

Curriculum

Mitarbeitende in Führung bringen

1

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind⁺** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Übersicht mif Curriculum

| MiF | Curriculum | | |
|-----|--|--|---|
| | Curriculum | Orientiert sich an den Lehrzielen (siehe Projektantrag) und schildert den Ablauf des Lehr- und Lernprozesses | |
| | Unser Curriculum ordnet die Ausbildungsmodule verschiedenen Lehr- und Lernbereichen zu und ermöglicht dadurch einen systematischen Kompetenzerwerb und erweitern die Handlungskompetenz durch die Verzahnung von Wissen/ Fähigkeiten und Fertigkeiten. | | |
| | Lernbereiche MiF | Mich selbst führen Selbstmanagement Selbstführung (inneres Team) | Andere führen Person- und situationsorientiert Ressourcenorientiert Umgang mit Krisen & Konflikten |
| | | | Organisationen gestalten Ausbalancieren des Spannungsfeldes Wirtschaftlichkeit, Gerechtigkeit und Barmherzigkeit Vernetzt arbeiten/ Netzwerke bilden Caritas als Organisation weiter-entwickeln |
| | Das Curriculum orientiert sich an den Schlüsselkompetenzen für Führungskräfte und zielt aufbauend auf den vorhandenen Fachkompetenzen die Entwicklung von Kompetenzen in folgenden Bereichen an | | |
| | Persönlichkeitskompetenz | Methodenkompetenz | Sozialkompetenz |
| | Eigene Normen und Werte entwickeln Verantwortlichkeit Kreativität Aufgeschlossenheit Motivation Initiative und Engagement Lern- und Leistungsbereitschaft Flexibilität Ausdauer Kritikfähigkeit Emotionale Intelligenz Positives Arbeitsklima gestalten Ein realistisches Selbstbild haben | Problemlösendes Denken Abstraktes und vernetztes Denken Rhetorik Analysefähigkeit Transferfähigkeit Planungsfähigkeit Entscheidungsfähigkeit Informationsbeschaffungsfähigkeit Systemisches Denken | Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft Soziale Verantwortung Fairness, Kooperationsbereitschaft Einfühlungsvermögen Kommunikationsfähigkeit Delegationsfähigkeit Meinungen anderer akzeptieren/ tolerieren Äußern konstruktiver Kritik, sachliche Kritik annehmen und akzeptieren (Fähigkeit zur Kritik und Selbstkritik) Verantwortung für sich, für andere und für die bestehenden Aufgaben übernehmen |

Modul 1 – Mich selbst führen

| MiF | Modul 1 | Mich selbst führen | | |
|-------------------|---|--|---|--|
| | Dienstag | Mittwoch | Donnerstag | Methoden |
| Vormittag | Ankommen Einchecken Meine Startposition anhand der Coaching-Landkarte | Mein Fundament als FK (Werte und Haltungen) Kommunikation für Führungskräfte Haltungen/ Einflussfaktoren | Selbstmanagement Selbstfürsorge/ Stressmanagement „Meine Firma“ | <ul style="list-style-type: none"> • <i>DialogRunden</i> • <i>Coaching-Landkarte</i> • <i>Baum-Übung</i> • <i>DISG-Profil</i> • <i>Lernpartnerschaften</i> • <i>Bewegung am Morgen</i> • <i>Achtsamkeitsübungen</i> |
| Nachmittag | Resilienz entwickeln Mich selbst und andere besser verstehen (DISG) | Training: Aktives Zuhören 4-Ohren-Modell Umgang mit Gefühlen | Inneres Team (DISG) Auswertung | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Impulsvortrag</i> • <i>Brainstorming</i> • <i>Metaplan-Moderation</i> • <i>Interaktive Lehrgespräche</i> • <i>Einzel-/ Partner-/Gruppenarbeit</i> • <i>Textarbeit</i> • <i>Gruppendiskussion</i> • <i>Rollenspiele</i> • <i>Verbalisierungsübungen</i> • <i>Filmarbeit</i> |
| Abend | Vertiefen | Filmstudio: Alles steht Kopf | Hausaufgaben: Zeitnutzungsanalyse | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Energiebilanz (4 Zylinder)</i> • <i>Selbstreflektion</i> |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Telearbeit</i> |

3

Modul 2 – Andere führen

| MiF | Modul 2 | Andere führen | | |
|-------------------|--|---|--|---|
| | Dienstag | Mittwoch | Donnerstag | Methoden |
| Vormittag | Ankommen & Anknüpfen Rollenerwartungen: meine Chefs – meine Mitarbeiter Innere Antreiber | Andere Führen Führungsrolle Führungsstil: person- und situationsgerecht Teamentwicklung: Teamphasen/ TeamUhr Bild meines Teams Entwicklungschancen und Ansätze für mein Team | Filmauswertung Mitarbeitergespräche: Schwierige Gespräche führen/ Konfliktmanagement | <ul style="list-style-type: none"> • <i>DialogRunden</i> • <i>Impulsvortrag</i> • <i>Brainstorming</i> • <i>Einzelarbeit/-reflektion</i> • <i>Filmarbeit</i> • <i>Einzel-/ Partner-/Gruppenarbeit</i> • <i>Interaktive Lehrgespräche</i> • <i>Textarbeit</i> • <i>Metaplan-Moderation</i> • <i>Rollenspiele</i> • <i>Führen und Geführt-Werden mit geschlossenen Augen</i> |
| Nachmittag | Resilienz fördern: Fokus Mitarbeiter/ Teams | Fallarbeit: Collegiales Coaching | Feedback geben und nehmen Kursabschluss | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Collegiales Coaching</i> • <i>Filmarbeit</i> • <i>Fallarbeit in Gruppen</i> |
| Abend | Von Hochleistungsteams lernen Erfolgsfaktoren für Hochleistungsteams | Führungsstile: Film Invictus | Hausaufgaben: kritische Situationen im Führungsalltag sammeln | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Feedback-Übung</i> • <i>Achtsamkeitsübungen</i> • <i>Störi</i> • <i>Metalog Methoden</i> |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind+** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Modul 3 – Organisation gestalten

| MiF | Modul 3 | Organisationen gestalten | | |
|-------------------|---|--|---|---|
| | Dienstag | Mittwoch | Donnerstag | Methoden |
| Vormittag | Ankommen Einchecken Meine Position anhand der Coaching-Landkarte Gruppenübung: gemeinsam Ziele erreichen | Change-Prozesse: Veränderungen in Organisationen gestalten Fallarbeit Phasen von Veränderungsprozessen | Teams motivieren: Willkommen in der FISH-Welt Persönliche Kursbilanz Entwicklungsorientiertes Feedback | <ul style="list-style-type: none"> • DialogRunden • Coaching-Landkarte • Kooperationsübung • Fallarbeit • Metaplan-Moderation • Brainstorming • Organisationsanalyse • Stakeholderanalyse |
| Nachmittag | Resiliente Unternehmen | Meine Einrichtung entwickeln/ Stakeholder-Analyse SWOT-Analyse -> Strategien | Caritas als Organisation Vergleich der Caritas-Verbände: Gemeinsamkeiten und Unterschiede Wenn ich Direktor wäre ... Caritas im Spannungsfeld von Gerechtigkeit/ Wirtschaftlichkeit und Barmherzigkeit Offizieller Kursabschluss Auswertung - Abschied | <ul style="list-style-type: none"> • SWOT-Analyse • Filmarbeit • Gruppenarbeit • Interaktive Lehrgespräche • Einzelreflektion • Gute-Zukunft-Brief • Feed-Back Übung • Achtsamkeitsübungen • nonverbales Rückenmalen • systemisches Arbeiten (Hypothesenbildung) • Systemenergien erfahren |
| Abend | Vertiefen | Abschlussabend | | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind⁺** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

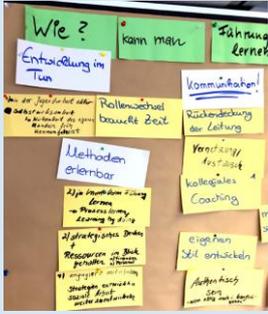
| | | | |
|---|--------------------------------|--|--|
| <h1>Auftaktveranstaltung Führungskräfte-Training</h1> | | Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen der Gruppe – der Referenten – des Konzepts • Austausch mit Verantwortlichen und Führungskräften | |
| | | | |
| Dienstag | | | |
| 09.00 | Anreise | Entspanntes Ankommen bei einer Tasse Kaffee/ Tee | |
| 9.30 | Willkommen und Überblick | |  |
| | Wer ist außer mir noch da? | Ins Gespräch miteinander kommen | |
| 10.30 | Dialogrunde | <ul style="list-style-type: none"> • Ein Erlebnis, wo etwas gelungen ist • Wofür ich in meinem Leben dankbar bin • Haupt-Herausforderung in meinem Alltag | |
| 3 x 7` | Im Plenum | <ul style="list-style-type: none"> • Wie erlebe ich meine Einrichtung und meine Rolle darin • evtl. Klang/ Bild | |
| | (Wie) Kann man Führung lernen? | Kleingruppen - Gespräche mit Caritasdirektoren und erfahrenen Führungskräften | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind+** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



| | | | |
|-------|--|--|--|
| 15` | 6 x 3er Gruppen per Zufall durch Spielkarten | <ol style="list-style-type: none"> 1. Eine Führungskraft, die mich beeindruckt hat. 2. Wodurch? 3. Was hat es ausgemacht? <p>pro Gruppe 5 Moderationskarten</p> | |
| | Input: Was heißt Führung? 3 Film - Clips | <ul style="list-style-type: none"> • permanentes Wildwasser (Mitarbeiter stark machen) - Covey • Teams formen (Fussball) - Youtube • Selbstvertrauen und Zuversicht - Harry Potter | |
| | Interviews der Caritasdirektoren und erfahrenen Führungskräften | <ul style="list-style-type: none"> • Wie haben Sie Führung gelernt? • Was ist wesentlich? • Welche Erkenntnisse haben Sie gewonnen? • Welche Erwartungen haben Sie an den Nachwuchs? | |
| 11.45 | Vorstellen des Seminar-Konzepts Ableich mit den Wünschen und Erwartungen der Teilnehmer | | |
| | Verabschieden der Gäste | | |
| 12.30 | Mittagessen und kurze Mittagspause | | |
| 13.30 | Let's work together – Gemeinsam geht's besser | Gegebenenfalls Aktivierungs- übung (Rücken ausklopfen) | |
| | | <p>Teamaufgabe: Karten in Reihenfolge legen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was braucht es für eine gute Zusammenarbeit? | |

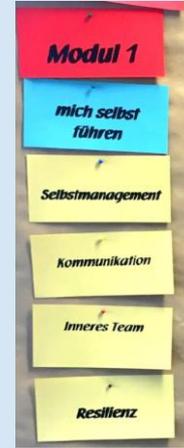
Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind+** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

| | | | |
|-------|--|---|--|
| 14.15 | Erstellen der eigenen Entwicklungslandkarte: was möchte ich in der Weiterbildung vor allem lernen? | <p>Einzelarbeit: welche Kompetenzen braucht es in meinem Arbeitsfeld? (Bsp.)</p> <p>Leeres Blatt: welche Kompetenzen habe ich bereits/ welche möchte ich entwickeln?</p> <p>Austausch über Unterschiede und Gemeinsamkeiten</p> |  |
| | Kaffeepause | | |
| | 1 persönliches Hauptziel veröffentlichen | |  |
| 16.30 | Verabredungen und Hausaufgaben | | |
| | Hirschhausen und Abschlussrunde | | |
| 17.00 | Aufräumen und Feierabend | | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind+** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Modul 1 – Mich Führen

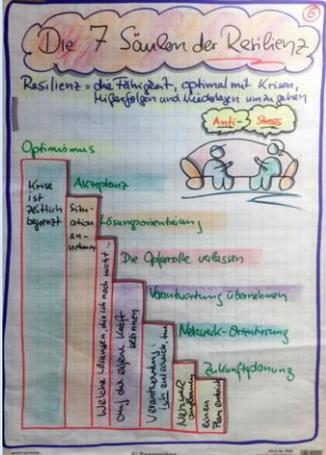
Mein Rollenverständnis als Führungskraft
im Sozialunternehmen Caritas



| | | | |
|----------|--|--|--|
| Dienstag | | | |
| 09.30 | Anreise/ Stehkafee | | |
| 10.00 | Begrüßung | | |
| | <p>Organisation</p> <p>Protokoll</p> <p>Agenda</p> | | |

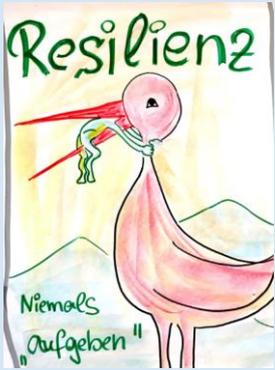
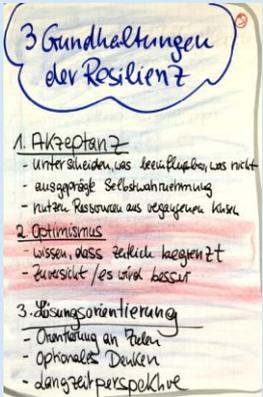
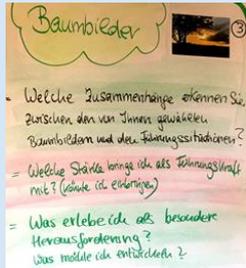
Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind+** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



| | | | |
|--------------|---|---|---|
| | Partnerdialog – Joining | 1. Wo komme ich her? 2. Was bringe ich mit? | |
| | Verortung in der Führungslandschaft | <ul style="list-style-type: none"> Wie geht es mir in meiner Situation? Wo stehe ich in der Landschaft? Habe ich schon eine Leitungsfunktion inne? |  |
| | Meine Ausgangssituation für den Kurs und meine Lernwünsche | Einzelarbeit Gruppenarbeit Plenum |  |
| 12.15 | Mittagessen | | |
| 14.13 | Mein Führungsverständnis | | |
| A | Resilienz entwickeln | Einführung mit Impulsreferat 7 Säulen der Resilienz |  |
| | | Übung: | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind+** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



| | | | |
|-----------------|-------------------------------------|--|---|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Welche Grundhaltung habe ich stark / weniger stark ausgeprägt? 2. Lebenswende, die ich gemeistert habe, was hat mir dabei geholfen? 3. Persönliche Resilienz-Checkliste 4. Welche inneren und äußeren Schutzfaktoren habe ich als Führungskraft? |   |
| <p>B</p> | <p>Alternativer Baustein</p> | <p>Ein passendes Baum Bild finden</p> <p>Anschließend: Gespräch in kleinen Gruppen - Welche Fähigkeiten habe ich bereits entwickelt und welche möchte ich entwickeln?</p> <p>Austausch über den Zusammenhang des gewählten Bildes mit den eigenen Erfahrungen als FK</p> |   |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind⁺** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



| | | | |
|----------|---|--|-------------|
| | | Erinnerungsübung 2 Führungssituationen: eine positive und eine negative | |
| 18.15 | Blitzlicht zum Tag | | |
| 19.00 | Abendessen | | |
| 20.00 | Einführung in das DISG Modell Mich selbst und andere besser verstehen anhand des DISG Profil | Jeder Teilnehmer erhält ein Buchexemplar und kann sich anhand einer Selbsteinschätzung im Profil verorten. | |
| 21.45 | Tagesabschluss | | |
| Mittwoch | | | |
| 9.00 | Einstimmung in den Tag – Text | Überblick | Achtsamkeit |
| 9.15 | Vertiefung DISG | Die Teilnehmer erarbeiten die einzelnen Profile unter dem Aspekt der Selbstführung anhand der entsprechenden Passagen im Buch. | |
| 10.30 | DISG -Prototypen mit Hilfe von Rollenspielen erarbeiten | Umgang mit einzelnen DISG- Typen im Alltag – was brauchen einzelne Persönlichkeitstypen? | |
| 12.15 | Mittagessen | | |
| 14.30 | Kommunikation für Führungskräfte | Einführung in das Thema (PPT) | |
| | Ressourcen als | Mountain-Top-Stories | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind⁺** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

| | | | |
|-------------------|---|---|-------------|
| | Führungskraft entdecken | | |
| | Vertiefung des Themas | 3 Brillen: • Selbstexploration • Fremdexploration • Hubschrauberblick | |
| | | Gruppenarbeit: • Was fällt Ihnen ein zum Thema „Kommunikation ist ein Kinderspiel“? • Welche Faktoren fördern/ behindern Kommunikation? • Wo erleben Sie im Alltag gelingende Kommunikation? • Wo wünschen Sie sich eine Veränderung? | |
| | Kommunikations-übung | Aktives Zuhören mit der Stufenleiter | |
| 18.00 | Auswertung | | |
| 19.00 | Abendessen | | |
| 19.45 | Film: Alles steht Kopf Alternativ als Entwicklungsfilm: Unter dem Himmel der Toskana | Thema: Umgang mit Gefühlen | |
| Donnerstag | | | |
| 9.00 | Aufwärmen | Überblick über den Tag | Tennisbälle |
| | Auswertung des Films | Perspektive: Umgang mit Gefühlen • Mit welcher Figur identifiziere ich mich / was hat mich besonders berührt? | |
| 11.00 | Selbstmanagement | • Wenn ich eine Firma wäre? | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind⁺** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

| | | | |
|-------|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> Welche Aspekte der Selbstführung sind bei mir ausgeprägt, welche sind entwicklungsfähig? | |
| 12.15 | Mittagessen | | |
| 13.30 | Zeitmanagement | Meine Stärken und Schwächen im Zeitmanagement – Lehrgespräch | |
| 15.00 | Kursabschluss/ Hausaufgaben | Zeitnutzungsanalyse | |
| 16.10 | Blitzlicht: stärkster Eindruck/ Lernimpuls | | |
| 16.30 | Abschied | | |

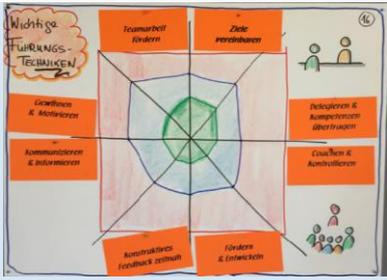
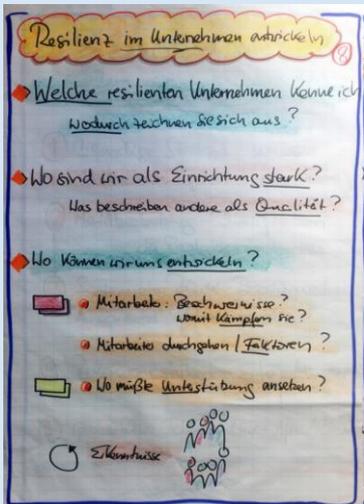
Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind⁺** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Modul 2 – Andere Führen

Mein Rollenverständnis in Beziehung zu
meinen Mitarbeitern / Teams und
Vorgesetzte

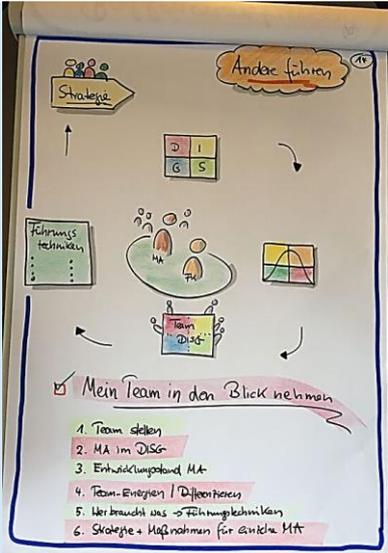


| Dienstag | | | |
|----------|---|---|--|
| 09.30 | Anreise/ Stehkafee | | |
| 10.00 | Begrüßung | Organisation Protokoll - Agenda | |
| | Partnerdialog – Joining 2x7` 20`Plenum | 1. Was ist mir im Hinblick auf meine Führungsrolle aufgefallen, was hat sich verändert? Was ist aus meinen selbstgewählten Hausaufgaben geworden? 2. Was beschäftigt mich im Moment in meiner Leitungs- situation besonders? Was sind aktuell besondere Herausforderungen? 3. Plenum zur Frage 2 sowie Sammlung besonderer Anliegen, Wünsche, Ideen für die Woche | |

| | | | |
|--------------|--|--|---|
| | <p>Mein Führungsverständnis</p> | <p>Vorbilder</p> <p>Qualitäten: Ressourcen/Haltungen/ Ressourcenteam/Motto</p> <p>Einstimmung Film: Max und Max (Covey)</p> |  |
| | <p>Gegenseitige Rollenerwartungen</p> | <p>Arbeitsauftrag paarweise: Erwartungen von MA und Chef sammeln und sortieren. Widersprüche herausstellen.</p> <p>Übereinstimmungen/ Konflikte/ unterschiedliche Logiken / Kommunikation/ Arbeitsrecht</p> <p>Was fällt mir schwer im Umgang mit Mitarbeitern und Chefs?</p> |  |
| | <p>Führungsinstrumente</p> | <p>Die acht wichtigsten Führungsinstrumente</p> |  |
| <p>12.15</p> | <p>Mittagessen</p> | | |
| <p>14.30</p> | <p>Resilienz</p> | <p>Als FK die Resilienzentwicklung von Mitarbeitern unterstützen</p> <p>Einführung durch Impulsreferat: Stichworte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soziale Unterstützung im Unternehmen fördern (Wertschätzung/ Fairer Umgang/ Qualifizierungsmaßnahmen und Lernkultur) • Selbstwirksamkeit fördern und Entwicklung ermöglichen (Anforderung aus eigener Kraft bewältigen) • Kohärenz-Gefühl der |  |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind+** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



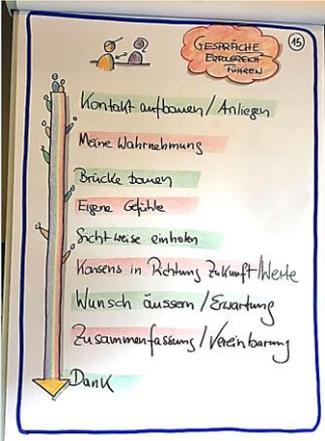
| | | | |
|----------|------------------------------------|--|--|
| | | Mitarbeiter fördern (Verstehbarkeit/ Sinnhaftigkeit/ Handhabbarkeit) | |
| 18.15 | Blitzlicht zum Tag | | |
| 19.00 | Abendessen | | |
| 20.00 | Von Hochleistungs- teams lernen | Film 45` Gruppenarbeit 20` Austausch im Plenum | |
| 21.45 | Besinnlicher Text zum Ausklang | | |
| Mittwoch | | | |
| 9.00 | Einstimmung in den Tag – Text | Überblick | Die Bedeutung non-verbaler Kommunikation („Rückenmalen“) |
| 9.15 | Einführung (Poster) | <ul style="list-style-type: none"> • Differenzieren: bin ich als Person oder als Rolle gemeint? • Unangenehmer Aspekt dieser Position: oft muss ich vertreten, was nur bedingt meiner Auffassung entspricht, aus Loyalität aber vertreten werden muss • Der Loyalität gegenüber dem Vorgesetzten steht die Aufgabe die Mitarbeiterschaft zu vertreten (manches Mal) entgegen, dann droht „Verrat“: der Leitung, der Mitarbeiter oder des Selbst • Es gibt unterschiedliche Regeln, „was“ – „wo“ – „wie“ diskutiert werden kann • Authentizität ist nicht das alleinige Maß allen Tuns • Mit diesem doppelten Mandat ist es wichtig sich bewusst zu sein, dass wir als Rolleninhaber handeln. Rolle und Person sind zu differenzieren (da sind wir wieder am Anfang) • Erfahrung der lehrenden |  <p>The poster contains a diagram with boxes for 'Strategie', 'Andere führen', 'Führungs-techniken', and 'Mein Team in den Blick nehmen'. A central circle contains 'MA' and 'Fu'. Below the diagram is a list of six steps:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Team stellen 2. MA im DISC 3. Entwicklungsbund MA 4. Team-Energien / Differenzen 5. Wer braucht was -> Führungstechniken 6. Strategie + Maßnahmen für einzelne MA |

| | | | |
|-------|---|--|--|
| | | <p>Coaches: Rollenunklarheit ist im sozialen Bereich besonders ausgeprägt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empfehlung: Entzerrung von Privat und Beruf • Bei bereits vorhandenen Beziehungen steigt die Komplexität der Aufgabe, die Rolle klar zu halten • Empfehlungen: Rituale, transparente Kommunikation, bewusste Transformation (bei Rollenwechsel) • Die Rolle unterliegt einem Aushandlungsprozess, der Ball liegt bei mir als Führungskraft • Rollenklarheit bringt Sicherheit und Orientierung für alle Seiten • Die Rollenbeschreibung zeigt: die Organisation überlebt, die Person ist austauschbar | |
| | Führen und geführt werden | Partner/ Gruppenübung | |
| 9.45 | 1. Führungsstile: Entwicklungsstand | Blanchard Fotokopie | Verifizierung an ein/ zwei MA |
| 10.30 | 2. Mein Team | Playmo/ DISG Energien/ wer mit wem? | Was brauchen einzelne Mitarbeiter von mir? |
| | | DISG Führung Die DISG Führung betont folgende Dimensionen des Führungshandelns: Förderung, Entwicklung, Motivation, Coachen, Problemlösung, Delegation, das Korrigieren, Entscheidungen, Kommunizieren | |
| 11.20 | Teamphasen: Team-Uhr Was hat die Uhr bei mir im Team geschlagen? | Lotsenkompetenz | 3er Gespräch |

| | | | |
|-------|---|--|--|
| | | <p>Gruppenarbeit (je Phase eine Gruppe) Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Was passiert auf emotionaler Ebene – spezielle Energie? Wie sollte Leitung reagieren (Leiter als Lotse)? | |
| 15.00 | <p>Kollegiales Coaching</p> <p>Vorstellen des Instruments</p> <p>4 x 45'</p> | <p>Führungssituation aus dem Alltag</p> <p>Folgende Fragen sollte sich der Coach vor dem kollegialen Coaching stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fragestellung Titel meines Problems? Beteiligte im Vorder- oder Hintergrund? Was ich an der Situation nicht mag... Das Problem wäre für mich gelöst, wenn... Durch das Coaching würde ich gerne... Wie ist die Vorgeschichte? | |
| 18.00 | Auswertung | | |
| 19.00 | Abendessen | | |
| 19.45 | Invictus | | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind+** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



| | | | |
|------------|---|---|--|
| Donnerstag | | | |
| 9.00 | Aufwärmen | Überblick über den Tag | Tennisbälle |
| | Filmauswertung: Aspekt Führung | |  |
| | Kritik-/ Konfliktgespräch | Rollenspiel | |
| | Fahrplan | <p><u>Vorher Sammlung</u></p> <p>Schwierige herausfordernde Situationen</p> <p><u>3er Übung/ Rollenspiel zum Thema Konfliktgespräch</u></p> <p>Die Teilnehmer/innen finden sich jeweils in 3er-Gruppen zusammen und sollen ein Konfliktgespräch ausprobieren. Es gibt dabei folgende Rollen: Chef/in, Mitarbeiter/in und außerhalb des Rollenspiels eine/n Beobachter/in.</p> <p>Die Rollen konnten hierbei getauscht werden.</p> |  |
| 12.15 | Mittag | | |
| 14.00 | Feedback – Übung | <p>Wenn ich an Dich denke, fallen mir folgende Adjektive ein: Ich schätze an Dir, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als Deinen Beitrag in der Gruppe sehe ich vor allem... • Ich erlebe Dich in der Runde oft, wie ein/e (Metapher)... | |
| | 4x15' | | |

| | | | |
|-------|--------------------------------|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> Ich könnte manchmal mehr gebrauchen/ ich wünsche mir von Dir (Ressource/Entwicklung) ... | |
| 15.00 | Kursabschluss/ Hausaufgaben | | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind⁺** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Modul 3 - Organisationen gestalten

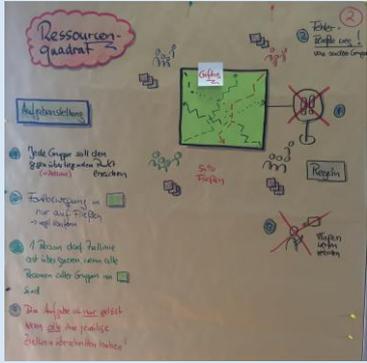
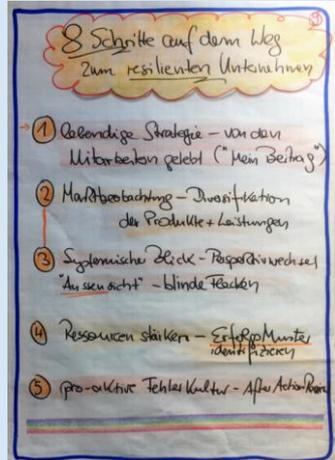
Führen im Spannungsfeld
unterschiedlicher Erwartungen, Interessen
und Erfordernissen



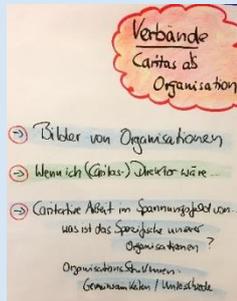
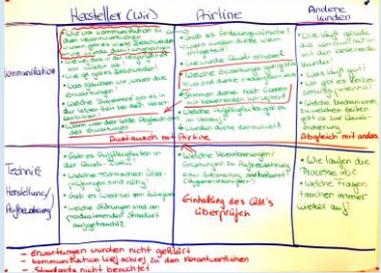
| | | | |
|----------|----------------------------|--|--|
| Dienstag | | | |
| 09.30 | Anreise / Stehkafee | | |
| 10.00 | Begrüßung | Organisation Protokoll - Agenda | |
| | Partnerdialog – Joining | Wie ist es mir inzwischen als Führungskraft gegangen? | |
| | Lernfortschritt | Mit der Coaching- Landkarte: was konnte ich entwickeln und was ist noch offen/ Selbsteinschätzung – Partnergespräch | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind+** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



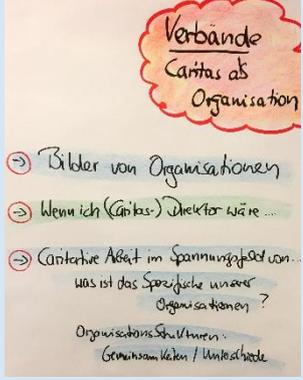
| | | | |
|-----------------|---|--|--|
| 11.00 | Kooperation: Gemeinsam Ziele erreichen | Seilübung |  |
| 12.15 | Mittagessen | | |
| 15.00 | Resiliente Unternehmen | Wofür müssen wir uns als FK stark machen, um unsere Mitarbeiter und unsere Einrichtungen resilienter zu machen? |  |
| 18.15 | Blitzlicht zum Tag | | |
| 19.00 | Abendessen | | |
| 20.00 | Filmstudio | Willkommen in der FISH-Welt Filmarbeit zum Thema: Teams motivieren – Einrichtungskultur entwickeln | |
| Mittwoch | | | |
| 09.00 | Einstimmung in den Tag - Text | Überblick | Achtsamkeit: Rosine |



| | | | |
|-------|--|--|---|
| 09.15 | Phasen in Changeprozessen | <p>Einstimmung: Bamboleo – Übung</p> <p>Film: Interview: Hüther Potentiale in Unternehmen entfalten</p> <p>Gespräch in Kleingruppen: wenn ich Chef wäre ... (Präsentation für Gespräch mit dem CV Direktor vorbereiten)</p> <p>Phasen und Emotionen: Was brauchen/ erwarten Mitarbeiter in den unterschiedlichen Phasen des Change?</p> <p>Gruppenarbeit – Plenumsaustausch: Welche Interventionen sind hilfreich?</p> |  |
| 10.30 | Organisationsentwicklung | <p>Einführung in systemisches Denken</p> <p>Gruppenübung: stillschweigend Dreiecke bilden</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Veränderung geschieht laufend (Jahreszeiten) ⇒ Wahrnehmung bestimmt Realität (unsere Brillen) ⇒ Kommunikation gestalten (Partnerschaukel) ⇒ Alles hängt mit allem zusammen (Bamboleo) | |
| | Fallarbeit | <p>Produktmängel bei einem Airline-Caterer</p> <p>Gruppenarbeit: Workflowanalyse/ Hypothesenbildung/ Interventionsplanung Präsentation und Diskussion im Plenum</p> |  |
| 12.15 | Mittagessen | | |
| 15.00 | Meine Einrichtung weiter entwickeln | Stakeholder-Analyse (Lego: serious play) | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind+** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



| | | | |
|-------------------------|--|---|---|
| | | Benennen Sie Schlüsselpersonen im Kontext Ihrer Einrichtung und formulieren Sie deren Erwartungen! | |
| | | Einzelarbeit/ Gruppenarbeit Austausch im Plenum | |
| | | SWOT Analyse | |
| | | Ansatzpunkte für Strategisches Handeln entwickeln | |
| | | 3er Coaching: Hypothesen bilden | |
| 18.00 | Auswertung | | |
| 19.00 | Abendessen | | |
| 19.45 | Come together | Abschlussabend | |
| Donners- tag | | | |
| 09.00 | Aufwärmen | Überblick über den Tag | Tennisbälle |
| 09.15 | Persönliche Kursbilanz | | |
| | Entwicklungs- orientiertes Feedback | | |
| 12.15 | Mittag | | |
| 13.30 | Caritas als Organisation | Gespräch mit dem Caritas-Direktor: Caritas als Organisation Perspektivwechsel: wenn ich Caritas-Direktor wäre ... Präsentation- Austausch |  |

| | | | |
|-------|-------------------------------------|------------------------------|--|
| 15.30 | Offizieller Abschluss | Überreichung der Zertifikate | |
| 16.00 | Gesamt-Auswertung Verabschiedung | | |

Das Projekt **mif** wird im Rahmen des Programms **rückenwind⁺** durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.