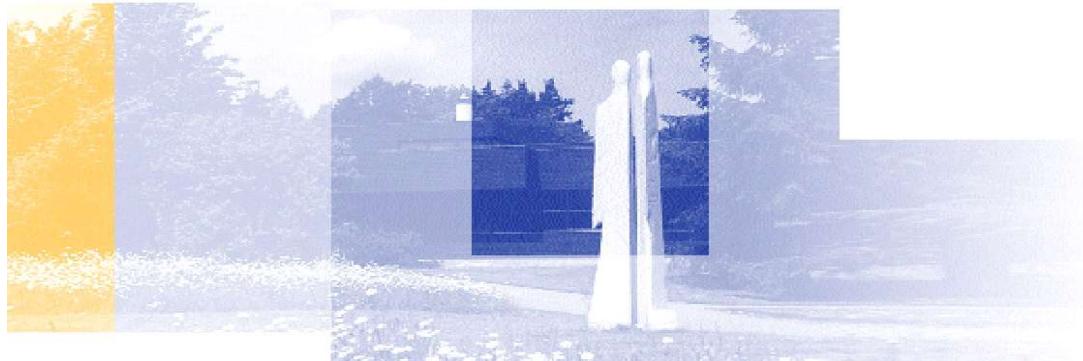




Anmeldung und weitere Informationen

Evang.-Luth. Gemeindeakademie
Rummelsberg 19
90592 Schwarzenbruck

Tel. 09128 / 91 22 0
Fax 09128 / 91 22 20

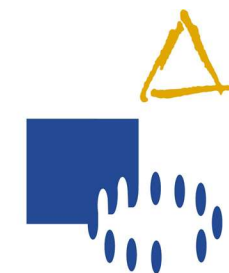
E-Mail: gemeindeakademie@elkb.de
www.gemeindeakademie-rummelsberg.de

LEITUNGSTRAINING MITTLERE EBENE 2019/2020

für Frauen und Männer in Leitungsverantwortung auf
der mittleren Ebene:

z.B.

Dekaninnen und Dekane,
Superintendentinnen und Superintendenden
ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter,
Seniorinnen und Senioren;
Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen und
Diensten



Die neue Situation:

Die mittlere Leitungsebene spielt eine wichtige Rolle in den Veränderungsprozessen, die derzeit in unseren Landeskirchen geplant, beschlossen und umgesetzt werden.

Das führt zu neuen Aufgabenstellungen. Die Rolle von Leitungsverantwortlichen auf der mittleren Ebene verändert sich und die Erwartungen an das Leitungshandeln und die Qualität des Führungsverhaltens steigen:

- Durch Umstrukturierungen entstehen größere Aufgaben- und Zuständigkeitsbereiche.
- Die Rolle gegenüber Gemeinden und Landeskirche (Stichwort "Stärkung der Mittleren Ebene") verändert sich. Es wird spannungsreicher und erfordert Klärung und Festlegung der nun geltenden (neuen) Spielregeln.
- Die Planung, Begleitung und Moderation von Prozessen, so wie Konflikt- und Veränderungsmanagement gehören zunehmend zum Alltag der Leitungsverantwortlichen.
- Die gesellschaftlichen und demografischen Umbrüche stellen hohe Ansprüche, wenn es darum geht, dem Auftrag der Kirche vor Ort Gestalt zu geben und Mitarbeitende – ob ehren- oder hauptamtliche – in ihrem Dienst zu begleiten und zu unterstützen.

Die bisherigen Aufgaben, wie sie in den jeweiligen Kirchenordnungen beschrieben sind, bleiben aber weiterhin bestehen. Sie stehen sogar teilweise unverbunden oder im Widerstreit zu den neuen Erfordernissen von Leitung und Führung.

In den letzten Jahren haben wir unser Trainingsangebot immer wieder an diese neuen Leitungssituationen angepasst. Wir bieten für die Teilnehmenden den Rahmen, ihr Leitungshandeln bezogen auf ihre konkrete Situation zu reflektieren und wenn nötig zu verbessern.

Zielsetzungen und Themenfelder:

Das Training zielt ab auf eine umfassende Weiterentwicklung Ihrer Leitungskompetenz in den Aspekten personale Kompetenz, Rollen- und Systemkompetenz.

Die Themenschwerpunkte der drei Bausteine:

- Die eigenen Ressourcen fürs Führen und Leiten entdecken und entwickeln
- Personalführung und -entwicklung
- Führen im Wandel (Veränderungs- und Konfliktmanagement)

Arbeitsweise:

Das Trainingskonzept ist teilnehmerorientiert. Neue Inhalte und Informationen werden miteinander erarbeitet und erfahrbar gemacht.

Zu den Methoden gehören Impulsreferate, Einzel- und Gruppenarbeit, Feedback, Rollenspiel, Gesprächstraining und Fallarbeit. Es geht um ein ganzheitliches Lernen, das Kreativität, Gefühle und Intuition mit einbezieht.

Zielgruppe:

Neueinsteiger und Führungskräfte, die nach einiger Zeit ihre Leitungspraxis überprüfen und kompetent weiterentwickeln möchten. Außerdem eignet es sich zur gezielten Vorbereitung auf ein Leitungsamt der mittleren Ebene.

Kosten:

€ 2.150 für alle drei Bausteine (Kursgebühr, Unterbringung und Verpflegung).

€ 1.850 für Teilnehmende aus dem Bereich der ELKB.

(Teilweise Kostenerstattung über das Fortbildungsreferat ist möglich.)

1. TRAININGSBAUSTEIN (23. – 26.09.2019)

„Ich als Führungsperson“:

Die eigenen Möglichkeiten und Begrenzungen kennenlernen

Wir arbeiten mit dem Personalentwicklungsinstrument DISG von Persolog. Es hilft dazu, eigenes (Führungs-)Verhalten zu beschreiben und mit dem Verhalten anderer in Beziehung zu setzen.

Die dabei gewonnenen Erkenntnisse sind in verschiedenen Führungssituationen hilfreich. Wir trainieren vor allem ihren Einsatz im Mitarbeitergespräch.

Das eigene Leitungsprojekt

Während des Trainings soll von jedem/jeder Teilnehmenden ein Leitungsprojekt durchgeführt werden. In der Regel handelt es sich dabei um Themen, die sowieso auf der eigenen To-Do-Liste stehen. Sie dienen im Training dazu am „Projekt zu lernen“.

Außerdem wird jeder/jede Teilnehmende einen/eine andere/n aus dem Trainingskurs bei ihrem/seinem Projekt „coachend“ begleiten.

Die Auswertung der Leitungsprojekte und der Coachingerfahrungen erfolgt dann jeweils im zweiten und dritten Baustein.

2. TRAININGSBAUSTEIN (13. – 16.01.2020)

Personalführung – Personalentwicklung

Wie kann Führungsverhalten dazu beitragen, dass Menschen ihre Aufgaben gut, gern und wohlbehalten erfüllen können?

Auf dem Hintergrund des Konzeptes des Situativen Führens werden Szenarien für die Personalführung von Mitarbeitenden im eigenen Verantwortungsbereich entwickelt. Impulse aus dem Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erweitern das Handwerkszeug.

Gesprächstraining

Mitarbeiterführung braucht Kommunikation. Deshalb ist ein Schwerpunkt dieses Bausteins das Gesprächstraining, in das konkrete Situationen aus dem eigenen Arbeitsfeld eingebracht und intensiv bearbeitet werden können.

Weitere hilfreiche Modelle für das Führen von Gesprächen (Gewaltfreie Kommunikation, Anerkennender Erfahrungsaustausch,...) werden bei Bedarf vorgestellt.

3. TRAININGSBAUSTEIN (27. – 30.04.2020)

Führen im Wandel: „Veränderungen begleiten – Konflikte moderieren“

Gerade in Veränderungssituationen ist es wichtig, die dabei ablaufenden Prozesse zu verstehen und deuten zu können. Erst dann lassen sich situationsbezogene Handlungskonzepte entwickeln, die es ermöglichen Mitarbeitende gut durch Veränderungssituationen zu begleiten und zu führen.

In diesem Trainingsbaustein arbeiten die Teilnehmenden an einem Prozess aus dem eigenen Verantwortungsbereich. Sie lernen Veränderungssituationen unter verschiedenen Blickwinkeln wahrzunehmen und zu analysieren, um daraus konkrete Schlüsse für ihr Vorgehen zu ziehen mit einem Schwerpunkt auf Prozessgestaltung und Entscheidungsfindung.

Parallel dazu wird hilfreiches Handwerkszeug für die Moderation konfliktreicher Situationen vorgestellt und erprobt.

Am Ende steht eine umfangreiche Trainingsauswertung: „Was hat sich für mich und meine Rolle als Führungskraft geklärt?“ „Wie hat sich mein Handlungsspielraum verändert/erweitert?“

Eine Veränderung der Schwerpunktsetzungen innerhalb der drei Bausteine ist möglich.

Termine und Zeiten:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| 1. Baustein: 23. – 26.09.2019 | Beginn: 13.30 Uhr; Ende: 12.30 Uhr |
| 2. Baustein: 13. – 16.01.2020 | Beginn: 13.30 Uhr; Ende: 12.30 Uhr |
| 3. Baustein: 27. – 30.04.2020 | Beginn: 13.30 Uhr; Ende: 12.30 Uhr |

Die Trainingsleitung:

Dr. Susanne Schatz

Pfarrerin,
Leiterin der Gemeindeakademie,
Systemische Coachin (SG),
tätig im Bereich Fortbildung,
Organisations- und Dekanatsberatung,
Coaching.



Veronika Zieske

Pfarrerin, Systemische Beraterin
Studienleiterin an der Gemeindeakademie,
tätig im Bereich Ausbildung/Fortbildung/Training,
Gemeinde- und Dekanatsberatung.



Wer wir sind und was wir machen:

Die Gemeindeakademie ist eine Facheinrichtung für kirchliche Organisationsentwicklung. Wir beraten Verantwortliche in Gemeinden und Dekanatsbezirken, sowie in Einrichtungen in Kirche und Diakonie bei Veränderungsprozessen und in Konfliktsituationen. Unser Schwerpunkt liegt in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern. In den letzten 15 Jahren sind wir darüber hinaus in vielen anderen Landeskirchen tätig.

Vor allem die Führungskräfte der mittleren Leitungsebene finden bei uns regelmäßig Angebote. Diese helfen ihnen das eigene Leiten und Führen zu reflektieren. Sie bekommen neue Werkzeuge und Ideen für sich verändernde Leitungsaufgaben und trainieren immer wieder ihre Fertigkeiten, vor allem im Bereich Kommunikation und Gesprächsführung.

In den letzten Jahren haben immer mehr Landeskirchen die Einladung zu Trainingskursen an die Gemeindeakademie an ihre Führungskräfte weitergegeben. Mittlerweile werden die Kurs- und Trainingsangebote von einer „bunten“ Mischung von Teilnehmenden aus verschiedensten Landeskirchen und unterschiedlichen Arbeitsfeldern besucht.

Einzelne Führungskräfte finden bei uns ein qualifiziertes Coachingangebot. Es wird vor allem beim Neueinstieg in eine Führungsposition genutzt oder wenn schwierige und komplexe Leistungsanforderungen anstehen.

In unseren verschiedenen Angeboten für die Leitungsverantwortlichen der mittleren Ebene können wir unsere ganze Palette von Erfahrungen aus Trainings, Beratungen und der individuellen Begleitung zur Verfügung stellen.

Wenn wir aus diesem Hintergrund gute Leitung beschreiben, dann verwenden wir drei Begriffspaare, die in unserer Trainings- und Beratungsarbeit eine wichtige Rolle spielen: **Wahrnehmen und Wertschätzen, Fördern und Fordern, Begleiten und Unterstützen.**