

Führungskräfteentwicklung

Für alle Führungskräfte
(AL, EL, PDL, RL, FBL, Wohnbereichs-, Team-,
Stations- und Gruppenleitungen)

Externe Trainer: Anke Hagel & Peter Niedermeier

Führungskräfteentwicklung - Warum?

caritas



Sie sind wichtig!

Besondere Rolle & Einfluss
von Führungskräften



Sie sind Vorbild!

Gute Führungskraft =
Glückliche Mitarbeitende



Sie geben Richtung!

Verantwortung für Zielklarheit



Sie müssen motivieren!

Einfluss auf Motivation der
Mitarbeitenden



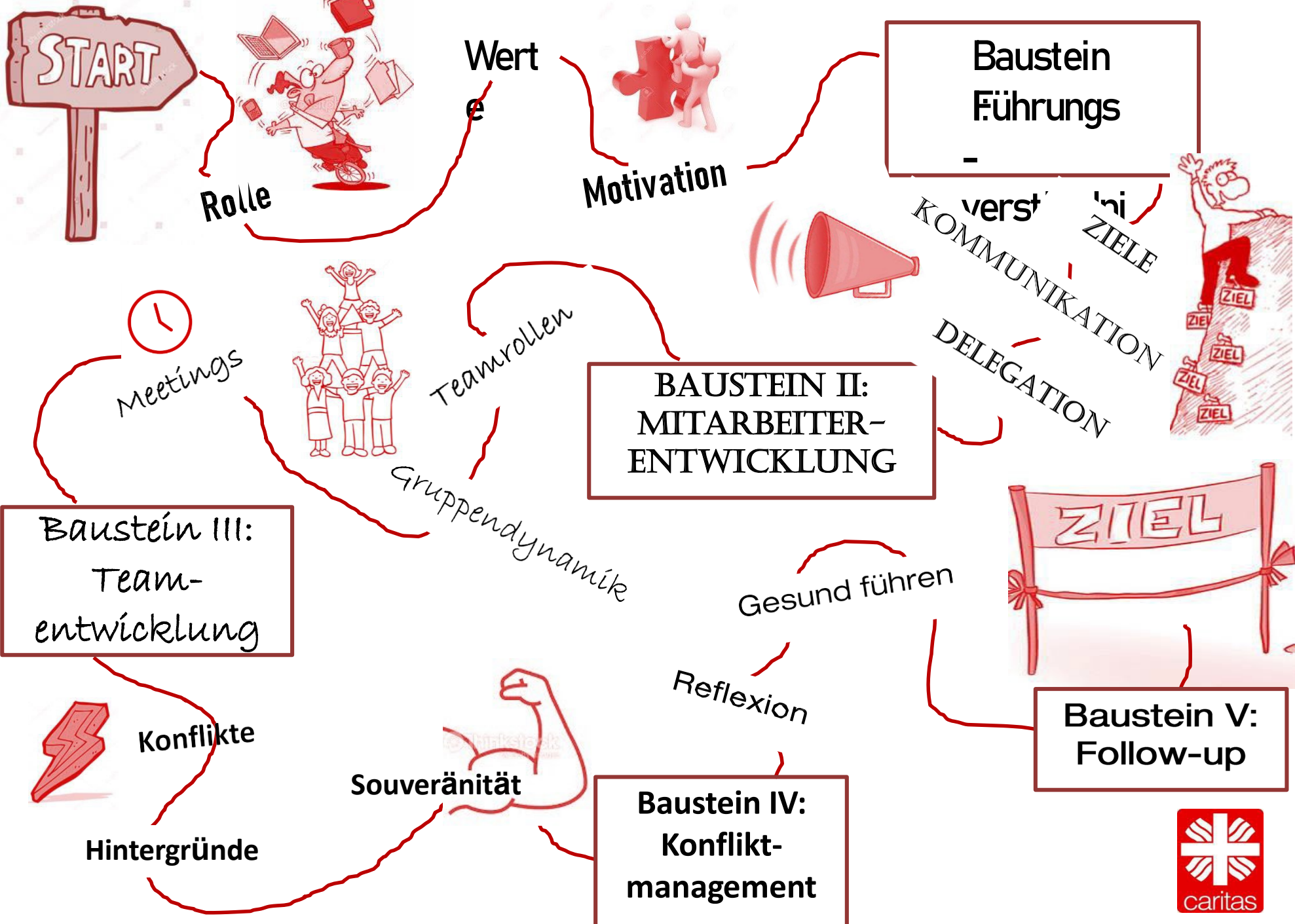
Sie denken strategisch!

Verantwortung für Strategie



Sie sind Zukunft!

Innovation &
Ideenaustausch



Führungskräfteentwicklung - Was wird geschult?

caritas

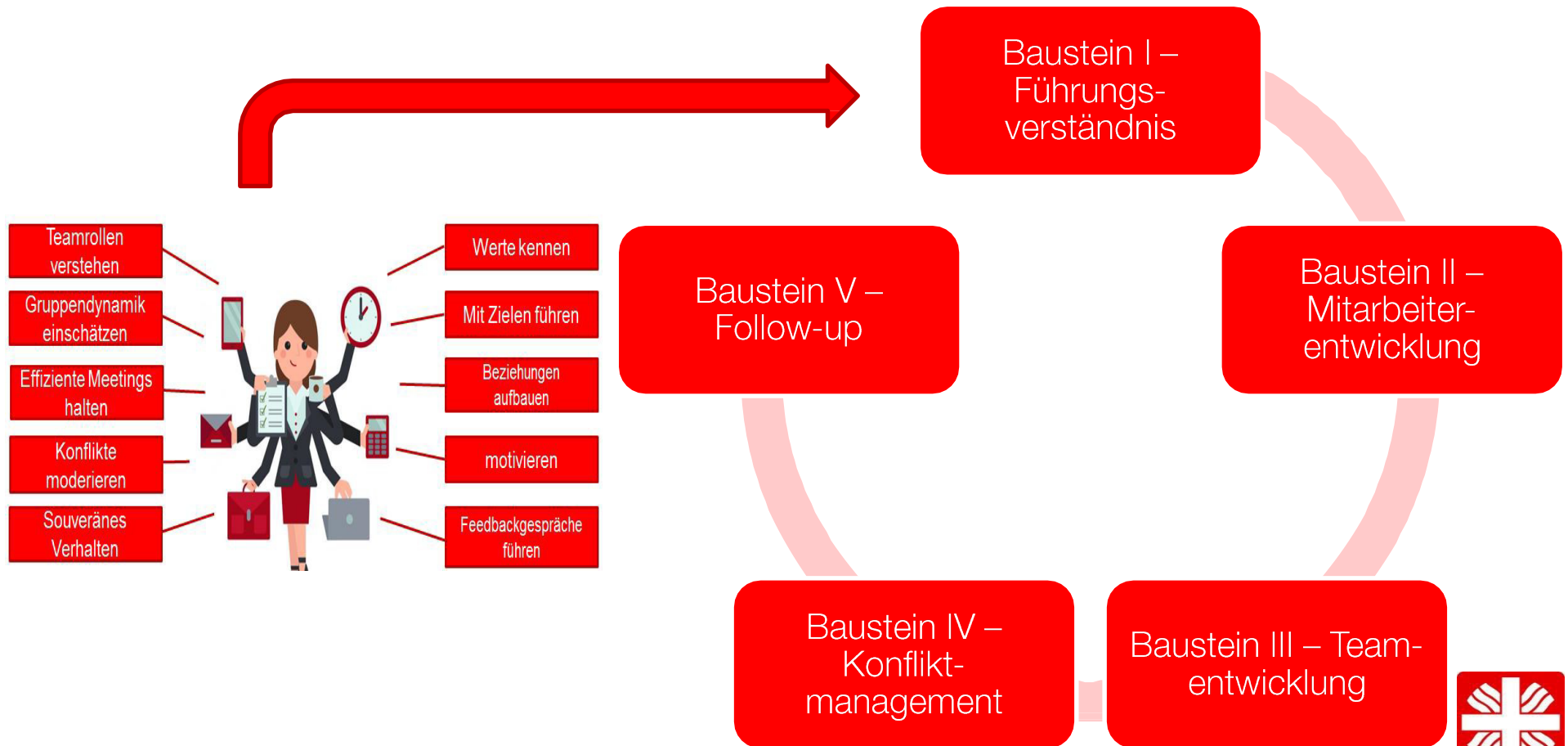


Ziel: **Qualifizierte Führungskräfte** mit einem einheitlichen, christlichen Führungsverständnis

Führungskräfteentwicklung - Was wird geschult?

caritas

Inhalte werden in 5 Bausteinen vermittelt



Führungskräfteentwicklung

- Konkrete Inhalte der Bausteine

caritas

Baustein I Führungs- verständnis

- Erfolgreiche Führung basierend auf unserem christlichen Menschenbild
- Rolle / Führungsverständnis
- Werte / Motivatoren
- Eigen- und Fremdwahrnehmung
- Aufbau intakter Beziehungen
- Führungskommunikation
- Motivation von Mitarbeitern
- Feedbackgespräche professionell führen

Baustein II Mitarbeiter- entwicklung

- Die wirksame Förderung von Mitarbeitern
- Erfahrungsaustausch /
- Führungskommunikation: wer fragt, der führt
- Mit Zielen führen
- Delegation als effektives Führungsinstrument
- Arbeit mit aktuellen Praxisfällen der Teilnehmer
- Individuelles Feedback

Baustein III Teamentwicklung

- Erfolgsfaktoren für Motivation und Entwicklung von starken Teams
- Erfahrungsaustausch / Transferaufgaben
- Gruppendynamik einschätzen und steuern
- Teamrollen & deren Auswirkungen
- Effiziente Besprechungen
- Arbeit mit aktuellen Praxisfällen der Teilnehmer

Baustein IV Konfliktmanagement

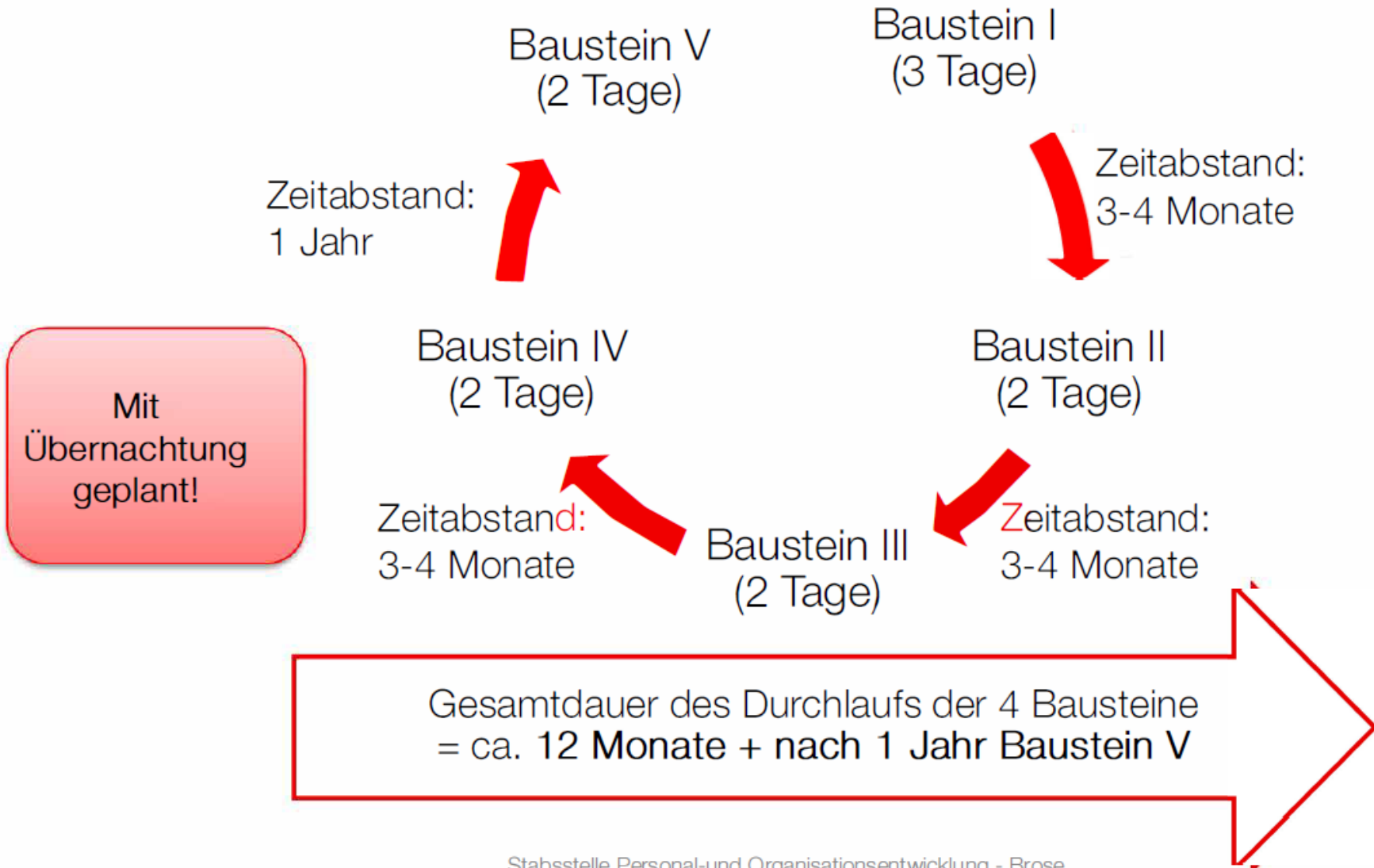
- Konfliktprävention und -moderation als Führungsaufgabe
- Erfahrungsaustausch / Transferaufgaben
- Hintergründe zu Konflikten
- Konfliktgespräche und -moderation
- Souveränes Verhalten in kritischen Situationen
- Kollegiale Beratung als Instrument zur gegenseitigen Unterstützung

Baustein V Follow-up

- Reflexion & Gesund führen
- Wie ist es mir im letzten Jahr ergangen?
- Was lief gut, wo brauche ich noch Hilfe?
- Kollegiale Beratung & Austausch
- Gesund führen: Wie bleibe ich selbst und meine Mitarbeitenden gesund?

Führungskräfteentwicklung - Zeitablauf der Bausteine

caritas



Führungskräfteentwicklung - Wie?

caritas

Die Bausteine werden in Gruppen mit max. 15 Teilnehmern absolviert.
Die Gruppe bleibt zusammen und durchläuft gemeinsam alle fünf Bausteine!



Führungskräfteentwicklung - Wozu?

caritas



Kennenlernen

Synergien

Erfahrungsaustausch

Kollegiale Beratung und gegenseitige
Unterstützung

Längere Arbeit an Umsetzungszielen

Arbeit mit Praxisfällen der Teilnehmer

Probleme, Fragen & schwierige
Situationen klären

Die Durchführung des Trainings in einer abteilungsübergreifenden Gruppe unterschiedlicher Führungskräfte ermöglicht interdisziplinären Austausch und Synergien!

Warum an einem externen Ort und warum mit Übernachtung?

→ Einmal aus der gewohnten Umgebung rauskommen, einmal nicht immer das sehen, was man sonst auch sieht: Einfach eine gemütliche, Wohlfühl-Lernatmosphäre zu schaffen, ist unser Ziel. Rauskommen, den Kopf frei bekommen, damit Neues „hineinpasst“. Die abteilungsübergreifenden Gruppen sollen die Chance bekommen, sich besser kennenzulernen und auszutauschen. Bei einem Bier am Abend funktioniert das meist ganz automatisch. Die ungezwungenen Abende vor Ort sorgen „ganz von alleine“ für ein besseres kennenlernen und ein Zusammengehörigkeitsgefühl. Sie dienen der Identifikation mit dem Verband. Keine Hin- und Rückfahrt reduziert Stress. Auch wenn wir allen Teilnehmern eine Übernachtung wärmstens ans Herz legen wollen, ist eine Übernachtung natürlich **keinesfalls Pflicht**. Wer zur Familie nach Hause muss, sagt einfach kurz nach der Anmeldung Bescheid.

Alten-, Kinder-, Behindertenhilfe, all unsere Bereiche unterscheiden sich doch stark voneinander. Wieso abteilungsübergreifende Gruppen?

→ Voneinander Lernen und andere Abläufe kennenlernen kann nur Horizont erweiternd sein. Herr Ford lernte „Fließbandarbeit“ in einem Schweinemastbetrieb kennen und modifizierte die Fließband Idee für die Automobilproduktion. Hierdurch hat er die Automobilindustrie revolutioniert und verbessert. Andere Bereiche kennenzulernen, ändert den Blickwinkel und Innovationen entstehen. Außerdem ermöglichen die abteilungsübergreifenden Gruppen das Kennenlernen und neuen Erfahrungsaustausch. Teilnehmer kommen vielleicht auch mehr „aus sich heraus“, wenn sie nicht immer mit den gleichen Personen über die gleichen Probleme sprechen.