



kreuznacher
diakonie

Wir
tragen
gemeinsam
Verantwortung

Perspektive Führung

Bildung und Beratung für Führungskräfte
der Stiftung kreuznacher diakonie 2018

www.kreuznacherdiakonie.de

4-5	1. Die Basis: Führungsverständnis und Kompetenzen
4	1.1. Das Führungsverständnis
4	1.2. Kompetenzen – klar beschrieben
5	1.3. Wie lernen Führungskräfte? Gute Maßnahmen der Führungsentwicklung
6-8	2. Neu in Führung – für alle Führungsebenen
6-7	2.1. Führung leben! Führungsaufgaben in der Stiftung kreuznacher diakonie verstehen und aktiv gestalten
8	2.2. Führungskraft werden?! Erste Orientierung für Nachwuchs-Führungskräfte
9	3. Diakonik – Ethik – Seelsorge in der Führung
9	3.1. Seelsorge in kurzen Begegnungen
9	3.2. Machen Sie doch mal ne Andacht
9	3.3. Basiskurs Diakonie (Weiterbildung)
10-15	4. Angebote für die Führungsebenen 2 und 3
10	4.1. Schulungen und Kurse im Rahmen des „Zukunftsprojektes“
11	4.2. PE-Dialog-Workshop: Wandel gestalten – Follow up 2018
12	4.3. PE-Dialog-Workshop: Mitarbeitende entwickeln und binden – Personalentwicklung als Führungsaufgabe
13	4.4. PE-Dialog-Workshop: Umgang mit dem Krankenstand Gesundheitsbewusstes Führen – Gesundheitsbewusste Organisation
14	4.5. PE-Dialog-Workshop: Umgang mit psychischen Erkrankungen von Kollegen und Mitarbeitenden
15	4.6. PE-Dialog-Workshop: Selbstmanagement in Phasen von Veränderung und Wandel
16-22	5. Angebote für Führungsebenen 3 und 4
16	5.1. Die Kunst, zwischen den Stühlen zu sich selbst zu stehen!
17	5.2. Entscheidungen treffen und vertreten
18	5.3. Das Team führen mit „TMS“
18-19	5.4. Zunder im Team – Kommunikation in schwierigen Situationen
19	5.5. Kritik äußern und aufnehmen, Reflexionsgespräche führen
20	5.6. Seminare zum Arbeitsrecht für Führungskräfte
21	5.7. Kompetenzkurs Konfliktlösung und Verständigung
22	5.8. Führungsmodule im Geschäftsfeld Krankenhäuser und Hospize
23-25	6. Beratung und Entwicklung
23	6.1. Kollegiales Coaching für Führungskräfte
24	6.2. Mentor werden – Mentor suchen
24	6.3. Meine Kompetenzen einschätzen – Stärken kennen – eigene Ziele setzen
25	6.4. Unser Team – mit Kultur und Struktur Teamentwicklung in der eigenen Einrichtung oder Abteilung



Andreas Mahs, Dipl.-Päd.
Leiter Personalentwicklung
Akademieleiter

Perspektive Führung

Bildung und Beratung für Führungskräfte der Stiftung kreuznacher diakonie 2018

Nur wenige Menschen sehen ein, dass sie letztendlich nur eine einzige Person führen können und auch müssen. Diese Person sind sie selbst. (Peter F. Drucker, Begründer der modernen Managementlehre)

Wessen wir am meisten im Leben bedürfen, ist jemand, der uns dazu bringt, das zu tun, wozu wir fähig sind. (Ralph Waldo Emerson, amerikanischer Philosoph)

Sie halten das neue Bildungsprogramm „Perspektive Führung“ in den Händen. Es ist Ausdruck der Erkenntnis, dass Führungskräfte entscheidend zum Erfolg der diakonischen Dienstleistungen am Menschen beitragen. Mitarbeiterführung und Management dienen der Erreichung unserer gemeinsamen Ziele – motiviert, zielstrebig, engagiert und mitarbeiterorientiert. Als besondere Zielfelder der Führungsarbeit gelten dabei:

- eine qualitativ gute Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft,
- Vertrauen und Akzeptanz der Führungskraft,
- Klarheit, Transparenz, Fairness,
- gelebte Werte,
- gute Kommunikation im Team.

Führung in der Stiftung kreuznacher diakonie hat eine solide Basis. Das Leitbild und das im Jahr 2017 vereinbarte Führungsverständnis sind Grundlage für eine erfolgreiche Führungsarbeit. Führung ist ein lebenslanger Lern- und Erfahrungsprozess. Führung erfordert mehr als nur Fachwissen und „Handwerk“ – es fordert uns als ganzen Menschen. Dem wollen wir mit verschiedenen unterstützenden Angeboten und Werkzeugen Rechnung tragen.

Bereits zu einem Klassiker geworden ist „Führung leben“ – ein einführendes Seminar für alle, die neu in einer Führungsposition in der Stiftung kreuznacher diakonie arbeiten, unabhängig von der Hierarchieebene.

Kollegiale Beratung, Mentoring, Coaching und Supervision sind Angebote für individuelle oder teambezogene Impulse zur Weiterentwicklung – und werden immer wichtiger.

Führungsebene 1: Geschäftsführungen, Referatsleitungen

Führungsebene 2: Regional- und Bereichsleitungen, Direktorien

Führungsebene 3: Einrichtungsleitungen, Dienststellenleitungen

Führungsebene 4: Team- und Gruppenleitungen

Gestalten Sie die Führungs- und Unternehmenskultur mit – nehmen Sie an den Seminaren teil!

1. Die Basis: Führungsverständnis und Kompetenzen

1.1. Das Führungsverständnis

Im Jahr 2017 haben Geschäftsführer, Vorstand und das Referat Personalentwicklung ein gemeinsames Führungsverständnis erarbeitet. Es ist bewusst „praktisch“ und klar gehalten – es erhebt keinen Anspruch auf wissenschaftliche Definition. Vielmehr spiegelt es den Führungsalltag wider und zeigt, was von Führungskräften erwartet wird:

„Wir erwarten von den Führungskräften der Stiftung kreuznacher diakonie,* dass sie auf der Grundlage des diakonischen Auftrags und der Werte, wie sie im Leitbild „nicht aufhören anzufangen“ festgelegt sind, sowie im Rahmen der Gesamtstrategie der Stiftung kreuznacher diakonie

- sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sind, d. h., sie führen aktiv und handeln verlässlich und nachvollziehbar,
- ihre Führungsrolle bewusst übernehmen: „Ich führe das Team“,
- die Haltung haben „Ich kann und ich will“,
- Führungshandeln bei sich und anderen reflektieren und weiterentwickeln,
- Situationen analysieren, Aufgaben delegieren und Mitarbeitende befähigen,
- ihren Verantwortungsbereich entwickeln und gestalten,
- sich in Konflikten konstruktiv auseinandersetzen und entscheiden,
- Mut zur Eigenständigkeit und zu konstruktivem Widerspruch zeigen,
- belastbar sind,
- Mitverantwortung für das wirtschaftliche Ergebnis übernehmen,
- den Blick über den eigenen Tellerrand hinaus (auch auf Nachbarbereiche und die gesamte Stiftung) richten,
- ein Umfeld schaffen, in dem aus Fehlern gelernt wird,
- bei der Besetzung von Führungsstellen den Grundsatz „Wer kann es am besten?“ beherzigen.“

* Ergebnis des Workshops der Geschäftsführungen und des Vorstandes am 24. März 2017, im Rahmen der Neuorganisation der Stiftung kreuznacher diakonie. ■

1.2. Kompetenzen – Führung klar beschrieben

Beurteile einen Menschen lieber nach seinem Handeln als nach Worten. (Matthias Claudius, deutscher Dichter)

Ein Führungsverständnis wirkt nur, wenn Führungskräfte danach handeln. Daher ist es von Bedeutung, Führungskompetenzen konkret als Handlungen auszudrücken. Wir haben dem Führungsverständnis Kompetenzbeschreibungen aus dem Modell von Prof. Heyse und Prof. Erpenbeck zugeordnet. Diese geben konkret und praktisch Auskunft, was mit den Kompetenzbegriffen gemeint ist.

Unter **Kompetenzen** verstehen wir die Bereitschaft, Fähigkeit und Möglichkeit, **selbstorganisiert aktuelle und zukünftige** Anforderungen im Sinne der betrieblichen Ziele und Aufgaben zu bewältigen.

Kompetenzbeschreibungen wirken in vielerlei Beziehung:

- Anforderungsprofile und Aufgabenbeschreibungen werden klarer und fassbarer.
- Jede Führungskraft kann selbst einschätzen, wo die eigenen Stärken liegen und was es weiter auszubauen gilt.
- Vorgesetzte von Führungskräften können konkretes Feedback zur Führungsarbeit geben und besser stärken und fördern.
- Dazu ist ein strukturiertes Perspektiv- und Zielvereinbarungsgespräch für Führungskräfte in Erprobung, welches das herkömmliche „nicht anlassbezogene Mitarbeiter-Gespräch“ ablösen wird.
- Die Seminar- und Coaching-Angebote werden entsprechend den konkreten Bedarfen gestaltet.
- Ziele und Maßnahmen werden konkret und umsetzbar.
- Das Referat Personalentwicklung bietet an, mit dem strukturierten Verfahren „KODE®“, bietet eine unabhängige Einschätzung der eigenen Kompetenzen durch ein strukturiertes Verfahren an. Dies ist immer mit einem individuellen Coaching verbunden. Bei Interesse sprechen Sie uns an.

Alle Angebote des Referats Personalentwicklung und der Akademie orientieren sich an den vom Führungsverständnis abgeleiteten Kompetenzbeschreibungen. ■

Personenbezogene Kompetenzen	Aktivitäts- und Handlungskompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normativ-ethische Einstellung ▪ Glaubwürdigkeit ▪ Ganzheitliches Denken ▪ Mitarbeiterförderung ▪ Lernbereitschaft ▪ Selbstmanagement ▪ Delegieren ▪ Eigenverantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielorientiertes Führen ▪ Gestaltungswillen ▪ Entscheidungsfähigkeit
Soziale Kompetenzen	Fachliche Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kommunikationsfähigkeit ▪ Konfliktfähigkeit ▪ Teamfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beurteilungsvermögen ▪ Organisationsfähigkeit ▪ Folgebewusstsein

Die Auswahl von Führungskompetenzen aus dem Kompetenzatlas von Heyse/Erpenbeck bezieht sich auf das Führungsverständnis der Stiftung kreuznacher diakonie.

1.3. Wie lernen Führungskräfte? Gute Maßnahmen der Führungsentwicklung

Bei der Frage, wie Führungskräfte lernen, stößt man nicht nur auf Fortbildungen.

Die größten Lerneffekte ergeben sich durch:

- interne interessante Arbeitsaufgaben/Lernen durch Erfahrung und Austausch,
- persönliche Laufbahnplanung/individuelle Perspektivplanung,
- Job-Rotation/Erfahrungsanreicherung,
- „Job-Anreicherung“ – sich in neuen Aufgaben erfahren,
- Mentoring und/oder kollegiale Reflexion,
- regelmäßiges Feedback zu Leistung und Kompetenzen,
- Wertschätzung,
- Selbsthilfe-Aktivitäten/Selbstlernen,
- Training und Seminare,
- Beratung: Coaching, Supervision,

Die im Referat Personalentwicklung angebotenen Formate zielen auf diese Erkenntnis ab:

- berufsfeldinterne Reflexion mit dem Perspektiv- und Zielvereinbarungsgespräch,
- Bildungsangebote zum Thema „Führungskräfte führen“,
- kollegiale Beratung und Coaching-Angebote für Einzelpersonen oder kleine Gruppen

- das Kompetenzmodell als Basis für eine realistische Leistungseinschätzung,
- Kompetenz-Testverfahren für unabhängiges Feedback,
- bedarfsgerechte Trainings und Seminare in der Akademie.

Ein neues Format: „PE-Dialog-Workshops“

Aktuelle Themen wollen wir mit Ihnen zusammen im Dialog erarbeiten. Sie erhalten von uns zu Themen der Personalentwicklung (PE) relevante Informationen. Mit Ihnen überlegen wir, wie die sich daraus ergebenden Erkenntnisse und Ziele in die Organisation hineingetragen werden können.

Nach dem Seminar halten Sie uns und wir Sie auf dem Laufenden, was umgesetzt werden konnte. So kann ein wichtiger Wissenspool einer gelebten und positiven Praxis der Führung entstehen.

Ihre Mitwirkung ist gefragt! ■

2. Neu in Führung – für alle Führungsebenen

2.1. Führung leben! Führungsaufgaben in der Stiftung kreuznacher diakonie verstehen und aktiv gestalten Seminarreihe (6 Tage)

Dieses Angebot richtet sich an alle neuen Führungskräfte in der Stiftung kreuznacher diakonie. Das Seminar hat einen Umfang von 6 Tagen und wird von zwei Trainerinnen und Trainern, leitenden Pfarrern, einer Referentin des Referats „Diakonik, Ethik, Seelsorge“ sowie Referentinnen und Referenten der Stiftung durchgeführt.

Die Seminare orientieren sich an Leitbild und Führungsverständnis der Stiftung kreuznacher diakonie und den für die Führungsarbeit erforderlichen Kompetenzen. Es beinhaltet ein Training zur Durchführung von jährlichen Perspektivgesprächen mit den zugeordneten Mitarbeitenden.

Nutzen des Seminars

Die Teilnehmenden:

- reflektieren unterschiedliche Führungskulturen im Zusammenhang mit dem Leitbild der Stiftung kreuznacher diakonie,
- erkennen ihre Verantwortung als Führungskraft und kennen geeignete Führungsinstrumente in der konkreten Umsetzung von Leitbild und Führungsverständnis,
- verstehen die zentralen Steuerungsinstrumente der Stiftung kreuznacher diakonie und erkennen ihre Mitverantwortung,
- entwickeln eigene Rollen- und Zielvorstellungen weiter,
- schulen ihre Kompetenzen in Führungssituationen,
- haben im Gespräch mit dem Vorstand die Möglichkeit, Fragen zu aktueller Lage und Zukunft der Stiftung zu erörtern.

Inhalte:

- Eigene Lern- und Entwicklungsziele als Führungskraft
- Führungsmodelle, -aufgaben, -kompetenzen
- Wurzeln und Werte der Stiftung kreuznacher diakonie
- Kommunikationstraining für unterschiedliche Mitarbeitergespräche
- Die strategische Ausrichtung der Stiftung kreuznacher diakonie
- Personalentwicklung und Mitarbeitendenförderung
- Selbstfürsorge/Gesundheitsaspekte

Kompetenzen:

- Wertebewusstsein
- Gestaltungswille
- Kommunikationsfähigkeit
- Beurteilungsfähigkeit

Methoden:

- Präsentationen
- Erarbeitungs- und Transferaufgaben
- Praktische Übungen
- Kollegiale Beratung ■

»» **Wir lassen uns
von Menschen
berühren und bewegen.**

Aus dem Leitbild der Stiftung kreuznacher diakonie

Kurs I: 0305-FL-18 Kurs II: 0412-FL-18 Kurs III: 0814-FL-18 Kurs IV: 1108-FL-18	Ort: Akademie, Bad Kreuznach	Beginn/Ende: 9 bis 16.30 Uhr	Teilnahmegebühr: kostenfrei
Zielgruppe:	Führungskräfte, die neu in Führungspositionen oder als Führungskraft neu in der Stiftung kreuznacher diakonie arbeiten		
Teilnehmerzahl	12 bis 18		
Kursleitung:	<p>Kurse I und III: Elfriede Wollmann-Köthe, Conny Rotter, Diakonin Doris Borngässer, Pfr. Christian Schucht, Harald Paul, Dr. Frank Rippel</p> <p>Kurse II und IV: Hans-Josef Tönges, Sabine Zwetsch, Diakonin Doris Borngässer, Pfr. Christian Schucht, Harald Paul, Dr. Frank Rippel</p>		
Datum:	<p>Kurs I: Nr. 0305-FL-18</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Block: Montag, 5. bis Dienstag, 6. März 2018 (Wollmann-Köthe, Rotter) 2. Block: Mittwoch, 18. April bis Donnerstag, 19. April 2018 (Schucht/Borngässer/Paul/Vorstand) 3. Block: Donnerstag, 3. bis Freitag, 4. Mai 2018 (Wollmann-Köthe, Rotter) <p>Kurs II Nr. 0412-FL-18</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Block: Donnerstag, 12. bis Freitag, 13. April 2018 (Zwetsch, Tönges) 2. Block: Dienstag, 15. bis Mittwoch, 16. Mai 2018 (Schucht/Borngässer/Paul/Vorstand) 3. Block: Donnerstag, 23. bis Freitag, 24. August 2018 (Zwetsch, Tönges) <p>Kurs III Nr. 0814-FL-18</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Block: Dienstag, 14. bis Mittwoch, 15. August 2018 (Wollmann-Köthe, Rotter) 2. Block: Mittwoch, 5. bis Donnerstag, 6. September 2018 (Schucht/Borngässer/Paul/Vorstand) 3. Block: Donnerstag, 25. bis Freitag, 26. Oktober 2018 (Wollmann-Köthe, Rotter) <p>Kurs IV Nr. 1108-FL-18</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Block: Donnerstag, 8. bis Freitag, 9. November 2018 (Zwetsch, Tönges) 2. Block: Mittwoch, 5. bis Donnerstag, 6. Dezember 2018 (Schucht/Borngässer/Paul/Vorstand) 3. Block: Donnerstag, 14. bis Freitag, 15. Februar 2019 (Zwetsch, Tönges) 		
Anmeldeschluss:	Kurs I: 1. Februar 2018 Kurs II: 1. März 2018 Kurs III: 15. Juni 2018 Kurs IV: 15. September 2018		

2.2. Führungskraft werden?

Erste Orientierung für Nachwuchs-Führungskräfte

Sie spielen mit dem Gedanken, eine Führungslaufbahn einzuschlagen? Sie sind sich aber nicht sicher, was genau Sie dann erwartet, und überlegen auch, ob Sie bereits die nötigen Kompetenzen besitzen? Sie würden gerne genauer wissen, welche Anforderungen eine Führungstätigkeit mit sich bringt und welche Vor- und Nachteile auf Sie warten? In diesem Seminar widmen wir uns genau diesen Fragestellungen und erkunden sowohl gemeinsam als auch individuell, inwieweit eine Führungsposition für Sie interessant wäre. Dazu tauschen wir uns im Teilnehmerkreis aus und gehen dabei auch auf jeden Einzelnen ein. Außerdem erhalten alle Teilnehmenden die Möglichkeit, nach dem Seminar eine Selbsteinschätzung mithilfe eines Persönlichkeitstests vorzunehmen, der online durchgeführt werden kann. Dafür verwenden wir das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP), das ein weitverbreitetes und anerkanntes Testverfahren darstellt. Die Testergebnisse dienen dann als Grundlage, um in einem nachfolgenden persönlichen Einzelgespräch noch einmal vertieft in das Thema Führung einzusteigen und dort Hilfen für Ihre berufliche Orientierung zu entwickeln. Die Teilnahme am Test ist freiwillig. Die Kosten des Tests werden vom Referat Personalentwicklung getragen.

Nutzen:

Sie erhalten Unterstützung bei der Entscheidung für eine mögliche Führungsposition. Dabei erfahren Sie mehr über die damit verbundenen Rahmenbedingungen und Anforderungen. Sie können Ihre Motivationen und Qualifikationen besser einschätzen und erkennen genauer, welche hilfreichen Kompetenzen Sie gerne noch entwickeln möchten, wenn Sie an eine Führungslaufbahn denken.

Inhalte:

- Reflexion über Wünsche, Vorstellungen und Rahmenbedingungen
- Die eigene Biografie als Ressource
- Rollenwechsel: Von Mitarbeitenden zu Führungskräften
- Führungsaufgaben und Führungskompetenzen
- Führungsverständnis der Stiftung kreuznacher diakonie
- Kurze Einführung des BIP

Kompetenzen:

- Eigenverantwortung
- Beurteilungsfähigkeit
- Lernbereitschaft

Methode:

- Inputs
- Gruppen- und Kleingruppenarbeit
- Individualbetrachtung
- Reflexionsrunde
- Testverfahren ■

Seminarnummer 0918-18	Ort: Akademie	Teilnahmegebühr: kostenfrei
Teilnehmerzahl:	8 bis 10	
Zielgruppe:	Mitarbeitende der Stiftung kreuznacher diakonie, die sich für eine Führungsposition interessieren	
Leitung:	Bodo Parnitzky, Diplom-Pädagoge, Bildungsreferent	
Datum:	Dienstag, 18. September 2018 (im Anschluss ein zusätzliches, individuell zu vereinbarendes Einzelgespräch von ca. 60 Minuten Dauer)	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	7. August 2018	

3. Diakonie – Ethik – Seelsorge in der Führung

Führungskräfte stehen mit in der Verantwortung, diakonische Werte zu leben und weiterzugeben.

Das ist leicht gesagt und dem stimmen die meisten wohl auch zu. Jedoch gibt es immer wieder die Frage nach der Umsetzbarkeit im Führungsalltag. Mit drei Angeboten wollen wir diese Aufgabenstellung unterstützen. Für die Zukunft sind hier weitere Angebote geplant.

3.1 Seelsorge in kurzen Begegnungen – Grundkurs

„Haben Sie mal einen Moment Zeit für mich?“ Führungskräfte kommen sehr oft in solche Situationen:

Das zielorientierte Kurzgespräch nach Tim Lohse ist dazu eine spezifische Form der Begegnungen in kurzen, jedoch nicht zufälligen Kontakten.

Seminarnummer: 0618-DGP-18
Datum: Montag, 18. Juni bis Freitag, 22. Juni 2018
Nähere Informationen im Seminarprogramm 2018, Seite 137

3.2 „Machen Sie doch mal 'ne Andacht...“

Die Bitte geht nicht nur an Diakone und Diakoninnen, sondern auch – in besonderen Momenten – an Führungskräfte. Wenn Sie nicht ablehnen möchten, erfahren Sie in diesem Seminar, wie Sie eine Andacht auch ohne große Vorbereitung halten können.

Seminarnummer: 0425-DGP-18
Datum: Mittwoch, 25. bis Donnerstag, 26. April 2018
Nähere Informationen im Seminarprogramm 2018, Seite 134

3.3 Basiskurs Diakonie (Weiterbildung)

Sie haben Interesse daran, etwas über den Tellerrand ihres Arbeitsbereiches zu schauen, und sind neugierig darauf, mit anderen gemeinsam über Fragen des Glaubens und die Grundlagen der Diakonie ins Gespräch zu kommen? Dann informieren Sie sich über den Basiskurs Diakonie. Der Kurs bildet auch Grundlage für eine spätere Diakonenausbildung. ■

Anmeldung im Referat Diakonie-Ethik-Seelsorge, Frau Diakonin Doris Borngässer
Datum: September 2018 bis März 2019, 14 Seminartage
Nähere Informationen im Seminarprogramm 2018, Seite 28

4. Angebot für die Führungsebenen 2 und 3

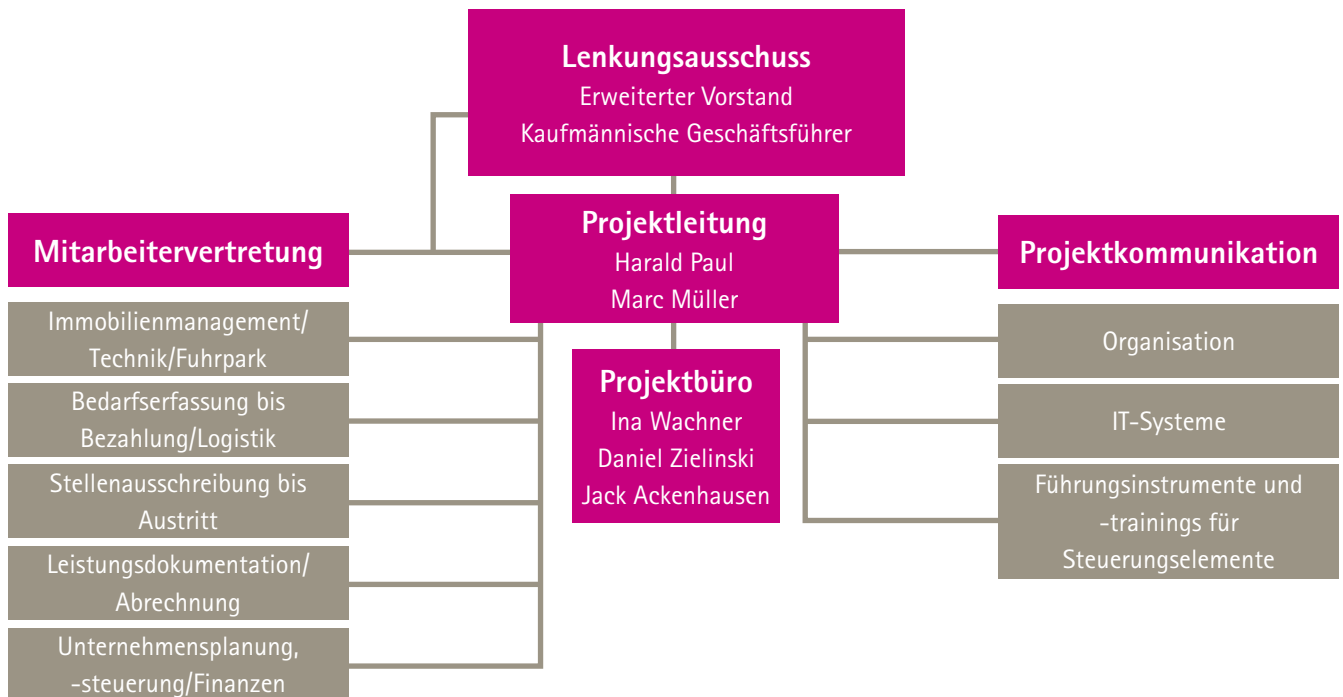
In diesem Abschnitt findet sich neben klassischen Seminaren der „PE-Dialog-Workshop“. In diesen Workshops wollen wir wichtige Aspekte der Führungskultur gemeinsam weiterentwickeln, in einem Geben und Nehmen: Sie erhalten frische Informationen und können mit Ihren Beiträgen aktiv an der weiteren Gestaltung der Führungskultur mitwirken.

chende vorbereitende Schulungen und Bildungsmaßnahmen geben. In den Teilprojekten werden entsprechende Formate im Laufe des ersten Halbjahres 2018 erarbeitet.

Themen, Termine und Zielgruppen erfahren Sie in geeigneter Weise über die internen Medien und Ihre Regelkommunikation. ■

4.1. Schulungen und Kurse im Rahmen des „Zukunftsprojekts“

Im Rahmen der Einführung der verschiedenen Prozesse und Abläufe, die mit der Umsetzung des „Zukunftsprojekts“ zum Jahreswechsel 2018/2019 einhergehen, wird es entspre-



Aktuelle Projektstruktur

4.2. Wandel gestalten – Follow up 2018

Workshop extern

Einladung an alle Absolventinnen und Absolventen der Kurse „Wandel gestalten“ 2011 bis 2016

Inhalte:

Neben dem untenstehenden Schwerpunktthema wird es Raum geben, um sich über die aktuelle Arbeitssituation der einzelnen Teilnehmenden auszutauschen und Fragen in kollegialer Beratung bzw. mit Aufstellungen zu bearbeiten.

Schwerpunktthema: „Organisationskultur“

- Was ist Organisationskultur?
- Wie und wo erfahren wir sie?
- Ihre Bedeutung für unser Unternehmen bzw. unseren Arbeitsbereich.
- Wie lässt sie sich beeinflussen?
- Was sind mögliche Hebelpunkte zu ihrer Gestaltung?

Nutzen:

Sie festigen Ihre Rolle als Führungskraft, indem Sie:

- aktuelle Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen austauschen und reflektieren,
- neue Impulse und Anregungen für Ihre persönliche Entwicklung und Ihren beruflichen Kontext bekommen,
- eigene Fragestellungen mit anderen bearbeiten und dadurch zu neuen Lösungsideen kommen.

Methoden:

- Input/Vortrag
- Einzel- und Kleingruppenarbeit
- Diskussion
- Kollegiale Beratung
- Aufstellungen ■

Seminarnummer: 0910-KIBO-18		
Teilnehmerzahl: 8 bis 16	Ort: Parkhotel Schillerhain, Kirchheimbolanden	Teilnahmegebühren: pro Person 160 Euro Raum-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten werden umgelegt.
Zielgruppe: Teilnehmer/-innen aller Kurse „Wandel gestalten“ 2011 bis 2016		
Leitung:	Albrecht Friz, Berlin	
Datum:	Montag, 10. September 2018, 14 Uhr bis Dienstag, 11. September, 12.30 Uhr (kein Mittagessen).	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Verbindliche Anmeldung ist erforderlich. Bitte nutzen Sie das Anmeldeformular.		

**4.3. Mitarbeitende entwickeln und binden –
Personalentwicklung als Führungsaufgabe
(PE-Dialog-Workshop)**

In diesem Seminar geht es um die Frage, wie die längerfristige Entwicklung der Mitarbeitenden gestaltet werden kann. Auf der Basis eines Kompetenzmodells sowie Ihrer Führungserfahrungen erarbeiten wir mit Ihnen zusammen eine Reihe wirksamer Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitenden. Das Ziel ist, Mitarbeitende und Führungskräfte in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und sie so beim konstruktiven Umgang mit Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen – nicht zuletzt, um die Bindung der Mitarbeitenden zu erhöhen.

Nutzen:

Sie können zukünftig besser beschreiben, welche Kompetenzen für die Mitarbeitenden in Ihrem Arbeitsbereich erforderlich sind. Zudem können Sie geeignete Kompetenzentwicklungsmaßnahmen zuordnen und diese mit den Mitarbeitenden vereinbaren.

Sie erhalten außerdem im Austausch mit Ihren Kollegen/-innen vertiefte Einsichten, welche Rolle Sie als Führungskraft im Gesamtsystem der Personalentwicklung einnehmen, und profitieren von erweiterten Handlungsoptionen für die Praxis. Sie werden bewusster mit Wertschätzung umgehen können

und werden sensibler für Wertekonflikte, die im Arbeitsalltag auftreten. Gerade in Zeiten großer Veränderungen sind diese Aspekte besonders wichtig, um Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgreich umsetzen zu können.

Inhalte:

- Grundfragen der Personalentwicklung
- Kompetenzmodell zur Arbeitsfähigkeit
- Planung von konkreten Entwicklungsmaßnahmen
- Die Bedeutung der Führungskraft im Rahmen der PE
- Werte, Wertschätzung und Wertekonflikte
- Erfolgsfaktoren im Veränderungsmanagement

Kompetenzen:

- Mitarbeiterförderung

Methoden:

- Theoretischer Input
- Reflexion
- Kleingruppenarbeit
- Austauschforum ■

Seminarnummer: 1129-18	Ort: Bad Kreuznach	Teilnahmegebühr kostenfrei für Führungskräfte der Skd
Zielgruppe:	Führungskräfte der Ebene 2 und 3	
Teilnehmerzahl:	8 bis 16	
Leitung:	Andreas Mohs, Bodo Parnitzky	
Datum:	Donnerstag, 29. November 2018	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	2. November 2018	

4.4. Umgang mit dem Krankenstand

Gesundheitsbewusstes Führen – Gesundheitsbewusste Organisation (PE-Dialog-Workshop)

Der Krankenstand in der Stiftung kreuznacher diakonie ist hoch. Bei genauerer Betrachtung unterscheiden sich die Krankenstände in den verschiedenen Arbeitsbereichen deutlich.

Was können und sollten Arbeitgeber tun, um einerseits präventiv, andererseits begleitend mit den Krankenständen der Mitarbeitenden umzugehen? Was können insbesondere Führungskräfte hier leisten – wo sind aber auch die Grenzen?

Vor dem Hintergrund aktueller Fakten und verschiedener Modelle des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) erarbeiten wir Strategien und Maßnahmen für den konkreten Arbeitsbereich.

Darüber hinaus möchten wir durch den Austausch mit Ihnen Anregungen für den weiteren Ausbau der Gesundheitsangebote stiftungsweit erhalten.

Nutzen:

- Sie erhalten hilfreiche Hinweise für eine gute Krankheitsprävention und -begleitung Ihrer Mitarbeitenden
- Sie arbeiten mit am praxisgerechten Aufbau eines BGM

Kompetenzen:

- Mitarbeiterförderung
- Folgebewusstsein

Methoden:

- Inputs
- Diskussionen
- Übungen
- Ergebnissicherung ■

Seminarnummer 0508-18	Ort: Akademie	Teilnahmegebühr: kostenfrei
Zielgruppe:	Führungskräfte Ebene 2 und 3	
Teilnehmerzahl:	8 bis 16	
Leitung:	Antje Huschenbett, Dipl. Psych, zert. Disability-Managerin, n.n.	
Datum:	Dienstag, 8. Mai 2018	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	25. März 2018	

4.5. Umgang mit psychischen Erkrankungen von Kollegen/-innen und Mitarbeitenden (PE-Dialog-Workshop)

Inhalte:

Psychische Erkrankungen werden immer häufiger. Oft, aber durchaus nicht immer sind auch berufliche Faktoren Auslöser psychischer Krankheiten, allen voran aus dem Formenkreis der Depression (z. B. Burnout).

Sie erhalten einen Überblick über die wichtigsten Erkenntnisse zur Pathogenese häufiger psychischer Erkrankungen. Darüber hinaus wird diskutiert, wie mit der Tendenz zur massiven Diskriminierung psychisch Kranker, auch in der Stiftung kreuznacher diakonie, umzugehen ist. Wie kann ich mein Team begleiten, wenn ein Kollege krank ist? Was brauchen die Kranken selber? Was ist bei der Wiedereingliederung zu beachten?

Nutzen:

- Sie erhalten hilfreiche Hinweise für eine gute Krankheitsprävention und -begleitung ihrer Mitarbeitenden
- Sie arbeiten mit am praxisgerechten Aufbau eines BGM

Kompetenzen:

- Mitarbeiterförderung
- Gestaltungswille
- Beurteilungsfähigkeit

Methoden:

- Inputs
- Diskussion
- Übungen
- Ergebnissicherung ■

Seminarnummer: 0830-18	Ort: Akademie	Teilnahmegebühr: kostenfrei
Zielgruppe:	Führungskräfte Ebene 2 und 3	
Leitung:	Antje Huschenbett, Dipl. Psych, zert. Disability-Managerin, n.n.	
Datum:	Donnerstag, 30. August 2018	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	15. Juli 2018	



4.6. Selbstmanagement in Phasen von Veränderung und Wandel Seminar (2 Tage)

Dieses Seminar ist gedacht für Vorgesetzte, die angesichts der täglichen Herausforderungen und des aktuellen Veränderungsdrucks ihre Gelassenheit erhalten und gesund bleiben möchten.

Nutzen:

Sie erweitern und trainieren Kompetenzen und Instrumente für das Selbstmanagement und Ihre Belastbarkeit. Trotz relativ hoher Fremdbestimmung können Sie besser mit Zeit und verfügbaren Ressourcen umgehen. Dazu sollen Kompetenzen gefördert werden, die eigenen Wahrnehmungs- und Zeitfallen zu entdecken, Strategien des Selbstmanagements zu entwickeln und die Arbeitsprozesse angemessen zu organisieren. Dabei spielt das Delegieren eine zentrale Rolle – ebenso wie ein „produktives NEIN“.

Die herausgearbeiteten Methoden und Strategien dienen den Teilnehmenden als praktische Unterstützung in ihrer jeweiligen Tätigkeit.

Inhalte:

- vom Zeitfresser zur Zeitersparnis
- Planung nach Wichtigkeit und Dringlichkeit
- Umgang mit Belastung und Stress
- Umgang mit Störungen und Störern/-innen
- die Kunst, NEIN zu sagen
- Einholen von Feedback der Beteiligten
- sinnvoll delegieren und kontrollieren
- vom richtigen Gebrauch der Pausen
- Erstellung von Resümees
- Abschalten und Entspannen
- sich selbst motivieren
- Life-Work-Balance
- Übung und Training des Selbstmanagements

Kompetenzen:

- Selbstmanagement

Methoden:

Der Verlauf des Seminars orientiert sich an den o. g. Inhalten und an den Anliegen der Teilnehmenden. ■

Seminarnummer: 0927-A-18	Ort: Akademie, Bad Kreuznach	Teilnahmegebühr: 165 Euro
Zielgruppe:	Führungskräfte Ebene 2 und 3	
Teilnehmerzahl:	10 bis 16	
Leitung:	Hans-Josef Tönges, Trainer	
Datum:	Donnerstag, 27. September 2018 (1. Tag) und Donnerstag, 15. November 2018 (2. Tag)	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	10. August 2018	

5. Angebote für die Führungsebenen 3 und 4

5.1. Die Kunst, zwischen den Stühlen zu sich selbst zu stehen! Seminar (2 Tage)

Führen und Leiten in Organisationen ist komplex, besonders wenn von oben und von unten Druck ausgeübt wird. Führungskräfte leiden häufig darunter, dass am je anderen Ende an Ihnen gezogen wird. Einerseits sollen Sie Vorgaben aus dem Management an die eigenen Mitarbeitenden weitergeben, andererseits Wünsche der Mitarbeitenden in der Organisation durchsetzen. Inmitten der widersprüchlichen Erwartungen ist es natürlich besonders schwer, eigene Positionen zu finden und zu vertreten. Es stellt sich die Frage: Wie kann ich zwischen den Stühlen zu mir selbst stehen, meine eigene Meinung vertreten und auch den Mut zum konstruktiven Widerspruch gewinnen?

Nutzen:

Das Seminar unterstützt Sie darin, in Veränderungsprozessen der Organisation und in schwierigen Fragen Ihres Führungsalltag eigene Positionen zu entwickeln. Sie lernen auf konstruktive Weise Ihre Meinung zu vertreten, auch wenn Sie damit Mitarbeitenden oder Vorgesetzten widersprechen. Konstruktiver Widerspruch wird hier als eine notwendige Voraussetzung verstanden, um die Zusammenarbeit immer wieder neu auf gemeinsame Ziele hin auszurichten und zu verbessern.

Inhalte:

- eigener Standpunkte zu aktuellen Fragen herausarbeiten
- mit widersprüchlichen Erwartungen umgehen lernen
- klares Kommunizieren der eigenen Standpunkte
- Konfliktgespräche konstruktiv führen

Kompetenzen:

- Eigenverantwortung
- Konfliktfähigkeit
- Entscheidungsfähigkeit
- Gestaltungswille

Methoden:

- Einzel-, Kleingruppen und Plenumsarbeit
- kreative Methoden
- Systemaufstellungen
- Input und Erfahrungsaustausch ■

Seminarnummer: 1112-18		
Teilnehmerzahl: 10 bis 16	Ort: Akademie	Teilnahmegebühr: kostenfrei
Zielgruppe: 11. bis 12.	Führungskräfte	
Leitung:	Martin Reinhard, Sabine Bremer	
Datum:	Montag, 12. November bis Dienstag, 13. November 2018	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	1. Oktober 2018	

5.2. Entscheidungen treffen und vertreten

Das „Innere Team“ in Aktion Seminar (1+1 Tage)

Vorgesetzte, die Entscheidungen gar nicht oder zu spät treffen, wirken als schlechtes Vorbild und demotivierend auf die Mitarbeitenden. Die orientierende Wirkung von Entscheidungen ist maßgeblich für gute Zusammenarbeit und Leistung. Zu bedenken sind dabei auch die Chancen und Grenzen einer Beteiligungskultur und ein transparenter wie verlässlicher Umgang mit den Entscheidungen. Nicht zuletzt bei unangenehmen Entscheidungen – die man zunächst nicht selbst getroffen hat – zeigt sich, wie klar die Führungsrolle eingenommen wird.

Nutzen:

Dieses Seminar ist gedacht für Vorgesetzte, die noch schneller und sicherer bei ihren Entscheidungen und Entschlüssen werden wollen. Sie kennen ihre Ressourcen, wenn es darauf ankommt, Entscheidungen auch gegen Widerstände zu vertreten, und können darauf zurückgreifen. Die herausgearbeiteten Strategien dienen den Teilnehmenden als praktische Unterstützung für ihre jeweilige Tätigkeit. Ihre Entscheidungskompetenzen und ihre Entschlusskraft werden gestärkt.

Inhalte:

0816-18		
Teilnehmerzahl: 10 bis 16	Ort: Akademie	Teilnahmegebühr: 160 Euro
Zielgruppe:	Führungskräfte	
Leitung:	Hans-Josef Tönges	
Datum:	Donnerstag, 16. August 2018 und Donnerstag, 20. September 2018	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	1. Juli 2018	

- Umgang mit der Führungsaufgaben in Veränderungsprozessen
- Erkennen von Mustern beim Treffen von Entscheidungen
- Ursachen von eventueller „Aufschieberitis“
- Aspekte planvoll abwägen und mögliche Folgen voraussehen
- Transparentes Entscheiden und Führen auch bei Widerstand
- Über den Tellerrand denken
- Systemisches (ganzheitliches) Denken und Handeln
- Hören auf den Bauch (Intuition)?
- Konzept des „Inneren Teams“
- Umgang mit Fehlern und Konsequenzen

Kompetenzen:

- Entscheidungsfähigkeit
- Selbstmanagement
- Ganzheitliches Denken

Methoden:

Der Verlauf und die Methodik des Seminars orientieren sich an den o. g. Inhalten und an den Anliegen der Teilnehmenden. ■

5.3. Das Team führen mit „TMS“

Die Vielfalt im Team sinnvoll nutzen
Seminar (1+1 Tage)

Mitarbeiterorientiert und zielbezogen zu führen bedeutet, Vielfalt zu ermöglichen, zu schätzen, zu fördern und zu verbinden. In einem Team, in dem jeder einzelne viel von dem tut, was er gern tut, erhöhen sich die Energie, die Begeisterung und das Engagement. „TMS“ (Team-Management-System) ist ein passendes Führungswerkzeug für dieses Ziel.

Nutzen:

- Führungskräfte werden gestärkt, im Sinne von Mitarbeiterzufriedenheit und Leistungsorientierung zielorientiert zu führen
- Ihre Teamfähigkeit und ihr Bewusstsein über ihre Rolle in einem funktionierenden Team werden gefördert, auch im Sinne eines ganzheitlichen Denkens
- Selbstmanagement und Organisationsfähigkeit werden erweitert, indem Wirkweisen von Teams erkannt und die wichtige Rolle des Verbindens von Funktionen und unterschiedlichen Präferenzen wahrgenommen werden

Inhalte:

Am ersten Tag des Seminars werden die Teilnehmenden das TMS kennen lernen und damit arbeiten. Das TMS beschreibt

Arbeitsfunktionen und Arbeitspräferenzen und beschäftigt sich mit der Frage: „Was macht Teams dauerhaft erfolgreich?“ Das Ziel des ersten Seminartags ist erreicht, wenn die Verbindung dieser Wirkweisen deutlich wurde und auf das eigene Team/die Abteilung übertragen werden konnte. Am zweiten Tag des Seminars geht es darum, die in der Zwischenzeit gemachten Erfahrungen zu erläutern und zu reflektieren. Das eigene Verständnis von Teamführung soll beleuchtet und weiterentwickelt werden. Dazu vervollständigen wir das TMS mit dem Modell der Linking Skills: Welche Kompetenzen muss ich für mich und in meinem Team entwickeln, damit ich alle Teammitglieder in ihren Präferenzen und Funktionen so zusammenbringen kann, dass sie und wir erfolgreich miteinander kooperieren?

Kompetenzen:

- Mitarbeiterförderung
- Teamfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit

Methoden:

- Inputs
- Übungen
- Transferaufgaben in die Praxis
- Praxisreflexion ■

Seminarnummer: 0806-18	Ort: Akademie, Bad Kreuznach	Teilnahmegebühr: 160 Euro
Zielgruppe:	Führungskräfte, vorrangig Team- und Gruppenleiter (Führungsebene 3 und 4)	
Teilnehmerzahl:	10 bis 16	
Leitung:	Conny Rotter, Dipl.Päd., Trainerin, Wiesbaden	
Datum:	Montag, 6. August 2018 und Montag, 12. November 2018	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	15.Juni 2018	

5.4. Zunder im Team – Kommunikation in schwierigen Situationen Seminar (2 Tage)

In der Zusammenarbeit in Gruppen und Teams gibt es Phasen von gelingenden und beflügelnden Arbeitsbeziehungen mit hoher Produktivität – und ebenso Phasen, in denen Widersprüche, Rivalitäten und Konflikte vermehrt wahrgenommen werden. Als Führungskraft sind Sie gefordert, rechtzeitig auf die Prozesse einzugehen und konstruktiv darauf einzuwirken. Führungsinterventionen zeigen Wirkung und beeinflussen die Gesprächskultur und die Kultur der Zusammenarbeit, so dass das Miteinander im Team wieder gut gelingt. In diesem Kurs werden wir am Vier-Faktoren-Modell der

Themenzentrierten Interaktion (TZI) die verschiedenen Ansatzpunkte zur Klärung von schwierigen Situationen und zur Stärkung des Miteinanders im Team reflektieren. Neben den Instrumenten der Analyse geht es aber auch darum, Methoden der motivierenden Beteiligung der Gruppenmitglieder kennen zu lernen und zu üben, so dass die beglückenden Momente der Zusammenarbeit wieder Aufwind bekommen.

Inhalte:

- Konfliktsignale im Vorfeld wahrnehmen und konstruktiv aufnehmen
- Eigener Umgang mit Konflikten und Konfrontation
- Schritte der Konfliktprävention und -bewältigung

- Entwicklungsphasen von Konflikten in Gruppen
- Problemlösungsstrategien
- TZI – Themenzentrierte Interaktion als Haltung und Methode

Nutzen

Sie erweitern Ihre Möglichkeiten, schwierige Arbeitssituationen zu durchdringen, und können involvierten Menschen in passender Weise Handlungsimpulse geben. Sie können Problemlösungsstrategien anwenden und stärken Ihre Fähigkeit, ganzheitlich zu denken.

Kompetenzen:

- Konfliktfähigkeit
- Teamfähigkeit

Methoden:

- Kurze theoretische Inputs zu den Themen
- Einzel- und Kleingruppenarbeit, Rundgespräche
- Übungen und kollegiale Beratung ■

Kursnummer 0621-18		
Teilnehmerzahl: 10 bis 14	Ort: Akademie	Teilnahmegebühr: 160 Euro
Zielgruppe:	Führungskräfte mit Teamleitungsfunktionen	
Leitung:	Elfriede Wollmann-Köthe	
Termin:	Donnerstag, 21. Juni 2018 bis Freitag, 22. Juni 2018	
Beginn/Ende:	Seminarzeiten der Akademie: 9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	15. Mai 2018	

5.5. Kritik äußern und aufnehmen,

Reflexionsgespräche führen Seminar (2 Tage)

Eine kritische und gleichsam wertschätzende Rückmeldung zu Leistungen und Verhaltensweisen von Kollegen/-innen ist entscheidend für die Gestaltung gelingender Arbeitsprozesse. Sie trägt dazu bei, für sich und andere eine realistische Selbsteinschätzung zu ermöglichen. Anstatt zu verurteilen, sollen konkrete Lernschritte und Verhaltensänderungen erfolgen. Kritik erzeugt aber häufig eine innere Abwehr und unangenehme Gefühle. Konstruktiv wird Kritik nur in einer kooperativen Haltung, einem gelingenden Dialog und einem respektvollen Umgang mit sich selbst und anderen. Es geht darum, konstruktive Kritik zu äußern, ohne das Gegenüber in seiner Persönlichkeit zu verletzen.

Nutzen:

Sie verstehen, weshalb Kritik häufig verletzend wahrgenommen wird. Sie wissen, welche Haltung hilft, mit den Reaktionen des Gegenübers gut/besser umzugehen. Sie können Kritik

wertschätzend formulieren und anhand des Leitfadens ein konstruktives Kritikgespräch/Reflexionsgespräch führen. Sie kennen Möglichkeiten, einen Umgang mit emotional verwirrenden Situationen zu finden, in denen man selbst kritisiert wird.

Inhalte:

- Kritik wertschätzend formulieren
- Kritik annehmen und produktiv nutzen
- Leitfaden für Reflexions- und Kritikgespräche
- Umgang mit den Reaktionen meines Gegenübers

Kompetenzen:

- Konfliktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit

Methoden:

Austausch eigener Erfahrungen, Arbeit mit einem konkreten Gesprächsleitfaden in Kleingruppen. Formulierung konkreter Kritikpunkte, ohne zu verletzen; in Einzel- und Partnerarbeit. ■

Seminarnummer: 0813-18	Ort: Akademie, Bad Kreuznach	Teilnahmegebühr: 65 Euro Mitarbeitende der Skd, 85 Euro Externe
Teilnehmerzahl:	12 bis 16	
Zielgruppe:	Alle Interessierten	
Leitung:	Katharina Mohs, Erwachsenenbildnerin, Mediatorin, Bad Kreuznach	
Datum:	Montag, 13. August 2018	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	2. Juli 2018	

5.6. Seminare zum Arbeitsrecht für Führungskräfte

Seminarreihe

Seiner Führungsverantwortung gerecht zu werden ist eine stetige Herausforderung. Diese Herausforderung will gemeistert werden. Ein Baustein hierzu ist, Grundkenntnisse im allgemeinen Arbeitsrecht zu erwerben. Neben der Bundesgesetzgebung spielen vor allem die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland eine besondere Rolle in ihrer Aufgabenerfüllung als Führungskraft. Aus dieser Praxis heraus ergeben sich Fragestellungen, die in dieser Fortbildung behandelt werden sollen. Schutzgesetze sollen zur Sicherheit der Mitarbeitenden beitragen. Allerdings ist auch hier die Wahrnehmung, dass Mitarbeitende die Umsetzung der Gesetze teilweise als hinderlich empfinden. Die Bundesgesetze sollen vorgestellt werden und anhand von praktischen Beispielen erläutert und der Umgang mit den Regelwerken in die tägliche Arbeit eingebunden werden.

Jedes Seminar muss einzeln gebucht werden.

Nutzen:

Die Seminarreihe dient dazu, im Alltag besser mit arbeitsrechtlichen Sachverhalten umgehen zu können. Nach dem Seminar sind Sie sensibler und sicherer im Umgang mit rechtlichen Sachverhalten.

Methoden:

- Visualisierung der Themen
- Referieren der benannten Themen
- Dialog
- Praxisbezogene Beschreibung zur Umsetzung der benannten Themen

Kompetenzen:

- Eigenverantwortung
- Folgebewusstsein

3 Seminarangebote:

Seminar 0314-A-18

(1/2 Tag), 14. März 2018 (9 Uhr bis 12.30 Uhr)

Welche Arten von Kündigungen gibt es?

- Rechtliche Grundlagen
- Darstellung der Grundlagen zum Ablauf von Kündigungen
- Spielen Abfindungen bei Kündigungen eine Rolle?
- Grundlagen zum Thema Abmahnung in Verbindung mit einer Kündigung
- Auflösungsvertrag
- Arbeitsverträge nach Vorlage der Arbeitsvertragsrichtlinie Diakonie Deutschland

Seminar 0417-AR-18

(1 + 1 Tage), 17. April 2018 und 7. Mai 2018

(9 Uhr bis 16.30 Uhr)

Allgemeine Vergütungsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD)

- Eingruppierung
- Arbeitszeitregelungen
- Grundlagen zur Dienstplangestaltung
- Weitere Grundlagen aus dem Mantelteil der AVR DD

Seminar 0829-AR-18

(1 Tag) 29. August 2018 (9 bis 16.30Uhr)

Arbeitsrecht für Führungskräfte – Mitarbeitenden-Schutzgesetze

- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Elternzeitgesetz ■

Seminarnummern: 0314-AR-18 0417-AR-18 0829-AR-18	Ort: Akademie, Bad Kreuznach	Teilnahmegebühr: kostenfrei für Mitarbeitende der Skd
Teilnehmerzahl:	12 bis 16	
Zielgruppe:	Alle Interessierten	
Leitung:	Andreas Ullrich, bisheriger MAV-Vorsitzender, langjähriges Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission, Diakonie Deutschland	
Beginn/Ende:	Regulär: 9 bis 16.30 Uhr, Halbtags: 9 bis 12.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	Für 0314-AR-18 am 1. Februar 2018 Für 0417-AR-18 am 1. März 2018 Für 0829-AR-18 am 15. Juli 2018	
Anmerkung	Jedes Seminar muss einzeln gebucht werden.	

5.7. Kompetenzkurs Konfliktlösung und Verständigung

Langzeit-Kurs

Konflikte gehören zum Alltag im Arbeitsleben und privaten Beziehungen

Unerwartet werden ehemals gute Partner zu Gegnern; die Zusammenarbeit und die Teamatmosphäre sind gestört. Die Konsequenzen sind spürbar:

- Menschliche Verletzungen entstehen,
- Motivation und Leistungsbereitschaft sinken,
- Zeit- und Kraftressourcen werden verschwendet,
- Resignation/„Dienst-nach-Vorschrift“ entstehen,
- menschliche Belastungen und der Krankenstand erhöhen sich.

Konflikte haben positives Veränderungspotenzial. Rechtzeitig erkannt und sinnvoll bearbeitet dienen Konflikte dazu, neue Sichtweisen, Methoden und Problemlösungen zu eröffnen, die ohne Auseinandersetzung keine Chance auf Umsetzung hätten. Deswegen glauben wir, dass in allen Konflikten Chancen für eine neue und bessere Verständigung liegen. Die Methoden der gewaltfreien Kommunikation (nach M. Rosenberg) und der Mediation helfen, diese Wege aktiv und zielführend zu gestalten.

Konflikte brauchen Unterstützung – „Erste Hilfe“ in schwierigen Situationen

Menschen brauchen in eskalierten Konflikten Unterstützung, um wieder einen gemeinsamen Weg finden zu können. Nach Teilnahme an diesem Kurs können Sie Ersthilfe in Konflikten und schwierigen Situationen leisten. Sie geben kein Urteil ab und keine Lösung vor. Stattdessen unterstützen sie die Konfliktparteien, selber einvernehmlich eine Lösung zu finden. Als „Lotse“ kennen sie die „Untiefen“ der Kommunikation und können sich und die Beteiligten sicher und Schutz gebend hindurchführen.

Inhalte:

- Aufrichtige Verständigung in Konflikten
- Konflikte in Kooperation und Teamarbeit
- Mediation – Streit schlichten
- Integration in Betrieb und Lebenswelt

Nutzen:

- Konflikte frühzeitig erkennen und analysieren
- eigene Konflikte gewinnbringend lösen
- Gesprächstechniken für die Deeskalation von Konflikten
- helfen, weitere Eskalationen zu vermeiden
- Kollegen/-innen und Vorgesetzte im Blick auf geeignete Lösungswege beraten
- Konflikte selber als unabhängige Dritte moderieren
- zu einer besseren Akzeptanz von einem konstruktiven Umgang mit Konflikten beitragen.

Kompetenzen:

- Konfliktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Selbstmanagement
- Glaubwürdigkeit
- Wertebewusstsein

Methoden:

Der Lehrgang ist in fünf Seminareinheiten eingeteilt, in denen sich die Teilnehmenden die Methode und die Haltung konstruktiver Konfliktlösung und Mediation erarbeiten. Er umfasst theoretische Einheiten, praktische Übungen und Reflexion eigener Erfahrungen. Zwischen den Seminareinheiten treffen sich die Teilnehmer/-innen in festen Arbeitsgruppen („Peergruppen“) für Praxisprojekte und kollegiale Beratung. Die Treffen werden auf Wunsch durch die Kursleiter begleitet. Der Kurs erfordert von den Teilnehmer/-innen gleichermaßen die Bereitschaft, sich intensiv mit dem Thema wie auch mit dem eigenen Konfliktverhalten auseinanderzusetzen. Die Fortbildung schließt mit einem Zertifikat der Akademie ab. ■

Seminarnummer: 1018-18	Ort: Akademie, Bad Kreuznach	Teilnahmegebühr: 650 Euro für Mitarbeitende der Skd, 780 Euro für Externe
Teilnehmerzahl	12 bis 16	
Zielgruppe:	Alle, die ihre Kommunikations- und Konfliktkompetenzen verbessern und andere Menschen unterstützen wollen, Konflikte konstruktiv zu lösen	
Leitung:	Katharina Mohs, Erwachsenenbildnerin, Mediatorin, Bad Kreuznach	
Daten:	Donnerstag, 18. Oktober bis Samstag, 20. Oktober 2018, Donnerstag, 29. November bis Freitag, 30. November 2018, Donnerstag, 17. Januar bis Freitag, 18. Januar 2019, Freitag, 29. März bis Samstag, 30. März 2019	
Beginn/Ende:	9 bis 16.30 Uhr	
Anmeldeschluss:	14. September 2018	

5.8. Führungsmodulare im Geschäftsfeld Krankenhäuser und Hospize

Als Führungskraft in Beschwerdesituationen mit Patienten und Angehörigen professionell handeln

Seminar (1 Tag)

Termine und nähere Informationen über Kai Eckstein, Pflegeentwicklung, Geschäftsfeld Krankenhäuser und Hospize

Rechtliche Fragestellungen im pflegerischen Alltag

Seminare (1-tägig)

Das Seminar wird viermal identisch angeboten. Interne Anmeldung/Organisation durch die Kollegen/-innen der Pflegeentwicklung

Geplante Termine:

13. August 2018 Kursnummer: 0813-IH-KUH-18

6. September 2018 Kursnummer: 0906-IH-KUH-18

19. Oktober 2018 Kursnummer: 1019-IH-KUH-18

22. November 2018 Kursnummer: 1122-IH-KUH-18

(Änderungen vorbehalten!)

Nähere Informationen über Kai Eckstein, Pflegeentwicklung, Geschäftsfeld Krankenhäuser und Hospize ■



6. Beratung und Entwicklung

Reflexion ist ein starker Motor für die persönliche Entwicklung. Unsere Beratungsangebote unterstützen Sie darin.

6.1. Kollegiales Coaching für Führungskräfte

Coaching in Kleingruppen

Führungskräfte sehen sich einer Vielzahl von Vorgaben und Zielen gegenüber, die zeitnah umgesetzt werden sollen. Dabei müssen notwendige Strukturen, Ressourcen und Rahmenbedingungen z. T. noch geschaffen werden. Steigende Ansprüche an Führungskräfte richten sich auch an die Personalführung. Das heißt: Sie sind gefordert, eine erweiterte Professionalität und Führungsidentität zu entwickeln.

Themen und Ziele:

Die Leitungskräfte reflektieren und explorieren gemeinsam mit dem Coach ihre Tätigkeit des Führens, Leitens und Gestaltens.

Im Fokus steht dabei die Transfer-Analyse, d. h.:

- Was konnte (zum Beispiel nach der Teilnahme an Seminaren wie „Führung leben“) umgesetzt werden?
- Welche neuen Impulse haben Sie in der letzten Zeit aufgenommen?
- Welche persönliche Entwicklung in der Berufsrolle hat es gegeben?
- Was geriet in Vergessenheit und warum?
- Was kann noch vertieft oder neu aufgegriffen werden?
- Was wird noch gebraucht?

Oft ergeben sich dabei wichtige Erkenntnisse, psychische Erleichterung, Wechsel der Sichtweisen und Änderungen der Grundhaltungen. Die Führungskräfte erarbeiten Problemlösungen und alternative Verhaltensweisen, die durchführbar und durchzuhalten sind. Zudem stärken sie ihre Zusammenarbeit und ihre Identifikation mit der Einrichtung.

Wenn gewünscht, gibt es Übungen zu Themen wie Gedächtnistraining, Gesprächsführung, Entspannung und Teamwork.

Es findet ein Ersttreffen für den 19. April 2018 um 17 Uhr statt, welches unverbindlich besucht werden kann. Die Interessenten können sich kennen lernen. Die Termine und Zeiten der fünf Coaching-Termine werden gemeinsam geplant. Nach dem Ersttreffen kann sich jede/r für oder gegen eine Teilnahme entscheiden. Die Gruppe ist für acht Personen geplant. Die Mindestbesetzung für eine sichere Durchführung beträgt sechs Personen. ■

Seminarnummer: 0419-D-18	Ort: Akademie, Bad Kreuznach	Teilnahmegebühr: 150 Euro für Mitarbeitende der Stiftung kreuznacher diakonie
Zielgruppe:	Führungskräfte	
Teilnehmerzahl:	6 bis 8	
Leitung:	Hans-Josef Tönges, Supervisor, Trainer	
Datum:	Donnerstag, 19. April 2018 Ersttreffen – 5 zweistündige Termine nach Absprache	
Beginn/Ende:	Jeweils 17 bis 19 Uhr bzw. nach Absprache	
Anmeldeschluss:	3. März 2018	

6.2. Mentor werden – Mentor suchen

Mentoring ist ein Instrument der Personalentwicklung, welches in Unternehmen eingesetzt wird, um über eine persönliche Beziehungen Wissen und Berufserfahrungen weiterzugeben. Dabei steht eine erfahrene Person (der Mentor) einer noch unerfahrenen Person (dem Mentee) zur Seite. Das Ziel besteht darin, den Mentee bei seiner beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Besonders zielt Mentoring auf die Vorbereitung auf verantwortungsvolle und komplexe Leitungs- oder Projektaufgaben.

Auch wenn die Stiftung kreuznacher diakonie noch kein ge-regeltes Mentoren- oder Traineeprogramm hat, möchten wir Ihre Suche nach für Sie geeigneten Mentoren unterstützen.

Das Referat Personalentwicklung:

- erhebt mit Ihnen zusammen die Ziele und Inhalte eines Mentorings,
- bietet einen individuellen Kompetenz-Check mit anschließender fachlicher Auswertung,
- unterstützt Sie bei der Suche nach einem Mentor in der Stiftung kreuznacher diakonie,
- berät bei Bedarf Mentor und Mentee bezüglich sinnvoller Strukturen der Zusammenarbeit,
- kann Berater für externe Coachings/Supervisionen empfehlen. ■

Seminarnummer: M-1-2018	Ort: Akademie, Bad Kreuznach	Teilnahmegebühr: keine
Zielgruppe:	Führungskräfte	
Teilnehmerzahl:	6 bis 8	
Leitung:	Andreas Mohs	
Datum:	nach Absprache	
Beginn/Ende:	nach Absprache	

6.3. Meine Kompetenzen einschätzen – Stärken kennen – eigene Ziele setzen

Individuelle und unabhängige Kompetenz-Bilanzierung und -Beratung (Beratungsangebot)

Es gibt viele Gründe, eine Kompetenzbilanzierung vorzunehmen:

- Sie wollen sich auf eine andere Position oder Aufgabe in der Stiftung kreuznacher diakonie bewerben
- Ihnen wird eine neue Position vorgeschlagen und Sie wollen mehr Sicherheit für Ihre Entscheidung
- Nach längerer Krankheit brauchen Sie eine Neueinschätzung, wie belastbar Sie sind

hinsichtlich vier Kompetenzbereichen und 64 Einzelkompetenzen, wo genau Ihre Stärken sind und was Sie tun können, diese produktiv in Arbeit und Leben einzubringen. Nach einer anonymen Beantwortung eines Online-Fragebogens erhalten Sie im anschließenden Auswertungsgespräch Ergebnisse differenziert erläutert und können eigene Ziele setzen sowie Maßnahmen erwägen und planen. Eine Kompetenzbilanzierung ist ein konstruktiver Lernimpuls und verhilft zu einer realistischen Selbsteinschätzung.

Die Beratung ist diskret, die Berater sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Kosten betragen ca. 50 Euro pro Auswertung. ■

Mit dem Instrument „KODE®“ und dem zertifizierten KODE-Berater (im Referat Personalentwicklung) erfahren Sie

Seminarnummer: K-1-2018	Ort: Akademie, Bad Kreuznach	Teilnahmegebühr: 50 Euro
Zielgruppe:	Führungskräfte	
Teilnehmerzahl:	Einzelangebot	
Ansprechpartner:	Andreas Mohs	
Datum:	nach Absprache	
Beginn/Ende:	nach Absprache	

6.4. Unser Team – mit Kultur und Struktur

Teamentwicklung in der eigenen Einrichtung oder Abteilung (Beratungsangebot)

Veränderungen in der betrieblichen Aufgabenstellung, den umzusetzenden Zielen und der Organisation haben oftmals Auswirkungen auf die Kooperation in Teams und Arbeitsgruppen/Abteilungen.

Schwierige Kooperation beeinträchtigt oftmals die befriedigende Aufgabenerfüllung. Sie bringt unter Umständen Krankheitszeiten, Motivationsverlust und andere negative

Folgen mit sich. Eine Neujustierung des Miteinanders und/oder der Arbeits- und Ablaufstrukturen wird ggf. notwendig. Wie eine „Motorinspektion“ beim Auto ist ein reflektierender und wertschätzender Blick auf die eigene Zusammenarbeit auch oder sogar bewusst ohne einen äußeren Anlass sinnvoll – als Teil der Team- und Mitarbeiterpflege, damit es eben weiter rund läuft!

Sprechen Sie uns als Durchführende oder Vermittler von kompetenten internen wie externen Fachkräften für Teamentwicklung und (Veränderungs-)Prozessbegleitung an. ■

Ort: Bad Kreuznach, Akademie oder nach Vereinbarung „vor Ort“		Teilnahmegebühr: Information auf Anfrage
Zielgruppe:	Mitarbeiter und Team/ Abteilungsleiter	
Ansprechpartner	Andreas Mohs, Dipl.-Päd., Akademieleiter Tel. 0671/605-3480	
Datum:	Nach Vereinbarung	
Beginn/Ende:	Nach Vereinbarung	
Anmerkungen:	Bitte sprechen Sie uns an	



An das
Referat Personalentwicklung
Stiftung kreuznacher diakonie · Akademie
Bösgrunder Weg 10
55543 Bad Kreuznach

Fax 0671 / 605-3883
E-Mail akademie@kreuznacherdiakonie.de

Anmeldung für Fortbildungen und Beratungen 2018

- Seminarnummer _____
- Seminarbezeichnung _____
- Vorname/Name _____
- Einrichtung _____
- Straße _____
- PLZ/Wohnort _____
- Tel. priv./dienstl. _____
- E-Mail _____
- Tätigkeit _____
- Seminargebühren: Bitte zahlen Sie erst nach Erhalt der Rechnung (i. d. R. 6 Wochen vor Seminarbeginn).
Für Mitarbeitende der Stiftung kreuznacher diakonie gelten die Fortbildungsrichtlinien.
- Kündigungsregeln: Eine Kündigung ist bis 4 Wochen vor Seminarbeginn kostenfrei und muss schriftlich erfolgen.
4 bis 2 Wochen vor Beginn werden 50% der Seminarkosten fällig, ab 2 Wochen vor Veranstaltungsbeginn 100%. Bei
Stellung von entsprechenden Ersatzteilnehmern werden keine Zusatzkosten berechnet.
- Übernachtungen: Es erfolgt keine automatische Zimmervergabe.
- **Unterschrift** _____
- Eine abweichende Rechnungsadresse bitte hier angeben

Adresse

PLZ

Ort

Für Mitarbeiter/-innen der Stiftung kreuznacher diakonie erforderlich:
Geschäftsbereich Name der/des Vorgesetzten

Unterschrift der/des kostenverantwortlichen Vorgesetzten:

Stiftung kreuznacher diakonie

Die Stiftung kreuznacher diakonie ist eine gemeinnützige und mildtätige kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts und wurde 1889 in Bad Sobernheim als Diakonissen-Mutterhaus gegründet. Heute hat die Stiftung kreuznacher diakonie ihren Sitz in Bad Kreuznach und ist Träger von Einrichtungen in Rheinland-Pfalz, Saarland und Hessen.

Seit über 125 Jahren nimmt die Stiftung kreuznacher diakonie teil am Auftrag der Kirche, Gottes Liebe zur Welt in Jesus Christus allen Menschen zu bezeugen. Sie weiß sich diesem Auftrag verpflichtet und beteiligt sich seit ihren Anfängen an der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der Kirche. Die Stiftung nimmt sich besonders Menschen in leiblicher Not, in seelischer Bedrängnis und in sozial benachteiligten Verhältnissen an. Diesen Auftrag fördern in besonderer Weise die Diakonischen Gemeinschaften Diakonissen-Mutterhaus und Paulinum.

Die diakonisch-sozialen Angebote der Stiftung sind in fünf Geschäftsfeldern organisiert:

- **Krankenhäuser und Hospize**
- **Leben mit Behinderung** · Rehabilitation, Förderschulen, Wohnungen und Werkstätten für Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen und/oder psychischen Erkrankungen sowie Integrationsabteilungen
- **Seniorenhilfe** · Betreuungs- und Wohnangebote für Menschen im Alter und Pflegebedürftige
- **Kinder-, Jugend- und Familienhilfe** · Tagesstätten, familienentlastende Dienste und Inobhutnahmen
- **Wohnungslosenhilfe** · dezentrale Wohnangebote, ambulante Hilfen wie Straßensozialarbeit, Tagesaufenthalte und Nachbetreuung

Die Stiftung bietet rund 750 pflegerische, pädagogische und diakonisch-theologische Aus- und Weiterbildungsplätze. Täglich nehmen Tausende von Menschen Dienstleistungen der Stiftung kreuznacher diakonie in Anspruch. Rund 6.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Arbeitsplatz bei der Stiftung kreuznacher diakonie.

Stiftung kreuznacher diakonie

Akademie

Bösgrunder Weg 10

55543 Bad Kreuznach

Tel. 0671 / 605-3532 · Fax 0671 / 605-3883

E-Mail akademie@kreuznacherdiakonie.de

www.kreuznacher-akademie.de

Herausgeber	Stiftung kreuznacher diakonie, Kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts, Ringstraße 58, 55543 Bad Kreuznach
Verantwortlich	Dipl.-Päd. Andreas Mohs · Akademieleiter
Redaktion	Dipl.-Päd. Andreas Mohs · Akademieleiter
Layout Grafik	Referat Kommunikation
Bilder	Nico Neuwirth
Druck Auflage	1000 Stück · Februar 2018

