

Die Leitungskräftequalifizierung

„Wer die Menschen behandelt wie sie sind, macht sie schlechter. Wer die Menschen aber behandelt, wie sie sein könnten, macht sie besser.“

(Johann Wolfgang von Goethe)

Präsidium und Präsidialrat des Deutschen Roten Kreuzes haben beschlossen, das Ehrenamt einer eigenen strategischen Planung zu unterziehen. Die strategische Planung des Ehrenamtes dient der Entwicklung und Gewinnung von Menschen, die sich in unterschiedlichen Funktionen und auf verschiedene Art und Weise an der Aufgabenerfüllung des Roten Kreuzes beteiligen wollen.

Die Basis des modularen Aus-, Fort- und Weiterbildungssystems ist in ein ganzheitliches Organisationskonzept eingebunden, welches Leitbilder, Strategien, Ziele, Menschen und damit die DRK-Kultur (organisationsentsprechender „geistiger Haltung“ bzw. „Hineintragen von Werten“) gleichermaßen fortentwickelt bzw. aufeinander abstimmt. Durch diese gezielten Bildungsangebote sind ein höherer Qualifizierungsmaßstab und eine individuelle Zertifizierung gegeben.

Die vielfältigen ehrenamtlichen Funktionen haben vielseitige Aufgabenstellungen zu bewältigen und bedürfen deshalb gesonderter Beachtung:

Helferinnen/Helfer - Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Leitungskräfte der Rotkreuz-Gemeinschaften

Vorstandsmitglieder.

Künftige Rotkreuzleiterinnen und Rotkreuzleiter haben somit die Möglichkeit, sich nach Absolvierung der aufbauenden Module für eine motivierte und leistungsfähige Rotkreuz-Gemeinschaft gezielt einzusetzen.

Sie erwerben die Voraussetzung:

- die Entwicklung von Nachwuchskräften positiv zu beeinflussen
- Fehlbesetzungen innerhalb der Rotkreuzgemeinschaft zu erkennen und Verbesserungen z. B. durch Delegieren von interessanten Tätigkeiten für einzelne Mitglieder herbeizuführen
- die Leistungsbereitschaft aller Gemeinschaftsmitglieder durch individuelles situationsbezogenes Führungsverhalten, Motivierung und Qualifizierung zu fördern
- durch geregelte Informationen und Kommunikation mehr Kooperation zu erreichen
- die Zufriedenheit aller Gemeinschaftsmitglieder zu erhöhen, um somit einer möglichen Fluktuation vorzubeugen und gleichzeitig den Personalbestand zu sichern
- Konfliktsituationen rechtzeitig zu erkennen und durch kooperative Gesprächsführung einen Konsens zu erzielen, um eine Konfliktkultur zu erreichen u.a..

Rotkreuzleiterinnen und Rotkreuzleiter, die ein Vorstandsmandat bekleiden oder dieses anstreben, können ihre fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen erweitern, um sich zielorientiert für die Belange ihrer Rotkreuzgemeinschaft einzusetzen.

Das Grundmodul **Rotkreuz-Einführungs- und Aufbau-Seminar** wird für alle Gemeinschaftsmitglieder auf der Kreisverbandsebene vermittelt.



Modul: Führen und Leiten von Gruppen

Ausbildung für alle Leitungs- und Führungskräfte, die Gruppen- bzw. Gemeinschaftsmitglieder aufgaben- und beziehungsorientiert führen / leiten wollen.

Dieses Modul gliedert sich in vier Themenbereiche:

- ◆ **Grundlagen der zeitgemäßen Führung / Leitung im DRK**
Führen im Dreieck - Der Führungsprozess
Persönlichkeitstheorien - Entwicklung von Gruppen
Der ideale Chef!? Anforderungen an eine Führungs- / Leitungskraft
Führungsstile und -verhalten
- ◆ **Kommunikation als Führungs- und Leitungsaufgabe**
Vier Seiten einer Nachricht
Kommunikation im Gruppenalltag
- ◆ **Motivation als Führungs- und Leitungsaufgabe**
Motivation im Gruppenalltag
- ◆ **Konfliktbewältigung als Führungs- und Leitungsaufgabe**
Konfliktbewältigung im Gruppenalltag

Modul: Grundlagen des Sozialmanagements

Wie engagiert, kompetent und verantwortungsbewusst Gemeinschaftsmitglieder wirklich sind, hängt wesentlich von dem Führungsverhalten des Rotkreuzleiters, der Rotkreuzleiterin ab. In dem wichtigen Feld des Managements in Sozialen Organisationen werden unsere Leitungskräfte gefordert und mit folgenden Themen konfrontiert:

- ◆ **Begriff und Einbindung des Sozialmanagements**
- ◆ **Managementfunktionen und -techniken**
Der "lineare Regelkreis" als Grundlage des Managements
Management durch Delegation, durch Beteiligung und durch Zielvereinbarung
- ◆ **Situative Führung und Personalentwicklung**
- ◆ **Information, Kommunikation und Kooperation**
- ◆ **Motivation durch Management**
Ursachen von Demotivation und Möglichkeiten der Motivierung
- ◆ **Ehrenamtlichkeit im Roten Kreuz**
Das Selbstverständnis des DRK und seine besondere Bedeutung
Strategische und verbandspolitische Empfehlungen
- ◆ **Besprechungsmoderation**
Leistungsvolle und wirkungsvolle Gestaltung von Besprechungen durch Anwendung der Moderationsmethode
- ◆ **Konfliktmanagement**
Managen eines Gruppenkonfliktes unter Anwendung der Moderationsmethode, um eine Konfliktkultur (Gewinner-Gewinner-Strategie) zu erreichen.

Modul: Leiten von Rotkreuz-Gemeinschaften

Zielgruppe ist die Rotkreuzleitung, die hier mit den für sie wichtigen Grundlagen und Aufgaben vertraut gemacht wird. Inhalte:

- ◆ **Förderung der Rotkreuz-Gemeinschaft**
- ◆ **Dienstabend- und Dienstplangestaltung**
- ◆ **Der "Tägliche Dienst" im Bereich des Blutspendedienstes**
- ◆ **Der "Tägliche Dienst" im Bereich der Sozialarbeit**
- ◆ **Der "Tägliche Dienst" im Bereich Einsatzdienste / Katastrophenschutz**
- ◆ **Aufgaben der Rotkreuzleitung**
- ◆ **Planung der Aus-, Fort- und Weiterbildung**
Der organisatorische Rahmen
- ◆ **Satzungen, Ordnungen, Vorschriften**
- ◆ **Rotkreuzleiterinnen und Rotkreuzleiter als Dienst- und Disziplinarvorgesetzte**
- ◆ **Verwaltungsaufgaben**



Mit der erfolgreichen Absolvierung der schriftlichen und mündlichen **Abschluss-Prüfung** können Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die an den Modulen

Führen und Leiten von Gruppen Grundlagen des Sozialmanagements Leiten von Rotkreuzgemeinschaften

teilgenommen haben, ein benotetes Abschlusszertifikat erwerben, welches das gesamte von ihnen absolvierte Programm auflistet. Für Rotkreuzleiter und -leiterinnen ist die Teilnahme an der Abschluss-Prüfung eine Verpflichtung, um den erforderlichen Qualitätsnachweis für ihr herausforderndes Leitungssamt zu erreichen.

Modul: Vorstandsarbeit

Leitungskräfte, die auch Vorstandsmitglieder sind, sollten unbedingt dieses wichtige Seminar besuchen, um sich für die Belange der Rotkreuz-Gemeinschaft effizienter einsetzen zu können.

Inhalte:

- ◆ **Eine ungewöhnliche Eröffnung - die Vorstandssitzung**
- ◆ **Der Auftrag: Die einzelnen Standpunkte, die Mitglieder im Vorstand**
- ◆ **Eine gemeinsame Verantwortung - das Mandat im Vorstand**
- ◆ **Die verflixten Paragraphen - Rechtsgrundlagen**
- ◆ **Die Arbeit - das liebe Geld - die Finanzierung**
- ◆ **Im eigenen Interesse - Öffentlichkeitsarbeit**
- ◆ **Das Ergebnis: Unter der Lupe - die Vorstandskultur**

Fortbildung: Aufgaben von Dienst- und Disziplinarvorgesetzten

Diese Fortbildung soll den Dienst- und Disziplinarvorgesetzten das erforderliche Fundament vermitteln, bei Unstimmigkeiten / Konflikten, die nicht im Rahmen der üblichen Konfliktbewältigung zu klären sind, zielorientiert tätig zu werden. Ihnen wird die Anwendung der "Ordnung für Belobigungen, Beschwerde- und Disziplinarverfahren" vermittelt. Anhand von realistischen Beispielen aus der Rotkreuzpraxis werden mögliche Abläufe von Beschwerde- und Disziplinarverfahren erarbeitet.

Aufbauende Fortbildungsseminare für Leitungskräfte der Kreisverbände

Diese Fortbildungsangebote vermitteln jeweils in einem Wochenendseminar ein zusammenhängendes Themenangebot, das dazu beitragen soll, die sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen für die tägliche Arbeit zu stärken. Es soll auch dem Bedürfnis nach mehr Verständnis und individueller Orientierung dienen:

Fortbildungsmodul: Konfliktmanagement – Schaffung einer Konfliktkultur (KV-Kosten)

Interessengegensätze, rotkreuzpolitische Auseinandersetzungen, Widersprüche und Konflikte sind nicht die Ausnahme, sondern die Regel im alltäglichen Umgang mit anderen Menschen. Als Konflikt wird eine spezielle Auseinandersetzung, Belastung und / oder Schwierigkeit verstanden, welche die betroffenen Personen emotional, kognitiv und / oder physisch beeinträchtigen. Konflikte öffnen allerdings immer auch Chancen zu positiven persönlichen und strukturellen Veränderungen. Um diese Chancen für die einzelnen Gemeinschaftsmitglieder und das gesamte DRK zu nutzen, müssen wir, Leitungskräfte und MitarbeiterInnen, mit Konfliktsituationen konstruktiv, kooperativ und produktiv umgehen können.

Fragen wir uns: Wie oft sind Menschen in ihrem Leben frustriert und in ihrem Selbstwertgefühl angegriffen und somit gedemütigt worden? Wie wenig sind wir Menschen uns oft gegenseitig wohlgesonnen oder können unsere unterschiedlichen Verhaltensweisen nachvollziehen und einordnen?



In unseren Gruppen / Gemeinschaften steht der Mensch im Mittelpunkt des lebendigen DRK-Geschehens. Weil die Menschen halt verschieden sind ist es notwendig, sich mit den Besonderheiten Einzelner auseinander zusetzen, um Situationen, Probleme und auch Konflikte zu verstehen. Im Erfahrungsaustausch mit anderen SeminarteilnehmerInnen aus dem Kreisverband werden Ansätze zur Konfliktbewältigung vorgestellt und auf ihre Umsetzbarkeit überprüft. Inhalte:

- Menschen und Organisationen im Spannungsfeld von verändern und bewahren
- **Konflikte.....**
 - Beispiel: der Konflikt um Troja – der zehnjährige Krieg
 - Der Wert eines kulturbewussten Konfliktmanagements
 - Arten und Ebenen von Konflikten, Varianten, Typen
 - Reichweite von Konflikten
 - Konfliktsituationen als Stresssituationen
- Konflikte und Persönlichkeit:**
 - Folgen unbewältigter Konflikte – Selbst- und Fremdwahrnehmung „das Johari-Fenster“
 - Kommunikation nach Schulz von Thun / Watzlawick
 - Möglichkeiten der Konfliktvermeidung / Grundhaltungen der Konfliktbewältigung
- Umgang mit Konflikten:**
 - Erkennen und Lösungsstrategien entwickeln
 - Eskalation von Konflikten
 - Ziele – Formen der Konfliktaustragung
 - Phasen der Konfliktbewältigung
- Das **moderierte Konfliktbewältigungsgespräch** / praktische Umsetzung der Moderation von Gruppenkonflikten anhand von basisnahen Fallbeispielen (Training)
- „Was ist das Gute im Schlechten – wo ist hier die Ressource?“
 - Der Weg zur erfolgreichen Konfliktkultur -

Fortbildungsmodul: Personal- und Organisationsentwicklung – (KV-Kosten)

Die TeilnehmerInnen werden angeregt, basisnahe Möglichkeiten eines bedarfsorientierten Personalmanagements zu planen und durchzuführen. Um Kompetenz und Engagement unter Berücksichtigung der persönlichen und organisationsbedingten Belange zu steigern, sind Einzelgespräche als Instrument der Personalentwicklung eine sinnvolle Grundlage, die Weiterentwicklung der Gemeinschaftsmitglieder zu fördern und zu begleiten, um somit die Qualifizierung der gesamten Rotkreuzgemeinschaft positiv zu beeinflussen. Solche Veränderungsprozesse sollen so effektiv und effizient wie möglich sein und so wenig Kosten wie möglich verursachen, um einen hohen wirtschaftlichen Nutzen aufzuweisen. Dieses ist nur möglich, wenn sichergestellt wird, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr volles Potential ausschöpfen können. Inhalte:

- ◆ **Personalbedarfsplanung** (Ist-Soll-Vergleich)
Einsatzfelder Zielgruppenbestimmung
- ◆ **Möglichkeiten der Personalgewinnung**
*Planungsinstrument „Aufgabenprofil/ Stellenplatzbeschreibung“
Wege der Ansprache, inhaltliche Ausgestaltung*



- ◆ **Personalorientierung und Integration**
Durchführung des Erstgesprächs
- ◆ **Personalentwicklung**
*Die neigungsorientierte Förderung von MitarbeiterInnen
als Schlüsselfaktor für die Zukunftssicherung des Roten Kreuzes
Fördergespräche, Beurteilungsgespräche, Kritikgespräche*
- ◆ **Personalerhaltung und –qualifizierung**
*Personalgratifikation, Möglichkeiten und Formen der Anerkennung
Dankeschön-Kultur, Motivierung, Weiterentwicklung durch Qualifizierung, Mög-
lichkeiten der formalen und informalen Mitbestimmung,
Nachfolgeregelungen gemäß des „Peter-Prinzips“*
- ◆ **Personalverabschiedung**
Mögliche Situationen einer öffentlichkeitswirksamen Personalverabschiedung

**Die Aus-, Fort- und Weiterbildung dieses Modulsystems ist im Rahmen der
methodisch-didaktischen Stimmigkeit Grundlage des künftigen Erfolges der
Aufgabenerfüllung unserer Leitungskräfte auf allen Ebenen des DRK.**

Auskunft erteilen:

Gaby Adam, Telefon: 0251 – 9739.281
Lehrgangsverwaltung, Sachbearbeiterin
Email: Gaby.Adam@drk-westfalen.de

Mechtild Greshake, Telefon: 0251 – 9739.153
Pädagogische Mitarbeiterin, Dozentin
Email: mechtild.greshake@drk-westfalen.de



Fortbildung: Die Ärztin / der Arzt als Leitungskraft im DRK

Die institutionelle Einbindung ärztlichen Sachverständigen in die Leitungsebene konstituiert bereits seit dem 9. Februar 1863 ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal der weltweiten Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung als Hilfsorganisation und Völkerrechtssubjekt.

Aufgrund dieser sinnreichen Tradition haben daher satzungsgemäß die ärztlich verantwortlichen Ehrenamtlichen im Landesverband Westfalen-Lippe e.V. des Deutschen Roten Kreuzes in ihrer jeweiligen Verbandsstufe neben einer naturgemäß fachlich beratenden auch eine allgemeine Leitungsfunktion als Angehörige der jeweiligen Rotkreuzleitung.

Der Landesausschuss der Rotkreuzgemeinschaften im DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V. verabschiedete hierzu im Jahr 2004 einen Aufgabenkatalog, in dem neben den für Leitungs- und Führungskräfte allgemein festgelegten Anforderungen die besonderen Verantwortlichkeiten der ärztlichen Leitungskraft niedergelegt sind.

Somit haben auch die ärztlichen Leitungskräfte als Angehörige der Rotkreuzleitung in der jeweiligen Verbandsstufe die in den Ausbildungsrichtlinien vorgeschriebene Leitungskräftequalifikation vor einer Bestätigung ihrer Ernennung durch den Landesverband zu durchlaufen und nachzuweisen. Die überwiegende Zahl ärztlicher Leitungskräfte kann zum Ernennungszeitpunkt die geforderten Fortbildungsinhalte aufgrund ihrer bereits längeren Rotkreuzzugehörigkeit und der entsprechenden Fortbildungsnachweise belegen. Ärztliche Leitungskräfte jedoch, die sich gerade aufgrund ihrer klinischen Erfahrungen und Tätigkeiten für ein Leitungssamt auszeichnen und als Quereinsteiger für die Rotkreuzarbeit gewonnen wurden, können aufgrund ihrer hauptberuflichen Einbindung kaum jemals berufsbegleitend die erforderliche komplette Leitungskräftequalifikation nachholend absolvieren.

Um Rechtssicherheit und Gleichbehandlung hinsichtlich der geforderten Leitungskräftequalifizierung auch bei Wahl in ein ärztliches Leitungssamt sicherzustellen, bietet der Landesverband seit dem Jahr 2005 daher ein spezielles Fortbildungsmodul für Ärzte als Leitungskräfte an. In dieser kompakten Wochenendveranstaltung werden die Inhalte der sonst üblichen Reihe der Leitungskräftelehrgänge im Licht des Aufgabenkataloges für Ärztinnen und Ärzte der verschiedenen Verbandsstufen seminaristisch erarbeitet.

Die Teilnahme an diesem „Ärztseminar“ befähigt einschränkend allerdings ausschließlich zur Übernahme einer ärztlichen Leitungsfunktion. Bei der Wahl in ein allgemeines Leitungs- oder auch Führungssamt muss selbstverständlich auch jedes ärztliche Rotkreuzmitglied den kompletten geforderten Regelqualifikationsweg der Leitungs- oder Führungskräfteausbildung nachweisen.

Inhaltlich orientiert sich das „Ärztseminar“ an den geforderten sachlichen und personalen Kompetenzen einer ärztlichen Leitungskraft im DRK, wie im Aufgabenkatalog aus dem Jahr 2004 niedergelegt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auf der Vermittlung von rotkreuzethischen, rechtlichen, organisatorischen, personalen und methodischen Kompetenzen.

Wie einer jeden Erwachsenenbildung innewohnend, werden Teilnehmende immer wieder bereits über bedeutende berufliche und akademische Erfahrungen mit den jeweiligen Seminarinhalten verfügen, die naturgemäß oft auch weit über den Rahmen eines komprimierten Wochenendseminars hinausreichen. In diesem Falle dient das „Ärztseminar“ als Instrument der Metakommunikation der Vermittlung einer Kenntnis des allgemeinen Ausbildungsniveaus im jeweiligen Bereich für ehrenamtliche Leitungskräfte im DRK.

Das Fortbildungsmodul: Die Ärztin / der Arzt als Leitungskraft im DRK wird von der Ärztekammer Westfalen-Lippe als Fortbildungsveranstaltung der Kategorie C anerkannt.

Veranstalter:
DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V.
Sperlichstraße 25
48151 Münster
Tel.: (0251) 9 73 90
www.drk-westfalen.de

Organisation und Ansprechpartnerin:
Mechtild Greshake
pädagogische Mitarbeiterin, Dozentin
DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V.
Bereich III - Bildungsarbeit -
Tel.: (0251) 9 73 91 53
mechtild.greshake@drk-westfalen.de

Ärztliche Leitung:
Prof. Dr. Joachim Gardemann
DRK-Landesarzt
Tel: (0251) 8 36 54 41
www.fh-muenster.de/humanitaere-hilfe
gardemann@fh-muenster.de



Die Ärztin / der Arzt als Leitungskraft im DRK

Programm

Wissenschaftlicher ärztlicher Veranstaltungsleiter:

Prof. Dr. Joachim Gardemann, Landesarzt des DRK-Landesverbandes Westfalen-Lippe e.V.

Zeitplan:	Themen / Inhalte:	Dozenten:
Freitag		
bis 18.00 Uhr	Anreise	
18.00 - 18.45 Uhr	Gemeinsames Abendessen	
18.45 – 21.00 Uhr	Begrüßung und Einführung in die Thematik	J. Gardemann
	Organisation des Seminars	M. Greshake
	Vorstellung der TeilnehmerInnen	
	Erwartungen der TeilnehmerInnen	
	➤ Service-Stelle Ehrenamt	V. Schmid
	➤ Aufgabenkataloge für:	J. Gardemann M. Greshake /
	<ul style="list-style-type: none"> Leitungskräfte einer Rotkreuz-Gemeinschaften ärztliche Fachberater/Verantwortungsträger im DRK 	
	➤ Die Organisationskultur des Roten Kreuzes / Deutschen Roten Kreuzes	J. Gardemann
	<ul style="list-style-type: none"> Exkurs zur Geschichte und zu den Grundsätzen des Roten Kreuzes Hilfe bei Konflikten und Katastrophen im Ausland Humanitäres Völkerrecht 	
Samstag		
08.00 - 08-30 Uhr	Frühstück	
08.30 – 08.45 Uhr	➤ Öffentlichkeitsarbeit ; Beispiel: Imagefilm DRK	J. Gardemann
08.45 - 10.00 Uhr	➤ Aufgaben des Blutspendedienstes	B. Lüttel
	<ul style="list-style-type: none"> Organisation und Durchführung von Blutentnahmen Anwendung des Infektionsschutzgesetzes bei der Spenderverpflegung 	

10.15 – 12.00 Uhr	➤ Einflüsse und Auswirkungen auf Führungsprozesse, Leiten am Beispiel „Gruppe“ nach Cohn	M. Greshake
	<ul style="list-style-type: none"> Begriff: Leiten Strukturen, Prozesse, Einflussfaktoren Persönlichkeitsmerkmale, Bedürfnispyramide nach Maslow Anforderungsprofil von mitarbeiterorientierten Vorgesetzten (Moderation) 	
	➤ Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun	
	<ul style="list-style-type: none"> Das Nachrichtenquadrat am Beispiel 	
	➤ Entwicklung einer Gruppe nach Tuckman	
	<ul style="list-style-type: none"> Situationen der Gruppendynamik im persönlichen Wirkungskreis an Beispielen, praktische Umsetzung (Gruppenarbeiten/Rollenspiele) 	
12.00 – 12.45 Uhr	Mittagessen	
12.45 - 14.30 Uhr	Weiterführung des vorgenannten Themas	
14.45 –16.00 Uhr	➤ Leiten am Beispiel von Rotkreuz-Gemeinschaften	M. Steinberg
	<ul style="list-style-type: none"> Satzungen, Ordnungen, Vorschriften im DRK (Unterstellungsverhältnisse / Leitungskompetenz) Gliederung und Aufgaben des Roten Kreuzes / Deutschen Roten Kreuzes als nationale Hilfsgesellschaft und Wohlfahrtsverband „Das Eisenacher Modell“ - das Modell Westfalen-Lippe Ehrenamt – Hauptamt, Qualifikationen Haftungsfragen 	
16.15 – 18.00 Uhr	➤ Führen an Beispielen der Einsatzeinheit NW	M. Sternkopf
	<ul style="list-style-type: none"> Begriff: Führung (im Einsatz) Die Struktur der Einsatzeinheit NW Aufgaben und Ausbildungsinhalte von GruppenführerInnen, ZugführerInnen bzw. EinheitsführerInnen 	
	➤ Führen bei Großschadeneignissen am Planspiel	
	<ul style="list-style-type: none"> Führungsorganisation bei Einsätzen Zusammenarbeit mit Rettungsdienst und anderen Fachdiensten (Präsentation am Planspiel, Diskussion) 	
18.00 – 18.45 Uhr	Abendessen	
Sonntag		
08.00 – 08.45 Uhr	Frühstück	
08.45 - 09.00 Uhr	Präsentation: „ Kinder auf der Flucht “	J. Gardemann

- 09.00 – 10.30 Uhr > **Grundlagen des Managements in sozialen Organisationen** M. Greshake
- Definition, „Drei Sektoren“, „Drei Ebenen und Controlling“ am Beispiel DRK
 - Managementfunktionen und –techniken:
 - „Der lineare Regelkreis“
 - Management durch Beteiligung
 - Management durch Zielvereinbarung
 - Management durch Delegation
 - Das „Eisenhower-System“ (als Modell des Selbst- und Zeitmanagements)
 - Techniken und Funktionen des Managements als Beispiel für den persönlichen Wirkungskreis (Moderation, Gruppenarbeiten)

- 10.30 - 12.00 Uhr > **Einbindung des DRK in die Grundstrukturen öffentlicher Verwaltung** J. Gardemann
- Einzelne Rechtsgrundlagen, z.B.:
 - Infektionsschutzgesetz (IfSG)
 - Bundessozialhilfegesetz (BSHD)
 - Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO)
 - Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
 - Arbeitssicherheitsgesetz (ArbSichG / ASiG)
 - Feuerschutz und Hilfeleistungsgesetz (FSHG)

12.00 – 12.45 Uhr **Mittagessen**

- 12.45 – 14.15 Uhr > **Die Breitenausbildung im DRK** F. Keggenhoff
- Das Erste-Hilfe-Programm
 - Frühdefibrillation, Sanitätsdienstausbildungen
 - Aufgaben des Arztes in der Prüfungskommission

> Ausbildungen im **Rettungsdienst**

- 14.15 – 16.30 Uhr > **Motivation durch Management** M. Greshake
- Motiv, Motivation, Motivierung von MitarbeiterInnen (Beispiel aus dem Wirtschaftsmanagement – Videofilm)
 - Ursachen von Demotivation und Möglichkeiten der Motivierung
 - Auswertung und Transfer in den persönlichen Wirkungskreis

- 16.30 – 17.00 Uhr > **Fazit / Evaluation / Abschluss:** J. Gardemann
- „Was hat dazu beigetragen, Ihren Aufgaben als ärztliche Leitungskraft im DRK gemäß Aufgabenkatalog gerecht zu werden?“ M. Greshake
 - „Was lässt sich auf Ihre Leitungs- und Führungskompetenz und auch auf Ihren persönlichen Wirkungskreis übertragen?“

Pausen:	08.00 Frühstück ca. 10.00 Uhr Kaffee ab.12.00 Uhr Mittagessen ca. 15.00 Uhr Kaffee und Kuchen 18.00 Uhr Abendbrot
---------	---

Änderungen im Programmverlauf vorbehalten!

„Werte kann man nicht theoretisch vermitteln, Werte muss man leben.“

(Viktor Frankl)

