
Angebotsübersicht

Coaching

Coaching als Beratungsmethode für

- Führungsteams
- Führungskräfte

Setting

- Einzelarbeit
- Arbeit in realen Leitungsteams
- Arbeit in Gruppen von Führungskräften verschiedener Teams

Coach: Dipl.-Psychologe Bernd Radloff DGSv
Supervisor/Berater für Organisationsentwicklung

Leistungen: Vor- und Nachbereitung der Sitzungen
Methodenangebote
Individuell abgestimmte Handlungsabfolgen
Dokumentation
Angebot von Inhouse-Seminaren

Kosten: Gruppencoaching pro 60 Minuten 130,00 EUR zzgl. MwSt.
Einzelcoaching pro 60 Minuten 100,00 EUR zzgl. MwSt.
Empfohlene Stunden pro Sitzung: 3 bis 4 Stunden





Coaching für Mitarbeiter der mittleren Leitungsebene

Kontinuierlicher Beratungs- und Reflektionsprozess

- Ziel:** Bewusstmachen der Wirkungen des individuellen Handelns im beruflichen Kontext der mittleren Leitungsebene
Überprüfung der Rolle und Funktion als Führungsperson
Klärung der aktuellen Leiteraufgaben mit Schwerpunktsetzung
Klärung der Verantwortungsanteile für Mitarbeiterführung
- Arbeit:** Kontinuierliche Reflektion der Tätigkeit und Beratungsarbeit
Problembearbeitung
Beratung zur Gestaltung der Rolle und Funktion mittlere Führungsebene
Orientierung auf Ressourcen und Stärkung der Selbstverantwortung
Erweiterung der Wahrnehmung, des Erlebens und des Verhaltens
Handlungskompetenzen für Konfliktbearbeitung
- Gesamt:** Kombination von Reflektion und Handlungsebene erreicht individuelle Klärung und Selbststärkung für Gestaltung der Führungsrolle auf der mittleren Leitungsebene
- Zielgruppe:** Werkstattdleiter, Heimleiter, Gruppenleiter, Produktionsleiter, Leiter pädagogischer Dienst, Leiter mit Spezialaufgaben und Projektverantwortung ...,
Pflegedienstleiter, Stationsleiter, Verwaltungsleiter



Coaching für Geschäftsführende und Leitende von Einrichtungen

Kontinuierlicher Beratungs- und Reflektionsprozess

- Ziel:** Arbeit an der Spitze des Unternehmens, wie setze ich die Anforderungen um?
Bewusstmachen der Konsequenzen der Entscheidungen und der Auswirkungen für das Handeln der Mitarbeiter
Konkretisierung des individuellen Leitungsbildes mit Abgleich an den aktuellen Erfordernissen und perspektivischen Aufgaben
Klärung der Verantwortungsteilung im Leitungsteam
Klärung der Anteile Personalführung, Konfliktarbeit und Motivation für Mitarbeiter
- Arbeit:** Kontinuierlicher Reflektion der Leitertätigkeit und Beratungsarbeit
Beratung zur Gestaltung der Rolle und Funktion an der Unternehmensspitze
Verantwortungsanteile und Managementaufgaben
Selbststärkung und Nutzung individueller Ressourcen
Selbstsicherheit in Verhandlungen, Konfliktklärungen und Mitarbeiterführung
Sicherung von Handlungskompetenzen
- Gesamt:** Über Reflektion, Trainieren und Handlungen wird die Sicherung vorhandener und der Aufbau neuer Kompetenzen erreicht.
Die Gestaltung der Führungsarbeit wird überprüft und an aktuellen und perspektivischen Anforderungen konkretisiert.