



Refresher-Power-Training für Führungskräfte

Alles, was wir für ein erfolgreiches Leben brauchen, liegt bereits in uns und wartet darauf, in unserer Wirklichkeit wirksam werden zu dürfen

1

UTA – MARIA BEHRENDT (PSYCHOLOGIN / SOZIALPÄDAGOGIN / TQM-AUDITORIN)
TÄTIG ALS SYSTEMISCHE KOMMUNIKATIONSPSYCHOLOGIN IM EINZEL-COACHING UND IN
TEAMENTWICKLUNGSPROZESSEN U.M.BEHRENDT@GOOGLEMAIL.COM HANDY: 01577 388 0177



Ist-Analyse / wichtige Bereiche in der Führungsverantwortung:

- Soziale Dienst – u. Urlaubspangestaltung
- Kreatives Ausfallmanagement für alle Schichten
- Aktive Personalentwicklung im situativen Führungsstil
- Krisen –, Konflikt – und Kommunikationsmanagement
- Ethische Verhaltensverantwortung und Vorbildfunktion
- Prozess – Controlling / Qualitäts – und Rechtssicherung
- Beschwerde –, Fehler – und aktives Risikomanagement
- Differenziertes Informations – und Wissensmanagement
- Verantwortung im Projekt – und Change – Management
- Bestell –, Wirtschaftlichkeits – und Organisationsverantwortung
- Sicherung der Fachkompetenzen, der Fort– und Weiterbildungen
- Steuerung der gruppensdynamischen Teamentwicklungsprozesse
- Soziale Begleitung und Beratung der Mitarbeiter in schwierigen Lebenssituationen
- Unterstützung der Mitarbeiter – Bindung, der Schülerintegration, des Mitarbeiter – Recruiting
- **Aktive Präsenz in allen Pflegeprozessen am Patienten**

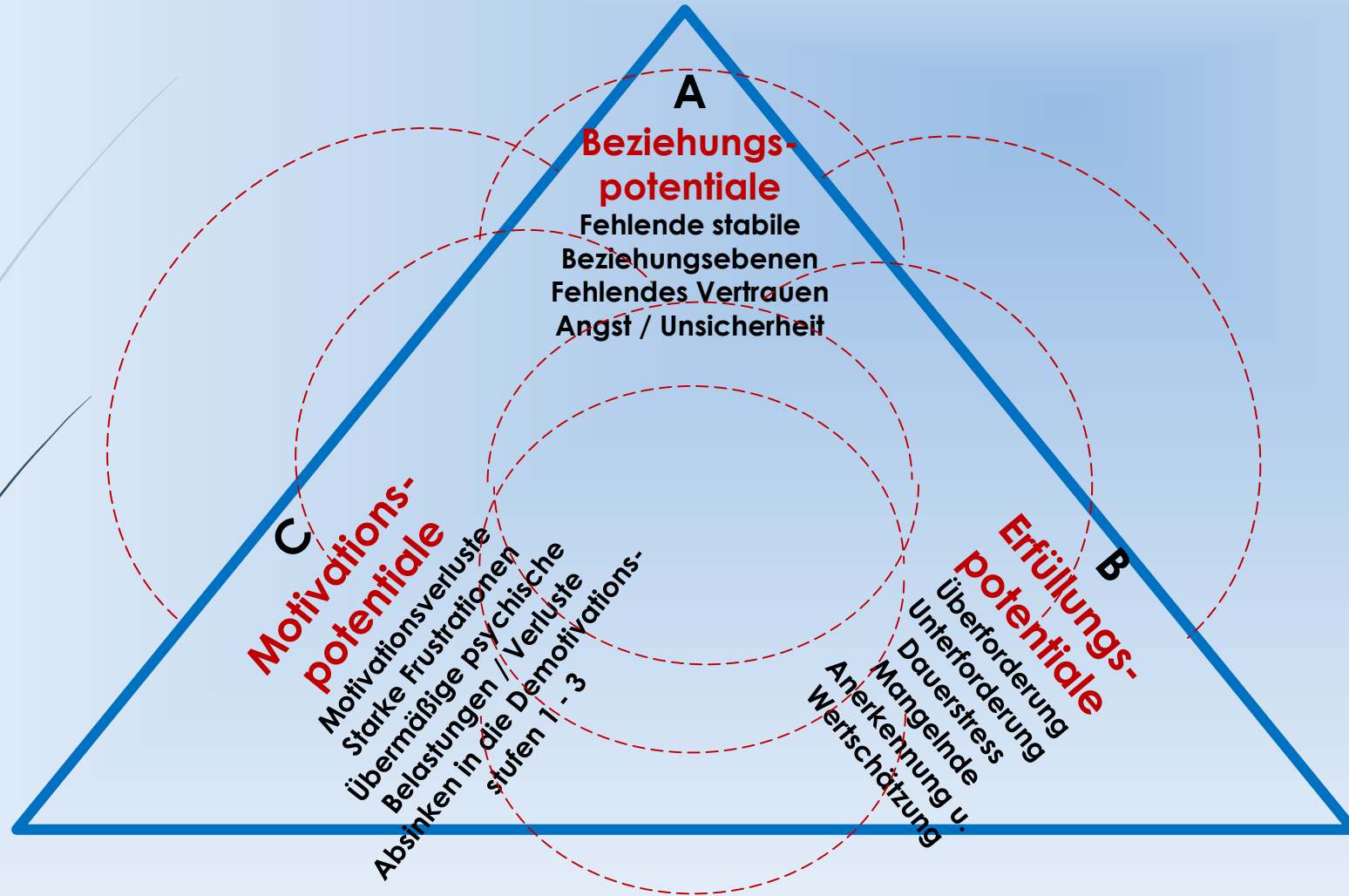
Ist-Analyse / Ressourcen in der derzeitigen Führungsverantwortung:



- soziale Kompetenzen, vor allem in der Empathie
- multidisziplinäre Fach – und Methodenkompetenzen
- Durchsetzungskraft und respektvolle Autoritätsausstrahlung
- Ehrgeiz, Mut, Struktur –, Strategie – und Organisationsfähigkeiten
- Kommunikations – und Konfliktkompetenzen, Abwehr – und Krisenbereitschaft
- Flexibilität und Kreativität im Defizit-Management, Kompromiss – und Toleranzfähigkeit in der Wahrnehmung unterschiedlicher Perspektiven
- Bewusste Wahrnehmung der Macht, der All – Parteilichkeit, der Verantwortung und deren Annahme als persönlichen Gewinn für die individuellen Entscheidungsfreiräume
- Bereitschaft zu den notwendigen Erweiterungen der Grenzen der Arbeitszeitgesetze, der Verantwortungsbereiche, der beruflichen Rollenzuordnungen und der vorgegebenen Leistungs- und Stellenbeschreibungen
- Gestaltung des schwierigen Transfers zwischen den Beziehungs-Polen:
 - Arbeitgeber – Arbeitnehmer
 - Prozess-Controller – Prozess-Eigner
 - Vorgesetzter – Kollege / Freund
 - Nicht-Zugehörigkeit – Zugehörigkeit
- **Dennoch ist der Krankenstand der Führungskräfte deutlich niedriger, als der der Mitarbeiter**

3

DIAGNOSE-DREIECK BEI FEHLENDEN LEISTUNGSPOTENTIALEN





Welche Bedeutung hat die Arbeit für die Führungskräfte?

5

Lebenserfahrung
Herausforderungen
 Selbstverwirklichung
 Selbstbestimmtheit
Soziales Miteinander
Gruppenzugehörigkeit
 Existenzielle Sicherheit
 Ideen-Verwirklichung
 Menschen kennenlernen
 Familienersatz / zweites
 Zuhause
Wahrgenommen werden
 Wichtig sein / gebraucht
 werden / gut sein

Sinnfindung
 Spiritualität
 Kollegialität
 Organisation
 Zufriedenheit
 Identifikation
 Freundschaft
 Veränderung
Anerkennung
Verantwortung
 Helfen können
Zusammenhalt
 Überlegenheit
 Abwechslung

Karriere
Macht
 Erfolg
 Freiheit
 Struktur
 Kontakte
Vertrauen
 Kreativität
 Flexibilität
 Ausgleich
 Spontanität
 Ernst / Trauer
Spaß / Freude
Herz / Wärme

Frust
 Stress
Angst
 Druck
 Pflicht
 Belastung
Zeitmangel
 Anstrengung
 Spannungen
Schicht- und
Wochenend-
belastungen
 Respektverlust
Personalmangel



Die Vermittlung stärkender Führungskompetenzen:

Die Ist-Situation als besondere Herausforderung annehmen

Die Verantwortungsbereitschaft stärken

Die Begrenzungs – und Beziehungsfähigkeiten stärken

6

Wichtige, systemrelevante Veränderungen annehmen und aktiv mitgestalten

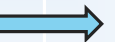
Im kontinuierlichen **Leistungs-Coaching** einen Perspektivwechsel erarbeiten, das eigene **Resilienz-Wachstum** unterstützen und dabei die eigene **Sinnorientierung** erleben, ausleben und auf keinen Fall verlieren

Die **Selbst- und Sozialkompetenzen** nachhaltig trainieren und lernen, auch Risiken einzugehen

Das **Krisen - und Konfliktmanagement** trainieren, begründete Durchsetzungsfähigkeit analysieren und selbstbewusst trainieren

Die strategische Herangehensweise an ein **erfolgreiches, stabiles Projektmanagement** erlernen und kontinuierlich weiter trainieren

Führungserfolge durch eine Erweiterung der Kompetenzen und Erfahrungen zulassen !





Die Vermittlung stärkender Führungskompetenzen:

Führen ohne Arroganz, ohne zu viel Ehrgeiz und ohne menschliche Härte, aber mit dem Anspruch sozialer Gerechtigkeit und fachlicher Verantwortung

Sich als Teil des Teams fühlen und dennoch auch als Vorgesetzte/r klar erkennbar sein

7

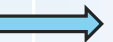
Die eigene Selbstreflektion in der Leitungsposition als Wachstumsprozess erkennen, Kritik annehmen und auch aussprechen können

Die eigene entwicklungsfähige Selbstkompetenz intensiver wahrnehmen und eine kontinuierliche Steigerung des individuellen Selbstwertgefühls trainieren

Das eigene Persönlichkeitsspektrum annehmen und die tieferen Bedürfnisse und tatsächlichen Außenwirkungen kennenlernen

Den Mut trainieren, sich in seiner Andersartigkeit anzunehmen und sich selbst zur möglichen Veränderung und Weiterentwicklung entscheiden lernen, die Potential-Analyse als Grundlage der Mitarbeiterbewertung erlernen

Führungserfolge durch eine Erweiterung der Kompetenzen und Erfahrungen zulassen !





Die Vermittlung stärkender Führungskompetenzen:

Das eigene Bedürfnis nach Anerkennung als Grundbedürfnis aller Mitmenschen anerkennen

Ehrliches Vertrauen ist die Grundlage aller Arbeitsverhältnisse

8

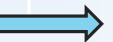
Den Spaß und die gemeinsame Freude als wichtiges Fundament menschlicher Zugehörigkeit und Leistungssteigerung annehmen

Lob, Wertschätzung und Anerkennung über die übliche, verbale Ausdrucksform herausheben und durch intensive **Wahrnehmung** und respektvolle Begegnung und **Beziehung** ausleben und weitergeben können

Vertrauen entwickeln, **delegieren** lernen, Entlastung genießen lernen

Humor als integrierbaren Bestandteil der **Führungs- und Umgangskultur** erkennen und die deeskalierenden Wirkungen des Humors genießen lernen

Führungserfolge durch eine Erweiterung der Kompetenzen und Erfahrungen zulassen !



Die wesentlichen, bedarfsgerecht zu gestaltenden Inhalte eines klar strukturierten Wissenskonzeptes im Refresher-Power-Training:



Pflegemanagement und deren Variabilität für nachhaltige, neue Organisationsformen
Personalmanagement als ganzheitliche, interaktive, entwicklungsfördernde Mitarbeiterentwicklung, Mitarbeiterbindung und Neugewinnung
Projektmanagement als „wellenbrechendes“ Kontroll- und Steuerungsinstrument in wichtigen Veränderungs- und Gestaltungsprozessen
Qualitätsmanagement als Zielorientierung und Unterstützung der Unternehmensentwicklung
Moderations- und Präsentationsmanagement als Transferinstrument und Verstärkung der notwendigen Informations- und Wissensprozesse
Recht und rechtliche Voraussetzungen als Sicherung im Risiko-Management
Selbst- und Kommunikationsmanagement und deren unterschiedliche Herausforderungen in der Rolle der Führung

9

Wir können nur wenig allein durch Worte und Vernunft bewirken, wir brauchen zur Veränderung unseres Denkens und unseres Verhaltens die Analyse unserer Fehler, unserer Erfahrungen und unserer Erfolge und vor allem die dazugehörige Motivation und Begeisterungsfähigkeit, um stabile Nachhaltigkeit in unseren Arbeitswelten erleben zu können.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, Führung und Verantwortung nachhaltiger und enger zusammenwachsen zu lassen.

Ich bedanke mich für Ihre lebendige Aufmerksamkeit,

Ihre Uta-Maria Behrendt