

GROBPLAN ZUM SEMINARVERLAUF

SEMINAR:	Führung und Zusammenarbeit (Selbstbild und Fremdbild)
VERANSTALTER:	Offenes Babst-Seminar
TEILNEHMER:	Mitarbeiter aller Ebenen und Institutionen
TRAINER:	Dipl.-Psychologe Egbert Babst

1. SEMINARTAG	2. SEMINARTAG	3. SEMINARTAG
<p>10.00 UHR BEGRÜSSUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationen zum Seminar • Informationen zum Seminarort <p>KONTAKTAUFNAHME Für die späteren Übungen ist es sinnvoll, wenn sich die Teilnehmer etwas bekannter gemacht haben. Zugleich werden mit dieser Übung die Erwartungen an das Seminar geklärt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interviewgruppen • Interviews • Gegenseitige Ergebnisvorstellung <p>Gesprächsübung: Ein schwieriger Gesprächspartner (1) Aus der Sammlung schwieriger Gesprächssituationen in den Interviews werden ein bis zwei Beispiele ausgewählt und im Rollenspiel erprobt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiel der Gesprächssituation • Analyse und Diskussion des Geschehens • Videoanalyse in Ausschnitten 	<p>9.00 Uhr Übungsauswertung: Der Fall Busch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgabe von Auswertungspapieren • Bericht der Spielgruppen über interessante Verläufe • Vergleichende Auswertung an Hand von Grafiken • Praktische Hinweise zur Umsetzung in der Alltagsrealität: Die Bedeutung des Zuhörens im Führungsprozeß <p>11.30 Uhr Gesprächsübung: Ein schwieriger Gesprächspartner (2) Aus der Sammlung schwieriger Gesprächssituationen in den Interviews wird ein weiteres Beispiele ausgewählt und im Rollenspiel erprobt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiel der Gesprächssituation • Analyse und Diskussion des Geschehens • Videoanalyse in Ausschnitten 	<p>9.00 Uhr Robinson Übungsauswertung (2) Analyse des Gesprächsverlaufs am Videoband</p> <ul style="list-style-type: none"> • <p>SOZIALES FEEDBACK Zusammenarbeit wird durch Transparenz gefördert. Dazu gehört, daß der Vorgesetzte seine Mitarbeiter rechtzeitig darüber informiert, wie er ihre Arbeit einschätzt, welche Erwartungen er an sie hat und wieweit diese Erwartungen erfüllt wurden. Die folgende Übung soll Anregungen vermitteln, was bei derartigen Feedback-Gesprächen zu beachten ist.</p> <p>12.00 Uhr ÜBUNG: "Verstehen, wie man auf andere wirkt" (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung mit Trainersupervision
<p>MITTAGSPAUSE 13.00-14.30 UHR 1. SEMINARTAG</p>	<p>MITTAGSPAUSE 13.00-14.30 UHR 2. SEMINARTAG</p>	<p>MITTAGSPAUSE 13.00-14.00 UHR 3. SEMINARTAG</p>
<p>14.30 Uhr FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT Führung und Zusammenarbeit hängen eng mit dem Aufbau der jeweiligen Institution zusammen. Die Frage lautet: Wann muß straff geführt werden? Wann benötigt man Teamarbeit für bessere Ergebnisse? Die folgende Übung soll hierzu Erfahrungen im Rahmen eines Miniplanspiels schaffen.</p> <p>Übung:"Die Geheimkarten-Abteilung"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgangslage und Organisationsstruktur • Arbeit in der Pionierphase der Geheimkarten-Abteilung <p>Auswertung im Plenum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie verlief unsere Arbeit? • Was haben wir erreicht? • Wie wurde geführt? • Wie wurde zusammengearbeitet? • Videoanalyse in Ausschnitten 	<p>14.30 Uhr VERHALTEN BEI INTERESSENVIELFALT Zusammenarbeit bedeutet, die eigenen sachlichen wie persönlichen Absichten mit denen der Arbeitspartner in Einklang zu bringen. Die folgende Übung erlaubt, sich in dieser Hinsicht "auszuprobieren" und die eigenen Wirkungen auf andere Menschen kennenzulernen.</p> <p>ÜBUNG: "Das Robinson-Projekt"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgangslage • Individuelle Vorbereitung • Verhandlung in der Gruppe <p>Stimmungsermittlung</p> <p>Robinson Übungsauswertung (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Austausch erster Eindrücke zum Ablauf des Gruppenprozesses 	<p>14.00 Uhr "Verstehen, wie man auf andere wirkt" (2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung mit Trainersupervision <p>Seminarkritik</p> <p>17.00 Uhr Ende</p>



ABENDESSEN 19.00 UHR	ABENDESSEN 19.00 UHR	
<p>20.00 - ca. 23.00 Uhr Führen durch Gespräch Die folgende Übung will Kommunikationsstrategien für Führungskräfte bei der Klärung und Lösung von Problemen mit Mitarbeitern vermitteln. Als Medium und Diskussionsauslöser dient ein vom Trainer entwickeltes interaktives Computerspiel zu diesem Thema.</p> <p>ÜBUNG: "Der Fall Busch"</p> <p>1. Vorbereitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl von Übungsteams • Instruktion • Erläuterung der Dateneingabe am PC <p>2. Fallarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitung des Falles Busch • Versuch einer Lösung des Falles 	<p>Zwangloses Zusammensein in der Weinstube</p>	

