



Zukunft der Werkstätten gestalten -
Kompetent und innovativ!

Sonderpädagogische Zusatzqualifikation
für Führungskräfte in der WfbM

SPZ-WL 5

185405



Lebenshilfe

Kooperation der Landesverbände
Bayern, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg

Inhaltsverzeichnis

Zielsetzung der Lehrgangreihe.....	Seite 1
Zielgruppe	Seite 1
Struktur / Aufbau.....	Seite 1
Lehrgangreihe im Überblick	Seite 2
Termine	Seite 3
Lehrgangsinhalte	Seite 4
Das Development Center.....	Seite 9
Abschluss / Zertifikat.....	Seite 9
Die Referentinnen und Referenten.....	Seite 9
Kosten	Seite 10
Anmeldung / Rücktrittsrecht	Seite 11
Kontakt / Anschrift.....	Seite 11
Anmeldeformular mit AGBs.....	Seite 12

Zielsetzung

Wie viele andere gesellschaftliche Bereiche ist auch die Werkstättenlandschaft von Umbrüchen - vor allem im sozialpolitischen Bereich - geprägt. Führungskräfte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung stehen vor der Herausforderung, Teilhabe an Arbeit zu gestalten und zugleich unternehmerisch zu denken und zu handeln. Diese Aufgabe erfordert innovative Lösungen zur Umsetzung veränderter Zielsetzungen, kreative Organisationskonzepte, die Ihre Werkstatt zukunftsfähig machen.

Um dieser Herausforderung begegnen zu können, bedarf es einer hohen Leitungs- und Führungskompetenz.

Mit dieser Lehrgangreihe möchten wir - auch zukünftige - Werkstattdirektorinnen und Werkstattdirektoren darin unterstützen, auf wirtschaftliche und politische Entwicklungen zukunftssichernde Antworten zu finden, interne Veränderungsprozesse erfolgreich umzusetzen und eine Führungskultur zu etablieren, die den Auftrag der WfbM als Einrichtung der beruflichen und sozialen Habilitation und Rehabilitation im Blick hat.

Zielgruppe

Leiterinnen und Leiter sowie leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Werkstätten für behinderte Menschen: Werkstattdirektorinnen und -direktoren, Pädagogische Leiterinnen und Leiter, Zweigstellenleiterinnen und -direktoren, Abteilungsleiterinnen und -direktoren, Bereichsleiterinnen und -direktoren.

Struktur / Aufbau

Die Lehrgangreihe umfasst insgesamt 10 Module, 4 Tage Coaching für Führungskräfte und 8 Praxistage.

Die einzelnen Module haben einen Umfang von jeweils drei Tagen und finden im Fortbildungsinstitut, Lebenshilfe-Landesverband Bayern e. V., in Erlangen statt. Die Module beinhalten die im Folgenden aufgeführten Themen und entsprechen den Rahmenempfehlungen „Grundqualifizierung von Leitungs- und Führungskräften in der WfbM“ (BAG WfbM / BA).

Als Einstieg in die Praxistage findet jeweils ein Tag Coaching für Führungskräfte statt, an dem einerseits die Themenwünsche der Teilnehmenden berücksichtigt und andererseits Themen wie kollegiale Supervision oder Coaching theoretisch und praktisch behandelt werden.

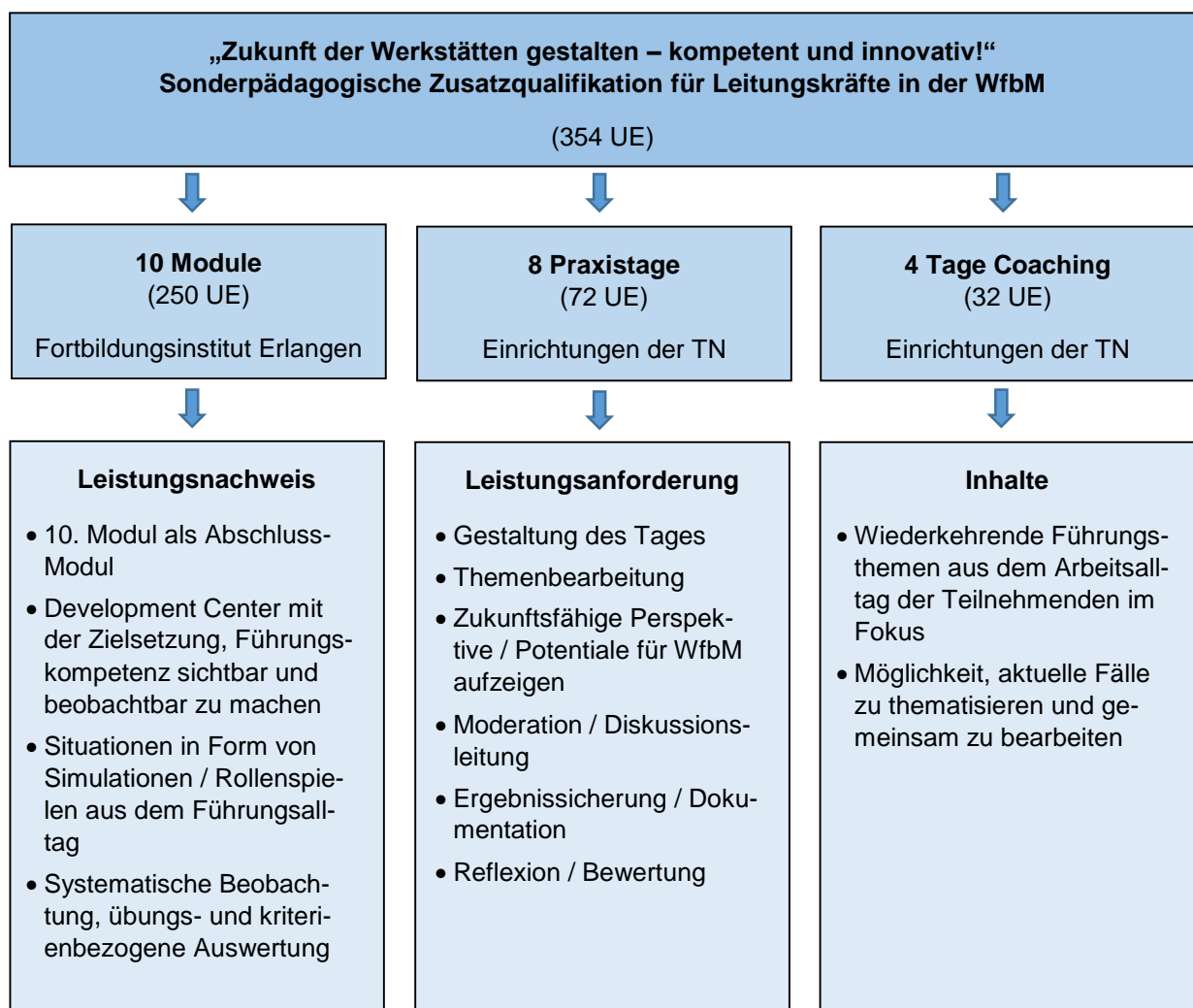
Das Coaching wird von

1. Markus Flum, Dipl.-Pädagoge, Organisationsberater, Supervisor, QM-Auditor-Reha, EFQM-Assessor, Trainer, Coach
2. Dr. phil. Christof Schneck, Dipl. Kaufmann, Gestalttherapeut (DVG), Senior Coach

begleitet und moderiert.

Die 2-tägigen Praxistage werden in den Einrichtungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchgeführt. Die Themen der Praxistage richten sich nach dem jeweiligen Bedarf der Teilnehmenden und werden im Seminar abgestimmt. Ziel ist es, Best-Practice-Modelle zu Führungsthemen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden vorzustellen. Es werden Methoden und Vorgehensweisen zur analytisch-systematischen Bearbeitung individueller Leitungsthemen unter fachlicher Begleitung angeboten.

Lehrgangsreihe im Überblick



Termine

1. Modul:	15.01. – 17.01.2018
2. Modul:	19.02. – 21.02.2018
3. Modul:	09.04. – 11.04.2018
4. Modul:	14.05. – 16.05.2018
1. Coaching:	04.06.2018
1./2. Praxistag:	05.06. – 06.06.2018
5. Modul:	25.06. – 27.06.2018
2. Coaching:	17.09.2018
3./4. Praxistag:	18.09. – 19.09.2018
6. Modul:	15.10. – 17.10.2018
7. Modul:	12.11. – 14.11.2018
3. Coaching:	03.12.2018
5./6. Praxistag:	04.12. – 05.12.2018
8. Modul:	14.01. – 16.01.2019
4. Coaching:	11.02.2019
7./8. Praxistag:	12.02. – 13.02.2019
9. Modul:	01.04. – 03.04.2019
10. Modul:	20.05. – 22.05.2019

Seminarzeiten der Module:	Montag	10.00 - 18.00 Uhr
	Dienstag	8.30 - 18.00 Uhr
	Mittwoch	8.30 - 15.00 Uhr

Lehrgangsinhalte

Um in Zeiten des Wandels die Inhalte anbieten zu können, die für Sie 2018 wichtig und interessant sind, folgt nun nur ein exemplarischer Überblick der Themen des Lehrgangs:

Einführung / Auftrag der WfbM / Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

Neben der Bewältigung des Tagesgeschäftes muss sich die Leitung auch mit der zukünftigen Positionierung der Werkstatt für Menschen mit Behinderung auseinandersetzen. Ziel des Moduls ist die Vermittlung von „Handwerkszeug“ für diese strategische Aufgabe.

Themen sind u.a.:

- ⇒ Auftrag der Werkstatt
- ⇒ Sozialrechtliche Rahmenbedingungen
- ⇒ Das Bundesteilhabegesetz - Chancen und Risiken für Werkstätten
- ⇒ Praktische Auswirkungen und Umsetzungen von Werkstattarbeit im Alltag
- ⇒ Entwicklungsperspektiven und Tendenzen in der Werkstättenlandschaft
- ⇒ Entwicklung neuer Handlungsfelder

Veränderungen und ihre Auswirkungen auf die Werkstätten / Zukunft der WfbM

Veränderte sozialpolitische Rahmenbedingungen haben Einfluss auf die inhaltliche und strukturelle Ausrichtung in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Es gilt, neue Dienstleistungsangebote zu entwickeln, um auf dem „Markt“ Behindertenhilfe auch zukünftig bestehen zu können.

Themen sind u.a.:

- ⇒ Zukunft der Werkstätten – Sozialunternehmen Werkstatt
- ⇒ Inklusion / Berufliche Teilhabe
- ⇒ Verändertes Klientel in der WfbM
- ⇒ Moderne Konzepte der beruflichen Qualifizierung und Förderung
- ⇒ Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt

Führungskompetenz

Der Erfolg im Führungsalltag beruht sowohl auf der Fachkompetenz als auch auf der Sozialkompetenz der Führungskraft. Dieses Modul gibt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Gelegenheit, gemäß ihren individuellen Bedürfnissen ihre Führungskompetenzen zu erweitern und ihre Führungstechniken zu verfeinern.

Themen sind u.a.:

- ⇒ Führungsgrundsätze, Führungsstile
- ⇒ Führungsrollen in der Gesellschaft und in der WfbM

- ⇒ Anforderungen und Herausforderungen an die Führungskraft von heute, Gestaltung des Wandels
- ⇒ Führungspersönlichkeit: Sich selbst und andere besser einschätzen, verstehen und führen
- ⇒ Personalführung mittels geeigneter Führungs- und Managementtechniken
- ⇒ Praxisrelevante Führungssituationen besprechen: Fallanalyse, Auswahl und Anwendung geeigneter Führungsmittel
- ⇒ Teambildung, Teamentwicklung und Teamführung

Mitarbeitergespräche – Kommunikation als Führungsaufgabe

Das Mitarbeitergespräch ist ein wesentliches Instrument erfolgreicher Mitarbeiterführung. Es bietet die Chance, in einem vertrauensvoll angelegten Dialog sich mit notwendigen Fragen zwischen Mitarbeiterin und Mitarbeiter und Vorgesetzter und Vorgesetztem auseinander zu setzen, die Arbeit gemeinsam zu reflektieren und gemeinsame Zielvereinbarungen zu entwickeln. Es trägt somit zu einer konstruktiven Zusammenarbeit und einem kontinuierlichen Weiterentwicklungsprozess des Unternehmens bei.

Themen sind u.a.:

- ⇒ Kennzeichen gelungener Kommunikation
- ⇒ Methoden und Grundhaltungen einer erfolgreichen Gesprächsführung
- ⇒ Gesprächsstile und Lenkungstechniken
- ⇒ Kritik- und Konfliktgespräche
- ⇒ Lösungsorientierte Gespräche
- ⇒ Mitarbeiterjahresgespräche / Zielvereinbarungsgespräche

Interessensdurchsetzung innerhalb und außerhalb der Einrichtung

Um der Komplexität des Auftrags der Werkstatt gerecht zu werden, bedarf es innerhalb der Einrichtung einer Bündelung von Kompetenzen und unterschiedlicher Qualifikationen. Aber auch einrichtungs- und trägerübergreifende Kooperationen sind notwendig, will man die eigene Organisation steuern und nicht gesteuert werden. Kooperationen und Netzwerke brauchen gezielten Aufbau und Pflege. Wie schaffe ich funktionierende Netzwerke und finde Gleichgesinnte? Welche Handlungsstrategien sind beim Aufbau und der Pflege von Netzwerken nützlich, welche eher kontraproduktiv? Was heißt für die einzelnen Akteure Kooperation und wie kann sie praktisch gestaltet werden, welche Bündnispartnerinnen und Bündnispartner sind bei welchen Fragen notwendig?

Zu erfolgreichen Kooperationen und Netzwerken gehört auch Marketing. Die Öffentlichkeit soll nicht nur an den Ergebnissen, sondern auch an den Prozessen teilhaben. Wie kann man Social-Marketing betreiben und auf welches strategische Interventionsrepertoire kann zurückgegriffen werden?

Betriebswirtschaft in sozialen Organisationen

Nach einer kurzen Einführung in das Rechnungswesen und die Kosten- und Leistungsrechnung, werden wichtige Controllingwerkzeuge vorgestellt. Da in einer Werkstatt für behinderte Menschen besondere Vorgaben und Rahmenbedingungen beachtet werden müssen, wird dann Praxisbezug zur Betriebswirtschaft in der WfbM hergestellt.

Themen sind u.a.:

- ⇒ Einführung in das Rechnungswesen und in die Kosten- und Leistungsrechnung
- ⇒ Controlling: Kennzahlenermittlung, Abgleich Pflegesatz / GuV
- ⇒ Grundlagen der Finanzplanung inkl. Investitions- und Finanzierungsüberlegungen
- ⇒ Bundesteilhabegesetz – direkte und indirekte (betriebswirtschaftliche) Auswirkungen auf die Werkstätten
- ⇒ Entwicklungstendenzen der Refinanzierung und deren Auswirkungen auf die betriebswirtschaftliche Zukunft einer WfbM
- ⇒ Betriebswirtschaftliche Strukturen einer WfbM, Verhältnis Refinanzierung und Umsatz durch Produktion
- ⇒ Durchführung einer Machbarkeitsprüfung, Aufzeigen von Möglichkeiten zur Bewertung des Förderpotentials einer Arbeit
- ⇒ Auftragskalkulation: Ermittlung notwendiger Grunddaten (z. B. Stundensätze, Gemeinkosten) und Durchführung von Kalkulationen (beispielhaft an unterschiedlichen Aufträgen)
- ⇒ Qualitative betriebswirtschaftliche und pädagogische Überprüfung und Bewertung eines Auftrags – mehr als reine Nachkalkulation (Wechselwirkung zwischen den Kernprozessen Rehabilitation und Produktion)

Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklung beschäftigt sich mit den Bemühungen, dem Verhalten und den Einstellungen gegenüber dem Individuum, der Arbeitsgruppe und der Organisation. Die besondere Herausforderung bei Führungs- und Gestaltungsfragen in der Werkstatt für behinderte Menschen sind die verschiedenen Zielgruppen: Auf der einen Seite die Fachkräfte, auf der anderen Seite die Menschen mit Behinderung.

Themen sind u.a.:

- ⇒ Gestaltung von Lern – und Arbeitsprozessen in der WfbM: (Neue) Herausforderungen für Führungskräfte
- ⇒ Arbeitsgestaltung
- ⇒ Job characteristic model (Hackman und Oldham)
- ⇒ Gruppenarbeit in der Produktion
- ⇒ Arbeitsintegriertes Lernen
- ⇒ Motivationstheorien und ihre Anwendung in der Praxis, z.B. den Hochleistungszyklus Locke und Latham 2002

- ⇒ Grundlagen der Organisationspsychologie
- ⇒ Der Human Relation Ansatz
- ⇒ Der Human Ressourcen Ansatz
- ⇒ Taylorismus: Das Kontrollparadoxon
- ⇒ Management by Objectives
- ⇒ Zielvereinbarungen
- ⇒ Die Lernende Organisation
- ⇒ Klare Visionen, gemeinsame Zielsetzungsprozesse, Orientierung am Nutzen der Kunden
- ⇒ Kooperations- und Konfliktlösungsfähigkeit, wechselseitiges Vertrauen und Teamgeist
- ⇒ Prozessorientierung und Selbstregulation in Gruppen
- ⇒ Demokratischer und partizipativer Führungsstil, Unterstützung neuer Ideen (v. a. durch die Führung), Ideenmanagement, Integration von Personal- und Organisationsentwicklung
- ⇒ Belohnung von Engagement und Fehlertoleranz bei riskanten Vorhaben
- ⇒ Fähigkeit zur (Selbst-) Beobachtung und Prognose (gut funktionierende Informations- und Kommunikationssysteme - rascher und genauer Überblick über die Wirkung der wichtigsten Prozesse)

Menschen mit psychischer Erkrankung / Menschen mit geistiger Behinderung und psychischer Störung

- ⇒ Klienteländerung in der WfbM aus medizinischer und psychiatrischer Sicht:
 - Ältere Beschäftigte mit altersbedingten Krankheiten
 - Zunahme von Verhaltensauffälligkeiten und psychischen Störungen und psychopharmakologischen Behandlungen
 - Neue Klientel: heterogene Gruppe von sogenannten „Jungen Wilden“
 - Zunahme von Adipositas und Metabolischem Syndrom
- ⇒ Der Begriff „Behinderung“. Verschiedene Formen
 - Psychische Behinderung
 - Schwerpunkt „geistige Behinderung“
- ⇒ Psychische Erkrankungen
 - Klassifikation psychischer Erkrankungen
 - Einige wichtige Krankheitsbilder und ihre Behandlungsmöglichkeiten
 - Umgang im Arbeitsalltag
- ⇒ Differenzierte Begleitung von Menschen mit geistiger Behinderung und psychischer Erkrankung bzw. psychischer Behinderung in der WfbM – Besondere Aufgabe der Führungskräfte
- ⇒ Auftrag der WfbM im Spannungsfeld zwischen Wirtschaftlichkeit und Rehabilitation
- ⇒ Kurzer Überblick zum Thema „Burn-out“ und die Rolle der Führungskräfte

Anforderungen und Möglichkeiten der Beruflichen Bildung für Menschen mit (geistiger) Behinderung

„Bildung“ ist eine der wesentlichen Aufgaben der WfbM! Kein anderer Bereich hat die Werkstätten mit Konzepten und Anforderungen in den letzten Jahren so nachhaltig verändert wie der Themenkreis Bildung. Werkstätten gründen Bildungsträger, nehmen an Ausschreibungen teil und ermöglichen mit Arbeitsassistenz und Jobcoaching Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dieses Modul gibt Einblicke in Anforderungen und Möglichkeiten von Bildungsangeboten in Werkstätten für behinderte Menschen.

In verschiedenen Arbeitsformen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich dieses Aufgabenfeld erschließen, ihre Fragestellungen einbringen können und Handlungsempfehlungen für die eigene Arbeit in leitender Funktion gewinnen. Der Referent bringt seine langjährige Erfahrung im Bereich der beruflichen Bildung anhand vieler praktischer Beispiele ein und stellt bewährte Konzepte von Bildung für Menschen mit Behinderung vor.

Themen sind u.a.:

- ⇒ HEGA-Fachkonzept und die praktischen Konsequenzen
- ⇒ Arbeitsbereich: Produktion und Bildung im Einklang - Stichwort Lebenslanges Lernen -
- ⇒ Anforderungen an Fachkräfte
- ⇒ Schulungsangebote und Organisation
- ⇒ Möglichkeiten der Kooperation
- ⇒ Nutzung von Bildungsrahmenplänen

Anforderungen und Möglichkeiten der Beruflichen Bildung für Menschen mit psychischer Behinderung

Die Qualifizierung und Begleitung von Menschen mit psychischer Behinderung erfordert spezifische Rahmenbedingungen.

Themen sind u.a.:

- ⇒ Was verstehen wir unter psychischer Erkrankung und psychischer Behinderung?
- ⇒ Welche neuen Untersuchungen zum Thema berufliche Rehabilitation und Qualifizierung können wir handlungsleitend umsetzen?
- ⇒ Welche Bedeutung kommt der Bildung und der Gestaltung der Arbeit zu?
- ⇒ Welchen spezifischen Herausforderungen müssen sich Führungs- und Fachkräfte stellen?

Das Development Center

Das Abschluss-Modul ist als Development Center konzipiert mit der Zielsetzung, Führungskompetenz sichtbar und beobachtbar zu machen. Während der einzelnen Übungen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, ihr im Laufe der Lehrgangreihe erworbenes Wissen und ihre Fähigkeiten in verschiedenen Simulationen und Rollenspielen des Führungsalltags zu zeigen.

Während der Übungen werden Sie von einem Beobacherteam begleitet, das sich aus Traineeinnen bzw. Trainern, Dozentinnen bzw. Dozenten und Geschäftsführern und Werkstattleitern aus dem Bereich der WfbM zusammensetzt. Dieses Team beobachtet auf der Basis sorgfältig ausgewählter und konzipierter Beobachterbögen, um so eine fundierte Rückmeldung zu Ihren Entwicklungspotentialen und Stärken geben zu können.

Abschluss / Zertifikat

Der Gesetzgeber fordert für Werkstattleiterinnen und Werkstattleiter eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation (WVO § 9, Abs. 2). Die Teilnahme an der gesamten Lehrgangreihe einschließlich der Durchführung der Leistungsnachweise (Praxistage, Coaching, Abschluss-Modul) wird als sonderpädagogische Zusatzqualifikation anerkannt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten nach erfolgreicher Teilnahme ein Zertifikat der Lebenshilfe-Kooperation Bayern, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz. Das Zertifikat enthält eine detaillierte Aufstellung aller Fortbildungsinhalte. Die Themen entsprechen den Rahmenempfehlungen „Grundqualifizierung von Leitungs- und Führungskräften in der WfbM“ (BAG WfbM / BA).

Die Referentinnen und Referenten

Alle Referentinnen und Referenten der Lehrgangreihe verfügen über eine langjährige Berufspraxis und Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen sowie in der Leitung und Führung von sozialen Organisationen. Aufgrund ihrer fachlichen und methodischen Kompetenz können sie schnell auf aktuelle Änderungen und konkrete Teilnehmerbedarfe eingehen.

Eine Auswahl unserer Dozentinnen und Dozenten:

- Brigitte Graef, Dipl.-Sozialpädagogin, Systemische Supervisorin/Coach (DGSv/SG), Systemische Therapeutin/Beraterin (IGST)
- Gerd Hoßbach, Diplom-Sozialpädagoge, Geschäftsführender Vorstandsvorsitzender der Werraland Werk- und Wohnstätten e. V.

- Mattias Laue, Dipl.-Ingenieur, M.A., Werkstattleitung Technik der Regnitz Werkstätten gGmbH
- Dr. med. Svetlana Panfilova, Ärztin/Psychiatrie, szenisch-systemische Beraterin
- Peter Pfann, Dipl.-Sozialpädagoge, M.A. Sozialmanagement, Werkstattleitung Reha der Regnitz Werkstätten gGmbH
- Alfred Schulz, Dipl.-Ingenieur, Organisationsberater und Trainer
- Thomas Wedel, Dipl.-Sozialpädagoge, Integrationsbegleiter, Werkstattleitung Integration und Reha der BZB gGmbH – Boxdorfer Werkstatt
- Renate Windisch, Dipl.-Psychologin, Ergotherapeutin, Betriebsleiterin IWL gGmbH

Kosten

Module

Lehrgangsgebühren je Modul:	485,00 €
Lernmittel je Modul	15,00 €
Vollverpflegung je Modul:	126,00 €
Tagesverpflegung je Modul:	84,00 €
Einzelzimmer je Modul:	110,00 € *
Doppelzimmer je Modul:	94,00 € *

Praxistage / Coaching

Lehrgangsgebühren je Praxistag:	100,00 €
Lehrgangsgebühren je Coaching-Tag:	200,00 €

Gesamtkosten für die Lehrgangsreihe: 6.600,00 €
(ohne Verpflegung / Übernachtung)

- * Die Übernachtung erfolgt in der Regel im Fortbildungsinstitut. Bei Auslastung der Bettenkapazität ist auch eine Unterbringung in Hotels in Institutsnähe möglich. Die Differenz der Zimmerpreise bei Hotelunterbringung geht zu Lasten des Fortbildungsinstituts.

Die Kosten für die Anreise und Rückfahrt zum jeweiligen Lehrgangsort sowie die Fahrten bei Hotelunterbringung sind von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern selbst zu tragen.

Die bei den jeweiligen Praxis- und Coachingtagen entstehenden Kosten (Übernachtung, Verpflegung) werden nicht durch das Fortbildungsinstitut in Rechnung gestellt. Diese Kosten übernehmen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor Ort.

Anmeldung / Rücktrittsrecht

Die Anmeldung erfolgt schriftlich mittels des Anmeldeformulars in der jeweils aktuellen Fassung. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist begrenzt. Nach Eingang der Anmeldung und Prüfung der Aufnahmebedingungen erhält die Teilnehmerin oder der Teilnehmer eine Bestätigung seiner Zulassung.

Ein Rücktritt von der gebuchten Lehrgangsreihe muss in Schriftform vorliegen.

Die genauen Konditionen sowie die Staffelung der Ausfallgebühr ist den Geschäftsbedingungen des Anmeldeformulars zu entnehmen.

Kontakt / Anschrift

Lehrgangsleitung	Karin Westphal Dipl.-Informatikerin, M.A. Erwachsenenbildung Telefon: 0 91 31 – 7 54 61-33 E-Mail: karin.westphal@lebenshilfe-bayern.de
Lehrgangsorganisation	Manuela Gruber Telefon: 0 91 31 – 7 54 61-45 E-Mail: manuela.gruber@lebenshilfe-bayern.de
Kontakt	Lebenshilfe - Landesverband Bayern e. V. Fortbildungsinstitut Kitzinger Str. 6 91056 Erlangen Telefon: 0 91 31 – 7 54 61-0 Telefax: 0 91 31 – 7 54 61-90 E-Mail: fortbildung@lebenshilfe-bayern.de Internet: www.lebenshilfe-bayern.de

Erlangen, Februar 2017