

Dörnekampstraße 20 c  
46282 Dorsten

Büro 02362 / 99 61 431  
Mobil 0152 / 542 33 626

info@katrin-berwinkel.de  
www.katrin-berwinkel.de



Katrin  
Berwinkel  
**Coaching**



# Leitungsaufgaben kompetenzorientiert und effektiv umsetzen

Konstruktiver Umgang  
mit Druck und Stress

## sichtbar

**QUALIFIZIERUNGSMASSNAHME,  
FORTBILDUNG, COACHING**  
für Stations-/ und Bereichsleitungen  
in Pflegeberufen

PHIL PORTER



KATRIN BERWINKEL  
Coaching | Training | Personalentwicklung



Katrin Berwinkel

Leitungsaufgaben kompetenzorientiert und effektiv umsetzen  
 KONSTRUKTIVER UMGANG MIT DRUCK UND STRESS

## Effektives Leitungs-Coaching für Führungskräfte im Krankenhaus

Damit Führungskräfte die Aufgaben der Pflege im 21. Jahrhundert lösen können, brauchen sie neben fachlicher Kompetenz, umfangreiches Wissen über konstruktive Kommunikation und deren Wirkung. Eine souveräne innere Haltung, mit der man den Überblick behält. Selbstgewisse Individualität und die Fähigkeit zu kooperieren, ohne sich zu verlieren sowie einen Werkzeugkoffer mit praxisnahen Tools, um schnellstmöglich in eine wirkungsvolle Leitungsfunktion hineinwachsen zu können.

**Gesetzliche Vorgaben, gewachsene Herausforderungen und massive Veränderungen in Pflegeberufen, bedürfen eines neuen konstruktiven Umgangs mit Druck und Stress.**

Chronische Unterbesetzung, Pflegeuntergrenzen, hohe Krankenstände und das Führen von heterogenen Teams erfordern eine klare, verbindliche und wertschätzende (An-)Leitung aller Mitarbeiter.

**Handlungsfähigkeit, Mut zu Entscheidungen, Empathie und unternehmerisches Denken – welches alle Belange des Krankenhauses, ebenso wie die eigenen Belange, berücksichtigt – sind Eigenschaften einer Führungskraft, auf die eine Klinik nicht verzichten sollte.**

Darüber hinaus ist die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit ein wichtiger Bestandteil der täglichen Arbeit. Um die Stationsbelange über die eigenen Grenzen hinaus positiv steuern zu können, bedarf es eines Führungsstils, welcher auch ohne Weisungsbefugnis erfolgreich ist.

**Leitungskräfte im Krankenhaus müssen sich zunehmend und häufiger mit persönlichen Belangen von Patienten, Angehörigen und Mitarbeitern auseinandersetzen.**

Hohe Erwartungen, unbeständiges Engagement, Gereiztheit, Pessimismus, mangelnde Kritikfähigkeit oder unkooperatives Verhalten sind Verhaltensweisen, die Druck machen oder zwischenmenschliche Katastrophen heraufbeschwören können.

**Menschen im eigenen Umfeld wertschätzend wieder „einfangen“ zu können, damit Stationsabläufe stattfinden, ist bei engem Timing ein wertvolles Gut.**

„Sandwichpositionen“ der Führung werden in Krankenhäusern häufig aus eigenen Reihen besetzt. Der Vorteil liegt klar auf der Hand. Eigene Mitarbeiter kennen die Abläufe, Gepflogenheiten und Regeln, welche für den reibungslosen Tagesablauf unabdingbar sind. Doch entwickelt sich mit der Beförderung nicht selbstverständlich eine innere Haltung, die den neuen Herausforderungen der Führung gewachsen sind.

**Führungskräfte-Trainings und Qualifikationsmaßnahmen befähigen kognitiv, die anstehenden Aufgaben zu erfüllen, doch scheitern gute Ideen häufig in der täglichen Umsetzung.** Die Führungsrolle vollständig auszufüllen, einen eigenen Stil zu entwickeln und dabei den „Gap“ zwischen Theorie und Praxis zu schließen, ist genauso wichtig, wie neue, passgenaue und effektive Führungskräfte-Tools zu integrieren.

#### **Wie gelingt es der Führungskraft, die Aufgaben optimal auszufüllen?**

Wie integriert sie die abteilungsübergreifenden Herausforderungen effizient in den Arbeitsalltag? Wie führt sie effektiv ein Team, dessen Teil sie lange gewesen ist oder teilweise noch ist? Wie schafft sie es, die nötige Distanz zu entwickeln, Entscheidungen treffen zu können, hinter denen sie stehen kann? Und wie behält sie zeitgleich die Nähe zum Team, welches ihre Arbeit so erfolgreich umsetzt oder umsetzen soll? Wie ist es ihr möglich, auch hinter unbeliebten, unternehmerisch wichtigen Entscheidungen stehen zu können?

**Den eigenen Führungsstil kompetenzorientiert zu entwickeln und schnell auszufüllen, handlungsfähig, individuell, einfühlsam und effektiv zu sein, macht eine Führungskraft mit Personalverantwortung in der Pflege zu einer konstruktiven Schaltstelle für alle Belange des Hauses.**

Befähigen Sie Ihre Mitarbeiter, die Führungsrolle gut auszufüllen und über die erfolgreiche Umsetzung mehr Arbeitszufriedenheit zu erfahren. Neue Erfolgserlebnisse helfen in diesem anspruchsvollen Arbeitsumfeld leistungsfähig zu bleiben und den Anforderungen an die Position gerecht zu werden.

**Mit dieser beruflichen Weiterbildung befähigen Sie Ihre Mitarbeiter Leitungsaufgaben erfolgreich wahrzunehmen und effizient umzusetzen.**

Sie ermöglichen Ihren Führungskräften schnell ihren eigenen konstruktiven Führungsstil zu entwickeln, dabei die unternehmerischen Ziele im Blick zu behalten, das „große Ganze“ zu erkennen und in das eigene Handeln mit einzubeziehen. Nicht zuletzt und besonders wichtig, setzen Sie den Grundstein für erfolgreiche Eigenmotivation, Freude an der Aufgabe und etablieren Sie eine funktionale Mitarbeiterbindung, die sich auf das gesamte Team auswirkt.

#### **Zielgruppe Leitungs-Coaching:**

## **Stations-/Teamleitungen und Bereichsleitungen in der Pflege**

#### **Ziele des Leitungs-Coachings:**

- konstruktiver Umgang mit Druck und Stress
- nachhaltige Entwicklung der Führungskompetenzen
- effizienter Umgang mit allen Führungsaufgaben
- konstruktiver Umgang mit Veränderung
- lösungsorientiertes Arbeiten
- praxisnahe Umsetzung neuer Erfolgsgewohnheiten
- mehr unternehmerisches Denken im Praxisalltag in Übereinstimmung mit individuellen Belangen
- konstruktive Lösungsnetzwerke entwickeln
- mehr Souveränität im Arbeitsalltag erlangen
- hohe Eigenmotivation
- potential- und kompetenzorientierte Mitarbeiterführung

#### **Nutzen des Leitungs-Coachings:**

- mehr Handlungsfähigkeit in herausfordernden Situationen
- größere Identifikation mit der Aufgabe
- das „Große Ganze“ im Blick haben
- konstruktive Zusammenarbeit mit allen Schnittstellen
- Entscheidungen treffen, hinter denen gestanden wird
- entwickeln von neuen Erfolgserlebnissen
- mehr Klarheit im Handeln und in der Kommunikation
- Veränderungen werden konstruktiv mitgestaltet
- mehr Respekt, Wohlwollen und Wertschätzung im Umgang mit Mitarbeitern, Patienten und Vorgesetzten
- schnellere und effektivere Problemlösungen
- erfolgreichere Mitarbeiterbindung
- rückläufiger Krankenstand
- mehr eigene Arbeitszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit im Team
- mehr kollegiale Unterstützung
- verbindlicheres Auftreten

## Umsetzung Leitungs-Coaching:

# Stations-/Teamentleitungen und Bereichsleitungen in der Pflege

Das Leitungs-Coaching wird individuell auf die Bedürfnisse Ihres Hauses und der Belange der Mitarbeiter zugeschnitten, damit Sie den schnellstmöglichen Nutzen erzielen. Folgende Umsetzung ermöglicht eine erfolgreiche Integration in Ihren Arbeitsalltag:

**Leitungs-Coaching in der Gruppe** (max. 6 Teilnehmer pro Gruppe)

Zeitraum: 7 Monate (1 Termin pro Gruppe/pro Monat).

**Umfang der Maßnahme:** 7 Leitungs-Coachings/Tagesworkshops (z.B. 09 - 16 Uhr)

- 1 Tagesworkshop / Kick-off-Veranstaltung
- 6 Tagesworkshops  
z.B. 1/2 Tag Workshop, 1/2 Tag individuelle Unterstützung/Coaching in der Praxis

**Seminarort:** in house

## Inhalte:

### 1 Kick-off-Veranstaltung:

Während des Kick-offs lernen die Teilnehmer meine Arbeit und meinen umfangreichen Methodenkoffer kennen. Sie überprüfen ihre Optionen und legen eigene, individuelle Ziele unserer Arbeit fest, anhand derer sie eigene Veränderungen nachhaltig überprüfen können. Sie lernen, wie Stress und Druck unterschiedliche Reaktionsmuster „befeuern“ und haben die Möglichkeit, in das eigene Denken einen „Fuß in die Tür“ zu bekommen, mit dem Ziel destruktive Muster zukünftig unterbrechen zu können. Kognitives Verstehen, neue Handlungsoptionen und der Wunsch nach mehr Leichtigkeit im Umgang mit Herausforderungen ermöglichen daraufhin eine schnellere und effektive Umsetzung in die Praxis.

### 6 Tagesworkshops:

Anhand von aktuellen, zukünftigen und/oder vergangenen beruflichen Aufgabenstellungen und Herausforderungen, erarbeiten die Teilnehmer neue, authentische und effektive Lösungsansätze, die in der zweiten Tageshälfte des Workshops, auf Wunsch in ihrer Umsetzung von mir begleitet werden. Hierbei wird auf die individuellen Herausforderungen, unterschiedlichen Situationen und Mentalitäten eingegangen und es werden maßgeschneiderte Lösungen entwickelt, die zum Teilnehmer und zum Haus passen.

Neben praxisnahen Führungskräfte-Tools, die von den Teilnehmern in einem „eigenen Werkzeugkoffer“ zusammengestellt werden, erlernen die Teilnehmer Kommunikationstechniken, die herausfordernde Situationen entspannen und langwierige Prozesse abkürzen

werden. Für die nachhaltige Entwicklung der eigenen Führungspersönlichkeit, ist das individuelle Coaching, einzeln und in der Gruppe elementar, welches die Möglichkeit bietet, bestehende Muster und Strategien bewertungsfrei zu reflektieren und zu verändern. Diese Unterstützung ist freiwillig und ein begehrter Teil des Workshops. Sie ermöglicht eine Neuausrichtung der eigenen inneren Haltung bezüglich schwieriger Themen.

## Methoden in der Anwendung:

- Potentialorientiertes Coaching nach Dr. Petra Bock
- Lösungsorientiertes Arbeiten nach Steve de Shazer
- Kompetenzorientierung nach Katrin Berwinkel
- Auszüge aus dem NLP (Neurolinguistisches Programmieren)
- Ansätze aus der kognitiven Verhaltenstherapie
- Systemisches Arbeiten
- Ressourcenarbeit u.a. nach Maja Storch
- Kommunikationsmodelle nach Schulz von Thun
- Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg
- Perspektivwechsel
- Führungskräfte-Training
- Je nach Themen, u.v.m.

## Warum ist meine Arbeit so erfolgreich?

Einer der Hauptmotivatoren für erfolgreiche Entwicklungsprozesse ist der Wunsch, etwas verändern zu wollen. Die „innere Haltung“ – sich dafür begeistern zu können – dass Arbeit leichter, erfolgreicher, besser wird, ist der effizienteste Motor, der diesen nachhaltigen Prozess unterstützt. Diese Grundhaltung, in Kombination mit dem „Aufsetzen der Realitäts-Brille“ und der Anwendung des eigenen, neuen „Werkzeugkoffers“, ermöglicht den Teilnehmern, nachhaltige Veränderungsprozesse anzustoßen, auszubauen und sicher zu etablieren.

Über den Zeitraum von 7 Monaten reflektieren die Mitarbeiter ihr Handeln, erarbeiten sich neue Ressourcen und Strategien, sowie natürliche Neugier, Zuversicht und Freude an der Erfahrung. Hierdurch entstehen nachhaltig neue Erfolgsgewohnheiten.

## Kosten:

Auf Anfrage

Weitere Informationen zu mir und meiner Arbeit  
finden Sie unter: [www.katrin-berwinkel.de](http://www.katrin-berwinkel.de)

**Kontakt:** [info@katrin-berwinkel.de](mailto:info@katrin-berwinkel.de)  
Büro 02362 / 99 61 431 Mobil 0152 / 542 33 626