

---

# Angebotsübersicht

## Coaching

---

### Coaching als Beratungsmethode für

- **Führungsteams**
- **Leitungskräfte**

### Setting

- **Einzelarbeit**
- **Arbeit in realen Leitungsteams**
- **Arbeit in Gruppen von Leitungskräften verschiedener Teams**

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

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





## **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:**        Werkstattleiter, Heimleiter, Gruppenleiter, Produktionsleiter, Leiter pädagogischer Dienst, Leiter mit Spezialaufgaben und Projektverantwortung..., Pflegedienstleiter, Stationsleiter, Verwaltungsleiter



## Coaching für Geschäftsführer und Leiter 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.