

Die DLRG-Führungskräfte-Ausbildung „Von der Mitwirkung zur Gestaltung“

Ein Angebot der DLRG-Akademie des Bundesverbandes für
Nachwuchs-Führungskräfte der Landesverbände

Neu! Ab 2015



Deutsche Lebens-Rettungs-
Gesellschaft e.V.

Erklär mir und ich werde vergessen.

Zeige mir und ich werde mich erinnern.

Beteilige mich und ich werde es verstehen.

Qualifizierungen für Führungskräfte einzelner Fachbereiche oder bestimmter Verbände gibt es zahlreich, eine kompakte Qualifizierung für die eigenen Verbandsführungskräfte der DLRG fehlte bis jetzt. Diese Lücke soll mit der Einrichtung einer „DLRG-Akademie“ geschlossen werden. Chancengleichheit ist das Prinzip dieser besonderen Angebote, 50% der Plätze sind jeweils für Frauen und 50% für Männer vorgesehen. Macht Euren Führungsnachwuchs fit, bzw. qualifiziert Euch als künftige Führungskräfte!

Seminarangebote ergänzt durch Begleitung vor Ort

In vier Modulen werden die Themen Persönlichkeit, Auftreten und Kommunikation (Modul 1), Verbandsstrukturen, Vernetzung und Außenvertretung (Modul 2), Organisationsentwicklungsprozesse, Strategisches Management und Projektsteuerung (Modul 3) und Rolle, Gruppenverhalten, Führen und Leiten (Modul 4) praxisbezogen behandelt. Dabei sind parallel konkrete Projekte aus der Alltagsarbeit im Rahmen des Programms zu bearbeiten. Die Teilnehmenden werden in ihrem heimischen Umfeld von Patinnen und Paten begleitet, die von dort benannt werden.

„Von der Mitwirkung zur Gestaltung“, lautet unsere Zielsetzung. Aus dem breiten Potenzial unserer Mitglieder und vorrangig aus dem Kreis der davon bereits engagierten, wollen wir junge, freiwillige Führungsnachwuchskräfte gewinnen und fördern.



In Kooperation mit den Landesverbänden stellen wir hierfür ein besonderes Förderangebot bereit, das sowohl einen grundlegenden Seminareil, als auch praktische und strukturelle Maßnahmen beinhaltet. Damit unterstützen wir junge Frauen und junge Männer, die eine Führungsposition in unserer Organisation anstreben und gleichzeitig auch deren Gliederungen.



Junge Menschen interessieren sich für Führungspositionen, treffen aber auf Hindernisse im Verband

Junge Menschen engagieren sich im Vereinsalltag, beispielsweise als Projekt- oder Gruppenhelferin oder -helfer, als Jugendvertreter auf kommunaler und Landesebene. Mit Gleichgesinnten entwickeln sie insbesondere Angebote und Maßnahmen für junge Menschen in der DLRG. Sind sie darin erfolgreich, interessieren sie sich oft auch für verantwortungsvollere Positionen im Gesamtverband. Doch an diesem Punkt scheitern viele schnell an den internen Verbands- und Vereinsstrukturen, die eine Nachwuchsförderung gar nicht vorsehen oder mit verfestigten personellen Konstellationen eine Erneuerung verhindern.

Langfristige Förderbedingungen für den Nachwuchs schaffen

Aus diesem Grunde ist es besonders wichtig, dass vor Ort Bedingungen geschaffen werden, die den Nachwuchs willkommen heißen und unterstützend die Karriere der jungen Menschen begleiten.

„Von der Mitwirkung zur Gestaltung“, soll helfen, das Bewusstsein und die notwendigen Strukturen hierfür zu schaffen. Das Prinzip: Um junge Menschen im gleichberechtigten Wirken miteinander zu fördern, werden jeweils eine junge Frau und ein junger Mann innerhalb eines Landesverbandes gemeinsam qualifiziert und durch eine(n) Patin/Paten in der Qualifizierungsphase begleitet.

Gleichzeitig werden die Gliederungen dabei unterstützt, ihre Attraktivität für junge Frauen und junge Männer zu erhöhen. Denn nur mit dem entsprechenden Nachwuchs können wir unsere Zukunft als anerkannte Hilfsorganisation sichern. Landesverbände, die sich entschlossen haben, ihren jungen Führungsnachwuchs in Zusammenarbeit mit deren Gliederungen gleichberechtigt zu fördern, werden vom Bundesverband durch Austausch und Beratung begleitet.

Methoden

Das Programm ist parallel auf zwei Ebenen angelegt. Auf der einen, der Führungskräfteakademie des Bundesverbandes, ist der Seminarzyklus in einer geschlossenen Lerngruppe über etwa zwei Jahre angelegt. Referenten-Input, Gruppenarbeit, gruppenspezifische Methoden, Selbstreflexion und Feedback-Übungen, Praxissimulation und Fallberatung am Projektbeispiel. Die Schwerpunkte des Seminars orientieren sich deshalb soweit wie möglich auch an der Situation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Die andere Ebene bilden der vorschlagende Landesverband und die entsendende Gliederung. Diese sind nicht nur gefordert, Kandidatinnen und Kandidaten für die Führungskräfteakademie des Bundesverbandes auszuwählen und zu nominieren, sondern sie für die Zeit der Qualifizierung als Hospitanten in Führungsgremien einzubinden, sie mit Projektaufträgen zu betrauen und über die Phase der Qualifizierung eine(n) Patin/Paten zu bestellen, als durchgängiger Ansprechpartner und Begleiter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Zielgruppe

Nachwuchs-Führungskräfte und ggf. auch Quereinsteiger, die sich aktiv mit ihrer Rolle als Führungskraft in der DLRG und der DLRG-Jugend auch über die örtliche Ebene hinaus auseinandersetzen, sich persönlich und ihren Führungsstil entwickeln und mehr Überzeugungskraft gewinnen sowie Kenntnisse in vielen, für das Verbandsmanagement relevanten Sachverhalten erwerben wollen.

Rahmenbedingungen für eine Teilnahme

- Gruppengröße pro Kurs maximal 16 Teilnehmende
- Eine Kombination aus zentralen Qualifizierungsmodulen und begleitendem regionalem Mentoring
- Jeweils eine Frau und ein Mann von einem (oder gemeinsam durch zwei) Landesverbände individuell vorgeschlagen
- Die Ausschreibung erfolgt grundsätzlich verbandsintern, jedoch ist die Anmeldung nur über die Landesverbände möglich.
- Benennung eines Paten/einer Patin für jeden Teilnehmer/ jeden Teilnehmer durch den entsendenden Landesverband
- Möglichkeit der begleitenden Hospitation der Teilnehmerin/des Teilnehmers in einem Landesverbandsgremium
- Unterstützung des Teilnehmers/der Teilnehmerin bei einer lokalen oder regionalen Projektarbeit

Voraussetzungen für die Bewerbung

- DLRG-Mitgliedschaft
- Alter: 20 bis 35 Jahre
- Aktives Amt / Funktion oder regelm. Engagement in der DLRG / DLRG-Jugend
- Bewerbungsschreiben mit Erläuterungen zu persönlichem Hintergrund, Kompetenzen und Fähigkeiten sowie Interessen (Leistungs- und Projektverantwortungserfahrung)
- Empfehlungsschreiben und Erklärung der Bereitschaft zur mittel- bis langfristigen Mitarbeit
- Verantwortung für das Mentoring beim LV (Abschluss Patenvereinbarung; Mentor/in begleitet die Qualifizierungsphase regional)

Kosten und Bedingungen

- Pro Wochenendmodul fällt ein Teilnehmerbetrag von 190 Euro an.
- Im Teilnehmerbeitrag sind eine Unterbringung im Doppelzimmer, Vollverpflegung und alle Kosten des Seminarprogramms enthalten.
- Durch den Bundesverband wird für jedes Wochenendmodul ein Reisekostenzuschuss nach den Regeln des DLRG-Bildungswerks gezahlt.
- Die Veranstaltungsorte der ersten beiden Module sind Bad Nenndorf und Berlin.
- Es gelten ansonsten die allgemeinen Teilnahmebedingungen des DLRG-Bildungswerks.

Seminarkonzept

Umfang des Seminarprogramms:

4 Wochenend-Module im Verlauf von ca. 2 Jahren.

Die Aufteilung der Seminarwochenenden erfolgt nach Fachthemen: (Persönlichkeit und Kommunikation; Verbandsstrukturen und Außenvertretung; Strategisches Management und Projektsteuerung; Gruppenverhalten, Führen und Leiten). Sie finden an unterschiedlichen Schulungsstätten statt. Ort und Termin der ersten beiden Module liegen bereits fest (s.u.). Die Seminare werden von zwei Vertretern aus dem Präsidium durchgängig betreut. Im Zuge dieser ersten Seminarreihe sind dies die Vizepräsidentin Ute Vogt und der Generalsekretär Ludger Schulte-Hülsmann. Hinzu kommen von Fall zu Fall weitere Fachreferenten. Im Rahmen dieser Wochenenden werden verschiedene Moderationsmethoden und -techniken eingesetzt, so erlangt der/die Teilnehmer/in gleichzeitig die Grundlage für eine eigenständige Methodenkompetenz.

Persönlichkeit, Auftreten und Kommunikation (Modul 1)

Vom 17. bis 19. April 2015, Bildungszentrum der DLRG Rheinland-Pfalz, Lehmen

Bei dieser ersten Seminareinheit sollen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit sich selbst und den zukünftig an sie gerichteten Anforderungen befassen. Mit der Übernahme von Führungsverantwortung auf Verbandsebene kommen auf sie zusätzliche und neue Herausforderungen, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten zu. Engagement, Intuition und fachliche Fähigkeiten sind für eine dauerhaft erfolgreiche Führungsarbeit allein nicht ausreichend.

Die Entwicklung und Optimierung von Motivation und Engagement gehen insbesondere in einer ehrenamtlichen Struktur fast nur über Gespräche mit den freiwilligen Mitarbeiter/innen und ihre Beteiligung an der Initiierung und Umsetzung von Prozessen und Projekten. Der Erfolg der dafür nötigen Führungsgespräche hängt in hohem Maße von der Vorbereitung auf die Besprechungssituation und einer zielgerichteten Gesprächsführung, in Sitzungen einer verbindlichen Sitzungsleitung sowie von der von der sprachlichen Vermittlungsfähigkeit und Überzeugungskraft ab.

Aufgaben und Verantwortung der Führungskraft

- Spezialist oder Generalist
- Fachliche und persönliche Qualifikation
- Auftritt: Autorität und Souveränität

Identität und Rolle

- Wie finde ich meine Identität als Führungskraft?
- Die Erwartungen von Mitarbeitern und Vorgesetzten
- Reflexion der eigenen Person

Selbstbild vs. Fremdbild des eigenen Führungsverhaltens

- Wie sehe ich mich/wie werde ich gesehen?
- Stärken/ Schwächenanalyse

Grundlagen erfolgreicher Kommunikationstechniken

- Was ist und wie funktioniert eigentlich „Kommunikation“?
- Verbale und nonverbale Akzeptanz schaffen
- Konflikte vermeiden, erkennen und lösen
- Gesprächsführung und Gesprächstechniken
- Was nimmt der Gesprächspartner wahr? Verhaltensweisen richtig einschätzen.
- Kritikgespräche, Motivationsgespräche, Abstimmungsgespräche, Problemlösungsgespräche
- (Video-)Training mit Praxis-Übungen und persönlichem Feedback



Verbandsstrukturen, Vernetzung & Außenvertretung (Modul 2)

Vom 16. bis 18. Oktober 2015, Berlin, Horst-Korber-Zentrum

Die zweite Runde stellt die DLRG ihre Ziele, Werte, Strukturen und Regeln in den Mittelpunkt, betrachtet jedoch auch das Umfeld und das Zusammenspiel damit.

Als große private Hilfsorganisation mit vielschichtigen Aufgaben rund um die Themen von Wassersicherheit und –rettung, hat die DLRG viele Schnittstellen mit Dachverbänden, anderen Organisationen und privaten und öffentlichen Institutionen und Einrichtungen.

Der Staat setzt mit seinen rechtlichen Rahmenbedingungen im Vereins- und Steuerrecht (Gemeinnützigkeit) wichtige Eckpunkte für die Gestaltungsmöglichkeit unserer Arbeit.

Die Leitidee und Werte sowie der strukturelle Rahmen der DLRG

- Satzungszweck und Kernaufgaben
- Leitidee, Leitsätze, Werte und Verbandskultur
- Struktur, Ordnungen und Regeln

Wichtige rechtliche Rahmenbedingungen

- Vereinsrecht und Haftungsfragen
- Steuerrecht und Gemeinnützigkeit

Schnittstellen und Vernetzung

- Nationale und internationale Dachverbände
- Kooperationspartner und Vereinbarungen
- Die Medien – Freund oder Gegner?
- Außenvertretung und Lobbyismus

Organisationsentwicklungsprozesse, Strategisches Management und Projektsteuerung (Modul 3)

Ort und Zeit: n.n.

„Stillstand ist Rückschritt“ oder auch ein Verband muss sich an Entwicklungen anpassen, Neues Aufgreifen, Altes in Frage stellen. Organisationsentwicklungsprozesse sind ein geeigneter Weg, um Veränderungen zu erkennen und anzugehen.

Weg von der spontanen Einzelfallentscheidung, hin zur bewussten, langfristigen Planung und Umsetzung. Zunächst die Definition der Ziele und dann die Frage nach dem richtigen Weg, so sollte sich der Blickpunkt für die Ausrichtung und Priorisierung auch der ehrenamtlichen Arbeit ergeben. Strategisches Management bildet auch in einer Hilfsorganisation heute ein unverzichtbares Instrument für Führungskräfte.

Immer mehr Problemlösungen und Prozessverbesserungen werden in Projektform, von Projektteams erarbeitet. Beim Thema Projektsteuerung lernen die Teilnehmer/innen, wie man die Anforderungen, Ziele und Erfolgsfaktoren eines Projekts bestimmt, Aufwand und Kosten abschätzt und die Machbarkeit prüft. Im Weiteren geht es um Projektaufbau, -organisation und -planung, Prozessanalyse und Ressourcenplanung. Abschließend geht es um das Projektcontrolling und die Evaluation der Ergebnisse.

Organisationsentwicklung

- Verbandliche Entwicklung als Prozess
- Auslöser und Anlässe
- Beteiligung und Wirkung

Strategieplanung

- Das Strategiekonzept
- Situationsanalyse als Basis
- Künftige Handlungen systematisch vorentwerfen, planen und verbindlich festlegen

Projektplanung und -steuerung

- Projektplanung/-entwicklung
- Wie organisiere und steuere ich Projekte?
- Kein Prozess ohne Ablaufanalyse und Controlling

Rolle, Gruppenverhalten, Führen und Leiten (Modul 4)

Ort und Zeit: n.n.

Wenn Sie eine verbandliche Führungsfunktion übernehmen, wird vieles anders ist als früher. Ehrenamtliche und ggf. hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfinden Sie nicht mehr nur als Kameradin/Kameraden, die anderen Führungskräfte auf der gleichen oder übergeordneten Ebene erwarten plötzlich viel mehr, und dann setzen Sie sich auch noch selbst unter Druck. Im Seminar ergründen soll das neue Selbstverständnis als Führungskraft ergründet werden. Wir wollen erarbeiten, welche Anforderungen Führung mit sich bringt und wie die neue Führungskraft den verschiedenen Erwartungen begegnen kann. Es gilt, Stärken und Potenziale zielgerichtet auszubauen und Sicherheit und Selbstbewusstsein zu entwickeln.

Zur Führungsfunktion gehört jedoch auch, nicht nur die eigene Rolle zu kennen und zu gestalten, sondern vielmehr auch diejenigen mit Status, Stärken und Schwächen einschätzen zu können, die im Team die Führungskraft unterstützen. Dabei entsteht eine eigenständige Dynamik im Team, die analysiert und ggf. gesteuert werden muss.

Um Führung in der Praxis umzusetzen gilt es, den Umgang mit den Personalführungsinstrumenten zu erlernen. Übungsaufgaben und Rollenspiele verdeutlichen die wesentlichen Elemente und machen sie handhabbar.

Die Rolle der Führungskraft

- Eigenbild und Erwartung
- Führung bedeutet Kompetenz und Verantwortung
- Gute Verbandsführung und Vorbildfunktion
- Freiräume schaffen durch richtiges Zeitmanagement

Gruppendynamik

- Rollen in einer Gruppe
- Maßnahmen der Teambildung und Motivation
- Umgang mit Konflikten, fördern und stärken

Führungsinstrumente und -systeme

- Trends und Modelle der Führung
- Führungsverhalten und Führungsstile
- Zielorientiertes Führen
- Konsensfindung & Verhalten bei Abweichung von Vereinbarungen
- Gezielte Mitarbeiterbindung als wichtige Maßnahme zur Absicherung des Personalbestands
- Umgang mit Konflikten / typische Konfliktfälle im Führungsalltag

