b.branded

Die Identitätsentwickler

Erfolgreiche Führungskräfte haben eine starke Identität

Coaching und Training für Führungskräfte im mittleren Management in der Pflege

von den Experten für identitätsorientierte Kommunikation im Gesundheitswesen

Starke Führungskräfte prägen die Unternehmenskultur

Jedes erfolgreiche Team ist nur so gut wie es geführt wird. Daher kommt es auf die Personen an, die sich auf den Führungspositionen Ihres Unternehmens befinden. Besonders auf Führungskräfte im mittleren Management. Diese befinden sich in einer Zwitterposition zwischen dem Team, das sie führen und leiten sollen und ihren Vorgesetzten – oft auch mit dem Begriff „Sandwich"-Position umschrieben.

Die Führungskultur repräsentiert die Unternehmenskultur und damit auch die Identität der Teams, die Führungskräfte im mittleren Management innerhalb der Pflege führen und leiten sollen. Manche Führungskräfte scheitern jedoch oft an Kleinigkeiten im beruflichen Alltag.

Wir haben daher eine Auswahl von Management- und kommunikativen Themen zusammengestellt, die immer wieder von MitarbeiterInnen in Führungspositionen genannt werden: Führungskräfte-Coaching (für Einzelpersonen oder Gruppen) sowie Führungskräfte-Trainings, die sich gezielt auf spezielle Themen fokussieren wie z.B. „Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten", „Mitarbeitergespräche zielorientiert führen" sowie weitere praxisrelevante Themen.

Unsere Coachings und Trainings legen den Schwerpunkt auf herausfordernde Situationen in der Pflege und helfen den Umgang damit zu verbessern. Zugleich stärken sie die Kommunikation unter den Führungskräften als auch innerhalb der Teams, die sie leiten wie auch mit wichtigen Schnittstellen nach außen. Konkrete Übungen an praxisnahen Situationen und Beispielen schaffen den Transfer aus dem Coaching und Training in die Pflegepraxis.

Unsere Leistungen:

- Konzeption und Durchführung von individuell auf die Bedürfnisse einer oder mehrerer Führungskräfte zugeschnittene Einzel- oder Gruppencoachings, Trainingsreihen bis hin zu Trainingsprogrammen
- Vorgespräche zur differenzierten Erörterung der Themenstellung
- Ausgesuchte Themen:
  - Führungskräfte-Coaching (für Einzelpersonen oder Gruppen)
  - Führungskräfte-Trainings:
    - Fit für Führung: Den eigenen Führungsstil besser verstehen
    - Durchstarten: Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten
    - Mehr bewirken: Mitarbeitergespräche ziel- und ergebnisorientiert führen
    - Konflikte besser managen
    - Strukturiert arbeiten mit Zeitmanagement und Selbstorganisation

Kosten für Coaching:

- Wird nach Aufwand kalkuliert

Kosten pro Trainingspaket:

- Vorbereitung und Konzeption pro Paket: 500 Euro (netto)
- Durchführung und Nachbereitung am Beispiel eines 1-tägigen Trainingspakets: 1.000 Euro (netto)

Ihr Nutzen:

- **Führungskräfte, die im Sinne der Unternehmensidentität handeln**
- **Führungskräfte, die eine hohe Professionalität ausstrahlen**
- **Führungskräfte, die Wertschätzung gegenüber ihren Mitarbeitern leben**
- **Führungskräfte, die ausgeprägte kommunikative Kompetenz aufweisen**

Mit Coaching klaren Blick bewahren.

Führungskräfte im mittleren Management in der Pflege kommen sehr häufig per Zufall in eine solche Position und sind in vielen Fällen nicht darauf vorbereitet. Meistens geschieht dies nicht geplant im Sinne eines Entwicklungspotentials, vielmehr aus der Notwendigkeit des Alltags heraus.

So finden sich viele Wohnbereichsleitungen, Stationsleitungen als auch Pflegedienstleitungen mit Situationen konfrontiert, auf die sie nicht oder nur unzureichend vorbereitet sind. Fachlich und methodisch sind sie meist sehr gut. Sich aber sozial kompetent gegenüber einem Team, den weiteren Vorgesetzten und v.a. sich selbst gegenüber zu verhalten, fällt vielen Führungskräften noch schwer.

Die eigenen Maßstäbe für sich zu setzen und flexibel damit umzugehen, das ist die große Herausforderung, der sich eine Leitungskraft im mittleren Management in der Pflege gegenüber sieht.

Hierbei kann Coaching unterstützend wirken in dem sie Hilfe zur Selbsthilfe zur Verfügung stellt. Dadurch werden die eigenen Fähigkeiten und Potentiale hervorgeholt und gestärkt. In vielen Fällen, die uns in der Praxis begegnen, sind diese Fähigkeiten und Potentiale entweder noch nicht stark genug ausgeprägt und/oder aus irgendeinem Grund untergegangen. Coaching holt sie wieder hervor und stärkt sie im Sinne einer stabilen langandauernden Eigenschaft.

Themenschwerpunkte im Coaching
(hier nur eine Auswahl an möglichen Themen):

- Entscheidungsfindung
- Abgrenzungsfähigkeit
- Durchsetzungsvermögen
- Rollenbewusstsein
- Konfliktmanagement

Zielgruppen:

- Einrichtungsleitung
- Pflegedienstleitung
- Pflegedirektion und Pflegemanagement
- Stationsleitung/Wohnbereichsleitung
- Leitung Hauswirtschaft

Ihr Nutzen:

- **Eigenes Handlungsrepertoire erweitern**
- **Souveränität und Professionalität erlangen**
- **Klarheit und Verständnis für die Führungsrolle**
- **Konstruktive und zielführende Lösungen anstreben**

Trainingspaket 1: „Fit für Führung: Den eigenen Führungsstil besser verstehen.“

Führungskräfte-Trainings gehen über Coachings hinaus, indem sie sich mit konkreten Themen auseinandersetzen und konkrete Hilfestellungen wie auch Tipps für alltägliche Situationen geben. Dazu haben wir unterschiedliche „Trainingspakete“ geschnürt, die entweder jeweils unabhängig voneinander gebucht aber auch miteinander kombiniert werden können, wenn die Inhalte sinnvoll zueinander passen.

Diese Trainingspakete sind so angelegt, dass ein Paket für die Dauer eines Tages oder bis zu zwei Tage ausgedehnt werden kann. Sie können aber nach Bedarf, verschiedene Pakete miteinander buchen.

Im Rahmen dieser Trainings stehen jeweils Übungen, Rollenspiele, intensive Kleingruppenarbeit aber auch die theoretische Untermauerung verschiedener Übungen im Vordergrund. So entsteht einerseits ein abwechslungsreiches Trainingsprogramm, andererseits die Möglichkeit eines Austausches und der Reflektion in der Gruppe der Leitungskräfte.

Ihr Nutzen:

- **Klarheit über den eigenen Führungsstil**
- **Souveräner Umgang mit Führungsaufgaben**
- **Effizienter und effektiver Umgang mit den eigenen verfügbaren Ressourcen**
- **Bewusstsein für die Aufgaben, Zielsetzungen und Verantwortung als Führungskraft entwickeln**

Themenschwerpunkte Paket 1:

- Rollenkompass zur Erfassung der vier wichtigsten Bausteine „Fokussierung auf Kernaufgaben“, „Veränderungen umsetzen“, „Verstärkung erfahren“ sowie „Delegation und Abgrenzung“
- Ableitung von Handlungsempfehlungen im Umgang mit den o.g. vier Bereichen
- Führungsmodelle als Orientierung
- Wie führe ich mich selbst? Vom Selbstmanagement zu einer optimalen Mitarbeiterführung.
- Welcher Führungstyp bin ich? Mein Verständnis von Führung – mein Menschenbild.

Trainingspaket 2: „Durchstarten: Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten.“

Der Übergang vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten stellt in der Regel einen markanten persönlichen und beruflichen Einschnitt dar. Nicht nur der Wechsel der Aufgabe, sondern auch die damit einhergehenden neuen Verantwortungen stellen viele angehende Führungskräfte vor die Herausforderung neuer Beziehungen zum bisherigen Tätigkeitsumfeld.

Persönliche Erwartungen und Erfahrungen als auch Erwartungen, die Mitarbeiter, Kollegen und Vorgesetzte an einen selbst stellen, stehen dabei im Mittelpunkt.

Themenschwerpunkte Paket 2:

- Nichts bleibt wie es ist: Neuer Umgang mit Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten
- Typische Herausforderungen neuer/junger Vorgesetzter
- Veränderungen der Arbeit/des Anforderungsprofils
- Delegation von Aufgaben, die bisher in mein Aufgabengebiet fielen
- Wieviel Nähe brauchen Mitarbeiter und wo benötige ich Distanz
- Wie gestalte das Verhältnis zu Mitarbeitern auf gleicher Ebene
- Intelligentes Grenzmanagement betreiben
- Was bedeutet Autorität in der neuen Position für mich
- Muss sich eine Führungskraft gut verkaufen?

Ihr Nutzen:

- **Bewusstsein für neue Aufgaben und Situation erlangen**
- **Lösung von der früheren Rolle als Mitarbeiter**
- **Entwicklung und Stabilisierung einer natürlichen Akzeptanz und Autorität**

Trainingspaket 3: „Mehr bewirken: Mitarbeitergespräche ziel- und ergebnisorientiert führen.“

Vielen neuen aber auch gestandenen Führungskräften sind Mitarbeitergespräche ein Greuel. Sehr häufig, weil sie unsicher sind im Umgang mit den Reaktionen ihrer Mitarbeiter, die entweder in Tränen ausbrechen oder wütend werden. Aber auch die Ansprache kritischer Themen stellt für viele Führungskräfte immer wieder aufs Neue eine Herausforderung dar.

Daher haben wir ein Themenpaket zusammengestellt, das sich speziell mit dem Aspekt Mitarbeitergespräche auseinandersetzt.

Themenschwerpunkte Paket 3:

- Ziel und Sinn von Mitarbeitergesprächen
- Vorbereitung von Mitarbeitergesprächen
- Strukturierung von Mitarbeitergesprächen
- Phasen von Mitarbeitergesprächen
- Wie geht man mit unterschiedlichen Mitarbeiter-Typen in derartigen Gesprächen um (Umgang mit emotionalen, schwierigen oder auch stillen/zurückhaltenden Mitarbeitern)?
- Einsatz und Anwendung unterschiedlicher Gesprächstechniken in verschiedenen Situationen
- Feedback, Kritik und Lob sinnvoll eingesetzt (Situationen und Typen von Mitarbeitern)
- Wie sage ich es meinem Mitarbeiter (Ansprache kritischer Themen im Rahmen von Mitarbeitergesprächen)?
- Den richtigen Abschluss eines Mitarbeitergespräches finden

Ihr Nutzen:

- **Sicherheit bei Mitarbeitergesprächen erlangen**
- **Auch auf unangenehme Situationen in Mitarbeitergesprächen souverän reagieren**
- **Mitarbeitergespräche als Selbstverständlichkeit und Notwendigkeit betrachten**

Trainingspaket 4: „Konflikte besser managen.“

Wo Menschen miteinander Kontakt haben, treten Konflikte auf. Besonders im beruflichen Umfeld. Hier treffen unterschiedliche Erfahrungen, Erwartungen, Persönlichkeiten und Hintergründe aufeinander. Führungskräfte müssen eine Atmosphäre gewährleisten, in der die Leistung im Vordergrund steht. Wie bringe als Vorgesetzter meine Mitarbeiter dazu, dass ihre Leistungserbringung nicht unter diversen Konflikten leidet?

Dieses Paket widmet sich besonders dem Aspekt Konflikt und wie es den Teilnehmern gelingen kann, eine neutrale Position zu Konflikten einzunehmen. Gerade die Ansprache von Mitarbeitern in Konfliktsituationen bestimmt den weiteren Verlauf. Es werden verschiedene praxisrelevante Lösungsmodelle angesprochen und eingeübt.

Ihr Nutzen:

- **Professionalität in der Lösung von Konfliktsituationen**
- **Handlungsfähigkeit in schwierigen Konfliktsituationen bewahren**
- **Bewusstsein schärfen für unterschiedliche Sichtweisen auf Konflikte**
- **Lösungsmöglichkeiten in Konfliktsituationen erkennen**

Themenschwerpunkte Paket 4:

- Sichtweisen auf Konflikte prägen den eigenen Umgang damit: Konflikte als etwas Normales und Notwendiges erkennen
- Nutzen und Chancen, die in einem Konflikt stecken
- Konflikte konstruktiv und lösungsorientiert ansprechen
- Das Harvard-Konzept als ein Ansatz, Konflikte mit Mitarbeitern zu lösen
- Weitere Ansätze und Möglichkeiten der Konfliktlösungen
- Umgang mit unterschiedlichen Eskalationsgraden von konfliktbeladenen Situationen in Teams bzw. Besprechungen

Trainingspaket 5: „Strukturiert arbeiten mit Zeitmanagement und Selbstorganisation.“

Wer sich selbst gut organisieren und strukturiert arbeiten kann, der kann auch die Mitarbeiter besser dazu anleiten. Oft verzetteln wir uns, weil wir unsere Ziele nicht mehr im Blick haben oder vielleicht nicht immer wissen, was wir im Grunde erreichen wollen. Deshalb ist es wichtig, dass sich angehende oder auch gestandene Führungskräfte klar darüber werden, was sie erreichen sollen und/oder wollen.

Dann erst greifen die verschiedenen Zeitplansysteme. Sie alleine helfen allerdings nicht, wenn ich nicht weiß wie ich meine Prioritäten setzen und auch durchsetze als auch Zeitfresser oder Störfaktoren ausschalte.

Die schwierigste Überwindung ist allerdings den eigenen Widersacher in Form des „inneren Schweinehundes“ an die Leine zu legen. Wenn der Führungskraft dies gelingt, dann ist sie schon auf einem guten Weg.

Themenschwerpunkte Paket 5:

- Ziele erkennen und bewusst verfolgen
- Philosophie des Zeitmanagements: Arbeite ich oder werde ich gearbeitet?
- Die Tagesplanung: Prioritäten finden, setzen und durchsetzen
- Zeitfresser und Störfaktoren
- Kennenlernen verschiedener Zeitplansysteme
- Selbstmanagement - Überwindung meines härtesten Widersachers
- Zielmanagement: Nicht nur die Dinge richtig tun, sondern die richtigen Dinge tun

Ihr Nutzen:

- **Ziele bewusst und flexibel verfolgen**
- **Ausgeglichenheit zwischen Fremd- und Selbstbestimmung erlangen**
- **Entscheidungsfreiräume nehmen ohne schlechtes Gewissen**
- **Die eigenen Ressourcen kennen und Zugriff darauf haben**
- **Sicher abwägen und die richtigen Entscheidungen treffen**

Weitere Angebote von b.branded – den Experten für identitätsorientierte Kommunikation im Gesundheitswesen

Dino Bächstädt

Dipl.-Psychologe
systemischer Business Coach
(DBVC) und Berater
Dozent und Lehrbeauftragter an Hochschulen und verschiedenen Bildungseinrichtungen im Gesundheitswesen

Teamidentität prägt Unternehmensidentität: Team-Coaching

Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, was sie am meisten motiviert. „Eine gute Arbeitsatmosphäre“, „angenehmes Betriebsklima“, „Spaß“, „ein gutes und zuverlässiges Team“ sind häufige Antworten. Die Identität eines Teams wird durch eine gute Zusammenarbeit geprägt. Die Zusammenarbeit in einem Team mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Werten und Arbeitsstilen klappt jedoch selten zufällig.

Um als Pflegeeinrichtung und Krankenhaus dauerhaft erfolgreich zu sein, fördern Sie mehr denn je die Entwicklung von Teamidentitäten. Teams, die sich gegenseitig unterstützen und gut zusammenarbeiten, sind engagierter, motivierter und entfalten eine eigene Identität. Diese Teamidentität prägt wiederum die Unternehmenskultur und damit die Identität Ihrer Einrichtung oder Klinik.

Gemeinsam mit Ihren Teammitgliedern machen wir uns im Rahmen von Einzelinterviews ein Bild der derzeitigen Situation im Team und den Wünschen der Teammitglieder. Darauf aufbauend setzen wir mit Team-Coachings an.

Veränderungen gestalten: Change Management

Die Weiterentwicklung einer Identität, ob für Ihr Krankenhaus, Ihre Klinikmarke, Ihre Pflegeeinrichtung, Ihr Team oder für eine Einzelperson, stellt eine Veränderung dar. Die Gestaltung dieser Veränderung ist der Rahmen und das alles verbindende Element zwischen der Schärfung, Entwicklung und Stärkung von Identitäten. Damit sich die jeweilige Veränderung für Sie und Ihre Pflegeeinrichtung bzw. Ihr Krankenhaus reibungslos und zu einem positiven Ergebnis entwickelt, unterstützen und begleiten wir Sie durch Change Management und in kritischen Situationen durch Krisenmanagement.

Wenn Sie weitere Informationen wünschen, besuchen Sie unseren Internetauftritt unter www.b-branded.de oder nehmen Sie mit uns Kontakt per E-Mail auf: baechstaedt@b-branded.de
bzw. telefonisch unter 06101 8033044.
Wir freuen uns über Ihre Anfrage!

b.branded

Die Identitätsentwickler

b.branded
Die Identitätsentwickler
Dino Bächstädt
Martin-Luther-Straße 6
D-61118 Bad Vilbel

Fon: 06101 8033044
Mobil: 0173 4874315

www.b-branded.de
baechstaedt@b-branded.de