



Projektgruppe  
wissenschaftliche  
Beratung



**NONPROFIT**

# WER IST PwB?

Wir sind ein Beratungs- und Trainingsunternehmen mit langjähriger Erfahrung im nationalen und internationalen Kontext.

Seit der Gründung 1996 ist es uns gelungen, ein international ausgerichtetes und interdisziplinäres Team mit unterschiedlichen Berufs- und Führungserfahrungen aufzubauen. Wir entwickeln und implementieren Lösungen in den Bereichen

- **Management Diagnostik**
- **Organisationsberatung**
- **Personal- und Führungskräfteentwicklung**

Unser Ziel ist es, unternehmensspezifische Lösungen gemeinsam mit Ihnen zu erarbeiten und umzusetzen.

PwB schafft eine **Schnittstelle zwischen Softskills und Hardfacts**. Weiche Faktoren der Personalführung werden integriert und an der Strategie sowie den Zielen unserer Kunden ausgerichtet. Hierzu binden wir alle relevanten Bereiche und Personen des jeweiligen Systems mit ein.

#### **PwB als Ihr Partner ...**

Wir setzen alles daran, die Erwartungen unserer Auftraggeber bestmöglich zu erfüllen oder zu übertreffen.

## WIR HELFEN ORGANISATIONEN

- Menschen zu inspirieren,
- Veränderungen erfolgreich zu gestalten,
- Komplexität zu bewältigen und
- sich selbst effizient zu organisieren.

## NONPROFIT

Wir unterstützen Organisationen sowie Fach- und Führungskräfte im Umgang mit Komplexität, Veränderung sowie Führung und verbinden dabei Erfahrungen im Profit- und Nonprofitbereich. Im sozialen Bereich haben wir uns auf folgende Dienstleistungen spezialisiert:

- **TREFFPUNKT TALENT**  
Wir bringen Fach- und Führungskräfte mit Trägern der Sozialen Arbeit zusammen
- **LEITUNGSVERHALTEN KONKRET**  
Das interaktive und dynamische Planspiel für Führungskräfte
- **SZENARIO-BASIERTES CASEMANAGEMENT**  
Das erlebnisorientierte Training für die interaktiven Herausforderungen an Fachkräfte in der Sozialen Arbeit

Basierend auf unserer über 20-jährigen Erfahrung begleiten wir Sie umfassend und kompetent, um neue Perspektiven zu entwickeln und innovative Wege erfolgreich zu beschreiten.

**MEHR  
INFOS  
UNTER:**



[www.p-w-b.de/nonprofit](http://www.p-w-b.de/nonprofit)

# TREFFPUNKT TALENT

Wir bringen Fach- und Führungskräfte mit Trägern der Sozialen Arbeit zusammen

Menschen, die wissen was sie können, für Organisationen, die wissen was sie wollen!

- **Sie als Einzelperson sind auf der Suche nach einem neuen Arbeitgeber im sozialpädagogischen Bereich?**
- **Sie als Träger der sozialen Arbeit sind auf der Suche nach sozialpädagogischen Fachkräften?**
- **ja, dann sind sie bei uns richtig, denn...**

Wir bringen Fach- und Führungskräfte mit Trägern der Sozialen Arbeit zusammen. Der Erfolg moderner sozialer Träger ist mehr denn je davon abhängig, fachliches Wissen flexibel und einzel-fallorientiert anzuwenden.

Erfolg hat für die meisten Nonprofit Unternehmungen einen äußerst mehrdimensionalen Charakter. Er beinhaltet nicht nur ganz grundsätzlich, menschliche Systeme erfolgreich zu stärken und Verbesserungsprozesse partizipativ zu gestalten, sondern auch die stabile Positionierung des Trägers in der Sozialwirtschaft mit der damit verbundenen Möglichkeit, trägerspezifische Ideen und Ansätze anzubieten und umzusetzen.

Eine hochkomplexe Herausforderung, die kommunikatives, systemisches und zunehmend auch ein gewisses wirtschaftliches Talent erfordert.

Der dialogische Schwerpunkt des erfolgreichen Wirkens verlangt ein bestmögliches „Matching“ von Organisation und Individuum, da der sinnstiftende Rahmen der Unternehmung häufig sehr wertorientiert ist. Die Arbeit mit Menschen erfordert eine hohe Reflexionsfähigkeit.

Soziale Arbeit und hier insbesondere das sozialpädagogische Wirken ist beziehungsorientiert und bindet somit nicht nur das professionelle Selbst der Fachkraft, sondern je nach Kontext immer auch das persönliche und private Selbst in fachliche Prozesse ein.

Die Soziale Organisation muss entsprechend besonders darauf achten, dass sie nach innen und außen konsistent agiert, ohne dabei individuelle Vielfalt als Motor für Kreativität und Innovation zu vernachlässigen. Im Idealfall ergänzen sich die Individuen der Organisation bestmöglich, um Kultur zu bewahren und Innovation zu bewirken.

**Aus Trägersicht** bedeutet daher ein verantwortungsvoller Umgang mit Talent, die Identität der Organisation so zu sichern, dass ihre Stärken in ihrer Kultur, ihrer Strategie und ihrer Struktur Ausdruck finden.

**Aus Mitarbeiterperspektive** bedeutet ein verantwortungsvoller Umgang mit Talent, individuelle Stärken auszubauen und sich reflektiert und zielorientiert für persönliche Wirkungs- und Entwicklungsmöglichkeiten entscheiden zu können.

## hilft Trägern der sozialen Arbeit ...

- Einschätzungen fair und valide vorzunehmen,
- dabei Transparenz und Akzeptanz zu erreichen,
- die Auswahlinstrumente an die unternehmensspezifischen Anforderungen anzupassen,
- sie für die Unternehmenskultur verträglich zu implementieren,
- deren Ergebnisse zielorientiert zu nutzen und
- in konkrete Maßnahmen zu transferieren.

## unterstützt im Rahmen der Talentgewinnung dabei ...

- das Anforderungsprofil für die freie Stelle klar konturiert zu erfassen,
- für den jeweils nächsten diagnostischen Schritt das adäquate Werkzeug zu wählen,
- eignungsdiagnostisch möglichst sauber, gleichzeitig aber pragmatisch, vorzugehen und
- die endgültige Auswahlentscheidung von unnötigen Risiken freizuhalten.

## unterstützt Fach- und Führungskräfte ...

- bezüglich ihrer Selbstreflexion inkl. professioneller Potenzialanalyse,
- bei der Definition der persönlichen und beruflichen Ziele,
- bezüglich des Erkennens von eigenen Stärken und Schwächen,
- bei der Identifizierung von individuellen Fähigkeiten,
- bei der Suche nach geeigneten Positionen und bei der Kontaktierung möglicher neuer Arbeitgeber.

# LEITUNGSVERHALTEN KONKRET

Das interaktive und dynamische Planspiel für Führungskräfte

## Wir sind fest davon überzeugt:

Die erfolgreiche Führungskraft beherrscht beide Disziplinen: Kopf und Herz, liefert Ergebnisse und fördert ihre Mitarbeiter. Führung hat sich somit sowohl auf einer aufgabenorientierten als auch auf einer beziehungsorientierten Dimension zu bewähren.

Genau das wird in „Leitungsverhalten Konkret“ geübt und von uns als Trainern und Beratern gefördert. Die Teilnehmer durchleben zwei Trainingstage in einer realitätsnah konzipierten Organisation und haben mit echten Teams echte Aufgaben zu bewältigen:

- Zielvorgaben „von oben“ erhalten
- Ziele „nach unten“ weitergeben, Aufgaben delegieren
- Projekte mit knappen Ressourcen und unter Zeitdruck meistern
- Prozesse planen, kontrollieren, hinterfragen, neu planen
- Mitarbeiter führen – einfache und „schwierige“, Konflikte bewältigen
- auf Unvorhergesehenes reagieren
- Und ... kommunizieren, kommunizieren, kommunizieren!

## Beispiele solcher Aufgaben:

### Komplexität erfassen

Herausforderungen priorisieren und strukturiert bearbeiten ... In dieser Gruppenübung sind die Teilnehmer vor die Herausforderung gestellt, unter hohem Zeitdruck eine komplexe Aufgabe zu lösen und gleichzeitig auch die Anliegen des übergeordneten Abteilungsleiters zu berücksichtigen.

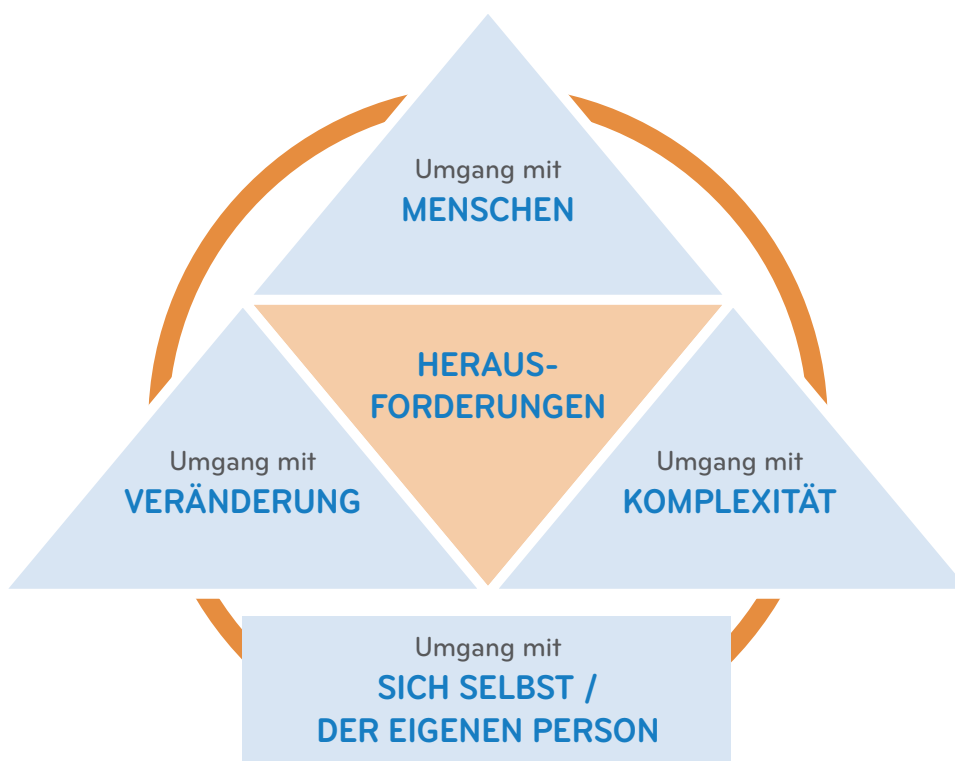
Teilnehmerkommentar: „Das ist einfach‘ – dachte ich zu Beginn, wurde aber zusammen mit der Gruppe zusehends in eine Dynamik von Unübersichtlichkeit hineingezogen. Es hat uns einiges an Anstrengung abverlangt, uns wirklich zielführend zu sortieren und zu organisieren. ‚Nervig‘ war zudem der Abteilungsleiter, der ab und zu hereingeplatzt ist und uns ‚gestört‘ hat – wie im richtigen Alltagswahnsinn ...“

### Konzepte entwickeln

Die Strategie muss stimmen...

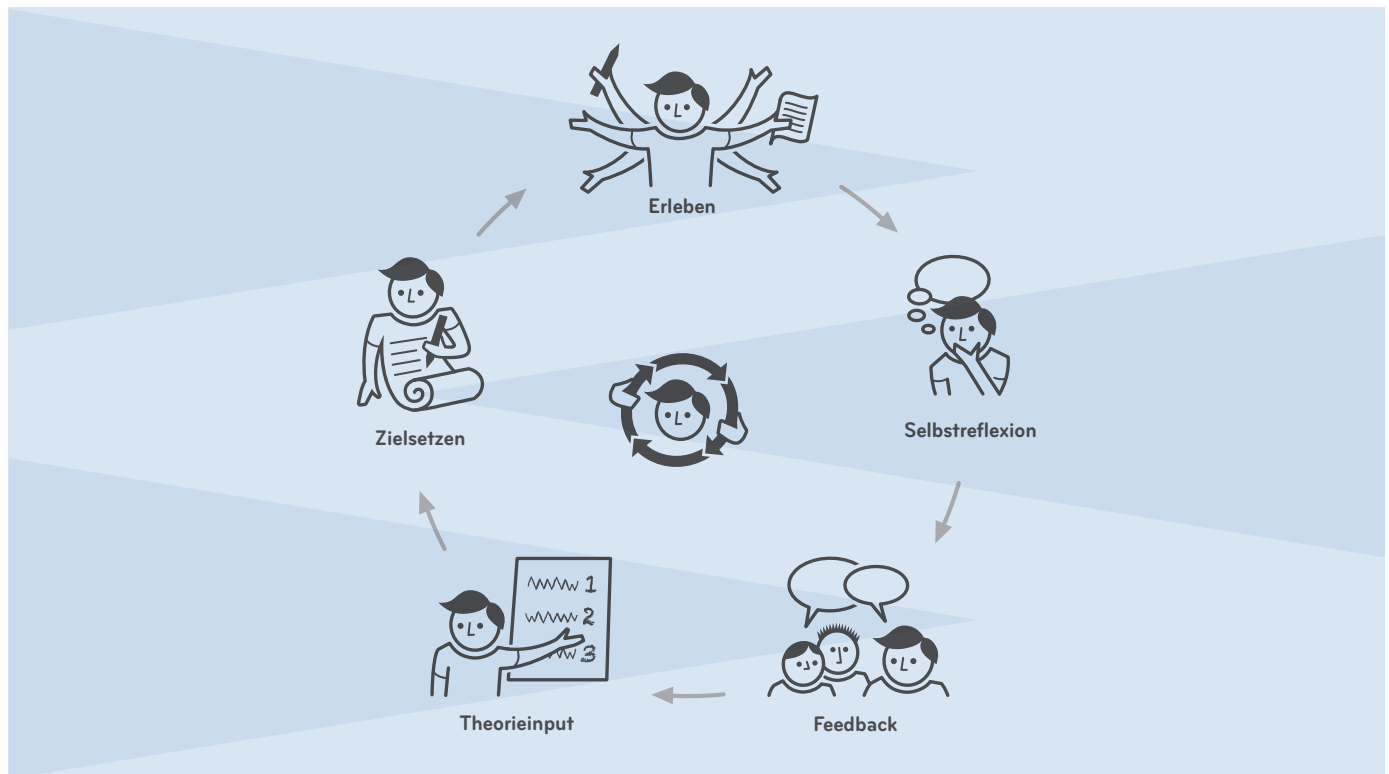
Teilnehmer müssen unter Zeitdruck konzeptionelle Problemstellungen im Team diskutieren und entsprechende Lösungen erarbeitet werden.

Teilnehmerkommentar: „Nach einer Zeit der Orientierung und des Sondierens in der Gruppe haben wir es geschafft, uns zusammenzurufen und als Team zu agieren. Die eher abstrakte Aufgabe war herausfordernd und verlangte uns alles ab, um zu einem einigermaßen schlüssigen Konzept für unser fiktives Unternehmen zu kommen.“



## Der Unterschied zum Alltag – die Zeit anhalten, Feedback bekommen und REFLEKTIEREN.

In „Leitungsverhalten Konkret“ erhalten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, auf ihr gezeigtes Führungsverhalten (Soft Skills und Hard Skills) und auf die erreichten Ergebnisse (quantifizierbar und damit messbar) ein ausführliches Feedback zu erhalten – von KollegInnen und von Trainern. Wir orientieren wir uns dabei an folgendem Lernzyklus:



### 1 Erleben verschiedener Aufgaben im Kontext von Führung, Management und Komplexität

Die Teilnehmer haben zahlreiche Aufgaben zu bewältigen und erleben unterschiedliche Kontexte, vielfältige Herausforderungen sowie verschiedene Rollen in einem durchgängigen unternehmerischen Kontext.



### 4 Input zu relevanten Themen

Nach dem Fokus auf dem subjektiven Erleben wendet sich jetzt die Aufmerksamkeit hin zu eher abstrakten und theoretischen Aspekten.



### 2 Selbstreflexion des eigenen Verhaltens

Zwischen den verschiedenen Aufgaben können und sollen die Teilnehmer ihr eigenes Führungs-, Management- und Problemlöseverhalten reflektieren.



### 5 Weiterführende Verhaltensweisen entwickeln, neue Ziele definieren

Der Aktions- und Reflektionsprozess mündet in der Entwicklung von alternativen Verhaltensmöglichkeiten, die bereits in der nächsten Aufgabenstellung angewendet und ausprobiert werden können. Die neu entstandenen Perspektiven werden zu konkreten Maßnahmenplänen gemacht und zu wichtigen Lernankern verdichtet.



### 3 Gruppenfeedback

Nach jeder Übung formulieren die Teilnehmer ihr intuitives Selbstbild bezüglich ihres eigenen Verhaltens. Dem stellen die anderen Beteiligten dann die Außenperspektive als Fremdbild gegenüber.

# SZENARIO BASIERTES TRAINING IM CASE MANAGEMENT

## Erfolgreich sozialpädagogisch handeln

Die Lebensbedingungen und Kontexte, die den Einzelfall bestimmen, sind wesentlich komplexer geworden. Im Idealfall arbeiten Hilfesysteme jeweils auf der Grundlage expliziter Mandate zusammen, um maßgeschneiderte Unterstützungs- und Interventionsmaßnahmen zu ermöglichen.

In diesem dynamischen Zusammenspiel steigen die Anforderungen an die Klarheit der unterschiedlichen Rollen. Die Akteure müssen nicht nur den Einzelfall in seiner Komplexität erfassen, sondern auch ihren professionellen Auftrag differenziert klären, das entsprechende Netzwerk einbinden und möglichst proaktiv nutzen. Schließlich muss der gesetzliche sowie der institutionelle Rahmen und die eigene Rolle im jeweiligen Kontext stetig reflektiert werden.

Dieser dynamische Gesamtkontext erfordert entsprechende strategische, strukturelle sowie beziehungs- und werteorientierte (kulturelle) Kompetenzen, um erfolgreich sozialpädagogisch wirken zu können. Das Agieren auf Augenhöhe und die damit verbundene verantwortliche Ansprache und Einbindung der Adressaten spielen hierbei eine wesentliche Rolle, nicht zuletzt auch, um deren Aktivierung im Sinne von Empowerment zu ermöglichen. Ziel dieser Seminarreihe ist somit das verhaltensorientierte Training von monologischen (Grenzen setzen, klare Ansagen, präzise Auflagen etc.) und dialogischen (Aushandeln, Aktivieren, gemeinsame Erarbeitung von dem Willen sowie den Zielen und Lösungen) Interaktionskompetenzen.

In diesem Training erleben die Teilnehmer reale Herausforderungen sozialpädagogischen Handelns in unterschiedlichen Kontexten des Jugendhilfedreiecks. Insofern werden auf zwei Ebenen Lernimpulse gegeben:

- **Zum einen arbeiten wir auf der kognitiven Ebene und setzen inhaltliche Akzente, stellen erfolgreiche Konzepte, Gesprächstechniken und Ansätze vor und ermöglichen es den Teilnehmern, bisherige Routinen zu erweitern und zu professionalisieren,**
- **zum anderen trainieren wir die sich daraus ergebenden neuen Möglichkeiten durch praktische realitätsnahe Anwendungen und fordern die Teilnehmer dazu heraus, neue Verhaltensweisen auszuprobieren und alternative Handlungsstrategien zu entwickeln.**

Diese stark verhaltensorientierten Trainings setzen wichtige neue Impulse und haben das Ziel, die Teilnehmer ganzheitlich anzusprechen und durch „Erleben und Reflektieren“ einen Kontext zu schaffen, der ein tiefgreifendes Lernen auch auf Haltungsebene ermöglicht. So werden Impulse diskutiert und im sicheren Trainingsumfeld erprobt, besprochen, hinterfragt und nochmals erprobt.

Trainiert wird der individuelle Umgang mit dem Einzelfall (Adressat), das zielorientierte Agieren im Netzwerk (Institutionen, Schule, freie Träger, Jugendamt...) sowie das professionelle Verhalten innerhalb der eigenen Institution (kollegiale Beratung, ergebnisorientierte Zusammenarbeit, Mitarbeiterführung etc.).

Drei Module decken die Lerninhalte ab:

### MODUL 1

#### Das Mandat:

Grundlagen des sozialpädagogischen Wirkens

### MODUL 2

#### Sozialpädagogisches Vorgehen, Handeln und Wirken

im Spannungsfeld von Adressat, Kostenträger und Leistungserbringer

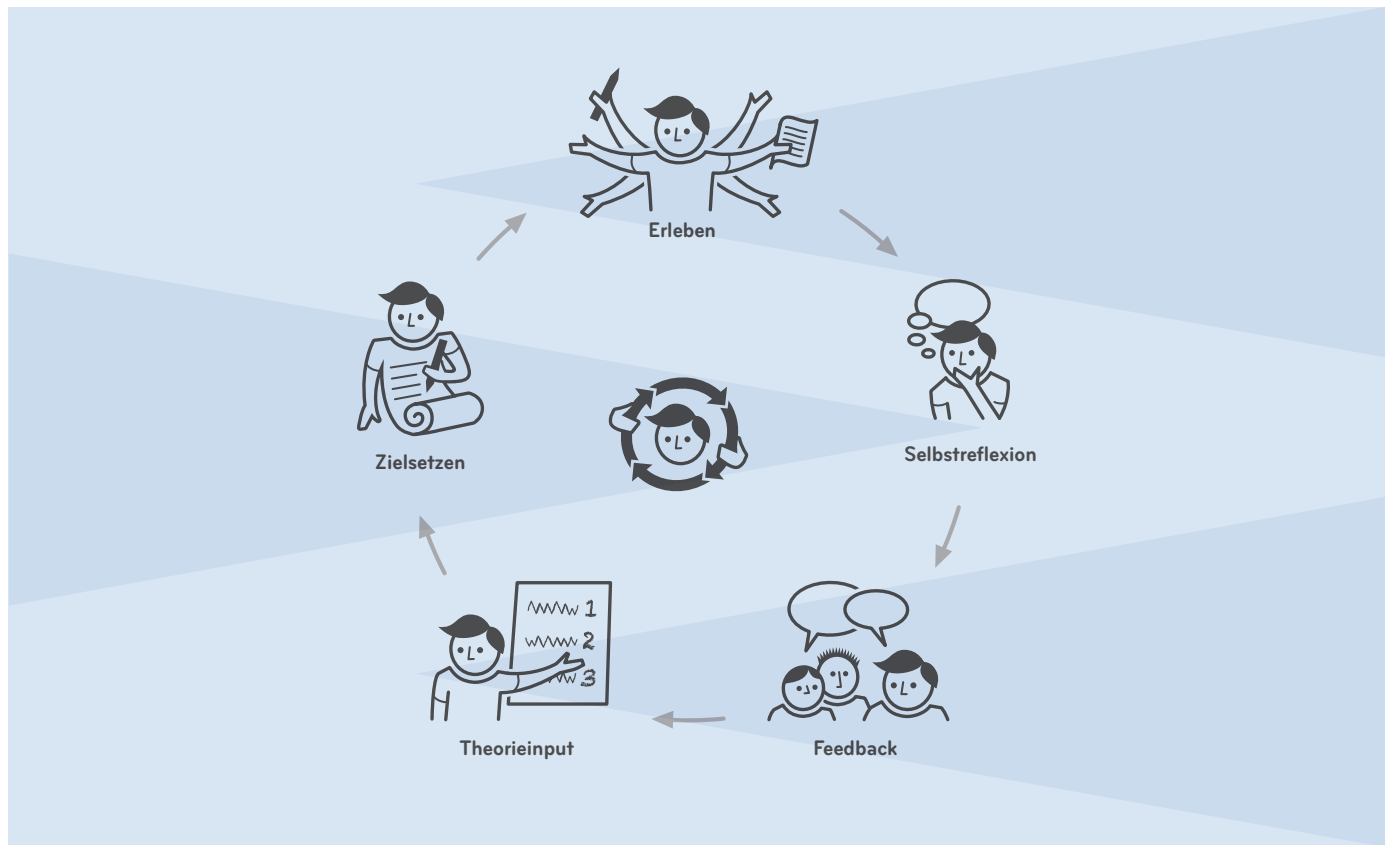
### MODUL 3

#### Weitere Vertiefung sozialpädagogischen Wirkens:

Kollegiale Beratung und Coaching, strukturierte Entscheidungsfindung im Team

So kann der Transfer in das alltägliche professionelle Handeln tatsächlich gelingen. Für die Förderung der sozialpädagogischen Kompetenz im Jugendhilfedreieck bedeutet dies folgendes Vorgehen:

Im Training werden konkrete Verhaltensweisen des sozialpädagogischen Wirkens erprobt und anschließend reflektiert. Teilnehmer erhalten dabei Feedback von anderen Teilnehmern und dem Trainer und ggf. auch Video-Feedback. Notwendige konzeptionelle Ansätze, Gesprächstechniken und unterschiedliche sozialpädagogische Methoden werden präsentiert oder erarbeitet und entsprechend diskutiert. Daraus können sich neue Ziele für das persönliche Verhalten ergeben, welches dann erneut ausprobiert werden kann.



### 1 Erleben unterschiedlicher Herausforderungen des sozialpädagogischen Wirkens im Kontext des Jugendhilfedreiecks

Die Teilnehmer erleben unterschiedliche Herausforderungen, Störungen und Widerstände mit verschiedenen Partnern im Jugendhilfedreieck als Ausgangslage der Vorbereitung und Durchführung konstruktiven professionellen Handelns und realen sozialpädagogischen Wirkens.



### 4 Input zu relevanten sozialpädagogischen Ansätzen, Methoden und Modellen

Nach dem Fokus auf das subjektive Erleben wendet sich jetzt die Aufmerksamkeit hin zu eher konzeptionellen und theoretischen Aspekten (Gesprächstechniken, Kommunikationsmodelle, Ansätze zum Umgang mit Widerständen, weitere Techniken des sozialpädagogischen Wirkens etc.). Dieser Mix von Praxis und Theorie befördert ganzheitliches und umfassendes Lernen der Teilnehmer.



### 2 Selbstreflexion des eigenen Verhaltens

Nach den verschiedenen Gesprächen und Interaktionen können und sollen die Teilnehmer ihr eigenes Verhalten reflektieren (mit Bezug auf persönliche Stärken, mögliche Fehler und entsprechende Optimierungspotentiale).



### 5 Weiterführende Verhaltensweisen entwickeln und neue Ziele definieren

Der Aktions- und Reflexionsprozess mündet in der Entwicklung von alternativen Verhaltensmöglichkeiten, die bereits in der nächsten Gesprächs- bzw. Interaktionssituation angewendet und ausprobiert werden können.



### 3 Feedback / Abgleich Selbstbild und Fremdbild

Nach jeder Übung formulieren die Teilnehmer ihr intuitives Selbstbild bezüglich ihres sozialpädagogischen Verhaltens und Wirkens. Demgegenüber gestellt wird die Wahrnehmung der anderen Teilnehmer und der Trainer als Fremdbild.

# TEILNEHMERKOMMENTARE

zum **Leitungsverhalten konkret** und zum Szenario-basiertem Casemanagement

*«Das 1x1 der Jugendhilfe!  
Warum haben wir das nicht  
früher gelernt?»*

*«Viel Praxis und wirklich passende,  
kurze Theorieinputs. Damit kann ich  
etwas anfangen!»*

*«Wir wissen ja alle, dass Lernen über Erfahrung  
nachhaltiger ist. Aber die Effizienz dieses Programms  
hat mich ehrlich überrascht! Die intensive Erfahrung  
mit echten Führungsherausforderungen und  
Mitarbeitern gefolgt von intensivem, konstruktivem  
Feedback ist mehr als überzeugend! Diese zwei Tage  
haben mich wirklich weitergebracht.»*

*«Casemanagement mal anders!  
Ich nehme wirklich neue  
Anregungen mit.»*

*«Toll fand ich, dass wir am virtuellen Fall  
so dynamisch und aus verschiedenen Perspektiven  
gearbeitet haben. Sehr wirkungsvoll!»*

*«Noch heute, nach nunmehr über einem  
Jahr sind die Erlebnisse präsent und ich  
profitiere von der Erfahrung! Beeindruckend,  
das hätte ich nicht gedacht!»*

## Ihre Ansprechpartner



**Dr. Andre Lehnhoff**  
T: 0171-328 31 64  
E: Andre.Lehnhoff@p-w-b.de



**Brigitte Paterson**  
T: 0170-409 70 78  
E: Brigitte.Paterson@p-w-b.de



**Joachim Klein**  
T: 0170-75 795 91  
E: Joachim.Klein@p-w-b.de