



beratung · training · supervision

## Systemisch führen – Führung wirksam gestalten in der Sozialwirtschaft

Führung in der Sozialwirtschaft bedeutet, Menschen und Organisationen in komplexen Systemen zu bewegen. Dieses Weiterbildungsprogramm bietet Führungskräften Raum, ihre Haltung, Kommunikation und Wirkung systemisch zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Die Teilnehmenden gewinnen Souveränität im Umgang mit Komplexität und Unsicherheit, stärken ihre Führungsrolle und fördern Selbstorganisation und Verantwortung in ihren Teams.

### Zielgruppe

Mitarbeitende mit Führungsverantwortung auf unterschiedlichen Hierarchieebenen aus sozialen Organisationen und Trägern.

### Format und Methodik

Das Programm umfasst sechs ganztägige Module innerhalb eines Jahres. Zwischen den Modulen erhalten die Teilnehmenden Transferaufgaben und treffen sich in Peergruppen-Sessions (1–2 Stunden) zum Austausch und zur Vertiefung der Inhalte.

Die Module sind als interaktive Workshops konzipiert, in denen sich kurze Impulse mit Selbstreflexion, Gruppenarbeit, Fallarbeit und aktivierenden Übungen abwechseln.

Eigene Praxisfälle der Teilnehmenden werden kontinuierlich einbezogen, um den Lerntransfer sicherzustellen.

Durch die Teilnahme von Führungskräften aus unterschiedlichen Organisationen entsteht zudem ein wertvoller Vernetzungseffekt – ein Lernen voneinander über Organisationsgrenzen hinweg.

### Leitung

Cordula Damm ist erfahren in der Durchführung mehrmoduliger Führungskräfteentwicklungen in Wirtschaftsunternehmen und begleitet regelmäßig Führungskräfte als Coach. Zudem ist sie als Supervisorin bei mehreren Trägern tätig.

In diesem Programm verbindet sie ihre Erfahrungen aus Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung zu einem inspirierenden Lernraum für Führungskräfte in der Sozialwirtschaft.



beratung · training · supervision

## Programmstruktur und Inhalte

### Modul 1: Sich selbst kennen

**Ziele:** Die Teilnehmenden reflektieren ihre Persönlichkeit, Geschichte und Werte als Führungskraft. Sie bringen diese in Verbindung mit den Werten und Erwartungen ihrer Organisation und entwickeln einen individuellen Entwicklungsplan für die Weiterbildung.

**Themenschwerpunkte:** Systemische Grundlagen der Führung, Selbstreflexion, Persönlichkeit als Führungskraft, Wertearbeit, individuelle Lernschwerpunkte.

### Modul 2: Sich selbst führen

**Ziele:** Die Teilnehmenden reflektieren ihre Führungsrolle mit ihren Erwartungen und Herausforderungen. Sie stärken ihr Selbstmanagement, ihre Resilienz und ihre Fähigkeit zur Abgrenzung.

**Themenschwerpunkte:** Erwartungsmanagement, Rollenlandkarte, Selbstorganisation, Resilienz, Circle of Influence, pädagogische Prinzipien als Grundlage wirksamer Führung.

### Modul 3: Miteinander reden – 1:1

**Ziele:** Die Teilnehmenden vertiefen ihre Kommunikationskompetenz und lernen, wie sie auch schwierige Gespräche konstruktiv und lösungsorientiert führen können.

**Themenschwerpunkte:** Kommunikation aus systemischer Sicht, konstruktive Feedbackprozesse gestalten, Vorbereitung und Durchführung herausfordernder Gespräche.

### Modul 4: Miteinander reden – im Team

**Ziele:** Die Teilnehmenden verstehen Dynamiken in Teams und reflektieren ihren Einfluss auf die Kommunikation.

**Themenschwerpunkte:** Systemische Gruppendynamik, Moderation von Teammeetings, explizite und implizite Teamregeln, Kommunikationskultur im Team gestalten.

### Modul 5: Teamentwicklung

**Ziele:** Die Teilnehmenden lernen Methoden der Teamentwicklung und Konfliktklärung kennen. Sie reflektieren ihren eigenen Konfliktstil und entwickeln Strategien für gelingende Zusammenarbeit.

**Themenschwerpunkte:** Methoden der Teamentwicklung, Konfliktkompetenz, Zusammenarbeit zwischen Menschen unterschiedlicher Generationen, Umgang mit Spannungen und Vielfalt.

### Modul 6: Menschen, Teams und Veränderung

**Ziele:** Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigene Haltung zu Veränderung und lernen, wie sie Menschen und Teams in Zeiten des Wandels begleiten können.

**Themenschwerpunkte:** Führungskraft als Coach, Prinzipien der Selbstorganisation, Feldtheorie nach Kurt Lewin, Change-Kurve, Umgang mit Widerstand und Unsicherheit.



beratung · training · supervision

## Abschluss

Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme.

Empfohlene Gruppengröße: 8–14 Personen, um intensives Arbeiten und individuellen Austausch zu ermöglichen

## Das Besondere an diesem Programm

- Verbindung von systemischer Haltung, Führungspraxis und persönlicher Entwicklung
- Kombination aus Workshops, Peer-Learning und Transferaufgaben
- Hoher Praxisbezug durch Einbringen eigener Fälle
- Vernetzung und Austausch über Organisationsgrenzen hinweg
- Nachhaltige Wirkung durch begleitende Selbstreflexion und kollegiale Unterstützung

## Abschluss: Zertifikat