

Gesundheits- und lebensphasenorientiertes Leiten

Konzept zur Qualifizierungsmaßnahme für Führungskräfte – Teil II

Inhalt

Ausgangslage	1
Ergebnisse der Qualifizierungsmaßnahme	1
Evaluation	1
Inhaltliche Schwerpunkte	2
Rahmen und Organisation	3
Anlagen	3

Verfasser

Wir.Leben.Zukunft – Arbeit gestalten für Generationen
Neue Grottkauer Str. 5
12619 Berlin
Tel.: 030 – 92 25 71 40
Wir.leben.zukunft@pad-berlin.de

| pad gGmbH
Kastanienallee 55
12627 Berlin
Tel.: 030 - 93 55 40 40
info@pad-berlin.de

Sämtliche Inhalte dürfen nur nach vorheriger Zustimmung kopiert oder veröffentlicht werden.

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ausgangslage

Die Leitungskräfte der pad gGmbH konnten die inhaltliche Ausrichtung der Maßnahme in einem partizipatorischen Prozess beeinflussen. Inhaltlich orientiert sich die Seminarreihe an den Ergebnissen der Mitarbeiter_innen-Befragung, der Zukunftswerkstatt sowie der Kick-Off-Veranstaltung.

Ergebnisse der Qualifizierungsmaßnahme

Reader-Führungskräfte:

Im Zuge des Projektes Wir.Leben.Zukunft fanden zwei Fortbildungsreihen für die Leitungskräfte des Trägers statt. Um die Seminarinhalte allen Leitungen des Trägers zugänglich zu machen, wurden die Schwerpunktthemen der einzelnen Fortbildungstage zu einem zweiteiligen Reader gebündelt. Zur Unterstützung bei Leitungsfragen bietet der Reader Methoden zu Führungskompetenzen, Gesprächsführung, Konfliktmanagement, Lebensphasen, Stressmanagement, Gesundheit und Teamentwicklung.

Evaluation

Die Seminarreihe wird in drei Schritten evaluiert:

1. Evaluation des Seminartages

Dieser Feedbackbogen dient der Beurteilung des einzelnen Veranstaltungstages zu folgenden Themen:

- Vermittlung der Sachverhalte durch den/die Referent_in
- Methodik und Organisation des Seminars
- Positive Anmerkungen sowie Anregungen, Wünsche, Kommentare

2. Evaluation der kompletten Veranstaltungsreihe

Am letzten Seminartag der Veranstaltungsreihe erfolgt eine Befragung zu folgenden Themen:

- Einschätzung der Kompetenzerweiterung durch die Maßnahme
- Motivation der Teilnehmenden, sich nach Abschluss der Seminarreihe weiter mit den Themen zu beschäftigen und erlernte Inhalte im Arbeitsalltag anzuwenden
- Besonders wichtige Themen
- Organisatorischer Rahmen der Veranstaltung

Optional

Bei Interesse können die Teilnehmenden einen „*Brief an sich selbst*“ schreiben. Im Vordergrund stehen Fragen zur Seminarreihe wie „*Das möchte ich auf keinen Fall vergessen*“ oder „*Das bleibt mir in guter Erinnerung!*“. Der Brief wird in einem personalisierten verschlossenen Umschlag aufbewahrt und sechs Monate nach Seminarendende, zusammen mit dem Evaluationsbogen Teil II, an die Mitarbeiter_innen per Post verschickt.

3. Evaluation des Wissenstransfers ½ Jahr nach Beendigung der Seminarreihe

Sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme erhalten die Teilnehmenden einen Bogen mit Fragen zur Übertragbarkeit der Seminarinhalte. Folgende Fragen stehen dabei im Vordergrund:

- Einschätzung der Übertragbarkeit / Anwendbarkeit erlernter Inhalte und Methoden im Arbeitsalltag
- Weitergabe des erworbenen Wissens an Kolleg_innen
- Veränderungen im Führungsverhalten
- Hindernisse und Verbesserungsbedarfe für den Wissenstransfer

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Inhaltliche Schwerpunkte

<p>1. Seminartag – Demographie-Bewusstheit & lebensphasensensibles Leiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstieg ins Thema „Führung“ • Wissens-Input zum Thema „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ • Der Blick auf mein eigenes Team unter dem Blickwinkel der Demographie 	<p>5. Gesprächsführung mit belasteten Mitarbeiter/innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was zeichnet eine Belastungssituation aus? • Warnsignale bei belasteten Mitarbeiter/innen erkennen • Warnsignale erkennen – Zusammenfassung • Gesprächsführung - was ist hilfreich/was ist hinderlich? • Übung Gesprächsführung – Sammlung der hilfreichen Tools • Dialogische Gesprächsführung - Modell
<p>2. Seminartag – Gesunde Führung, Stressmanagement & Selbstfürsorge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was steckt hinter der Idee einer „gesunden Führung“? • Das Modell der gesunden Führung nach Anne Katrin Matyssek • Akute körperliche Reaktionen bei Stress • Die allgemeine menschliche Stressreaktion – dargestellt als Energiekurve • Wie können wir in stressigen Situationen am Arbeitsplatz bewusst gegensteuern? • Die 3 Ebenen der Stresskompetenz Modell nach Prof. Gert Kaluza 	<p>6. Seminartag – Transferseminar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mein Stärken als Führungskraft – Ressourcenorientiertes Interview • Mein individueller Entwicklungs-/Veränderungsbedarf • Vorbereitung der Experimentierphase im Arbeitsalltag • Exkurs: Umgang mit Scheitern und Staunen als Grundhaltung
<p>3. Seminartag – Die Dimensionen gesunder Führung nach Matyssek mit Fokus auf Belastungsreduzierung und Ressourcenaufbau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensionen gesunder Führung nach Matyssek • Ergebnisse der Arbeitsgruppen zu den Dimensionen • Fokus: Dimension Belastungsreduzierung & Ressourcenaufbau • Lebensphasenorientierte und gesunde Führung bei pad – Das ist uns wichtig 	<p>7. Seminartag – Praxisseminar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ideenspritze für die Praxis – kollegiale Beratung (Brainstorming & Act-Storming) • Umsetzungs-Buddies für die Praxis finden • Transfer LOP bei pad gesamt – das ist uns besonders wichtig • Mein Selbstverständnis als Führungskraft
<p>4. Seminartag – Kritisch-konstruktive Kritikkultur etablieren & Umgang mit Fehlzeiten in kleinen Teams</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kritikfreudigkeit - Kreativer Einstieg: Das Kritik-Tier • Nutzen von Feedback – für Geber/in und Empfänger/in • Das Johari-Fenster – Grundlage für Feedback • Feedback geben auf Basis der gewaltfreien Kommunikation • Übung kritisches Feedback geben in Kleingruppen - Empfehlungen für Feedback-Empfänger/in • Umgang mit Krankenstand in kleinen TeamsTransfer ins Team – Feedback-Variante 	

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Rahmen und Organisation

Teilnehmerschaft	<ul style="list-style-type: none">• Fokus: Projekt- und Einrichtungsleitung, Bereichskoordination
Zeitlicher Rahmen	<ul style="list-style-type: none">• April – Oktober 2018• 7 Seminartage von 09:00 – 17:00 Uhr
Veranstaltungsorte	<ul style="list-style-type: none">• GLS Campus Berlin + Alte Feuerwache e.V.
Struktur der einzelnen Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none">• Durchführung der Seminarreihe durch zwei externe Referentinnen <p>Struktur:</p> <ul style="list-style-type: none">• Input• Möglichkeiten zur Selbsterfahrung• Ausprobieren von Methoden und Übungen

Anlagen

- Auszüge aus dem Fotoprotokoll

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



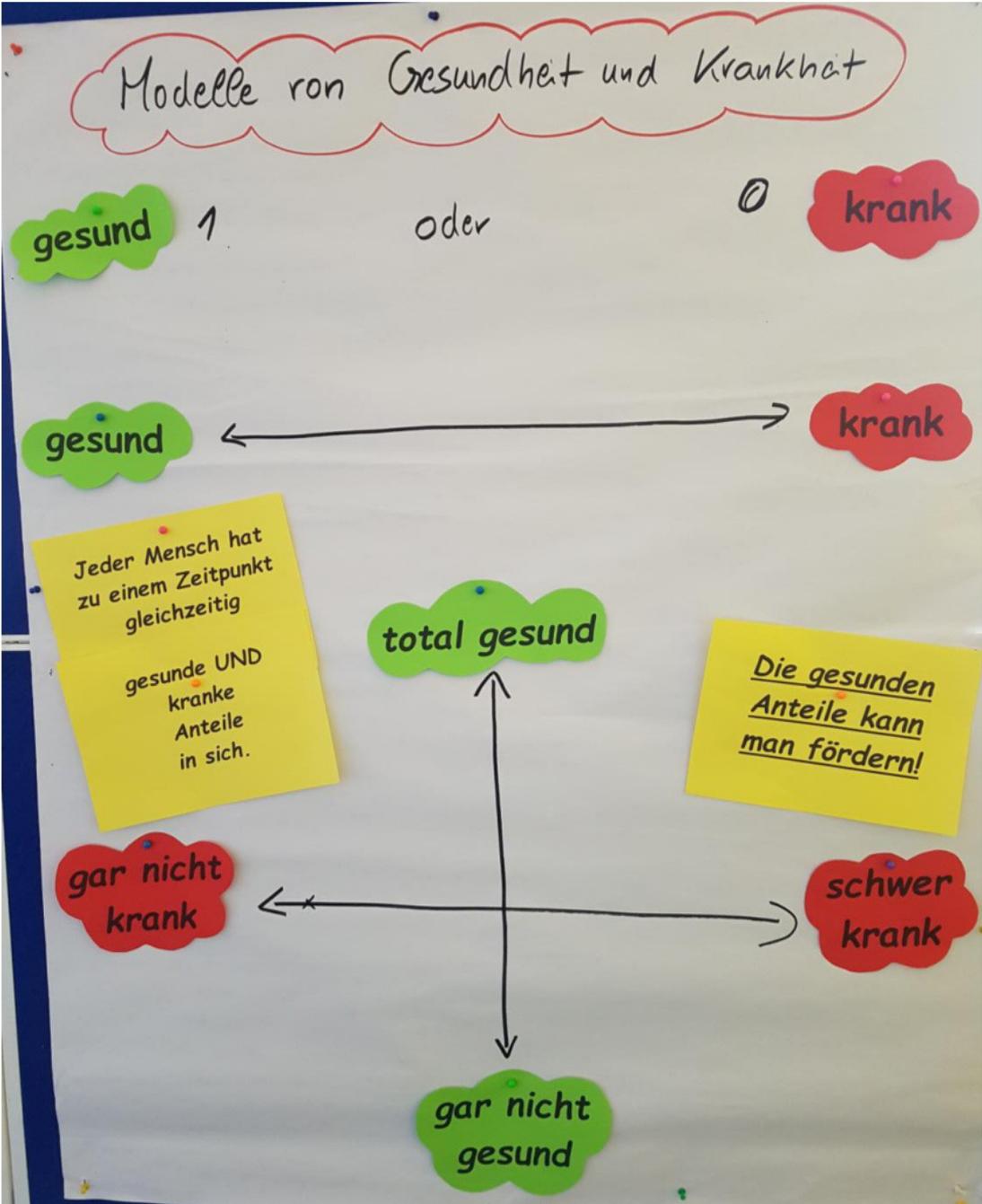
lich
Willkommen

zur Seminarreihe

Gesundheits- und
Lebensphasensensibles
Leiten



Was steckt hinter der Idee einer „gesunden Führung“?



Das Modell der gesunden Führung nach Anne Katrin Matyssek

