



**Brigitta Gruber**

... ist Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologin, Beraterin seit 1996 in Österreich und Deutschland, zertifizierte Erwachsenenbildnerin, Inhaberin der arbeitsleben Gruber e.U. mit Sitz in Vorchdorf. [www.arbeitsleben.com](http://www.arbeitsleben.com).



**Franz Winter**

... hat 38 Jahre Erfahrung sowohl als Führungskraft/Manager als auch anschließend als Betriebsratsvorsitzender in einem österreichischen Unternehmen; ist Coach und Mediator seit 2013 in selbstständiger Praxis, Teilhaber der Winter GesbR mit Sitz in Vöcklabruck. [www.winterundwinter.at](http://www.winterundwinter.at).

Die Qualität des Programms wird begleitet und evaluiert vom Steuerkreis "Personalentwicklung", dem Verantwortliche aus den Bereichen Personalorganisation, -führung, -entwicklung, Fortbildung, Weiterbildung und Mitarbeitendenvertretung angehören.

## Form – Termine 2019 – Anmeldung

Die Führungskräfteentwicklung umfasst:

### Führungs- Fortbildung

- 3 Tage à mind. 8,5 Stunden
- begleitend (A) oder zusammenhängend (B)
- kleine, gemischte Gruppe

### Führungs- Coaching

- 3 Einzel-Coachings à 1,5 Stunden in Zusammenhang mit der Führungsfortbildung

### Jahrestagung "Führung"

- 2 Tage
- **erstmalig am 6. - 7. Juni 2019**

Teilnehmende erhalten Zugang zur elektronischen Materialiensammlung „Führung“.

### Termine und Orte im Jahr 2019

A	<b>28.2. – 19.3. – 16.4. 2019</b> Jeweils 9 – 17:30 Uhr	Schloss Fürstenried
B	<b>1. – 3. April 2019</b> Start 1. Tag 10:00 Uhr Ende 3. Tag 16:00 Uhr	Evang. Akademie Tutzing
A	<b>20.5. – 25.6. – 15.7. 2019</b> Jeweils 9 – 17:30 Uhr	Schloss Fürstenried Seminar Pullach
B	<b>16. – 18. Oktober 2019</b> Start 1. Tag 10:00 Uhr Ende 3. Tag 16:00 Uhr	Evang. Akademie Tutzing

### Auskünfte und Anmeldung über

**KR Christoph Saumweber** (Personalreferat) oder  
**Michael Maier** (Projektstelle Personalentwicklung)

Bei der „Zusammenstellung“ der Gruppen werden Führungs-Einsteigerinnen und –Einsteigern bevorzugt berücksichtigt und sorgsam darauf geachtet, dass disziplinarisch direkt verbundene Personen nicht in derselben Gruppe an dem Programm teilnehmen.

# Führungskräfte- entwicklung 2019

Die Leitung und das Personalreferat des Landeskirchenamtes laden Sie

als neu bestellte bzw.  
als erfahrene Führungskraft

gemeinsam mit Personalentwicklung und Mitarbeitendenvertretung herzlich ein, an dem Programm zur Entwicklung und Stärkung von Führungskompetenz und –praxis teilzunehmen.

Auf den folgenden Seiten erfahren Sie mehr ...

- ... zum Motiv: „Führung ist Herausforderung“
- ... zum Inhalt, Entwicklungskonzept und zum erwarteten Gewinn und Nutzen
- ... zur Begleitung
- ... zur Form, zu den Terminen 2019 und zur Anmeldung

## Motiv: „Führung ist Herausforderung“

Im Landeskirchenamt wird seit dem Jahr 2018 verstärktes Augenmerk auf alle leitenden Personen beim „Meistern“ ihrer Führungsaufgaben gerichtet.

Führungskräfte - ob nun am Anfang der Karriere oder zwischendurch während der routinierten Ausübung – sollen gemäß dem Motto **„gut, gern und wohlbehalten arbeiten“** Unterstützung erfahren und Reflexions- sowie Fortbildungsangebot in Anspruch nehmen.

Mit dem steigenden Bewusstsein für die Bedeutung guter Führung und Leitung für die Gesunderhaltung und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und damit gleichzeitig für die Entwicklung der Dienstgemeinschaft wachsen die Anforderungen an Leitungspersonen auf allen Ebenen. Ausdrücklich ist dabei auch an Team- und Gruppenleitungen gedacht sowie an Leitungspositionen in der Führung von Referaten und Abteilungen.

Hinzu kommen die Anforderungen in Zeiten des Wandels einerseits unserer Kirche und ihrer Organisation und andererseits der Menschen selbst und der demografischen Entwicklungen in den Teams.

Dies erfordert den Austausch über Mitarbeitendenführung und Selbstführung sowie neue Impulse und Innovationen.

## Inhalt und Entwicklungskonzept

Führung wird gern beschrieben als der *„Versuch, steuernd und richtungsweisend auf das Verhalten von sich selbst und von anderen Menschen zu wirken, um eine Zielvorstellung zu verwirklichen“*. Führung ist dabei keine Einbahnstraße: Sie senden Impulse, bekommen immer wieder Informationen zurück, die wieder auf Ihr eigenes Erleben und Verhalten wirken. Auch darum ist *Selbstreflexion* bedeutsamer Bestandteil guter Führung. Das bedeutet Innehalten, Orientieren und bewusstes (neuerliches) Ausrichten für die Aufgabenerfüllung, Mitarbeitendenführung aber auch auf die eigene Entwicklung wie Entlastung.

Die Führungskräfteentwicklung soll daher den Teilnehmenden ermöglichen, aus dem Pool des Kennen-gelernten, ihres und seines auszuwählen und fortzuführen. Die Beraterin und der Berater wollen keine Führungsweisheiten vermitteln, sondern möchten einen Raum öffnen, um das für sich Passende zu finden und sich aneignen zu können. Die eingesetzten Mittel sollen Selbstreflexion, Selbstbestätigung, aber auch Neudenken und ‚Sich-Neu-Erfinden‘ unterstützen.

Der Austausch über bestehende Strukturen, Programme und Instrumente im Landeskirchenamt sowie der fachliche Austausch mit diesbezüglichen Ansprechpersonen und Verantwortlichen ist vorgesehen.

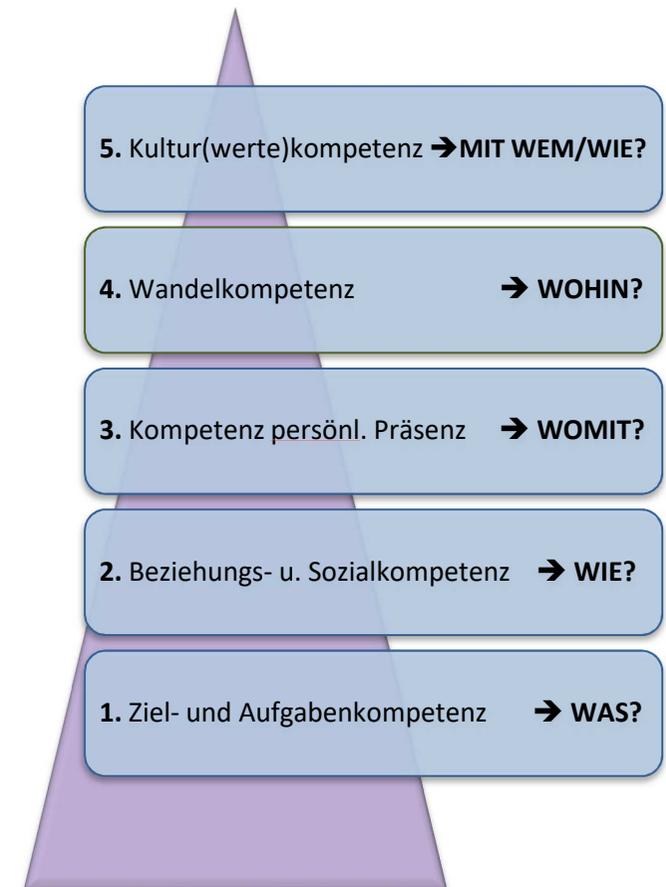
Somit ist die Führungskräfteentwicklung mehr ein Rahmen und eine Einladung

- für Entwicklung,
- für die Reflexion des eigenen Führungsweges hin zu einer eigenen Führungsweise,
- für selbststeuerndes Lernen und Selbstführung,
- zur bewussten Übernahme von Verantwortung.

## Erwartungen zu Gewinn und Nutzen

Kompetenzreflexion und -zugewinn entstehen im Austausch mit anderen (in einer Gruppe mit maximal acht Teilnehmenden), in einem geschützten Rahmen und mit kollegialer Beratung.

Folgende fünf Erlebens- und Handlungsebenen geben Orientierung:



Es steht Ihnen persönlich und der Gruppe wechselnd eine Beraterin bzw. ein Berater zur Seite.