

**Inhouse-Schulungen-
erfordern
sie spezielle
Methoden
der Weiterbildung ?**

**Systemmanufaktur
Ingrid Drißl**

**Master of Social Work (MSW)
08161204392**

www.systemmanufaktur.info

Inhaltlicher Leitfaden

- Vorstellungsrunde aller TeilnehmerInnen mit ihrer Praxiserfahrung
- Theorie: Inhouseschulungen versus Weiterbildungen (offen)
Auswirkung auf die ReferentIn
- Inhouse - bezieht das gesamte System der Einrichtung mit ein
 - Methoden und das System
 - Brille der Referenten
 - Auswirkungen auf die Ergebnisse und Planung
- Abschlussübung - Auswertung

Inhaltlicher Leitfaden

Herzlich willkommen im Workshop :

Inhouse-Schulungen – erfordern spezielle Methoden...

Kurzbefragung :

Bitte notieren Sie Ihren Namen auf das Klebefenster

Ihre Ziele für diesen Workshop schreiben in als Stichwort
auf die Karte

Inhaltlicher Leitfaden

Weiterbildungen beziehen sich in der Regel auf
Gruppen

Gruppen sind Systeme die wirken.

Über Kommunikationsabläufe, Teamstrukturen,
Kooperationen, im Rahmen von Bedingungen... usw.

Zunächst was unterscheidet die beiden Zielgruppen –
aus der offenen Weiterbildung und der Inhouse -
Schulung?

Wie sind die Unterschiede zu bewerten?

Wie können Sie mit der Differenzierung arbeiten und
diese ggf. sinnvoll nutzen?

- in der Planung der Veranstaltungen
- bei der Strukturierung der Veranstaltung
- in der Prozessbeobachtung
- bei der Reflexion

Hypothesen zu den Unterschieden diese beiden Schulungsformen

Themen : ausgeschriebene Weiterbildungen - Inhouse-Schulungen

- neue Sichtweisen in die Einrichtung holen



- Prozesse innerhalb der Einrichtung weiterbewegen
- Blick über den Tellerrand



- Wir - Gefühl stärken - gemeinsam weiterbewegen - alle mitnehmen
- Die gesamte Breite der Möglichkeiten - die Vielfalt kennen lernen



- Auf die Einrichtung bezogene Inhalte vertiefen - in die Tiefe gehen

Brille der Referenten

Bedarf bei Weiterbildungen im gemischten Rahmen:

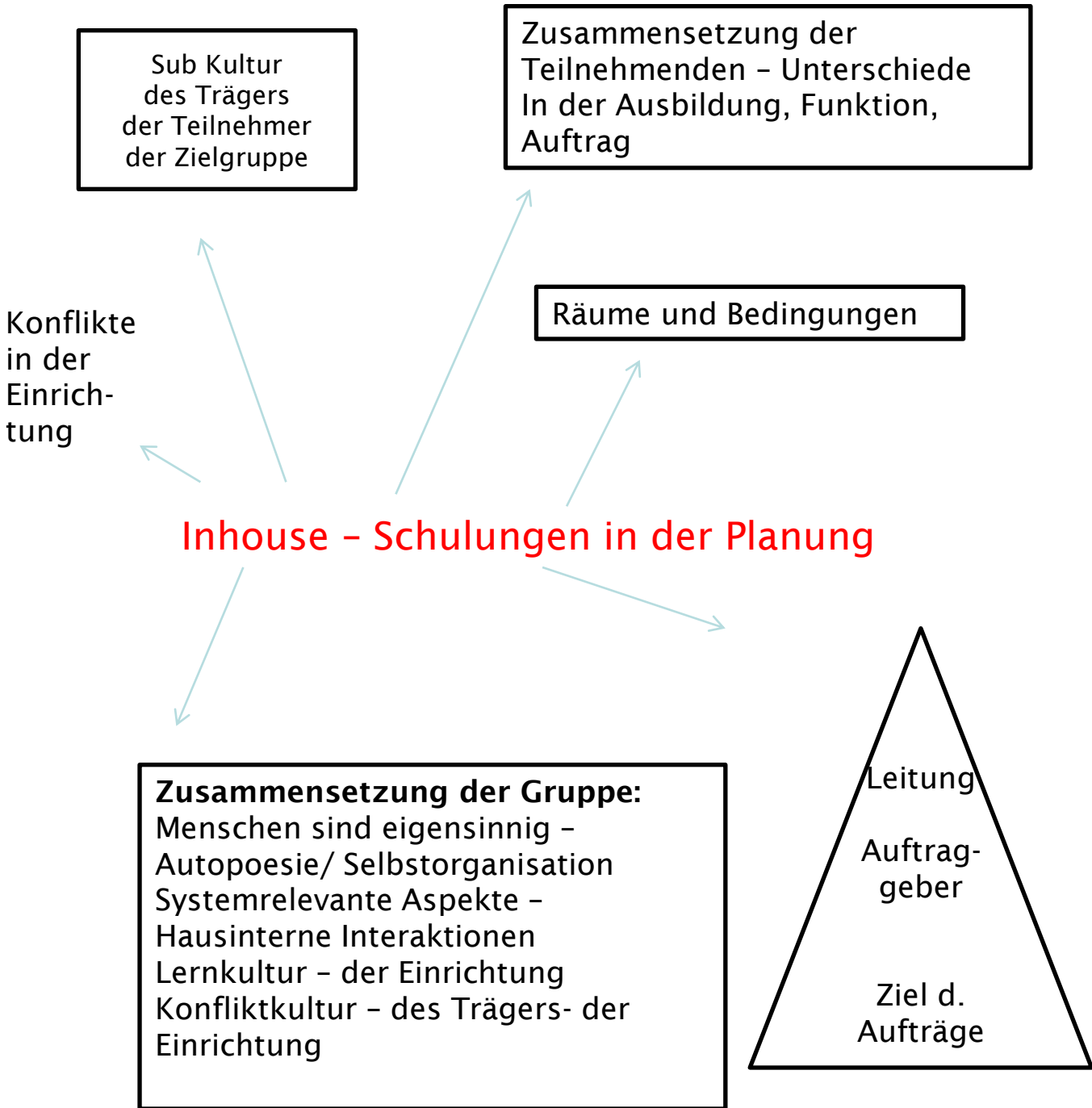
- Differenzierte Ausarbeitung
- Das Niveau der TeilnehmerInnen kann sehr variieren
- Divergente Kulturen – Menschen – Haltungen und Auffassungen
- Prozesse sind weiterstehend offen – werden in der Weiterbildung differenziert
- Ergebnisse können daher stark schwanken
- Leitungsanliegen häufig unklar – Auftraggeber bleiben eher außen vor

Bedarf bei **Inhouse Schulungen**

- Prozesse innerhalb einer ganzen Einrichtung können bewegt werden
- „Wir“ Gefühl wird gestärkt
- Multidisziplinär
- Konkrete – auf die Einrichtung – deren Mitarbeiter bezogene Inhalte – Leitungsanliegen werden deutlicher wahrnehmbar
- Alltagsprozesse können gut erkannt werden (Kulturen)

System- relevante Betrachtungsfelder:

- Unterschiedliche Leistungsanforderungen
- Zuwenig – zu viel Kohäsion
- Zuviel destruktive Gruppendynamik
- Zuwenig – zu viele Außengrenzen
- Werteumgang
- Was will eigentlich der Chef – oder paradoxe Aufträge?
- Welche Stärken – Defizite sind erkennbar?
- Kultur des Hauses?
- Soziogramme der Gruppe (Führung=Alpha/ Berater = Beta/
Mitläufer= Gamma/ Außenseiter= Omega)

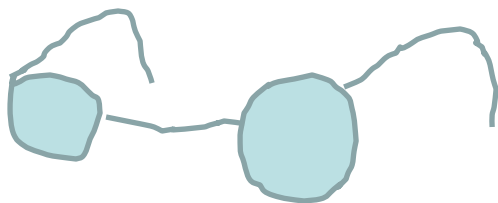


Methoden

- Vorbereitung – Auftragsklärung ist differenzierter bei Inhouse Schulungen
- Inhalte bewegen sich in – anderen sozialen Räumen
- Spielregeln für die Räume sind ggf. von anderen Menschen gestaltet
- Bedingungen – strukturell werden von anderen (mit.-)gestaltet
- Blick auf die Besonderheiten des Trägers, des Teams, der relevanten Zielgruppe ...
- Hinter Themen stehen andere „heimliche“ Aufträge

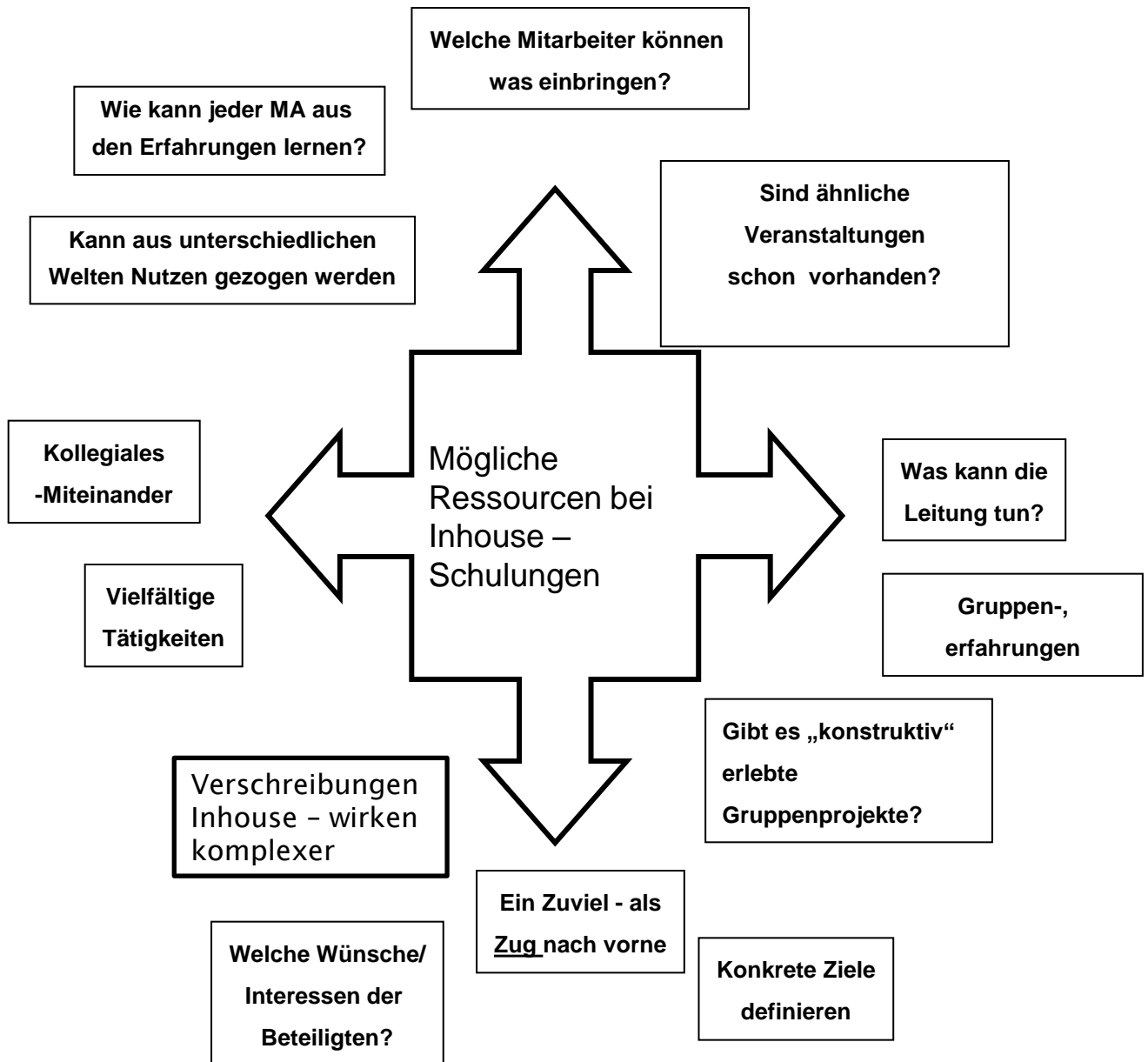
Inhouse – Schulungen beinhalten ggf. auch die Sicht auf negative Bereiche:

- Schlechte / fehlerhafte Arbeit in der Einrichtung
- Ausgebrannte Teams
- Blockaden die nicht erkennbar sind aber wirken



andere Brille der Referenten

Inhouse - Schulungen



Der andere Blick



Volkmar Abt
Communication
& Treatment

Lösungsorientierte Arbeit richtet den Blick weniger auf Defizite als vielmehr auf Ressourcen und Kompetenzen und (bisher verborgene und unerkannte) Fähigkeiten aller Beteiligten.



Literaturübersicht

- Schwing Rainer/Fryszler Andreas – Hrg. 2006 – Systemisches Handwerk – Werkzeug f.d. Praxis – Vandenhoeck & Ruprecht Verlag
- Fengler Jörg/Synz Andrea (Hrg) -2011. Ausgebrannte Teams – Burnout – Prävention und Salutgenese- Klett Cotta Verlag
- Hägens Jürgen – Erfolgreich führen und leiten – das will ich auch können..., Borgmann Verlag