

FK Plus 2022/2023

Entwicklungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte des Landratsamtes Waldshut

Wir glauben, jeder kann führen lernen!
Sie bringen Empathie mit –
das Handwerkszeug vermitteln wir Ihnen.

Stand: 21.12.2021

So sieht der Ablauf aus

Zielgruppe: Personen *mit Potenzial* für eine erste Führungsfunktion oder Führungskräfte, die kürzlich eine erste Führungsfunktion übernommen haben

Gruppe: max. 12 Personen

Dauer: 12 Monate

<p>Start: 18.07.2022 Dauer: 0,25 – 0,5 Tage</p>	<p><u>Kick-off</u></p>	<p>LRA Waldshut</p>
<p>20.07. – 21.07.2022 Dauer: 2,0 Tage</p>	<p><u>Vom Kollegen zur Führungskraft</u> Trainer: Simon Grün, IMAKA GmbH</p>	<p>IMAKA Präsenz</p>
<p>28.09.2022 Dauer: 1,0 Tage</p>	<p><u>Projekthaft denken und Handeln</u> Trainer: Christian Kraus, IMAKA GmbH</p>	<p>IMAKA Präsenz</p>
<p>27.10.2022 Dauer: 0,25 Tage</p>	<p>Quartalsnachmittag: Blick über den Tellerrand Aktuelle Themen im Landratsamt</p>	<p>LRA Waldshut</p>
<p>14.11. – 15.11.2022 Dauer: 2,0 Tage</p>	<p><u>Führung heißt Gespräche führen</u> Trainer: Simon Grün, IMAKA GmbH</p>	<p>IMAKA Online oder Präsenz</p>

05.12. – 16.12.2022 Dauer: 2,0 Tage	Hospitanz im Landratsamt in einem anderen Bereich	LRA Waldshut
1. Quartal 2023 Dauer: 0,25 Tage	Kaminabend mit Herrn Landrat Dr. Martin Kistler	LRA Waldshut
25.01.2023 Dauer: 1,0 Tage	<u>Veränderungsmanagement im Kontext aktueller Herausforderungen</u> Trainer: Simon Grün, IMAKA GmbH	IMAKA Online
Januar – Juni 2023 Dauer: 3,0 Tage	Hospitanz in einem Unternehmen	
19.04. – 20.04.2023 Dauer: 2,0 Tage	<u>Werteorientierung in der Führungsarbeit Grundlagen des Zeit- und Selbstmanagements</u> Trainerin: Claudia Moik, IMAKA GmbH	IMAKA Online oder Präsenz
2. Quartal 2023 Dauer: 0,25 Tage	Quartalsnachmittag: Blick über den Tellerrand Aktuelle Themen im Landratsamt	LRA Waldshut
12.07.2023 Dauer: 1,0 Tage	<u>Kollegiale Beratung</u> Trainer: Simon Grün, IMAKA GmbH	IMAKA Präsenz
XX.07.2023 Dauer: 1,0 Tage	<u>Abschluss der Reihe mit hausinterner Präsentation und Übergabe Zertifikat</u>	LRA Waldshut

Kick-off am 18.07.2022

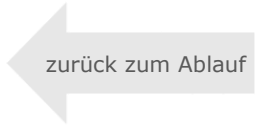
Der **Auftakt** der Entwicklungsreihe „Führung lernen“ beginnt mit einem hausinternen **Kick-Off Event**.

Agenda:

- Programmöffnung
- Vorstellungsrunde der am Programm teilnehmenden Personen
- Erwartungsabfrage
- Zielsetzung und Vorstellung des Entwicklungsprogramms (Trainingsbausteine, Quartalsnachmittage, Kaminabend, hausinterne Hospitanz, Hospitanz in einem Unternehmen, Projektarbeiten mit Abschlusspräsentation)
- Vorstellung möglicher Projektarbeiten durch das Landratsamt
- Beantwortung der Fragen der direkten Führungskräfte

Moderation: Haupt- und Personalamt

Dauer: 0,5 Tage



zurück zum Ablauf

Vom Kollegen zur Führungskraft

Der Rollenwechsel vom Kollegen zur Führungskraft stellt für Mitarbeitende eine besondere Herausforderung dar. Einerseits müssen sie sich in ihrer neuen Position zurechtfinden, andererseits müssen sie das Verhältnis zu den ehemaligen Kollegen neu definieren. Zudem müssen sie lernen, die Anforderungen von „New Work“ mit den gewachsenen Strukturen und Verhaltensweisen in Einklang zu bringen. In diesem Training erarbeiten sich die Teilnehmenden Schritt für Schritt ein eigenes Selbstverständnis als Führungskraft und lernen den Übergang in die neue Rolle gezielt zu gestalten.

Inhalte:

- Ein Verständnis von Führung entwickeln
 - Führung - vom Neandertal zu New Work
 - Grundsätze, Aufgaben und Werkzeuge wirksamer Führung
 - Rollenverständnis und Rollenerwartungen
 - Fach- und Führungsaufgaben in Balance
- Motivation – was treibt den Menschen an?
 - Motivation und Motivierung
 - Bedürfnisse als Schlüssel zur Motivation
- Vom Kollegen zur Führungskraft
 - Umgang mit ehemaligen Kollegen und Kolleginnen
 - Die ersten 100 Tage
 - Die Antrittsrede



Methoden:

Lehrgespräch, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Diskussion, situative Übungen, Kleingruppenarbeit in Breakout-Sessions

Dauer: 2 Tage

Projekthaft Denken und Handeln

Projekte nehmen in den Verwaltungen immer mehr Raum ein, sei es durch Umorganisationen, Prozessveränderungen oder die Erledigung von neuen Aufgaben. Vor allem durch die Digitalisierung werden in allen Bereichen Projekte initiiert, die auch Projekt- und Veränderungsmanagement-Kompetenzen erfordern, insbesondere bei jungen und etablierten Führungskräften.

Projekthaft zu handeln stellt die Herausforderung dar, nicht nur schlicht die Arbeitsorganisation und -prozesse zu überdenken, sondern auch die Organisationskultur und die grundsätzliche Art und Weise des Zusammenwirkens aller Beteiligten zu verändern.

Der Workshop gibt Nachwuchsführungskräften und Führungskräften einen Einblick bzgl. erfolgreicher Planung und Durchführung sowie dem - oft vernachlässigten - sauberen Abschluss von Projekten. Hierzu werden Techniken und Tools vorgestellt. Die Teilnehmenden üben den Einsatz von modernen Projektmanagement-Ansätzen und reflektieren im Anschluss deren mögliche Einsatzbereiche. Checklisten und Praxisbeispiele aus der Beratungspraxis von IMAKA unterstützen diesen Erkenntnisprozess.

Inhalte:

- Erfolgreiches Projektmanagement
- Mitwirkung in Projekten
- Projektmanagement-Tools
- Besonderheiten Digitalisierungsprojekte

Methoden:

Input von Theorie, Tools und Modellen; Ergänzung durch Praxisbeispiele; Einzel- und Kleingruppen sowie Plenumsdiskussion; Bearbeitung von konkreten Praxisfällen und Transfer auf die Situation der Teilnehmenden

Dauer: 1 Tag



zurück zum Ablauf

Führung heißt Gespräche führen (1)

Repräsentativen Umfragen zufolge verbringen Führungskräfte zwischen 40 und 90 Prozent ihrer Arbeitszeit damit zu kommunizieren. Kommunikation ist das „Transportmittel“ der Führungswerkzeuge und bestimmt nicht selten den Erfolg einer Führungskraft. Der Wechsel in die Führungsposition bringt außerdem ganz neue Herausforderungen an die kommunikativen Fähigkeiten mit sich.

Inhalte:

- Kommunikation – was ist das eigentlich?
 - Kommunikationsmodelle und -theorien
 - Kommunikationskompetenz als Schlüsselqualifikation für die agile Führung
- Wahrnehmung und Wirklichkeitskonstruktion
 - Wie wirklich ist die Wirklichkeit?
 - Mögliche Risiken bei der Einschätzung von Mitarbeitenden
- Grundlagen der partnerzentrierten Gesprächsführung
 - Ich-Botschaften senden
 - Aktiv Zuhören in drei Schritten
 - Fragetechniken aktiv nutzen
 - Konstruktives Feedback geben und nehmen



Führung heißt Gespräche führen (2)

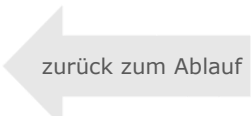
- Gesprächsaufbau und -gestaltung
- Ziele im Gespräch vermitteln
 - Führen mit Zielen – wozu?
 - SMARTe Ziele formulieren
- Delegation
- Gesprächsübungen als Situationstraining im reflecting team
- Ergänzend wird situativ auf wesentliche Botschaften und Orientierungsmodelle aus Modul 1 Bezug genommen

Methoden:

Lehrgespräch, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Diskussion, praktische Gesprächsübungen ggfls. mit Videofeedback

Dauer: 2 Tage



 zurück zum Ablauf

Veränderungsmanagement im Kontext aktueller Herausforderungen (1)

Interaktives Onlinetraining

Digitalisierungsprojekte, Gesetzesänderungen, Umzüge, neue Aufgabenverteilungen, Wechsel von Mitarbeitenden etc. verändern häufig die grundsätzliche Art und Weise der Zusammenarbeit in Organisationen und haben damit einen immensen Einfluss auf die Organisationskultur. Ein professionelles Veränderungsmanagement stellt daher einen kritischen Erfolgsfaktor im Umgang mit diesen Herausforderungen dar.

Der Workshop unterstützt Nachwuchsführungskräfte bei der Konzeption und Umsetzung eines erfolgreichen Veränderungsmanagements. Dabei werden Techniken und Tools angeboten sowie vielfältige Praxisbeispiele aus der Beratungspraxis von IMAKA zum Wissenstransfer eingebracht.

Inhalte:

- Veränderungen in Organisationen - Wesentliche Aspekte erkennen
 - Haltung für den Prozess der Veränderung entwickeln
 - Hilfreiche und weniger hilfreiche Maßnahmen erkennen
 - Veränderung verstehen: Warum, wieso, weshalb, wozu?
- Den Wandel planen – Veränderungen als Prozess und Projekt begreifen
 - Phasenmodell: Verlauf erfolgreicher Change-Projekte
 - Betroffene in den Blick nehmen: Reaktionen und Umgang
 - Aufgaben und Instrumente: Was ist hilfreich?



Veränderungsmanagement im Kontext aktueller Herausforderungen (2) Interaktives Onlinetraining

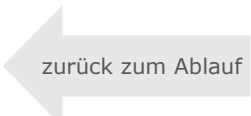
- Den Wandel erfolgreich gestalten – Erfolgsfaktoren für Veränderungsprozesse
 - Die Klimakurve von Veränderungsprojekten
 - Erfolgsfaktoren in Veränderungsprozessen
 - Klarheit, Kommunikation, Würdigung, Humor und Belastbarkeit

Methoden:

Input von Theorie, Tools und Modellen; Ergänzung durch Praxisbeispiele aus der Beratungspraxis von IMAKA; Arbeit und Diskussion in Einzel- und Kleingruppen sowie im Plenum; Bearbeitung von konkreten Praxisfällen und Transfer dieser auf die eigene Situation der Teilnehmenden

Dauer: 1 Tag



 zurück zum Ablauf

Werteorientierung in der Führungsarbeit - Führen mit Werten schafft „Mehr-Wert“

Interaktives Onlinetraining oder Präsenztraining

Das Thema Werte ist in aller Munde. Zu Recht! Ohne verbindliche Werte verliert die Gesellschaft ihr Fundament und Organisationen, mit den Führungskräften als tragende Säulen, ihre Identität und Integrität. Organisationen, die sich bewusst an Werten orientieren, vergrößern nachweislich ihren Erfolg und erhöhen ihre Attraktivität für Kunden und Mitarbeitende. Ein Bewusstsein der eigenen Werthierarchie, sowie Kenntnisse für den Umgang mit den unterschiedlichen Wertesystemen der Mitarbeitenden, bilden die Basis der Führungsarbeit.

Inhalte:

- Was sind Werte? Was haben Werte mit Führung zu tun?
 - Werte und Führung (Bezug zum Führungsrad und den Rollenwelten)
 - Werte und „Mindset“ für New Work
 - Wertemodelle und Leitbilder
- Werteklä rung – den eigenen Werten näherkommen
 - Meine Werteleiter und Werthierarchie von Führungskräften
- Werteorientierte Mitarbeiterführung
 - Wertewandel – Werte der Generationen
 - Werte in Balance – Das Wertequadrat nach F. Schulz von Thun

Methoden:

Lehrgespräch, Impulsvortrag, Einzel- und Gruppenarbeiten, Diskussion, Situationstraining

Dauer: 1 Tag



zurück zum Ablauf

Grundlagen des Zeit- und Selbstmanagements Interaktives Onlinetraining oder Präsenztraining

In Zeiten steigender Arbeitsverdichtung wird der effiziente und effektive Umgang mit den eigenen Ressourcen immer wichtiger. Bei der Übernahme der ersten Führungsrolle kommen neben den Fachaufgaben neue Führungsaufgaben hinzu. In der „Sandwichposition“ müssen Führungskräfte mit Anfragen von allen Seiten zurechtkommen. Ein wirksames Selbstmanagement bildet die Basis, um andere Menschen führen zu können und dabei selbst auf Dauer belastbar und gesund zu bleiben.

Inhalte:

- Zeit- und Selbstmanagement Grundlagen
- Selbstmanagement als Schlüsselqualifikation für die agile Führung
- Zeitmanagement – ein (Kompetenz-)Modell
- Zeitkompetenz – Zielorientierung
 - Ziele als Ausgangspunkt im Zeitmanagement
 - Typologisierung
- Zeitkompetenz – Planung
 - Planungsprinzipien, -methoden und -tools
 - Störungen als Produktivitätskiller
 - Selbstmanagement im Homeoffice (Exkurs)

Methoden:

Vortrag, Einzel- und Kleingruppenreflexionen, Diskussion und Praxisübungen

Dauer: 1 Tag



zurück zum Ablauf

Praxisreflexion und Kollegiale Beratung

„Es gibt nichts Gutes außer: Man tut es“ (Erich Kästner 1950).

Am Ende dieses Entwicklungsprogrammes soll den Teilnehmern noch einmal die Möglichkeit gegeben werden, aktuelle Themenstellungen ihrer Führungsarbeit praxisnah zu reflektieren, mit dem Erlernten zu verbinden und im Kollegenkreis Lösungsansätze zu erarbeiten. Der Methodenkoffer für den Umgang mit anspruchsvollen Praxissituationen kann noch einmal auf Lücken geprüft und gegebenenfalls aufgefüllt werden.

Inhalte:

- Reflexion der Praxisphase und Austausch über Umsetzungserfolge
- Einführung der Kollegialen Beratung als Format und verschiedener Methoden der Problemerkennung und -lösung
- Bearbeitung von Praxisfällen
- Transfer in die eigene Führungspraxis vorbereiten

Methoden:

Vortrag, Einzel- und Kleingruppenreflexionen, Praxisübungen im Rollentausch auf Grundlage eigener Situationen aus dem Führungsalltag der Teilnehmenden, kollegiales Coaching, individuelles Feedback

Vorbereitung durch die teilnehmenden Nachwuchs-Führungskräfte:

Eigene Fallbeispiele vorbereiten und mitbringen

Dauer: 1 Tag



[zurück zum Ablauf](#)