

**rückenwind**

*Für die Beschäftigten  
in der Sozialwirtschaft*

## **Weiterbildung**

### **Vorbereitung auf die Position der Fachleitung im Sozialwerk St. Georg - 2010 - 2011 -**

Das Programm "rückenwind - Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft" wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

## **Fortbildungsreihe für zukünftige Fachleitungen**

### ***Hintergrund:***

In vielen unserer Einrichtungen gestaltet sich bereits heute die Suche nach Führungskräften für die unterschiedlichen Arbeitsfelder schwierig. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem geplanten Ausbau der Dienstleistungspalette und Angebotsformen ist davon auszugehen, dass sich dieses Problem in Zukunft noch verschärfen wird. Eine systematische, demografiebewusste Personalentwicklungsstrategie gewinnt daher im Sozialwerk St. Georg zunehmend an Bedeutung. In diesem Zusammenhang wurde ein Führungskräftenachwuchsprogramm entwickelt. Ziel ist es, zukünftige Leitungskräfte zu befähigen, sich aktiv mit den Themen, die sich aus den Herausforderungen in der Eingliederungshilfe und dem demografischen Wandel ergeben, auseinander zu setzen. Es sollen sowohl die Potentiale von langjährigen, berufserfahrenen Mitarbeiter/innen deutlicher gefördert, als auch neue junge Kräfte für die Herausforderungen qualifiziert werden. Geplant ist eine zweistufige, jeweils 1-jährige Qualifizierungsoffensive. In zwei voneinander unabhängigen Programmen werden die jeweiligen Teilnehmer/innen auf zukünftige Leitungspositionen im unteren (Fachleitung) und mittleren (Einrichtungsleitung) Management vorbereitet. Das Konzept ist dabei methodisch so aufgebaut, dass innerhalb einer Gruppe ein ständiger gegenseitiger Lernprozess der verschiedenen Teilnehmer/innengruppen (ältere und jüngere sowie weibliche und männliche Teilnehmer/innen) angestoßen wird. Durch ein breit angelegtes Mentoring-, Begleit- und Hospitationsprogramm werden darüber hinaus auch weitere wichtige Multiplikator/innen des Sozialwerks in den Prozess eingebunden.

***Das Programm ist für 17 Teilnehmer/innen geplant. Die Kosten übernimmt das Sozialwerk St. Georg. Die Teilnehmer/innen sind für die Teilnahme an den Seminaren und für die Hospitationen freigestellt (Ausnahme: Projektarbeit). Die einzelnen Termine finden Sie unten.***

***Die Auswahl der Teilnehmer/innen erfolgt in den jeweiligen Geschäftsbereichen unter Federführung der zuständigen Geschäftsführungen.***

***Für Fragen stehen Ihnen Frau Reinhardt (0209 / 7004-242) und Frau Wallat (0209 / 7002-232) gern zur Verfügung.***

**Weiterbildung:****Vorbereitung auf die Position der Fachleitung im Sozialwerk St. Georg**

<b>Zeitraum</b>	April 2010 – September 2011 <i>Die noch offenen Termine für 2011 werden im März 2010 bekannt gegeben.</i>
<b>Leitung / Referenten</b>	1. <b>kontinuierliche Kursleitung:</b> Karin Nöcker (s.u.) 2. <b>wechselnde Referent/innen</b> (s.u.) zu den unterschiedlichen Schwerpunkten
<b>Begleitung</b>	Die Weiterbildung ist so konzipiert, dass die Teilnehmer/innen durch verschiedene Unterstützer/innen begleitet werden: <ul style="list-style-type: none"><li>- kollegiale Unterstützung und Beratung durch die Gruppe und in Kleingruppen</li><li>- aktuelle Leitungskraft</li><li>- persönliche/r Mentor/in</li><li>- Beratung durch das Fortbildungsreferat (Fr. Reinhardt, Fr. Wallat)</li></ul>
<b>Zielgruppe</b>	Mitarbeiter/innen (in der Regel Bezugsbetreuer/innen) die sich auf eine zukünftige Fachleitung vorbereiten möchten; empfohlen wird eine 2-jährige Berufserfahrung
<b>Bausteine</b>	Das Qualifizierungsprogramm umfasst folgende Bausteine: <ul style="list-style-type: none"><li>- Start- und Abschluss-Workshop</li><li>- 5 Präsenzseminare (1-2 tägig)</li><li>- 2 Workshops (1-tägig)</li><li>- 1 einwöchige Hospitation in einem anderen Geschäftsbereich</li><li>- 1 Projektarbeit (40 Std.)</li></ul>
<b>Ziele</b>	Die Teilnehmer/innen sind auf die Anforderungen, welche die Position der Fachleitung beinhaltet, vorbereitet und trauen sich die Ausfüllung der Position zu. <ul style="list-style-type: none"><li>- Sie kennen die Grundlagen der Mitarbeiterführung und haben ihr Führungsverständnis reflektiert.</li><li>- Sie kennen die spezifischen Anforderungen an Fachleitungen, insbesondere die des Fachcontrollings.</li><li>- Sie haben ein realistisches Bild von der Rolle und den Aufgaben der Fachleitung.</li><li>- Sie sind in einen persönlichen Entwicklungsprozess eingestiegen, in welchem sie grundlegende Werte und Haltungen in ihrer Arbeit hinterfragen und weiterentwickeln.</li><li>- Sie haben sich intensiv mit dem Unternehmensleitbild und den Anforderungen an die fachliche Arbeit auseinandergesetzt und Konsequenzen für das eigene Handeln daraus abgeleitet</li></ul>
<b>Methoden</b>	Das Konzept ist darauf angelegt, durch die Trainingseinheiten, das Mentoringprogramm, die gegenseitige kollegiale Unterstützung und die Hospitationen eine gute Vernetzung für zukünftige Führungskräfte zu schaffen. Der Mix aus alt und jung (sowohl bei den Teilnehmer/innen als auch durch ein entsprechendes Matching im Mentoringprogramm) macht eine Auseinandersetzung zu den verschiedenen Fragestellungen der Zusammenarbeit und Förderung von spezifischen Mitarbeiter/innengruppen möglich. Die neuen Führungsthemen werden zum einen durch fachlichen Input, zum anderen durch das Lernen in der Gruppe und im Austausch mit anderen Multiplikator/innen vermittelt. Weiterhin sind E-Learning-Einheiten geplant.

## **Die Bausteine des Programms im Überblick:**

### **Auftaktveranstaltung**

<b>Termin</b>	28.4.2010 (ca. 9:30 – 16:30)
<b>Moderation</b>	Frau Wallat / Frau Reinhardt (Fortbildungsreferat) Kursleitung Frau Nöcker
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrüßung durch Vorstand und Geschäftsführung</li> <li>- Überblick über Programm, Philosophie und Grundhaltungen, Stellenwert</li> <li>- Kennenlernen, Erwartungen, persönliche Zielplanung</li> </ul> <p><i>Herzlich eingeladen sind auch interessierte Führungskräfte der Teilnehmer/innen.</i></p>
<b>Ziele</b>	persönlichen Einstieg in das Programm gestalten, „Schwung“ nehmen
<b>Ort</b>	Gelsenkirchen, Holding

### **Seminar: Von der Betreuungsplanung zur Mitarbeiterführung**

<b>Termin</b>	17.6.2010
<b>Trainer/in</b>	<b>Kerstin Peren</b> - Diplompädagogin und Ergotherapeutin, Zusatzausbildung Transaktionsanalyse, Arbeitsschwerpunkte: Trainerin für Schlüsselqualifikationen in Bereichen der Privatwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen Begleitung durch Fr. Nöcker
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Was ist anders in der Rolle der Leitung?</li> <li>- Rollenfindung, Umgang mit Rollenkonflikten</li> <li>- Fachliches Coachen und Fachcontrolling – Was heißt das?</li> </ul>
<b>Ziele</b>	Rollenwechsel nachvollziehen, Perspektivwechsel
<b>Ort</b>	Haus Villigst, Schwerte

### **Workshop: Vorbereitung der Projektarbeit**

<b>Termin</b>	13.9.2010 (ca. 9:30 – 16:30)
<b>Moderation</b>	<b>Karin Nöcker</b> – Diplompsychologin, psychologische Psychotherapeutin, Lehrtrainerin für systemische Beratung, Therapie, Supervision und Coaching (Systemische Gesellschaft)
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rolle und Anforderungen an Projektleiter/innen</li> <li>- Basisinstrumente und Methoden der Planung, Steuerung und Kontrolle von Projekten, „Goldene Regeln“ der Projektarbeit</li> <li>- Ausarbeitung der Projektthemen</li> <li>- Organisation der gegenseitigen kollegialen Beratung und Unterstützung</li> </ul>
<b>Ziele</b>	Grundlagen für die eigenständige Umsetzung der Projektarbeiten schaffen
<b>Ort</b>	Gelsenkirchen, Holding

### **Projektarbeit**

<b>Dauer</b>	40 Stunden
<b>Durchführung</b>	In Kleingruppen zu 3-4 Personen
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- eigenständige Planung, Umsetzung und Evaluation einer Projektarbeit</li><li>- Thema wird frei gewählt</li><li>- Vorstellung der Ergebnisse bei der Abschlussveranstaltung im September 2011 („selbsterklärende“ Präsentation, z.B. über ein Poster an der Metaplanwand)</li><li>- schriftliche Darstellung der Projektarbeit (7-10 Seiten) wird veröffentlicht</li></ul>
<b>Ziele</b>	Förderung der Projektmanagementkompetenzen der Teilnehmer/innen

### **Seminar: Grundlagen systemisches Arbeiten**

<b>Termin</b>	29./ 30.9.2010
<b>Trainer/in</b>	<b>Karin Nöcker</b> – Diplompsychologin, psychologische Psychotherapeutin, Lehrtrainerin für systemische Beratung, Therapie, Supervision und Coaching (Systemische Gesellschaft)
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- systemische Grundbegriffe, Grundhaltungen und Methoden</li><li>- das Systemische in der Betreuungsplanung</li><li>- Coachinggespräche mit systemischen Methoden führen</li><li>- Prozessbegleitung und fachliche Begleitung von Mitarbeiter/innen</li></ul>
<b>Ziele</b>	Systemisches Grundverständnis und Methodensicherheit für die Unterstützung von Mitarbeiter/innen
<b>Ort</b>	Praxis molter-nöcker-networking, Köln (wir suchen im Moment auch noch nach einer Möglichkeit im Raum Schwerte)

### **Mentoringprogramm**

<b>Dauer</b>	3 Termine à 1 ½ Stunden
<b>Mentor/in</b>	<p>Die Teilnehmer/innen stellen den Kontakt zu ihrer Mentorin/ ihrem Mentor eigenständig her. Voraussetzung für die Mentoring-Partnerschaft ist, dass die beiden Partner/innen bisher noch nicht zusammen gearbeitet haben. Als „Mindestabstand“ gilt, dass der/ die Mentor/in aus einem anderen Einrichtungsverband kommt.</p> <p>Der Findungsprozess zwischen Mentor und Mentee wird so gesteuert, dass möglichst eine weibliche Mentorin einen männlichen Mentee begleiten und umgekehrt, weibliche Mentees durch männliche Mentoren unterstützt werden. Beim Matching wird im übrigen auch auf die Altersstruktur geachtet. Als Grundlage dient der Mentoring-Pool. Mentor/innen können alle Mitarbeiter/innen des Sozialwerks sein, die seit mindestens 5 Jahren im Sozialwerk arbeiten und aktuell Führungskraft sind oder schon einmal als Führungskraft gearbeitet haben.</p>
<b>Inhalte</b>	<p>In den Mentoring-Gesprächen gibt es Gelegenheit</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- die eigene Haltung zu reflektieren</li><li>- sich Rückmeldungen und Anregungen zu Führungsfragen zu holen</li><li>- eigene Erwartungen und Erwartungen anderer Personen an Führungskräfte zu diskutieren</li></ul>
<b>Ziele</b>	Reflektion der eigenen Haltungen zum Thema Führung

### **Seminar: Grundlagen Mitarbeiterführung**

<b>Termin</b>	2./ 3.12.2010
<b>Trainer/in</b>	<b>Kerstin Peren</b> - Diplompädagogin und Ergotherapeutin, Zusatzausbildung Transaktionsanalyse, Arbeitsschwerpunkte: Trainerin für Schlüsselqualifikationen in Bereichen der Privatwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dezentral führen: Aufgaben von Führung, Führungsverständnis, Rollenklärung</li><li>- Führungsstile, Führungsmodelle, Führungs-Instrumente</li><li>- Führen mit Zielen, das System der leistungsorientierten Bezahlung</li><li>- Mitarbeiter/innenentwicklung: beobachten, Potentiale erkennen, Ressourcenorientierung, Konsequenzen ableiten</li><li>- Lebenszyklusorientierte Mitarbeiterführung</li></ul>
<b>Ziele</b>	Führung als klares, situationsangepasstes und partizipatives Handeln verstehen
<b>Ort</b>	Haus Villigst, Schwerte

### **Workshop: Standortbestimmungen und Feedback**

<b>Termin</b>	21.2.2011
<b>Moderation</b>	<b>Karin Nöcker</b> – Diplompsychologin, psychologische Psychotherapeutin, Lehrtrainerin für systemische Beratung, Therapie, Supervision und Coaching (Systemische Gesellschaft)
<b>Inhalte und Ziele</b>	<p>In dem Workshop soll außerhalb der Seminare die Möglichkeit für Reflexion der persönlichen Entwicklung und Ziele gegeben werden sowie für Auseinandersetzung mit Rückmeldungen von Führungskräften, Hospitationsstellen und Mentoren.</p> <p>Ziel ist es nach ca. 2/3 der Weiterbildung den eigenen Standort zu bestimmen, gegenseitige Rückmeldung und Unterstützung zu geben und die weitere persönliche Entwicklung voranzutreiben.</p>
<b>Ort</b>	Haus Villigst, Schwerte

### **Hospitation**

<b>Dauer</b>	1 Woche (Mo-Fr)
<b>Ort</b>	Einrichtung in einem anderen Geschäftsbereich, die sich in möglichst vielen Faktoren von der eigenen Einrichtung unterscheidet (ambulant/ stationär, Klientel, Konzeption)
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- die Teilnehmer/innen suchen sich selbständig eine Einrichtung und stimmen den Termin für die Hospitation ab</li><li>- Mitarbeit in der Betreuung im Tagdienst</li></ul>
<b>Ziele</b>	Blick über den Tellerrand, Reflektionsfähigkeit fördern Perspektivenvielfalt erhöhen: andere Arbeitszusammenhänge und Führungssituationen

### **Seminar: Grundlagen Gesprächsführung (mit E-Learning-Einheit)**

<b>Termin</b>	16./ 17.6.2011
<b>Trainer/in</b>	<b>Karin Nöcker &amp; Haja Molter</b> – Diplompsycholog/innen, psychologische Psychotherapeut/innen, Lehrtrainer/innen für systemische Beratung, Therapie, Supervision und Coaching (Systemische Gesellschaft)
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- allgemeine Grundlagen der Gesprächsführung</li><li>- Prinzipien der Zielformulierung, Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern</li><li>- Geschlechtersensible und altersgerechte Kommunikation</li></ul>
<b>Ziele</b>	Prinzipien einer wertschätzenden und klaren Gesprächsführung kennenlernen und anwenden, Übersicht über die Anforderungen im Sozialwerk St. Georg
<b>Ort</b>	Haus Villigst, Schwerte

### **Seminar: Teamentwicklung (mit E-Learning-Einheit)**

<b>Termin</b>	4./ 5.7.2011
<b>Trainer/in</b>	<b>Karin Nöcker &amp; Haja Molter</b> – Diplompsycholog/innen, psychologische Psychotherapeut/innen, Lehrtrainer/innen für systemische Beratung, Therapie, Supervision und Coaching (Systemische Gesellschaft)
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Theoretische Grundlagen der Teamentwicklung und Einflussmöglichkeiten als Fachleitung</li><li>- Instrumente und Maßnahmen der Teamentwicklung und Mitarbeiter/innen-motivation (Wie nutze ich unterschiedliche Mitarbeiterpersönlichkeiten, -fähigkeiten und Erfahrungshintergründe (Alter, Ausbildung,...)?</li><li>- Bedürfnisse unterschiedlicher Mitarbeiter/innengruppen (z.B. ältere u. jüngere MA)</li><li>- Wie bleibt ein Team gesund?</li></ul>
<b>Ziele</b>	Die Teilnehmer/innen haben ein Verständnis für Teamzusammenhänge entwickelt, sind sensibilisiert für die Bedürfnisse unterschiedlicher Mitarbeiter/innengruppen und sind in der Lage, dies in Handlungskonzepte umzusetzen.
<b>Ort</b>	Haus Villigst, Schwerte

### **Abschlussveranstaltung**

<b>Termin</b>	22.9.2011 (ca. 12:30 – 16:30)
<b>Moderation</b>	Frau Wallat / Frau Reinhardt, Begleitung durch Fr. Nöcker
<b>Eingeladen sind ebenfalls</b>	Führungskräfte der Teilnehmer/innen, Mentor/innen, Arbeitsgruppe „Nachwuchskräfteförderung“
<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Zertifikatsübergabe durch Vorstand/ Geschäftsführung</li><li>- Marktplatz: Ergebnisse d. Projektarbeiten</li><li>- Raum für Abschied, evtl. abends Abschlussessen (Freizeit)</li></ul>
<b>Ziele</b>	wahrnehmbaren Schlusspunkt setzen, Anerkennung der Leistung
<b>Ort</b>	Gelsenkirchen, Holding

**Ansprechpartnerinnen im Fortbildungsreferat:**

Miriam Reinhardt (Fortbildungsbeauftragte)

& Dina Wallat

Emscherstraße 62

45891 Gelsenkirchen

Tel. 0209/7004-242 und -232

Fax 0209/78 98 01

Mobil 0173/ 26 14 149

E-Mail [m.reinhardt@sozialwerk-st-georg.de](mailto:m.reinhardt@sozialwerk-st-georg.de)

[d.wallat@sozialwerk-st-georg.de](mailto:d.wallat@sozialwerk-st-georg.de)