

Impulstrainings für Führungskräfte aller Berufsgruppen im Krankenhaus

- Kommunikation
- Konfliktklärung
- Führung
- Mitarbeitergespräche

- Vertiefung
- Supervision
- Coaching



**Menschen gesund machen,
selbst gesund bleiben!**

So setzen Sie wirksame Impulse!

Viele Krankenhausleitungen haben erkannt, dass sie in die Führungs- und Kommunikationskultur ihres Hauses investieren müssen, um zukünftige Herausforderungen bestehen zu können.

Mit unserem Konzept aufeinander aufbauender je vierstündiger Impulsveranstaltungen haben wir ein niederschwelliges Angebot entwickelt, um Führungskräfte aller Berufsgruppen und Hierarchieebenen miteinander ins Gespräch zu bringen. So können Vorbehalte abgebaut und gemeinsam getragene Lösungen entwickelt werden.

Bei Buchung aller Bausteine ergeben sich so insgesamt 20 Stunden Diskussion, Sensibilisierung und Fortbildung bezogen auf führungsrelevante Themen im Krankenhaus.

Für Führungskräfte, welche die genannten Themen vertiefen möchten, sehen wir nach dem Besuch der fünf Impulstrainings Aufbaukurse, Supervision und ggf. Einzelcoaching vor.

Wir haben mit diesem Konzept bereits sehr gute Erfahrungen gemacht und nennen Ihnen gern entsprechende Referenzen.

Mit freundlichen Grüßen aus Hamburg
IKOM – Institut für angewandte Kommunikation



Karin Fontaine

Karin Fontaine

Kommunikation, Körpersprache und Rhetorik

Ziel:

Gute KommunikatorInnen strahlen Sympathie aus, sind kontaktfähig und kommen auch in Konfliktsituationen besser mit anderen Menschen klar. Das Impulstraining macht die TeilnehmerInnen mit wesentlichen Aspekten der Kommunikationspsychologie vertraut und bietet ihnen ein praxisnahes Forum, um auch in als schwierig empfundenen Situationen den richtigen Gesprächsstil zu finden.

Inhalte:

- ✓ Ebenen der Kommunikation: Was macht Kommunikation schwierig / leicht?
- ✓ Welche Bedeutung hat die innere Einstellung und wie kann man diese ggf. verändern?
- ✓ Das Ziel im Fokus haben: Was wollen Sie mit dem Gespräch erreichen?
- ✓ Wie stellen Sie einen positiven Kontakt zu Ihrem Gegenüber her und halten diesen auch in schwierigen Situationen?
- ✓ Die Sprache des anderen sprechen: Wie macht man das?
- ✓ Körpersprache - das A und O der Kommunikation!
- ✓ Von der Gesprächsbeteiligung zur Gesprächsführung: So steuern Sie Gespräche aktiv!

Methoden:

Moderierte Gesprächsführung, Trainerinput, Demonstration

TeilnehmerInnen:

max. 12 TN pro Gruppe

Dauer:

4 Stunden

Gute Kommunikation entspannt, gibt Sicherheit, weckt Vertrauen, deeskaliert, spart Zeit!

Konflikte erfolgreich klären

Konflikte gehören zum Leben; sie sind nicht vermeidbar. Entscheidend ist, wie wir damit umgehen. Was ist es, das uns belastet? Wie gehen wir damit um? Wie gelingt es uns, die Kontrolle über die Situation und über unsere eigenen Gefühle zu behalten? Wie entschärfen wir eine spannungsgeladene Situation, und wie bringen wir sie zu einem guten Ergebnis?

Ziel:

Bei dieser Impulsveranstaltung liegt der Fokus auf sogenannten ‚Teufelskreisen‘, im ‚Drama-Dreieck‘ der Transaktionsanalyse auch ‚Spiele‘ genannt. Immer wiederkehrende Konflikte im Krankenhaus können so in ihrer Dynamik erkannt werden. Auch der eigene Anteil am Konfliktgeschehen wird sichtbar und thematisiert als erster Schritt in Richtung zu einer guten Lösung. Vorgestellt wird ein Gesprächsformat aus der ‚Gewaltfreien Kommunikation‘, das bei vielen Konflikten zur Deeskalation beiträgt.

Inhalte:

- ✓ Typische Konflikte im Krankenhaus und ihr systemischer Hintergrund
- ✓ Konfliktspiele (Drama-Dreieck)
- ✓ Was regt mich auf – Was trage ich zum Konflikt bei?
- ✓ Interpretation und Neubewertung
Was ist das eigentliche Thema?
- ✓ Entdramatisierung: Gesprächsführung im Konflikt
- ✓ Gewaltfreie Kommunikation: Ein Gesprächsformat zur Deeskalation

Methoden:

Moderierte Gesprächsführung, Trainerinput

TeilnehmerInnen:

max. 12 TN pro Gruppe

Dauer:

4 Stunden

Wenn wir uns Konflikten stellen und diese klären, können wir mehr über uns erfahren und lernen als in der normalen Bewältigung des Alltags.

Doppelkurs: Führung im Wandel

Die Veränderungsprozesse im Krankenhaus verlangen auch in vielen Fällen ein verändertes Verständnis von Mitarbeiterführung. Gerade bei immer knapper werdenden Ressourcen und einem immer stärker werdenden Wettbewerb zwischen den Krankenhäusern ist es entscheidend, dass die MitarbeiterInnen aller Berufsgruppen an einem Strang ziehen, um eine gute Betreuung der PatientInnen sicher zu stellen. Dem Führungsstil der Vorgesetzten kommt dabei eine hohe Bedeutung zu.

Ziel:

In diesem Impulsseminar werden neueste Erkenntnisse über zeitgemäße Führung vermittelt. Die TeilnehmerInnen überprüfen die wissenschaftlichen ‚Leitmarken‘ auf ihre Praxisrelevanz und diskutieren Maßnahmen, die zu ihrem Krankenhaus und zu ihnen als Persönlichkeit passen.

Inhalte:

- ✓ Moderne Führung: Was heißt das? Was hat sich verändert in den letzten Jahren, und warum müssen wir uns überhaupt damit beschäftigen?
- ✓ Was bedeuten die aktuellen Erkenntnisse aus der Neurobiologie für ein effektives Führungsverhalten?
- ✓ Führungsstile und –mittel: Welcher Führungsstil ist in welchem Kontext angemessen?
- ✓ Wie binden wir hervorragende MitarbeiterInnen und wecken deren Leistungspotential?
- ✓ Was motiviert Menschen, hohe Leistung zu erbringen?
- ✓ Generation Y: Leistungsmotivation im digitalen Zeitalter

Methoden:

Moderierte Gesprächsführung, Trainerinput

TeilnehmerInnen:

max. 12 TN pro Gruppe

Dauer:

2 x 4 Stunden

Führung bedeutet den Aufbau leistungsfördernder Beziehungen!

Jahresgespräche / Mitarbeitergespräche

Überzeugend führen durch kommunikative Kompetenz im Mitarbeitergespräch

Das jährlich durchgeführte Mitarbeitergespräch (Jahres-, Dialog-, Zielvereinbarungsgespräch) ist ein wesentliches Führungsinstrument und geht in seiner Wirkung weit über die alltäglichen Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter hinaus.

Die Implementierung dieses Führungsinstruments fordert von Führungskräften und MitarbeiterInnen, ihre Leistung und die Qualität ihrer Zusammenarbeit in einem längerfristigen Rahmen zu betrachten. Dies hat Auswirkungen auf die Führungskultur im Krankenhaus, den Führungsstil des jeweiligen Vorgesetzten, die Leistungsanforderungen an die Mitarbeiter und ggf. auf die Entlohnung.

Die Qualität der Arbeit, die individuelle Leistung und Leistungserwartung, die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Stationen, sowie der jeweilige Führungsstil werden sichtbar und werden zum Thema.

Ziel:

Die TeilnehmerInnen erkennen den Sinn von Jahresgesprächen als Führungsinstrument und werden mit Aufbau und Struktur vertraut.

Inhalte:

- ✓ Stellenwert des Jahresgesprächs als grundlegendes Führungsinstrument
- ✓ Unterschiede zwischen Jahresgespräch und alltäglichen Mitarbeitergesprächen
- ✓ Feedback als wesentliches Führungselement (auch über das Jahresgespräch hinaus)
- ✓ Erfolgskriterien für wirksame Zielvereinbarungen
- ✓ So finden Sie im Gespräch Lösungen für Leistungs- und Verhaltensprobleme!
- ✓ So begegnen Sie typischen Gesprächsfallen!

Methoden:

Moderierte Gesprächsführung, Trainerinput

TeilnehmerInnen:

max. 12 TN pro Gruppe

Dauer:

4 Stunden

Jahresgespräche sind ein wichtiger Bestandteil einer Führungskultur, die bewusst angestrebt und gelebt wird. So wird aus Leitsätzen gelebte Praxis!

Ansatz & Methoden

☐ Methoden

Wir arbeiten u.a. auf der Basis folgender Ansätze: Moderationsmethode, Neurolinguistisches Programmieren (NLP), Transaktionsanalyse (TA), Energetische Psychologie (AEP®, EFT®, PSYCH-K®, PER-K®) und persolog®-Profile.

IKOM-TrainerInnen und BeraterInnen haben fundierte Aus- und Fortbildungen und langjährige Erfahrungen in den von ihnen verwandten Methoden.

☐ Intensivtrainings

Die Trainings werden als Intensivtrainings durchgeführt. Jedes Training endet mit konkreten Maßnahmen und Aufgaben. Ausführliche Arbeitspapiere und Literaturtipps, Fotoprotokolle (bei Teamworkshops) und schriftliche Follow-Ups unterstützen den Transfer in die Praxis. Auf Wunsch individuelle Coachings.

☐ Kleine Gruppen

Wir arbeiten in kleinen Gruppen mit intensiver Trainerbetreuung. Die übliche Gruppengröße liegt zwischen sechs und zwölf TN. Wir empfehlen je zwölf TN eine/n TrainerIn. Bei größeren Teams und / oder Workshops arbeiten wir auch mit großen Gruppen. Eine intensive Teilnehmerbetreuung durch Co-TrainerInnen stellen wir sicher.

☐ Aktives Lernen

Aktives Lernen steht bei uns im Vordergrund.

Lösungen müssen überzeugen und daher selbst durchdacht und erprobt werden.

Wir arbeiten situations- und teilnehmerbezogen in anspruchsvollen Arbeitsgruppen (Moderationsmethode), zielorientierten Rollenspielen (mit Videounterstützung) und praxisgerechten Übungen. Theoretische Inputs halten wir kurz und binden sie in erfahrungsorientierte Übungen ein.

Wir vermitteln Ihnen keine scheinbar einfachen Rezepte, sondern begleiten Sie auf **Ihrem** Weg zu **Ihren** Lösungen.

☐ Spezialtrainings

Wir klären in ausführlichen Vorab-Analysen Ihren Bedarf und entwickeln ein für Ihre Fragestellung maßgeschneidertes Trainingskonzept.

☐ Aufbaueminare

Wir empfehlen Folgetrainings (im Abstand von acht Wochen bis max. sechs Monaten), um den Transfer in die berufliche Praxis zu sichern.

☐ Kontrolle

Im Anschluss an die Trainings erhält der Auftraggeber eine schriftliche Trainingsbewertung aller TeilnehmerInnen.

Die TrainerInnen / BeraterInnen geben stets ausführliches Feedback (unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der TeilnehmerInnen).

© IKOM Karin Fontaine M.A. Eggertweg 14 D-22399 Hamburg Fon: 0049 / 40 / 60299092

www.ikom-seminare.de e-mail: k.fontaine@ikom-seminare.de



Messen Sie unsere Leistung an unserem eigenen Anspruch!

- Wir sind einem humanistischen Menschenbild verpflichtet und glauben, dass persönliche, unternehmerische und gesellschaftliche Zielsetzungen konstruktiv miteinander verbunden sein können und letztlich auch sein müssen.
- Integrität und Loyalität sind für uns auch in modernen, schnellen Zeiten unverzichtbare Werte, die wir bewusst leben. Wir erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern.
- Wir wollen Menschen fördern und ihnen helfen, ihre eigenen Ressourcen optimal einzusetzen.
- Wir übernehmen nur Aufträge, die wir ethisch für vertretbar halten.
- Wir halten ein, was wir versprechen.
- Wir wahren die Betriebsgeheimnisse unserer Auftraggeber gegenüber Dritten.
- Wir respektieren die individuellen Fähigkeiten unserer TeilnehmerInnen und wahren auch Auftraggebern gegenüber deren Persönlichkeitsrechte.
- Wir entwickeln Lösungen *gemeinsam* mit unseren Auftraggebern und TeilnehmerInnen.
- Wir garantieren, dass das Wissen, welches wir vermitteln, stets auf dem neuesten Stand ist. Dazu bilden wir uns selbst laufend fort.
- Wir sorgen für eine lernfördernde Gruppenatmosphäre und erklären verständlich und praxisorientiert.
- Wir fördern respektvolles, offenes Feedback zwischen den TeilnehmerInnen, gegenüber den Auftraggebern und gegenüber uns TrainerInnen.
- Wir sind für unsere SeminarteilnehmerInnen auch im Anschluss an ein Training ansprechbar.
- Wir verhalten uns gemäß den Prinzipien, die wir lehren, auch selbst außerhalb der Seminare.

Dafür stehen wir ein; dazu verpflichten wir uns!

Checkliste

Bevor Sie eine Trainingsmaßnahme planen, klären Sie sinnvollerweise intern folgende Punkte:

- **Was wollen wir mit dem Training / dem Workshop grundsätzlich erreichen?**
Weshalb geben wir dafür Geld aus?
- **Sind die geplanten Trainings eingebunden in ein längerfristiges Konzept?**
Falls nicht: Was ist unser konkretes Anliegen?
- **Sind alle Beteiligten mit der Fortbildungsmaßnahme einverstanden oder gibt es noch Klärungsbedarf?**
- **Verpflichten wir die Teilnehmer/innen oder stellen wir die Teilnahme frei?**
(Anmerkung: Bei Verpflichtung ist mit Widerständen zu rechnen; bei freiwilliger Teilnahme kommen nur die sowieso Fortbildungsbereiten. Trainer/innen sollten vorab darüber informiert werden, auf welcher Basis die Teilnehmer/innen kommen.)
- **Welche Vorerfahrung haben die Teilnehmer/innen?**
Haben sie schon Kommunikations- und Führungstrainings besucht oder ist das Neuland?
Können wir die ‚Erfahrenen‘ von den ‚Unerfahrenen‘ in den Trainings trennen, oder wollen wir die unterschiedlichen Erfahrungspotentiale mischen?
- **Wie viele Teilnehmer/innen kommen für das Training / die Trainings in Frage?**
(Anmerkung: Sinnvoll sind 6 – 12 TN pro Gruppe; bei größeren Gruppen sollte ein zweiter Trainer dazukommen.)
- **Kommen die Teilnehmer/innen aus einem oder verschiedenen Bereich/en / Hierarchieebenen?**
Halten wir eher eine homogene oder eine heterogene Teilnehmerstruktur für sinnvoll?
Welche Auswirkungen auf das Training / die Trainings sind denkbar?
- **Welche Jahreszeit ist günstig, um das Training / die Trainings durchzuführen?**
- **Wollen wir das Training im Krankenhaus oder außerhalb durchführen?**
- **Was erwarten wir von einem Trainer / einer Trainerin?**
(Kompetenz, Persönlichkeit, Erfahrung)
- **Welchen Raum haben wir zur Verfügung, bzw. können wir anmieten?**
(Anmerkung: In der Regel sind auch für kleinere Gruppen mind. 60 qm erforderlich. Die Möglichkeit, einen Stuhlkreis zu bilden, sollte gegeben sein. 3 Flipcharts, 4 Pinnwände, CD-Player, Monitor und Beamer gehören zur Grundausstattung. Videokamera und Moderatorenkoffer können gegen Kostenbeitrag von uns gestellt werden.)
- **Was erwarten die IKOM-TrainerInnen von uns?**
Je mehr Informationen Sie uns vorab zukommen lassen, umso besser können wir uns auf Ihr konkretes Anliegen und die Gruppe vorbereiten. Falls Ihnen einzelne Punkte unklar sind, besprechen wir dies gern mit Ihnen.