



Entwicklungsprogramme für soziale Einrichtungen

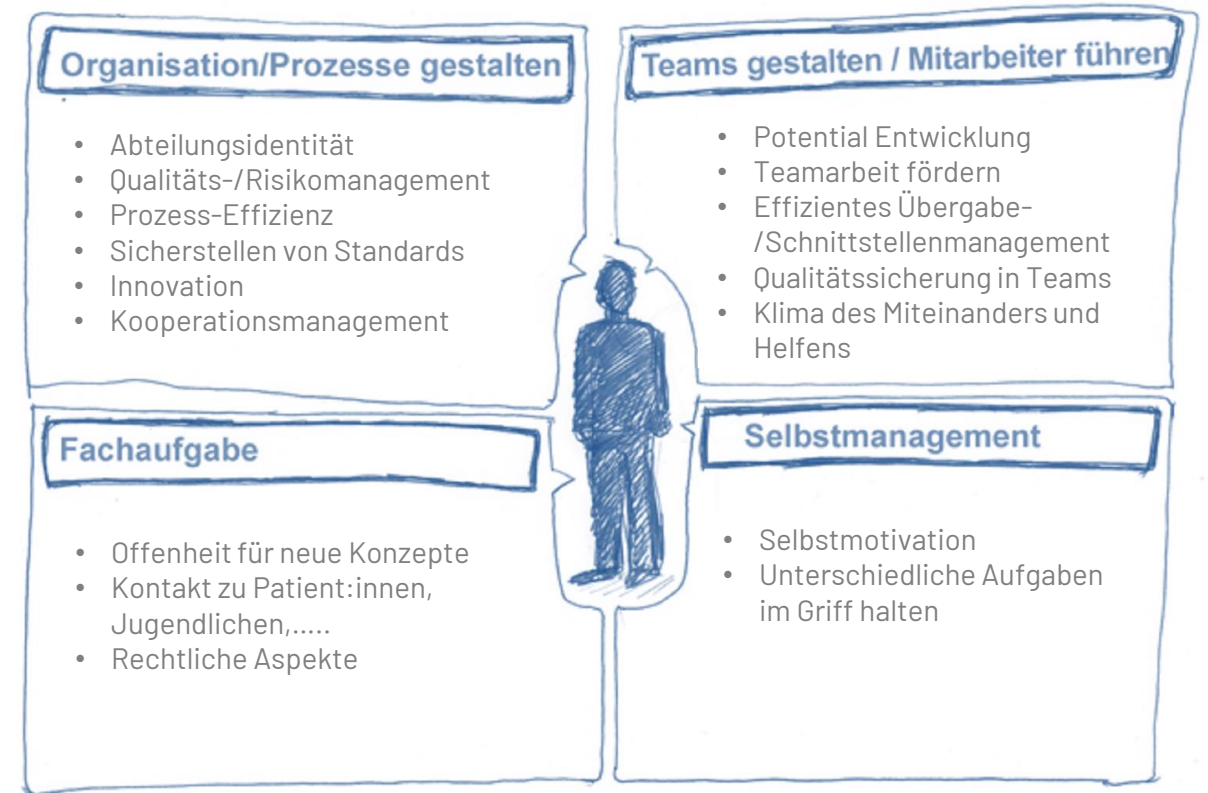
Kompetenzentwicklung für Führungskräfte im Sozialwesen





Soziale Einrichtungen stehen vor besonderen Herausforderungen! Die Anforderungen an Führung sind besonders.

- Soziale Einrichtungen sind ein wesentlicher Baustein unserer Gesellschaft
- Die herrschenden Herausforderungen konfrontieren Führungskräfte mit besonderen Fragestellungen und Aufgaben
- Multiperspektiven-Erwartungen sind verstärkt in der Führungsarbeit zu spüren
- Teamarbeit hat in Sozial-Einrichtungen einen hohen Stellenwert, somit ist Führung hier Dienstleistungsfunktion
- Führungskräfte machen den Unterschied in sozialen Einrichtungen. Sie bestimmen Kultur, die Art und Weise des Miteinanders und schlussendlich die Qualität.
- Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels machen Führungskräfte den Unterschied
- Führungsarbeit wird in sozialen Einrichtungen durch Mitarbeiter:innen besonders bewertet

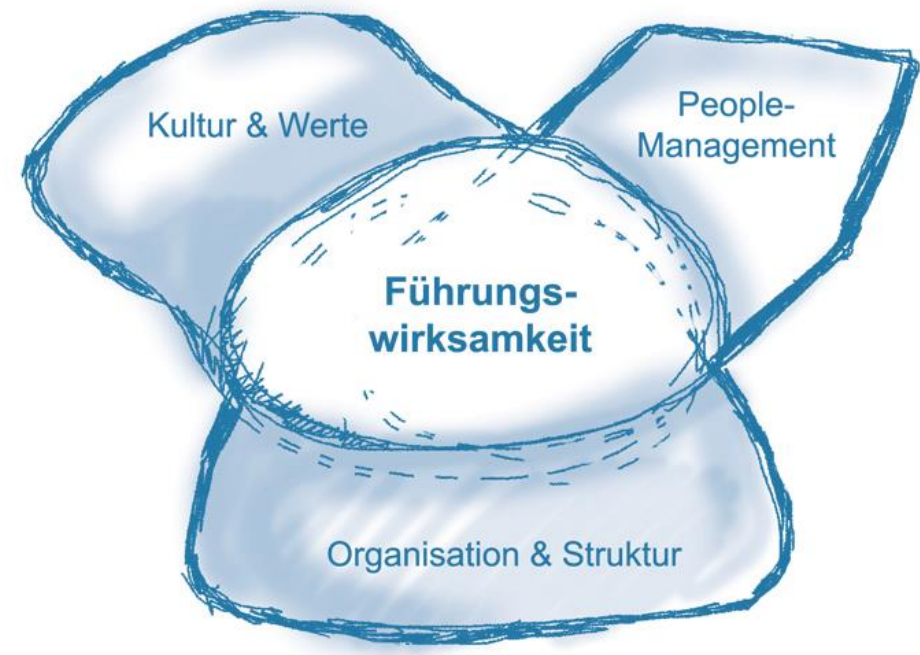


Beispiele für Multiperspektivität



Wir verstehen soziale Organisationen!

- Wir kombinieren den sozialen Kernauftrag (z.B.: Kindeswohl, Pädagogik, Pflege) mit Aspekten des Managements (Betriebswirtschaftliche Fragestellungen). Die oft wahrgenommenen Widersprüche sehen wir als Kernauftrag der Führung
- Wir kennen die DNA von sozialen Einrichtungen aus der eigenen Praxis
- Gerade in anspruchsvollen Zeiten stärken wir die Kernkompetenz der Führung: die persönlichen Leadership-Qualitäten der Führungskraft
- Wir bringen Erfahrung aus Organisationsentwicklungsprojekten in sozialen Einrichtungen mit ein
- Unser systemischer Background steht für hohe Anschlussfähigkeit an Sozialeinrichtungen





Führungskräfteentwicklung in Sozialeinrichtungen

Teilnehmer:innen lernen das methodische Rüstzeug der Führung kennen und werden zu Führungskräften, die nicht nur Methoden beherrschen, sondern diese auch situativ richtig einsetzen.

Modul 1:

Führen von Mitarbeiter:innen

Schwerpunkte im Überblick

- Rolle der Führungskraft
- Erwartungen an Führungskräfte – 360 Grad
- Mitarbeiter:innen Entwicklung
- Kommunikation als Führungsaufgabe
- Umgang mit Konflikten
- Erwartungen der Mitarbeiter:innen vs. Anforderungen der Organisation
- Einsatz von Supervision
- Selbstmanagement als Führungsaufgabe
- Selbstmotivation

Modul 2:

Führen von Teams

Schwerpunkte im Überblick

- Arten von Teams in sozialen Einrichtungen
- Phasen der Team-Entwicklung
- Rolle der Führungskraft in Teams
- Selbstorganisation in Teams
- Teams und Qualitätssteuerung
- Feedback in Teams
- Kommunikation in Teams
- Sitzungsmanagement
- Entscheidung
- Vertrauen und Kontrolle in Team-Settings

Modul 3:

Gestaltung von Veränderung

Schwerpunkte im Überblick

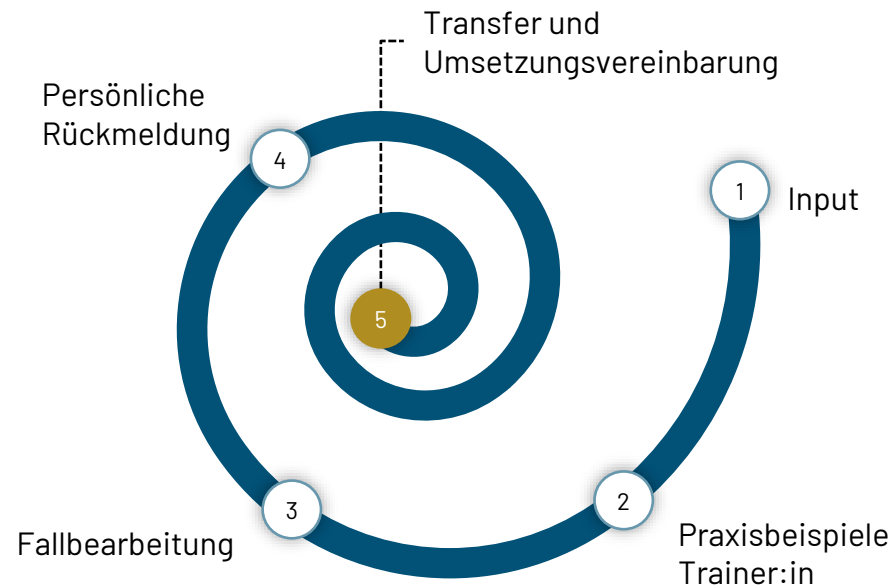
- Etablierung neuer Konzepte
- Aufbau von neuen Standards
- Weiterentwicklung von Haltungen
- Umsetzen von Gesamt-Veränderungen
- Phasen der Veränderungen
- Interventionen
- Umgang mit Konflikten und Spannungen
- Fördern von Kooperation zw. Bereichen und Abweichungen

Optionale Elemente zur Seminarreihe – Entwicklungsprogramme als gemeinsame Lernreise:

- Kamingespräche
- Persönlichkeitsprofile
- Selbst-Diagnose zum Start
- Transfer und Projektarbeiten



Der Trainingsansatz = Umsetzung



Unsere Expertise in Gruppendynamik garantiert eine Seminar Atmosphäre, die von Offenheit geprägt ist – die Basis für klares Feedback. Klares Feedback ist für uns die Keimzelle der Entwicklung!



Das passende Programm für jede Hierarchiestufe

- Wir bieten maßgeschneiderte Programme für unterschiedliche Hierarchien-Ebenen in sozialen Einrichtungen an
- Themen werden auf die besonderen Herausforderungen der jeweiligen Einrichtung angepasst
- Verknüpfung von Entwicklungsprogrammen mit OE-Themen

Oberste Führungsebens

Organisationsdesign, Zusammenspiel gestalten, indirektes Führen, Strategieentwicklung, Optimierung und Innovation, Teamarbeit auf Führungsebene, Internationalisierung gestalten

Abteilungsleiter:in

Indirektes Führen, Kooperation zwischen Abteilungen, Veränderung gestalten, Strategien umsetzen, Abteilung- und Prozessorientierung etablieren

Teamleiter:in und neu in der Führung

Rolle der Führungskraft, Entwicklung von Mitarbeiter:innen, Konfliktmanagement, Teamarbeit gestalten, Abteilungen aufbauen

High Potential

Selbstmanagement, Präsentation/Kommunikation, Laterales Führen

Organisation

Team

Selbstkompetenz

Mitarbeiter:innen-Führung



Wir und unser Team freuen uns
auf die Zusammenarbeit!

Kontaktieren Sie uns.



Martin Penz
Managing Partner



Bernd Knünz
Managing Partner



Clemens Schmoll
Managing Partner



Natalie Marinell
Partner



Strategie | Transformation | Organisationsdesign

Implementing Partners OG
Fallmerayerstraße 3
6020 Innsbruck

office@implementing-partners.com
+43 664 566 88 81
www.implementing-partners.com

