoge@lwl.org

Navina Mehmood

0251 – 591 5165

navina.mehmood@lwl.org

Dagmar Beckhaus

0251 – 591 5420

Dagmar.beckhaus@lwl.org

Christopher Koopmann

0251 – 591 6921

christopher.koopmann@lwl.org

LWL

Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

