



Gesundheits- und Sozialwesen



Verhalten **Einfach** Optimieren

Seminare Training Coaching Workshops Beratung

Wir unterstützen Sie dabei, Ihre Ziele zu erreichen!

In individuell auf Ihre Bedürfnisse abgestimmten Seminaren, Workshops, Coachings und Beratungen vermitteln wir Werkzeuge mit denen Sie Ihre täglichen Herausforderungen leichter bewältigen können. Besonders wichtig ist uns dabei, Sie zur unmittelbaren Anwendung des neuen Wissens in den Arbeits- und Lebensalltag zu befähigen und zu ermutigen.

Um den bestmöglichen Erfolg Ihrer Fortbildungsmaßnahme zu gewährleisten hilft es uns, wenn Sie Ihre Wünsche und Ziele damit möglichst genau beschreiben. Selbstverständlich unterstützen wir Sie dabei gern.

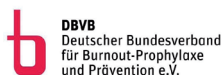
Wir evaluieren alle Veranstaltungen und entwickeln sie inhaltlich und methodisch kontinuierlich weiter. Auf die weiterhin interessante, spannende Zusammenarbeit mit Ihnen freuen wir uns.



Herzlich

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Bretschneider'.

Karsten Bretschneider



Zertifiziert durch



In der Regel ergänzen wir den Katalog auch während der Saison.
Die aktuellste Version steht immer unter www.ziel-gerichtet.de zum Download bereit.

7 **Referenzen**

8 **Legende**

Psychohygiene

Stressprävention/ Resilienz

- 11 Burnout – Grundlagen, Fakten und Mythen
- 12 12 Schritte in ein stressärmeres Leben
- 13 Stressabbau in der Pflege
- 14 Gesünder leben und arbeiten – Zeitmanagement / Stressmanagement / Konfliktmanagement
- 15 Bevor es zu spät ist – Resilienz hilft (Über-)Leben
- 16 Arbeit ist eine Frage der Einstellung – Arbeitseinstellung und Arbeitsqualität regulieren
- 17 Frust ist keine Lösung! – Wege zu einer positiven Haltung
- 18 Zwänge & Ideale – Berufung und berufliche Realität
- 19 Der richtige Abstand – Nähe und Distanz in der professionellen sozialen Beziehung
- 20 Wenn Pflege wirklich nahe geht – Umgang mit psychisch stark belastenden Situationen

Konfliktmanagement

- 21 Umgang mit Konflikten
- 22 Interkulturelle Konflikte
- 23 Deeskalation in Krisensituationen
- 24 Akute Teamkrisen – Maßgeschneiderte Auswege für IHR Team
- 25 Toxische Minderheiten im Team – Umgang und Lösungen
- 26 „Und bist du nicht willig...“ – Gewalt in sozialen Berufen
- 27 Umgang mit sexuellen Übergriffen und Gewalt
- 28 Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM)
- 29 Mediation

Kommunikation

- 31 Strategievermittlung
- 32 Professionelle Kommunikation – Kommunikationsstraining
- 33 Professionelle Kommunikation – Körpersprache lesen und nutzen
- 34 Interkulturelle Kommunikation
- 35 Wertschätzung & Respekt – Grundlage professioneller Kunden- / Klientenbeziehungen
- 36 Sag's einfach richtig – Professionelle, wertschätzende Kommunikation
- 37 Kommunikation im Team – Kritik und Feedback – fair und motivierend
- 38 Kommunikation im Team und Teamgespräche

um zur jeweiligen Seite zu gelangen.

- 39 Kommunikation im Team – Schnittstelle Pflege – Betreuung
- 40 Richtige Kommunikation im Beschwerdefall
- 41 Umgang mit „schwierigen“ Angehörigen
- 42 Respektvoll ‚Nein‘ sagen – Kommunikationstraining
- 43 Personalentwicklungsgespräche
- 44 Mitarbeiterkritikgespräche

Organisationsentwicklung

Motivation

- 47 Auf, auf! – Motivation, (was) ist möglich!?
- 48 Prozessanalyse, Motivation
- 49 Motivation, Lern- und Veränderungsbereitschaft bei Erwachsenen – eine Herausforderung für die Leitung

Führung

- 50 Zuversicht & Lösungsorientierung – konstruktiver Umgang mit Krisen
- 51 Managementkompetenzen
- 52 Position Funktion Rolle – Haltung im Management
- 53 Change Management
- 54 Souverän im Sandwich: Kompetenz und Selbstsicherheit im Alltag zwischen Baum und Borke
- 55 Souverän im Sandwich: Führen & Geführt werden
- 56 Umgang mit Low-Performern
- 57 Klarheit & Transparenz – Leitungsverantwortung und -kommunikation in Krisensituationen

Teamentwicklung

- 58 Produktivität in Teams entwickeln
- 59 Gruppendynamik(k): Konflikte in Teams entschärfen
- 60 Arbeitseinstellung – Was können die Generationen voneinander lernen?
- 61 Onboarding – Gekommen um zu bleiben: erfolgreiche Mitarbeiterintegration
- 62 Interkulturelle Teams Effizienz / Zusammenarbeit / Problemfelder
- 63 Teamgespräche & Qualitätszirkel – effizient durch Moderation und Feedback
- 64 Teamgespräche vorbereiten, organisieren und leiten
- 65 Fehler = Anstoß zum lernen – professionelle Fehlerkultur verbessert Arbeitsklima & Image
- 66 Beschwerdemanagement als Mittel der Kundenbindung und Qualitätssicherung
- 67 Kommunikation für Praxisanleiter
- 68 Motivation für Praxisanleiter

Auf der nächsten Seite finden Sie noch mehr Inhalte zu unseren Angeboten.

Inhaltsverzeichnis

Qualitätssicherung

- 71 Qualität verbessern – DIN 9001 zur Optimierung der Kundenbindung und unternehmensinterner Prozesse nutzen
- 72 PeBM Personalbemessungsverfahren
- 73 Die Qualitätsprüfung - Fit für das Fachgespräch
- 74 Strukturmodell – Einführung, Update, Coaching
- 75 Expertenstandards leicht verdaulich
- 76 Fit für die Qualitätsprüfung – Expertenstandards intensiv
- 77 Fit für das Fachgespräch – die Qualitätsprüfung
- 78 Grundpflege und Prophylaxen unter Berücksichtigung der Expertenstandards
- 79 Pflegeplanung leicht gemacht (auch BI)
- 80 Biografiearbeit als Hilfsmittel zur Optimierung der Pflegequalität
- 81 Berichte als Hilfsmittel zur Optimierung der Pflegequalität (auch speziell für Pflegekräfte)
- 82 Wer schreibt der bleibt – Doku ist niemals Selbstzweck!
- 83 Beratung Dokumentation
- 84 Praxisgerecht beraten

Demenz

- 87 Basics für den Umgang mit Menschen mit Demenz
- 88 Update Demenz
- 89 Demenz im Krankenhaus
- 90 Kitwood – Person-zentrierter Umgang mit Menschen mit Demenz
- 91 Validation – als wirksames Werkzeug in der Praxis sicher anwenden
- 92 Honig im Kopf für Profis – Demenz einmal anders
- 93 Kommunikation mit Menschen mit Demenz
- 94 Erwachsen und dement – ethisch korrekter Umgang mit Menschen mit Demenz
- 95 Herausforderndes Verhalten – Schicksal? Vermeidbar? Oder?
- 96 Demenz & Gewaltprävention
- 97 Schmerzen bei Demenz

Sonderthemen

- 99 Das neue Personalbemessungsverfahren
- 100 Menschen mit Behinderung – Behinderung und psychische Erkrankungen
- 101 Menschen mit Behinderung – Älter werden mit Handicap
- 102 Moralisch richtiger und respektvoller Umgang mit Schutzbefohlenen
- 103 Selbstbestimmung von Schutzbefohlenen – eine grundlegende Klärung
- 104 Palliative Pflege – Sterbebegleitung in der Praxis
- 105 Umgang mit Sterbenden und schwierigen Pflegesituationen
- 106 Lust – Umgang mit Sexualität im Pflegealltag
- 107 Humor in der Pflege? Humor in der Pflege!!!!

- 108 Stress im Unternehmen – Belastungsanalyse mittels AVEM
- 109 Schnittstelle Pflege – Betreuung – Kooperation zum Nutzen der Klienten
- 110 Pflichtfortbildung für Betreuungskräfte gemäß §§ 43b, 53c (87b a.F.), 45a und b SGB XI
- 111 Soziale Teilhabe und Lebensqualität im Kontext von Infektionsschutz und pandemischen Ereignissen
- 112 Das 1 × 1 des Datenschutzes
- 113 Fachtag Apoplex
- 114 MehrWertPflege – Verbindung von Pflege- und zusätzlichen Leistungen zum Nutzen des Patienten
- 115 Nachhaltiger Umsatz – Verkaufstraining

Supervision

- 117 Fallsupervision

Individuelle Begleitung

- 119 Integratives (Langzeit-)Coaching: Wissen nutzen
- 120 Stolpersteine ausräumen
- 121 Rollenkompetenz und Rollenfindung
- 122 Individuelle Stressbelastungsanalyse mittels AVEM
- 123 Zielgerichtet wachsen

Wir stellen uns vor

- 126 **Kontakt**

Referenzen



Legende

Veranstaltungsformate

Seminare



Vermitteln fachliches und methodisches Basiswissen anhand von Beispielen aus der Praxis.

Training



Überführen Wissen (aus Seminaren) in die Praxis, um situationspezifische Verhaltensmuster und -weisen zu erlernen oder zu optimieren. Die konkrete Anwendung steht im Mittelpunkt.

Coaching



Das Coaching ist eine moderierte Arbeit mit gemeinsamer Zielsetzung, z. B. als Wiederholung und Aufbau von Seminar- oder Trainingswissen.

Workshops



Ein Workshop gibt Hilfe zur Selbsthilfe in Form von Feedback, individuellen Anstößen und Methoden zur eigenen Problemlösungsfindung.

Beratung



Als Experten analysieren wir fachlich, begleiten und unterweisen.

Supervision



Begleitet Einzelne, Teams, Gruppen und Organisationen bei der Reflexion und Verbesserung ihres privaten, beruflichen oder ehrenamtlichen Handelns.

Legende

Zielgruppen



Geschäftsführung und gehobenes Management



Mittlere Leitungsebene

z. B. Oberärzte, Team-, Projekt-, Wohnbereichsleiter



Pflegedienstleitung



Mitarbeiter



geringer qualifizierte Mitarbeiter

z. B. Pflegehelfer, Betreuungsassistenten, Servicepersonal, Reinigungskräfte



Psychohygiene



Stressprävention/ Resilienz

Burnout – Grundlagen, Fakten und Mythen



Phänomen „Burnout“ – alles, was Sie wirklich darüber wissen sollten.

Inhalt

Was ist „Burnout“?

Teil I gibt einen Überblick zu den validen Informationen zum Thema.

Teil II:

für Unternehmer

- konzipiert für Inhaber- und Management
- Möglichkeiten zum Selbstschutz
- langfristige Sicherung der Work-Life-Balance

für Unternehmen

- für Inhaber, Management und in der Unternehmensorganisation Tätige
- Möglichkeiten zur Prävention in der Unternehmensorganisation
- Erkennung gefährdeter Mitarbeiter
- Stress vermeidende Gestaltung von Arbeitsprozessen

Gerne optimieren wir dieses Angebot entsprechend Ihrer konkreten Erfordernisse.

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene, Mitarbeiter im Personalwesen





Stressprävention/ Resilienz

12 Schritte in ein stressärmeres Leben



12 praktische Ansätze zum konstruktiven Umgang mit Stress

S

Inhalt

Aus 12 sofort umsetzbaren Möglichkeiten zur Stressvermeidung wählen die Teilnehmenden aus, wie sie den Stress im eigenen Leben verringern möchten.

T

C

Lohnend für

W

Jeden

B

V



Stressprävention/ Resilienz

Stressabbau in der Pflege



Innere Gesundheit trotz Stressbelastung, verbesserter Selbstschutz und vertiefte Selbstkenntnis.

Inhalt

Als Angebot für Unternehmer/Management oder für Mitarbeiter.

Praxisorientiert vermittelt das Training

- sich selbst besser und genauer wahrzunehmen
- sich eigener Kräfte (wieder) stärker bewusst zu werden
- die eigenen Kräfte effektiver einzusetzen
- Verhaltensmuster zu erkennen und Alternativen zu sehen
- Freiräume für die eigene Erholung und Entspannung zu schaffen
- realistischere Nutzung der Ressource Zeit

Für das Training können Sie Schwerpunkte wählen

- Stressfaktoren auf persönlicher Ebene
- Stressfaktoren zwischen Unternehmensebenen
- Stressfaktoren in der Unternehmensorganisation
- Umgang mit Stress
- Umgang mit Zeit
- Umgang mit Konflikten

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene, alle Mitarbeiter, Mitarbeiter im Gesundheitswesen





Stressprävention/ Resilienz

Gesünder leben und arbeiten – Zeitmanagement / Stressmanagement / Konfliktmanagement



Mit Hilfe von Zeitmanagement / Stressmanagement / Konfliktmanagement den Stress verringern und zufriedener leben

S

Inhalt Zeitmanagement:

- Zeitfresser identifizieren
- ziel-gerichtete Planungs- und Arbeitstechniken nutzen
- das Selbst- und Gruppenmanagement verbessern
- ihre Work-Life-Balance ausgleichen und optimieren

T

C

W

Inhalt Stressmanagement:

Wie entsteht Stress? Welche Faktoren wirken verstärkend? Was lässt sich dagegen tun?

Wie begegne ich Stress am besten

- mental/ emotional/ kommunikativ
- im Alltag

B

V

Wie kann man lernen, mit Stress umzugehen?

Inhalt Konfliktmanagement:

- *Was haben Konflikte mit Stress zu tun?*
- Wie nehme ich Konflikte wahr, welche Einstellung habe ich dazu?
- Wie kann ich Stress in Konflikten abbauen, welche Strategien zur Lösung gibt es?
- Feedback zum eigenen Verhalten in einem geschützten Rahmen.

Methoden

- Beispielanalyse anhand des transaktionalen Stressmodells nach Lazarus
- Analyse und Diskussion von Verhaltensmustern
- Erarbeitung und Training alternativer Verhaltensstrategien

Gerne optimieren wir diese Angebote entsprechend Ihrer konkreten Erfordernisse.

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene, Mitarbeiter



Stressprävention/ Resilienz

Bevor es zu spät ist – Resilienz hilft (Über-)Leben



Achtsamkeit für eigene Ressourcen – Fähigkeiten erkennen und für die Bewältigung von Krisen nutzen

Inhalt

- Was ist Resilienz?
- Welche Bedeutung hat sie, wofür brauchen wir sie?
- Eigene Ressourcen erkennen und zur Bewältigung von Krisen gezielt anwenden
- Indikatoren für Stress / Regeneration wahrnehmen
- Schärfung der Wahrnehmung
- Werkzeuge für den Umgang mit Krisen
- Aufbau / Erweiterung von Praxis- und Handlungskompetenz

Methoden

- Inputs
- Übungen
- Selbst- / Fremdrelexion
- Systemische Methoden

Lohnend für

Jeden



Auch als offenes Seminar buchbar. Unverbindliche Vorreservierungen sind möglich.



Stressprävention/ Resilienz

Arbeit ist eine Frage der Einstellung – Arbeitseinstellung und Arbeitsqualität regulieren



Lebensqualität und Arbeitsqualität erhöhen sich mit einer positiven Einstellung zur Arbeit

S

Inhalt

T

C

W

- mehr Zufriedenheit bei der Arbeit – Vorteile einer positiven Arbeitseinstellung
- Warum Gleichgültigkeit keine Lösung ist
- Heraus aus der Opferrolle
- konstruktive Wendungen
- Verpflichtungen in einem Arbeitsverhältnis

B

Methoden

V

- Reflexion
- Diskussion
- Spotlights
- systemische Perspektiven

Lohnend für

Mitarbeiter mit Fokus auf Schwierigkeiten

Auch als offenes Seminar buchbar. Unverbindliche Vorreservierungen sind möglich.



Stressprävention/ Resilienz

Frust ist keine Lösung! – Wege zu einer positiven Haltung



Überforderung und Überlastung mit einer konstruktiven Haltung begegnen.
Lösungen individuell und im Team schaffen.
Möglichkeiten statt Hindernissen sehen!

Inhalt

Chronischer Stress und ständige Veränderungen führen zu Frust, der nicht immer auf konstruktive Art bewältigt wird.

- Frust abbauen
- Ursachen für Frustration erkennen
- Probleme und Schwierigkeiten in lösbare Einheiten segmentieren
- Verhaltensalternativen erarbeiten und einüben
- positive Eindrücke wahrnehmen
- Ziele erreichen und zu positivem Outcome finden

Methoden

- Wahrnehmungsübungen
- Gruppenarbeiten
- Praxissimulationen

Lohnend für

Jeden





Stressprävention/ Resilienz

Zwänge & Ideale – Berufung und berufliche Realität



Psychohygiene für Orientierung und innere Stabilität in alltäglich erlebter beruflicher Realität

S

Inhalt

Persönlicher Anspruch an das Handeln und tägliche Realität können zu einer schwer auflösbaren inneren Spannung führen. Dieses Angebot gibt Orientierung.

T

C

W

B

V

- Anspruch an sich selbst und Ziele in der täglichen Arbeit
- Was bedeutet Realismus?
- Wo sind persönliche Grenzen?
- Diese Grenzen erkennen, kennen und auf die Arbeitsaufgaben projizieren
- Fallbesprechungen für den Praxistransfer

Methoden

- Wahrnehmungsübungen
- Selbst- und Fremdrelexion
- Gruppenarbeiten
- Ableitungen für die Praxis

Lohnend für

Mittleres Management, Pflegedienstleitungen, alle Mitarbeiter



Stressprävention/ Resilienz

Der richtige Abstand – Nähe und Distanz in der professionellen sozialen Beziehung

ZIEL

Optimale Beziehungen zu Klienten in sozialen Berufen bedeutet, ein Gleichgewicht zwischen Vertrautheit und selbst schützendem Abstand zu finden. Dieses Seminar hilft dabei.

Inhalt

Das richtige Verhältnis zwischen Nähe und Abstand in der professionellen Beziehung zu finden, ist in sozialen Tätigkeiten eine (berufs-)lebenslange Herausforderung. Dieses Angebot hilft bei der Orientierung.

- Ziele einer professionellen Beziehung zum Klienten - wann sind diese erreicht
- Professionelle Abgrenzung und professionelles Vertrauen
- Reflexion der eigenen Haltung
- Grundlagen zum Thema Kommunikation, Empathie, Achtsamkeit und Selbstschutz
- Fallbesprechungen für den Praxistransfer
- Grenzüberschreitungen erkennen, Verhaltensleitlinien und vorbeugende Haltungen
- Wie erreiche eine Abgrenzung zum Klienten, ohne das Vertrauensverhältnis aufzugeben

Methoden

- Wahrnehmungsübungen
- Achtsamkeit und Selbstschutz trainieren
- Kommunikationsübungen
- Gruppenarbeiten
- Praxisreflexionen

Lohnend für

Mittleres Management, Pflegedienstleitungen, alle Mitarbeiter

S**T****C****W****B****V**



Stressprävention/ Resilienz

Wenn Pflege wirklich nahe geht – Umgang mit psychisch stark belastenden Situationen



Psychische Belastungen besser meistern – inneren Abstand wahren und Selbstwertgefühl stabilisieren

S

Inhalt

T

- Im Fokus steht der Umgang mit psychisch stark belastenden Pflegesituationen
- Wir analysieren individuelle Belastungssituationen und vermitteln und trainieren Werkzeuge, um den inneren Abstand zu wahren und das Selbstwertgefühl zu stabilisieren.
- Dafür nutzen wir vorgegebene Beispiele und Situationen aus dem Erleben der Teilnehmer

C

W

B

Methoden

Vortrag, Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Fallsituationen

V

Lohnend für

Alle Menschen in sozialen Berufen die sich mit den Grenzen Ihrer Reflexionsfähigkeit konfrontiert sehen



Konfliktmanagement

Umgang mit Konflikten



Unterschiedliche Positionen möglichst schnell erkennen, konstruktive Lösungen finden und Eskalationen vorbeugen.

Inhalt

Innerbetriebliche Konflikte verschlechtern das Arbeitsklima und verringern die Produktivität. Die Folgen sind unzufriedene Kunden, höherer Krankenstand, verschlechterte Kommunikation und Qualität.

Es geht darum:

- Konflikte als normale Bestandteile des menschlichen Zusammenlebens anzuerkennen,
- sich um eine kooperative und angemessene Konfliktbewältigung zu bemühen
- angemessenen Umgang mit jeder Art von Konflikten zu erlernen und
- zu üben

Wir begeben uns in Konfliktsituationen, analysieren diese und trainieren angemessene Verhaltens- und Reaktionsweisen. Sie finden mehr Sicherheit im Umgang mit Konflikten im beruflichen und privaten Alltag.

Gerne optimieren wir dieses Angebot entsprechend Ihrer konkreten Erfordernisse.

Lohnend für

Geschäftsführung, alle Mitarbeiter

S

T

C

W

B

V



Konfliktmanagement

Interkulturelle Konflikte



Umgang mit interkulturellen Konflikten in der Organisation

S

Inhalt

T

C

W

B

V

- In interkulturellen Teams entstehen Konflikte aufgrund verschiedener kultureller Prägung
- Gepflogenheiten
- Arbeitseinstellungen
- Qualitätsbegriffen
- diese Veranstaltung erklärt:
 - kulturelle Prägungen im Konfliktverhalten
 - Unterschiede einzelner Kulturregionen zu westlichen Gewohn- und Gepflogenheiten
 - Lösungsmöglichkeiten

Lohnend für

Leitungen, Mitarbeiter, Teams



Konfliktmanagement

Deeskalation in Krisensituationen



Richtiges Verhalten in Krisensituationen erlernen und gezielt deeskalieren.

Inhalt

Welche Faktoren beeinflussen die Eskalation von Konflikten? Wann und warum knallt es? Welche Möglichkeiten der Einflussnahme habe ich? Antworten auf diese Fragen gibt diese Veranstaltung.

Außerdem können folgende Bereiche angesprochen werden:

- Umgang mit freiheitsentziehenden Maßnahmen
- Nacharbeit im Team
- Selbsthygiene der Mitarbeiter, innere Verarbeitung
- richtiges Verhalten in Krisensituationen erlernen und gezielt deeskalieren

Im Training sensibilisieren die Teilnehmer eigenes und fremdes Konfliktverhalten. Sie bewahren ihre Handlungskompetenz und erhöhen die Sicherheit im Umgang mit aggressionsgeladenen Situationen. Durch gezielte Wahrnehmungslenkung und deeskalierend wirkende Kommunikationsstrategien nehmen sie beruhigend Einfluss und erweitern Ihre Handlungsmöglichkeiten.

Methoden

- Stresstheorie
- Übungen zur Umfeld, Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Eigensicherung im Beruf
- Deeskalierende Kommunikationsformen
- Hinweise zur individuellen und kollegialen Nachbereitung

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene, Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege und Mitarbeiter in der Behindertenhilfe





Konfliktmanagement

Akute Teamkrisen – Maßgeschneiderte Auswege für IHR Team



Konstruktive Wendung für akute Teamkrisen

S

Inhalt

T

C

W

B

V

- problematische Dynamiken und/ oder Konflikte in Teams stören die Effizienz der Arbeit, verhindern Klientenorientierung und bedrohen den Ruf der Organisation.
- Mit Hilfe bewährter Werkzeuge aus Sozialpsychologie und Managementlehre finden wir gemeinsam mit IHNEN den Weg aus JEDER akuten Teamkrise.
- Ein 1-tägiger Workshop in Ihrem Haus ermittelt Ursache und Anlass sowie den Beitrag Einzelner zu dieser Situation und entwickelt konstruktive Lösungen.

Lohnend für

Geschäftsführungen, Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitungen, Teamleitungen



Konfliktmanagement

Toxische Minderheiten im Team – Umgang und Lösungen



Destruktivität & Negativität von Einzelpersonen oder Minderheiten
im Team durchbrechen

Inhalt

- „Ich hab nur noch zwei Jahre bis zur Rente.“, „In meinem Alter muß ich nichts mehr lernen.“ „Das haben wir schon immer so gemacht.“
- Krank feiern auf Kosten des Teams
- Solche Einstellungen verringern Produktivität, verschlechtern die Stimmung
- dieser Workshop
 - ermittelt Ursachen
 - stärkt die Mehrheit
 - zeigt Wege in konstruktive Teamdynamik
 - verringert Fluktuation

Lohnend für

Leitungen & Teams

S

T

C

W

B

V



Konfliktmanagement

„Und bist du nicht willig...“ – Gewalt in sozialen Berufen



ZIEL Wann beginnt Gewalt in der Pflege und was ist zu tun?
Antworten finden Sie in dieser Veranstaltung.

S

Inhalt

Wo ist die Grenze zwischen Fürsorge zugunsten des Schutzbefohlenen und Gewaltausübung?

T

- Bedeutung und Grenzen von Selbstbestimmung

C

- Was ist Gewalt in sozialen Berufen?

W

- Warum wird Gewalt ausgeübt?

B

- In welchen Formen tritt sie auf?

V

- Wie verhalte ich mich, wenn ich Gewalt beobachte?

- Welche Handlungsalternativen gibt es?

- Welche präventiven Möglichkeiten gibt es auf persönlicher, auf Teamebene und in der Einrichtung?

Methoden

Vortrag, Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Fallsituationen

Lohnend für

Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege und Behindertenhilfe sowie im Krankenhaus, weitere Berufsgruppen möglich, auch für pflegende Angehörige



Konfliktmanagement

Umgang mit sexuellen Übergriffen und Gewalt



Sexuelle Übergriffe / Gewalt erkennen, damit umgehen, Schutzstrategien für Mitarbeitende und Klienten

Inhalt

Sexuelle Übergriffe und Gewalt sind im Alltag sozialer Einrichtungen selten, aber relevant.

- Was sind sexuelle Übergriffe – was ist sexuelle Gewalt?
- Welche Risikofaktoren können zu sexuellen Übergriffen / sexueller Gewalt führen?
- Täter und Täterinnen erkennen und handeln
- Anzeichen für sexuelle Übergriffe / Gewalt beobachten und darauf reagieren
- Maßnahmen als Prophylaxe und beim Auftreten der Phänomene

Methoden

- Evaluation der wissenschaftlichen Grundlagen
- Beispielanalyse
- Rollenspiele
- Praxistransfer

Lohnend für

Mitarbeiter mit Klientenkontakt in allen Bereichen des Sozialwesens





Konfliktmanagement

Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM)



ZIEL Freiheitsentziehende Maßnahmen vermeiden oder rechtssicher anwenden.

S

Inhalt

- gesetzliche Grundlagen
- Formen von Freiheitsentzug
- Fallbeispiele
- Alternativen zu FEM im Umgang mit Schutzbefohlenen
- Hinweise zur individuellen und kollegialen Nachbereitung

T

C

W

B

V

Methoden

Vortrag, Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Fallbesprechungen, Fallsimulationen

Lohnend für

Pflegedienstleitungen und Mitarbeiter sowie geringer qualifizierte Mitarbeiter von Pflegeeinrichtungen



Konfliktmanagement

Mediation



Mediation ist ein strukturiertes Verfahren für den Umgang mit und die Lösung von Konflikten und eine Alternative zur gerichtlichen Auseinandersetzung.

Inhalt

Mediation als Möglichkeit der Konfliktlösung kennen lernen und nutzen.

- Was ist Mediation?
- Wann und wo eignet sich Mediation zur Konfliktlösung?
- Wie läuft ein Mediationsverfahren ab?
- Grundsätze in der Mediation

Für den Umgang mit eskalierten Konflikten und stark verhärteten Positionen der Konfliktpartner kann eine Mediation die letzte Möglichkeit einer außergerichtlichen Einigung oder eine Alternative zur gerichtlichen Auseinandersetzung darstellen. In dieser Veranstaltung lernen die Teilnehmer dieses Verfahren kennen und anwenden.

Methoden

- Präsentation
- Vortrag
- Einzel-, Gruppenarbeiten
- Simulationen

Lohnend für

Mittlere Leitungsebene, Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege und Mitarbeiter*innen in der Behindertenhilfe





Kommunikation



Kommunikation

Strategievermittlung



Gewinnen Sie Klarheit darüber, welche Ziele und Werte Sie in Ihrem Unternehmen kommunizieren möchten und vermeiden Sie damit einen riesigen Rattenschwanz von Problemen.

Inhalt

Häufig führen unklare Beschreibung und intransparente Kommunikation von Unternehmenszielen und Maßgaben zu Verunsicherung und Schwierigkeiten bei den Mitarbeitern. Dieses Seminar hilft Ihnen, Ihre Ziele verständlich zu beschreiben und weiter zu geben!

Mögliche Inhalte zum Beispiel:

- strategische und taktische Unternehmenskommunikation zur Motivation von Mitarbeitern
- Ziele transparent machen – wenn Mitarbeiter verstehen, worum es geht ziehen sie auch mit
- Informationsverluste im Team – wie bekommen Sie Kommunikationsprozesse in den Griff?

Selbstverständlich schneiden wir das Konzept auf Ihre konkreten Bedürfnisse zu.

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene

S

T

C

W

B

V



Kommunikation

Professionelle Kommunikation – Kommunikationsstraining



Kommunikation erfolgreich gestalten.

S

Inhalt

- Basics professioneller Kommunikation
- Kommunikationshemmnisse erkennen und beseitigen
- Anwendung psychologischer Modelle zur Analyse
- Reflexion von Alltagssituationen
- Erarbeitung erfolgversprechenderer Alternativen

T

C

W

B

V

Methoden

- Reflexion
- Diskussion
- Spotlights
- Übungen

Lohnend für

Jeden, der seine Kommunikation optimieren möchte

Auch als offenes Seminar buchbar. Unverbindliche Vorreservierungen sind möglich.



Kommunikation

Professionelle Kommunikation – Körpersprache lesen und nutzen



Körpersprache für erfolgreiche Kommunikation ziel<gerichtet einsetzen

Inhalt

Die Bedeutung der Körpersprache erkennen:

- Welche Signale der Körpersprache haben welche Bedeutung?
- Welche Wirkung kann Körpersprache entfalten?

Bewusst mit Körpersprache und Stimme umgehen:

- Die Stimme als Instrument – Signale jenseits der Worte verstehen
- Mimik, Gestik, Haltung, Tonalität – Bewusstsein schafft Gestaltungsräume
- Mit Blicken achtsam arbeiten

Kommunikation ist mehr als Worte

- Die Regeln der nonverbalen Kommunikation
- Möglichkeiten und Grenzen des Umgangs mit körpersprachlichen Signalen
- Wie wirkt meine Körpersprache auf andere?
- Körpersprachliche Hinweise auf Sympathie/ Antipathie

Ihr Nutzen

- Sie wissen mehr über die Bedeutung der Körpersprache und können die Körpersprache anderer lesen und interpretieren
- Sie verstehen, welche Signale welche Bedeutung haben und wie Sie damit umgehen können
- Sie lernen, Körpersprache in der Praxis anwendungsbezogen einzusetzen
- Übertragung der Seminarinhalte auf Ihren Arbeitsbereich

Methoden

- Übungen und Feedback
- Praxissimulationen
- Fremd- und Selbstanalyse
- Videobeispiele
- Gruppendiskussion

Lohnend für

- Management
- Mitarbeiter mit Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen / Demenz





Kommunikation

Interkulturelle Kommunikation



Sichere Kommunikation in interkulturellen Teams

S

Inhalt

T

C

W

B

V

- Ebenen der Kommunikation
- Grundregeln
- Unterschiede in der Kommunikation zwischen Kulturen
- Besonderheiten einzelner Kulturen
- Kommunikationsfallen
- Auswege & Wege in eine klare, konfliktarme Kommunikation

Methoden

- Selbstwahrnehmungsübungen
- Feedback
- Definition von Verhaltensnormen
- Umsetzungshilfen

Lohnend für

Leitungen, Mitarbeiter, Teams



Kommunikation

Wertschätzung & Respekt – Grundlage professioneller Kunden- / Klientenbeziehungen



ZIEL Wertschätzung & Respekt als Grundhaltung entwickeln/unterstützen

Inhalt

Theoretisch sind Wertschätzung & Respekt Selbstverständlichkeiten im Umgang mit Kunden und Klienten. Die Praxis sieht oft anders aus. Wir helfen, Fortschritte zu erzielen.

- Wertschätzung & Respekt – Bedeutung und Praxis im Alltag
- Hinderungsgründe
- Wie sieht wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander im Alltag aus?
- Reflexion der eigenen Situation
- Wege zu mehr Wertschätzung & Respekt

Methoden

- Selbstwahrnehmungsübungen
- Feedback
- Definition von Verhaltensnormen
- Umsetzungshilfen

Lohnend für

Mittleres Management, Pflegedienstleitungen, Mitarbeiter, geringer qualifizierte Mitarbeiter





Kommunikation

Sag's einfach richtig – Professionelle, wertschätzende Kommunikation



Selbstsicherheit und Zuwendung durch eigene Kommunikation vermitteln:

- eigenes Verhalten besser verstehen
- sich besser ausdrücken lernen
- mit kritischen Situationen besser umgehen können

S

Inhalt

Fehlende oder schlechte Kommunikation kostet Energie, verschlechtert das (Arbeits-) Klima und gefährdet im schlimmsten Fall die Beziehung zu Ihren Kunden!
Deshalb hilft diese Veranstaltung:

T

C

W

- Grundlagen einer guten Kommunikation zu erlernen
- das eigene Verhalten besser zu verstehen
- Kommunikation in Konfliktsituationen

B

Lohnend für

V

Mitarbeiter in sozialen Berufen



Kommunikation

Kommunikation im Team – Kritik und Feedback – fair und motivierend



Kritik und Feedback in motivierender Form zur Optimierung laufender Prozesse.

Inhalt

Eine der schwierigsten Aufgaben von Vorgesetzten ist es, Mitarbeitern notwendige Kritik auf konstruktive Art beizubringen, die sie zur Anwendung und Umsetzung motiviert.

Trainiert werden:

- Angriff oder Feedback? Wahrnehmung von Kommunikation
- Sich so ausdrücken, dass die Botschaft auch ankommt
- der Unterschied zwischen Kritik und Feedback
- Empathie

Dieses Training bietet Raum zum Üben, Üben, Üben!

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene, Pflegedienstleitung

S

T

C

W

B

V



Kommunikation

Kommunikation im Team und Teamgespräche



Mehr Effizienz und verbesserte Wirksamkeit von Teamgesprächen.

S

Inhalt

T

Teamarbeit spielt in der Arbeitsrealität vieler Unternehmen eine wichtige Rolle. Gute Teams sind Gold wert, aber leider eher selten. In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie mit Teamentwicklung die Leistungen und Motivation Ihrer Mitarbeiter steigern können und deren persönliche Entwicklung bestmöglich fördern.

C

Erfolgreiche Teams:

W

- haben herausfordernde, aber erreichbare Ziele
- werden wahrnehmbar geführt und tragen gemeinsam Verantwortung
- haben klar abgegrenzte Rollen und Aufgaben
- zeichnen sich durch offene Kommunikation und transparente Organisation aus
- pflegen einen wertschätzenden Umgang miteinander und fühlen sich zusammengehörig

B

V

In diese Veranstaltung klären wir:

- was ein Team und Teamarbeit eigentlich ist und sein sollte
- wie bestehende Teams optimiert werden können
- wie ein Team idealerweise aufgebaut und zusammengestellt wird
- welche Teamrollen typisch sind
- wie Teamleitung funktioniert
- welche Teamentwicklungsphasen es gibt und wie man diese aushält, fördert und nutzt
- wie Teams gesund und schnell produktiv werden
- welche Lösungswege für Konflikte im Team bereitstehen
- wie Teamgespräche gewinnbringend geplant und gestaltet werden
- was es bei der Moderation von Teamsitzungen zu beachten gibt
- wie Teamgespräche evaluiert und in die Qualitätssicherung eingebunden werden

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene



Kommunikation

Kommunikation im Team – Schnittstelle Pflege – Betreuung



Kollegialer & effizienter Informationsaustausch zwischen Pflege- und
Betreuungs(fach-)kräften zum Nutzen der Klienten

Inhalt

- Analyse der IST-Situation
- Problemfelder erarbeiten
- Verbesserungsmöglichkeiten entdecken
- Umsetzung und Implementierung in den Alltag starten

Methoden:

- Input
- Flashlight
- Gruppenarbeit
- Umsetzungsübungen

Lohnend für

PDL, WBL, Ergotherapie, Pflegefachkräfte, Pflegekräfte, Betreuungskräfte

S

T

C

W

B

V



Kommunikation

Richtige Kommunikation im Beschwerdefall



Mehr Kundenzufriedenheit und effizientere Prozesse durch bestmögliches Beschwerdemanagement.

S

Inhalt

Sicher und adäquat auf Beschwerden reagieren:

Das richtige und erfolgversprechende Verhalten im Beschwerdefall ist erlernbar. Gewinnen Sie durch ein praxisorientiertes und individuelles Training Sicherheit, professionell auf Beschwerden zu reagieren.

T

C

W

B

V

Eine Beschwerde ist ein Geschenk:

Reklamierende oder sich beschwerende Kunden sind eine Chance für das Unternehmen, die Qualität der Leistungen und die Kundenzufriedenheit zu verbessern. Kunden, die sich beschweren, können durch professionelles Beschwerdemanagement zu Stammkunden und „Weiterempfehlern“ werden!

Themen

- Qualitätskriterien einer erfolgreichen Beschwerdebehandlung
- Phasen des Beschwerdemanagements
- Unterschiede im Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Patienten oder Angehörigen
- Deeskalationsstrategien und -techniken
- Umgang mit Konflikten
- Unterschiede in der direkten, telefonischen oder schriftlichen Kommunikation
- Vorbereitung von Rückrufen
- Dank für eine Beschwerde ausdrücken
- richtig Zuhören
- Lösungsorientierung in Haltung und Sprache
- Lösungen positiv kommunizieren und formulieren
- ruhig und gelassen bleiben
- kundenorientierte Gesprächsführung und Fragetechniken
- souverän auf persönliche Angriffe reagieren
- Stress erfolgreich bewältigen

Gerne optimieren wir dieses Angebot entsprechend Ihrer konkreten Erfordernisse.

Lohnend für

Geschäftsführung, alle Mitarbeiter



Kommunikation

Umgang mit „schwierigen“ Angehörigen

ZIEL

Selbstsicherheit und Zuwendung durch eigene Kommunikation vermitteln:

- eigenes Verhalten besser verstehen
- sich besser ausdrücken lernen
- mit kritischen Situationen besser umgehen können

Inhalt

Fehlende oder schlechte Kommunikation kostet Energie, verschlechtert das Klima zwischen Pflegekräften, Pflegebedürftigen und Angehörigen.

Deshalb hilft diese Veranstaltung:

- die Persönlichkeit der Angehörigen besser einzuschätzen,
- auf angemessene Art zu reagieren,
- Eskalationen nach Möglichkeit vorzubeugen,
- Grenzen respektvoll zu kommunizieren.

Methoden

Vortrag, Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Fallbesprechungen, Fallsimulationen

Lohnend für

Alle Mitarbeiter mit Kontakt zu Angehörigen

S

T

C

W

B

V



Kommunikation

Respektvoll ‚Nein‘ sagen – Kommunikationstraining



Mit gutem Gewissen Wünsche des Gegenübers ablehnen und dies auf eine, für den anderen akzeptable Weise, kommunizieren.

S

Inhalt

Immer wieder geraten Pflegekräfte in kommunikativ schwierige Situationen. Angehörige und/oder Bewohner/Patienten haben häufig eine andere Sicht als die mit Pflege/Betreuung Beauftragten.

T

C

Hier geht es darum:

W

- Grundregeln der Kommunikation zu lernen
- lernen, respektvoll nein zu sagen
- klar eine eigene Position zu kommunizieren und dabei die Würde des Gegenübers zu respektieren
- mit Hilfe von praktischen Beispielen alternative Handlungsweisen zu üben

B

V

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene, Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege und Mitarbeiter in der Behindertenhilfe



Kommunikation

Personalentwicklungsgespräche



Mehr Effizienz und verbesserte Wirksamkeit von Personalentwicklungsgesprächen.

Inhalt

Personalentwicklungsgespräche als Werkzeug:

Stärken Sie die Mitarbeiterbindung und setzen Sie gleichzeitig Ihre eigenen Ziele um. Denn zufriedene Mitarbeiter bleiben länger!

Personalentwicklungsgespräche als Führungsinstrument:

Gewinnen Sie mehr Sicherheit bei der Durchführung und Gestaltung.

Themen

- Grundlagen der Kommunikation
- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Personalentwicklungsgesprächen
- Erstellen eines individuellen Leitfadens
- Finden von Argumenten
- Eingehen auf den Gesprächspartner
- Umgehen von Fallstricken

Wir finden gemeinsam individuelle Antworten auf Fragen wie:

- Wie nutze ich Personalentwicklungsgespräche als Mittel der Qualitätssicherung?
- Gebe ich Mitarbeitern das Gefühl, sich ernst genommen zu fühlen?
- Welche Entwicklungsvereinbarungen dienen Unternehmen und Mitarbeitern?

Selbstverständlich schneiden wir das Konzept gerne auf Ihre konkreten Anforderungen zu.

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene





Kommunikation

Mitarbeiterkritikgespräche



Klare, eindeutige und wertschätzende Vermittlung von Mitarbeiterkritik.

S

Inhalt

Kritisieren heißt fördern:

Konstruktive Kritik richtig eingesetzt nutzt der Entwicklung Ihrer Mitarbeiter und sorgt für effektive Arbeitsabläufe im Unternehmen.

T

C

In diesem Training lernen und trainieren Sie praxisorientiert, wie Sie Mitarbeiterkritikgespräche vor- und nachbereiten und vor allem erfolgreich durchführen können. Der Schwerpunkt liegt auf praktischen Übungen mit hilfreichen Tipps, orientiert am betrieblichen Alltag.

W

B

Richtig kritisieren und reagieren:

Werden Sie sicher im Führen von Mitarbeiterkritikgesprächen und trainieren Sie, zielorientiert auf unterschiedliche Reaktionen Ihrer Mitarbeiter einzugehen.

V

Themen

- Grundlagen der Kommunikation
- Konfliktbereitschaft und Umgang mit Konflikten
- reflektieren des eigenen Kritikverhaltens
- planen, durchführen und auswerten von Mitarbeiterkritikgesprächen
- konstruktiv und lösungsorientiert kritisieren
- typische Mitarbeiterreaktionen
- Mitarbeiterkritikgespräche zur Qualitätssicherung nutzen

Selbstverständlich schneiden wir das Konzept gerne auf Ihre konkreten Anforderungen zu.

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene



Organisationsentwicklung



Motivation

Auf, auf! – Motivation, (was) ist möglich!?



Basierend auf neuesten sozialpsychologischen Erkenntnissen erfahren und erleben sie, was möglich ist!

Inhalt

- Das Spannungsfeld widersprüchlicher Erwartungen mit mehr Souveränität meistern
- Klarheit über IST-Zustand & SOLL-Möglichkeiten
- Anspruch & Machbarkeit in Einklang bringen
- Kraft sparen, Kräfte nutzen
- mehr Bewusstsein über die eigene Situation & Position

Methoden

- Kreativität & Stringenz
- Neues & Bewährtes aus der Führungsforschung
- Fallbeispiele & Simulationen
- Einzel- & Gruppenarbeit

Nutzen Sie dieses Format in drei Anwendungsbereichen:

1. als Führungsinstrument
2. für den Umgang mit (unmotivierten) Mitarbeitern
3. für den Umgang von Mitarbeitern mit Klienten

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene

S

T

C

W

B

V



Motivation

Prozessanalyse, Motivation



Sie versuchen Abläufe in Ihrem Unternehmen optimal zu gestalten und trotzdem arbeiten die Mitarbeiter an der Grenze der Belastung und sind unzufrieden. Woran kann das liegen?

S

Inhalt

T

Der Blick von außen hilft:

C

- interne Abläufe besser zu verstehen
- eigene Lösungen zu finden
- mit der Lupe auf (bisher unerkannte) Problemursachen zu blicken
- Klarheit und Sicherheit für das weitere Vorgehen zu finden

W

Themen zur Auswahl

B

- Analyse von Unternehmensprozessen
- Mitarbeitermotivation
- Ihr eigenes Thema

V

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene



Motivation

Motivation, Lern- und Veränderungsbereitschaft bei Erwachsenen – eine Herausforderung für die Leitung



Motivation verstehen, um Lernen und Veränderungsbereitschaft zu fördern

Inhalt

- Reflexion und Analyse Ihrer Wünsche und Zielvorstellungen
- Welche Ziele lassen sich wie realisieren
- Motivation und Lernen besser verstehen
- Ableitung von unterstützenden Maßnahmen
- Erweiterung Ihrer Handlungskompetenz
- Viele Tipps für die Praxis im Alltag

Lohnend für

Einrichtungs- / Pflegedienst- / Stations- / Wohnbereichsleitungen

S

T

C

W

B

V



Führung

Zuversicht & Lösungsorientierung – konstruktiver Umgang mit Krisen



Zuversicht als Werkzeug zur Gestaltung einer schöneren Arbeits- und Lebensrealität

S

Inhalt

T

C

W

B

V

- Wir gestalten unsere Realität selbst
- Wege zu positive Erfahrungen
- Selbstwirksamkeit – der schlummernde Riese
- Lösungen vs. Probleme
- selektiver Umgang mit Information verändert Wahrnehmung
- gesunde soziale Beziehungen als Ressource
- Probierwerkstatt für andere Perspektiven

Lohnend für

Jeder, dem Mut gut tut
Führungskompetenzen



Führung

Managementkompetenzen

ZIEL

Aus- und Fortbildung essentieller Fähigkeiten für erfolgreiche Führungsarbeit in der jeweiligen Managementebene. Klarheit bezüglich eigener Fähigkeiten, Vorstellungen und Wünsche bezüglich der Leitungsverantwortung, effizientere Umsetzung von Vorgaben, weniger Stress.

Inhalt

Kommunikation:

- Grundlagen der Kommunikation
- Feedback als Grundlage von Führungsarbeit
- Wertschätzende Kommunikation als Feedbackinstrument

Motivation:

- Was ist Motivation und wie funktioniert sie?
- Wie gelingt die Motivation mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen?

Anleitung von Mitarbeitern:

- Klare Anweisungen und respektvolle Kontrolle.

Delegieren lernen:

- Klare Rollenverteilung und Selbstschutz durch Delegation von Aufgaben und Verantwortung.

Distanz wahren:

- Führen UND dazu gehören – DIE Herausforderung für Mitarbeiter mit Leitungsverantwortung.

Selbst- und Fremdreiflexion:

- Das eigene Führungsverhalten reflektieren und gespiegelt bekommen – wie wirke ich?

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene, Wohnbereichsleitungen, Pflegedienstleitung

Auch als offenes Seminar buchbar. Unverbindliche Vorreservierungen sind möglich. Selbstverständlich schneiden wir das Konzept gerne auf Ihre konkreten Anforderungen zu.





Führung

Position Funktion Rolle – Haltung im Management



Die eigene Position im Unternehmen in ihrer Funktion kennen und durch klares Rollenverhalten untermauern.

S

Inhalt

T

- Was bedeutet Position – Funktion – Rolle?
- Welches Rollenverhalten macht eine Führungskraft aus?
- Besondere Herausforderung: Aufstieg aus dem Team
- Teamsituationen erkennen und das eigene Rollenverhalten anpassen
- Motivation und Autorität – durch Flexibilität gezielt und erfolgreich führen

C

W

Lohnend für

B

Mittlere Führungsebene

V



Führung

Change Management



Veränderungen im Unternehmen erfolgreich planen, gestalten und kommunizieren

Inhalt

- Veränderung ist Alltag, gelingende Veränderung hat Seltenheitswert
- Veränderungsprozesse verstehen – was passiert wann und warum?
- Veränderungsprozesse strukturieren – Vorbereitung – Einleitung - Umsetzung
- Erfolgsfaktoren
 - Aktive Integration des Teams in den Prozess
 - transparente Kommunikation
- Teams unterstützend begleiten – Erfolgsfaktoren verstärken, Bremsen den Wind aus den Segeln nehmen
- Verantwortung und Rolle des Managers
 - Visionen entwickeln
 - Kreativität fördern
 - Probleme erkennen und bewältigen helfen
 - Widerstände verstehen und für den Erfolg nutzen
- Was tun, wenn es stockt!?
- Umgang mit Gruppendynamik
- Konflikte und Probleme konstruktiv bewältigen
- Meilensteine und Erfolgskontrolle



Lohnend für

Geschäftsführung, mittleres Management

Auch als offenes Seminar buchbar. Unverbindliche Vorreservierungen sind möglich.



Führung

Souverän im Sandwich: Kompetenz und Selbstsicherheit im Alltag zwischen Baum und Borke



Ihre Mitarbeiter erwarten von Ihnen Vertrauen, Einfühlungsvermögen und Unterstützung. Ihr Vorgesetzter erwartet vor allem Ergebnisse. Erlernen Sie Methoden für einen gekonnten Umgang mit verschiedenen Hierarchieebenen und finden Sie so Ihre optimale Positionierung im Unternehmen.

Inhalt

S

T

C

W

B

V

- zwischen führen und geführt werden: Reflexion der eigenen Führungspersönlichkeit
- Gelassenheit und Durchsetzungsfähigkeit – mit den eigenen Emotionen umgehen, Entscheidungen fällen und diese konsequent umsetzen
- Profil zeigen und Souveränität gewinnen – im Spannungsfeld widersprüchlicher Erwartungen
- mit dem Vorgesetzten und dem Team Spielregeln entwickeln und Teamgeist leben
- Berichte nach oben berichten, Feedback nach unten - wie Sie auf jeder Ebene richtig kommunizieren – Werkzeuge für gelingende Kommunikation
- implizite und explizite Erwartungen klären und auch unter Druck souverän handeln
- Authentizität durch Handeln innerhalb des eigenen Wertesystems
- eine gesunde Balance im Umgang mit Anspruch, eigenen Werten und sachlichen Möglichkeiten
- Stellung beziehen durch „Double-Bind-Balancing“
- Die Energie von Widersprüchen für souveräne Entscheidungen und stimmiges Handeln nutzen.

Selbstverständlich optimieren wir das Format gerne entsprechend Ihrer konkreten Anforderungen.

Lohnend für

Führungskräfte, Team- und Projekt- und Wohnbereichsleiter aller Ebenen, die das Spannungsfeld widersprüchlicher Erwartungen mit mehr Souveränität meistern möchten.



Führung

Souverän im Sandwich: Führen & Geführt werden



Selbstsicherheit & Souveränität in der Funktion als Führungskraft –
erfolgreicher führen

Inhalt

- das Spannungsfeld widersprüchlicher Erwartungen mit mehr Souveränität meistern
- Klarheit über IST-Zustand & SOLL-Möglichkeiten
- Anspruch & Machbarkeit in Einklang bringen
- Kraft sparen – Kräfte nutzen
- mehr Bewusstsein über die eigene Situation & Position

Methoden

- Kreativität & Stringenz
- Neues & Bewährtes aus der Führungsforschung
- Fallbeispiele & Simulationen
- Einzel- & Gruppenarbeit

Lohnend für

Führungskräfte der mittleren Führungsebene, PDL, WBL, Stationsleitungen,
Abteilungsleiter



Führung

Umgang mit Low-Performern



Gezielt auf Mitarbeiter mit mangelnder Leistung einwirken
Leistungsbereitschaft entwickeln und Leistung steigern.

S

Inhalt

Mitarbeitende mit schlechter Arbeitsperformance sind immer häufiger ein Problem für Teams und Führungskräfte. Dieses Format behandelt folgende Themen:

T

C

W

B

V

- Definition von Leistungsniveaus
- Identifikation von Low-Performern und der Ursachen ihrer Defizite
- Zielgenaue Ansprache
- Lösungen finden
 - personalpolitische Mittel
 - teamdynamische Mittel
 - arbeitsrechtliche Mittel
- Maßnahmen ergreifen
 - Anlassgespräche, Beurteilungsrunden, Zielvereinbarungen, Testverfahren, Orientierungs- und Kritikgespräche

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene



Führung

Klarheit & Transparenz – Leitungsverantwortung und -kommunikation in Krisensituationen



Orientierung & Sicherheit in Führungsverhalten & -kommunikation

Inhalt

- Reflexion und Analyse der jeweiligen Herausforderung
- Reflexion und Analyse der Rahmenbedingungen
- Entwicklung von Möglichkeiten & Optionen
- Handlungskompetenz
- Praxistips

Methoden

- Fallanalysen
- Selbst- und Fremdrelexion
- Gruppenarbeiten
- Übungen

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene

S

T

C

W

B

V



Teamentwicklung

Produktivität in Teams entwickeln



Gemeinsam unter Nutzung aller vorhandenen Qualitäten des Teams angestrebte Ergebnisse erreichen.

S

Inhalt

Welches Rollenverständnis hat jeder einzelne Mitarbeitende im Team?

T

Was bedeutet das für mich im Umgang mit dieser Person?

Wie findet Teamentwicklung statt?

C

Wie findet Teamentwicklung statt?

- Welche Phasen durchläuft ein Team in seiner Entwicklung?
- Welche Rahmenbedingungen helfen, möglichst schnell produktive Phasen zu erreichen?

W

B

Motivation in Teams

- mit welchen Mitteln gelingt es Ihnen, die Motivation in Ihrem Team zu steigern oder aufrecht zu erhalten?

V

Welche Konflikte gibt es in Teams?

- Wie nehmen Sie diese wahr?
- Was ist zu tun?
- Wie kommunizieren Sie und wie vermitteln Sie

Selbstverständlich optimieren wir das Format gerne entsprechend Ihrer konkreten Anforderungen.

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene



Teamentwicklung

Gruppendynamik(k): Konflikte in Teams entschärfen



Verhalten von Teams verstehen, Ursachen von Konflikten erkennen und gezielt darauf einwirken.

Inhalt

Grundlagen der Gruppendynamik – was passiert in Teams und warum passiert es?

- Gruppen als Phänomen verstehen
- Sozialverhalten im Team nachvollziehen
- Gruppen denken anders als Einzelne – wie sie das nutzen können und wo sie eingreifen müssen
- Individuen in Gruppen führen
- Teamrollen – welche Rollen spielen Ihre Mitarbeiter im Team?
- Entwicklung und Struktur der Gruppen gezielt beeinflussen
- Gruppen in ihrer Umwelt lenken

Lohnend für

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene





Teamentwicklung

Arbeitseinstellung –

Was können die Generationen voneinander lernen?



Reibungskonflikte zwischen Mitarbeitern verschiedener Generationen entschlüsseln und verringern

S

Inhalt

T

- Besonderheiten alter und neuer Generationen von Mitarbeitern kennen und schätzen lernen
- Konfliktpunkte herausarbeiten
- Optimierungspotential erkennen
- Ziele definieren
- Effizienz erhöhen

C

W

B

Methoden

V

- Inputs
- Einzelarbeiten
- Gruppenarbeiten
- Kreativtechniken

Lohnend für

Intergenerationelle Teams



Teamentwicklung

Onboarding – Gekommen um zu bleiben: erfolgreiche Mitarbeiterintegration



Eine Kultur der Offenheit, die geeignete Neue Mitarbeiter zum bleiben einlädt und sie langfristig an Team und Unternehmen bindet

Inhalt

- Onboarding als gemeinsame Verantwortung
- Gestaltung und Umsetzung des Integrationsprozesses
- Aufgaben in den Phasen des Onboarding-Prozesses
- Kommunikation, die zum Bleiben einlädt
- Feedback
- Qualifikationsbedarf erkennen
- Erfahrungslernen

Lohnend für

Alle am Einarbeitungsprozess Beteiligten





Teamentwicklung

Interkulturelle Teams

Effizienz / Zusammenarbeit / Problemfelder



Interkulturelle Sensibilität entwickeln, Reibungspunkte und Problemfelder interkultureller Zusammenarbeit erkennen und beseitigen

S

Inhalt

T

C

W

B

V

- Präsenz von Kulturen im Unternehmen
- interkulturelle und soziale Kompetenz im Team
- Definition kultureller Identität
- Bewusstsein für die eigene kulturelle Prägung
- Offenheit als Grundhaltung
 - Urteile und Vorurteile
 - Realität und Urteile
- Konflikte in interkulturellen Teams
 - Analyse der Situation und der Konfliktfelder im konkreten Fall
- ein auf die Situation abgestimmtes Vorgehen
- Maßnahmen und Erfolgsfaktoren
- interkulturelle Kommunikation

Lohnend für

Mittleres Management, Pflegedienstleitungen, Mitarbeiter, geringer qualifizierte Mitarbeiter



Teamentwicklung

Teamgespräche & Qualitätszirkel – effizient durch Moderation und Feedback



Mehr Effizienz und Nachhaltigkeit für die Treffen Ihrer Qualitätszirkel und Teams.

Inhalt

Lernen Sie wichtige und hilfreiche Moderationstechniken sowie Werkzeuge für eine bessere Arbeit von Qualitätszirkeln kennen, gestalten Sie Teambesprechungen so, dass sie mehr erreichen.

Vermittelt werden:

- Vorbereitung
- Durchführung
- Nachbereitung
- Visualisierungstechniken
- Kommunikations- und Feedbackregeln
- Fragetechniken
- Souveränität für den Umgang mit Störungen

Lohnend für

Geschäftsführung, Pflegedienstleitung, Mittlere Leitungsebene, Qualitätszirkel

S

T

C

W

B

V



Teamentwicklung

Teamgespräche vorbereiten, organisieren und leiten



Teamgespräche als effektiver Bestandteil von Arbeitsprozessen.

S

Inhalt

Immer wieder kommt es bei Teamgesprächen zu destruktiven Verläufen und Eskalationen. Diese Veranstaltung hilft, Teamgespräche gut vorzubereiten, zu moderieren und zu einem Ergebnis zu führen. Grundlage der Veranstaltung sind Alltagssituationen der Teilnehmer.

T

C

Gerne optimieren wir dieses Angebot entsprechend Ihrer konkreten Erfordernisse.

W

Lohnend für

B

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene

V



Teamentwicklung

Fehler = Anstoß zum lernen – professionelle Fehlerkultur verbessert Arbeitsklima & Image



Den Umgang mit Fehlern als Werkzeug im kontinuierlichen Verbesserungsprozess etablieren

Inhalt

- Fehlerkultur im Unternehmen
- Umgang mit Fehlern und Fehlerkommunikation im/ durch das Management
- Einbettung der Fehlerkultur ins QMS
- Einstellung gegenüber Fehlern
- Umgang mit Fehlern und Fehlerkommunikation durch die Mitarbeiter
- erst reden, dann handeln – Fehlerkultur heißt auch, wirklich etwas ÄNDERN

Lohnend für

Jeden

S

T

C

W

B

V



Teamentwicklung

Beschwerdemanagement als Mittel der Kundenbindung und Qualitätssicherung



Mehr Kundenzufriedenheit und effizientere Prozesse durch bestmögliches Beschwerdemanagement.

S

Inhalt

Qualität und Kundenorientierung sichert den Erfolg:

Ein professionelles Beschwerdemanagement garantiert ein auf Qualität und zufriedene Kunden ausgerichtetes Arbeiten im Unternehmen.

T

C

Beschwerdemanagement ist eine Kundenbindungs- und Marketingstrategie:

Kunden, Geschäftspartner und auch Mitarbeiter, deren Beschwerden schnell und gut behandelt werden, sind Ihre besten Werbeträger und eine der preisgünstigsten und effektivsten Formen des Marketings. So wandeln Sie scheinbare Probleme zu einer Erfolgsstrategie!

W

B

V

Die Veranstaltung beantwortet die Fragen:

- Welche Voraussetzungen sind notwendig?
- Was gehört zum Beschwerdemanagement?
- Welche Arten gibt es?
- Welche Sonderfälle?
- Wie binde ich alle Beteiligten ein?
- Wie wird es organisiert?
- Wie wird das Beschwerdemanagement eingeführt?
- Was ist in einer Beschwerdesituation zu beachten?
- Wie werden Beschwerden angenommen, erfasst und standardisiert?
- Was gibt es bei der Bearbeitung und Reaktion zu beachten?
- Wie erfolgen die Auswertung und das Controlling von Beschwerden?

Gerne optimieren wir dieses Angebot entsprechend Ihrer konkreten Erfordernisse.

Lohnend für

Geschäftsführung, alle Mitarbeiter



Teamentwicklung

Kommunikation für Praxisanleiter



Optimales Kommunikationsverhalten als Praxisanleiter

Inhalt

- Kommunikationsverhalten Auszubildender verstehen
- praxisorientierte Mechanismen von Kommunikation
- Kommunikationsverhalten analysieren
- positive Kommunikationslösungen
- realistische Zielsetzung

Methoden

- Inputs
- Fallanalysen
- Übung

Lohnend für

Praxisanleiter





Teamentwicklung

Motivation für Praxisanleiter



Praxisanleitung als motivierender Impuls

S

Inhalt

- Motivation verstehen
- Motivation von Azubis erkennen
- Reaktionen auf motivationale Zustände bei Azubis

T

C

Methoden

- Inputs
- Fallanalysen
- Übung

W

B

V

Lohnend für

Praxisanleiter



Qualitätssicherung



Qualitätssicherung

Qualität verbessern – DIN 9001 zur Optimierung der Kundenbindung und unternehmensinterner Prozesse nutzen



DIN ISO 9001-2015 mit Nutzen nutzen

Inhalt

KVP – den kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit Leben füllen.

Werkzeuge des Qualitätsmanagements – welches Werkzeug passt zu welcher Fragestellung?

Anwendung anhand von Beispielen

Lohnend für

Leitung, Qualitätsmanagement, Qualitätszirkel

S

T

C

W

B

V



Qualitätssicherung

PeBM Personalbemessungsverfahren



Sicherheit im Umgang mit dem Personalbemessungsverfahren

S

Inhalt

T

C

W

B

V

- Inhalt und Auswirkungen des Personalbemessungsverfahrens
- Auswirkungen auf die Pflege
- Anforderungen an Qualifikationsniveaus
- Interventionen
- kompetenzorientiert Aufgabenverteilung
- Organisationsentwicklung

Lohnend für

Geschäftsführungen, Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitungen



Qualitätssicherung

Die Qualitätsprüfung - Fit für das Fachgespräch



Das Begutachtungsinstrument (BI) effizient für Pflegegradmanagement und Qualitätsprüfung nutzen

Inhalt

- Erläuterung der Bestandteile des NBA
- Bezüge zu Pflegegradmanagement und Indikatorenmodell
- Besonderheiten und Fallstricke

Lohnend für

Pflegedienstleitungen, Qualitätsbeauftragte, Pflegefachkräfte



Qualitätssicherung

Strukturmodell – Einführung, Update, Coaching



Strukturmodell – Entbürokratisierung und Qualitätssicherung

S

Inhalt

T

C

W

B

V

- Bei Einführung und Umsetzung des Strukturmodells lauern einige Fallstricke im Bereich Qualitätssicherung.
- Wir erklären das Strukturmodell logisch und pragmatisch
- Wir helfen Ihnen, diese Klippen zu umschiffen und mit gleichbleibender Ergebnisqualität entbürokratisiert zu dokumentieren.
- Wir schlagen mit Ihnen die Brücke zwischen den Anforderungen der Expertenstandards, der Qualitätsprüfrichtlinie und personenzentrierten Pflegekonzepten

Lohnend für

Pflegedienstleitungen, Qualitätsbeauftragte, Pflegefachkräfte



Qualitätssicherung

Expertenstandards leicht verdaulich



Expertenstandards im Detail verstehen und umsetzen

Inhalt

Wir erläutern die relevanten Inhalte der Standards verständlich und praxisgerecht

- zeigen Konzepte und Wege zur Implementierung,
- Notwendigkeiten der Dokumentation,
- haftungsrechtlich relevante Bezüge,
- Notwendigkeiten in Bezug auf die Qualitätsprüfung,
- Risikoeinschätzung und angemessene Umsetzung in der Pflegeplanung und Pflegepraxis.

Basis bilden immer die aktuell gültigen Expertenstandards in der jeweils letzten Fassung.

Lohnend für

Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege und Behindertenhilfe





Qualitätssicherung

Fit für die Qualitätsprüfung – Expertenstandards intensiv



Expertenstandards im Detail verstehen – Begegnen Sie den Mitarbeitern des MDK sicher und auf Augenhöhe und seien Sie auf deren Fragen vorbereitet.

S

Inhalt

T

C

- die Fragen aus der Pflegetransparenzvereinbarung
- die aktuellen Anforderungen der Expertenstandards
- Argumentationssicherheit bezüglich Ihrer Pflegebedürftigen
- Was bedeutet das für Pflegebedürftige und Dokumentation?

W

Lohnend für

B

Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege

V



Qualitätssicherung

Fit für das Fachgespräch – die Qualitätsprüfung



Sicheres Auftreten und souveräne Kommunikation mit dem MDK während der Prüfung.

Inhalt

MDK-Prüfung – Fit gemacht für das Fachgespräch

In der neuen Qualitätsprüfung hat das „Fachgespräch“ eine besondere Bedeutung. Während der Prüfung hat der Prüfer den Auftrag, „ein fachlich stimmiges Gesamtbild der Versorgung“ zu erhalten und zu bewerten. Dazu gehören neben Sichtung der Dokumentation das Gespräch mit dem Pflegebedürftigen und das Fachgespräch mit der zuständigen Pflegefachkraft.

- Ablauf der Qualitätsprüfung
- Grundlagen für „ein fachlich stimmiges Gesamtbild der Versorgung“
- Plausibilitätsprüfung
- Dokumentation als Basis
- Pflegesituation erklären können - Argumente gegenüber den Prüfern
- Kommunikationsübungen

Methoden

- Präsentation
- Vortrag
- Einzel-, Gruppenarbeiten
- Simulationen

Lohnend für

Mittlere Leitungsebene, Pflegefachkräfte, in (ambulanten und stationären) Einrichtungen der Altenpflege

S

T

C

W

B

V



Qualitätssicherung

Grundpflege und Prophylaxen unter Berücksichtigung der Expertenstandards



Prophylaxen und Expertenstandards umsetzen und selbstverständlich mit Pflegebeobachtung und pflegerischen Tätigkeiten verbinden.

S

Inhalt

T

- Update Prophylaxen – Stand der Forschung
- Pflegebeobachtung – Aufmerksamkeit für Veränderungen beim Klienten/ Pflegebedürftigen

C

- sinnvolle Verknüpfung von Grundpflege und Prophylaxen
- Informationserfassung und -aufbereitung für die Qualitätsprüfung

W

Je nach Dauer der Veranstaltung werden ein oder mehrere Expertenstandards besprochen:

B

Basis bilden immer die aktuell gültigen Expertenstandards in der jeweils letzten Fassung.

V

Lohnend für

Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege und Behindertenhilfe, ungelernete Mitarbeiter



Qualitätssicherung

Pflegeplanung leicht gemacht (auch BI)



Pflegeleistungen prüfungssicher in der Planung beschreiben.

Inhalt

Pflegeplanung:

- der Regelkreis des Pflegeprozesses und der PDCA-Zyklus
- die Erstellung der Pflegeanamnese
- Formulierung von Ressourcen, Problemen, Zielen und adäquaten Maßnahmen
- Überprüfung und Zielkontrolle
- Möglichkeiten der Arbeitsteilung zwischen Fach- und Pflegekräften
Pflegeplanung BI
- BI – (SIS) – Krohwinkel – gestalten Sie Ihre Pflegeplanung so, wie Sie diese brauchen
- Welche Informationen werden für die Einstufung benötigt?
- Wie werden diese in Abhängigkeit vom Pflegemodell eingeordnet?
- Wie kann/ soll Pflegeplanung BI-gerecht aussehen?

Tagesstrukturierte Pflegeprozessplanung:

Aufbau und Besonderheiten einer tagesstrukturierten Pflegeprozessplanung werden erläutert; was ist zu beachten?

Lohnend für

Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege, Mitarbeiter der Behindertenhilfe





Qualitätssicherung

Biografiearbeit als Hilfsmittel zur Optimierung der Pflegequalität



Biografiearbeit als Werkzeug zur Optimierung der Pflege- und Betreuungsqualität nutzen.

S

Inhalt

Beleuchtet wird die pflegerisch relevante Biografiearbeit, die Erinnerungspflege und die strukturierte Erhebung biografischer Daten anhand von Beispielen.

T

- Regeln der Kommunikation im Rahmen der Biografiearbeit
- praktische Tipps
- Offenheit, Sensibilität und Respekt bei der Biografiearbeit

C

W

Lohnend für

Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege, Betreuungsassistenten

B

V



Qualitätssicherung

Berichte als Hilfsmittel zur Optimierung der Pflegequalität (auch speziell für Pflegekräfte)



Berichte als Werkzeug zur Optimierung der Pflege- und Betreuungsqualität nutzen.

Inhalt

Was muss in Form von Berichten dokumentiert werden und wie sollte das geschehen?

- gesetzliche und rechtliche Grundlagen für korrekte Pflegeberichte
- Erarbeitung von Grundsätzen für die Berichterstattung anhand konkreter Beispiele
- Relevanz und Bedeutung der Pflegeberichte im Kontext der Gesamtdokumentation

Lohnend für

Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege,
Betreuungsassistenten





Qualitätssicherung

Wer schreibt der bleibt – Doku ist niemals Selbstzweck!



Basiswissen zur Dokumentation praxisgerecht aufbereitet.

S

Inhalt

Je nach Art und Dauer der Veranstaltung werden folgende Themen behandelt:

T

Grundlagen der Pflegedokumentation (stationär oder ambulant):

C

- Anforderungen der aktuellen QPR und der Transparenzoffensive des MDK an die Dokumentation

W

- gesetzliche Hintergründe der Dokumentation

B

- Informationen und Erläuterungen zu den einzelnen Bereichen der Dokumentation

B

Lohnend für

V

Pflege(fach-)kräfte in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege, Betreuungsassistenten



Qualitätssicherung

Beratung Dokumentation



Reduzierter Dokumentationsaufwand, optimal auf Ihre Erfordernisse abgestimmte Dokumentationsinstrumente.

Inhalt

Wir beraten Sie zum Thema Dokumentation in folgenden Bereichen:

- Auswahl geeigneter Dokumentationsinstrumente
- Er- und Überarbeitung des Qualitätshandbuchs
- interne Audits
- Auswahl geeigneter Schulungsthemen

Lohnend für

Inhaber von Pflegeeinrichtungen, Pflegedienstleitungen, Qualitätsbeauftragte

S

T

C

W

B

V



Qualitätssicherung

Praxisgerecht beraten



Beratungen für bestmöglichen Erfolg in der Praxis gestalten

S

Inhalt

T

- Welche Themen sind beratungspflichtig?

C

- Worum muss beraten werden?

W

- Wann ist eine Beratung rechtssicher?

B

- Wie sollten Beratungsunterlagen gestaltet sein?

V

- Was muß dokumentiert werden?

Wir beantworten diese Fragen.

Lohnend für

Beratende in allen Bereichen



Demenz

Basics für den Umgang mit Menschen mit Demenz



Sicherheit im Umgang mit Menschen mit Demenz und besseres Verständnis von deren Verhaltensweisen.

Inhalt

- Der Prozess Demenz verständlich vermittelt auf Basis neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse (DSM V)
- Wie erklärt sich das Verhalten von Menschen mit Demenz mit seinen Besonderheiten?
- Beobachtung und Bedürfniserkennung
- Möglichkeiten der Einflussnahme durch den Mitarbeiter
- Grundlagen
 - Person-zentrierten Arbeit nach Tom Kitwood
 - Validation nach Feil/Richards
 - basale Stimulation



Lohnend für

Mitarbeiter, die sich zu Demenz auf den neuesten Stand bringen wollen, neue Mitarbeiter, Mitarbeiter ohne Basisqualifikation



Demenz

Update Demenz



Dieses Update schafft eine realistische Basis für den Umgang mit Menschen mit Demenz

S

Inhalt

T

Obwohl Demenz als Phänomen in der stationären Altenpflege inzwischen 60–80 % der Bewohner betrifft und inzwischen auch in der Behindertenhilfe zum Thema wird, existieren bei den Mitarbeitern häufig Vorstellungen von Demenz, die mit dem Phänomen wenig zu tun haben.

C

W

- Sie erhalten Informationen zum aktuellen Wissensstand zum Phänomen Demenz.
- Sie lernen leicht verständlich die relevante Neuropsychologie kennen, und können sich erklären, warum sich Menschen mit Demenz verhalten, wie sie sich verhalten.
- Sie erarbeiten gemeinsam Strategien für den leichteren Umgang mit Menschen mit Demenz.

B

V

Lohnend für

Pflege(fach-)kräfte in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege und Mitarbeiter in der Behindertenhilfe, Betreuungskräfte nach § 87b/45



Demenz

Demenz im Krankenhaus



Sicherheit im Umgang mit dementiell erkrankten Patienten und besseres Verständnis von deren Verhaltensweisen.

Inhalt

- Welche Verhaltensweisen sind bei dementiell erkrankten Patienten zu beobachten?
- Woraus erklären sie sich?
- Was ist im Umgang zu beachten?
- Welche Möglichkeiten der Einflussnahme gibt es?

Lohnend für

Ärzte in Kliniken, niedergelassene Ärzte, Mitarbeiter mit Patientenkontakt

[S](#)[T](#)[C](#)[W](#)[B](#)[V](#)



Demenz

Kitwood – Person-zentrierter Umgang mit Menschen mit Demenz



Lernen Sie das innovativste und praktisch am besten anwendbare Konzept für den Umgang mit Menschen mit Demenz kennen und umsetzen

S

Inhalt

T

Tom Kitwood führte in den 1980er/ 1990er Jahren intensive Forschungen und Anwendungen für Menschen mit Demenz auf Basis eines zutiefst humanistischen Menschenbildes durch. Daraus entstand der Person-zentrierte Ansatz für den Umgang mit Menschen mit Demenz – auch Basis für den aktuellen Expertenstandard.

C

Die Umsetzung dieses Konzeptes erfordert umfassende Kenntnisse und Reflektionen der pflegerischen Praxis:

W

B

V

- Menschen mit Demenz als Person erkennen und anerkennen
- Reflexion der Subjektivität eigener Wahrnehmung
- Reflexion der Beziehung zu dementen Pflegebedürftigen – Bedürfnisse von Mitarbeitern
- den Spagat zwischen Selbstbestimmung und Schutzbedürfnis klar definieren
- Analyse von Pflegesituationen
- Handlungen von Pflegebedürftigen verstehen, um dahinter verborgene Bedürfnisse zu erkennen
- daraus Haltungs- und Handlungsalternativen für die eigene Praxis ableiten, um so die Arbeit zu erleichtern

Lohnend für

Beschäftigte und Angehörige in Kontakt mit Menschen mit Demenz



Demenz

Validation – als wirksames Werkzeug in der Praxis sicher anwenden



Bessere und entspanntere Beziehungen zu Menschen mit Demenz durch validierenden Kontakt

Inhalt

Validation gehört zu den wenigen erprobten und wirksamen Werkzeugen im Umgang mit Menschen mit Demenz. Häufig ist zwar die Technik klar, bei der Anwendung treten jedoch oft Schwierigkeiten auf. Diese Fortbildung:

- erklärt, wie Validation wirkt und warum
- setzt die Grundidee der Validation mit aktuellen Erkenntnissen zu Demenz in Beziehung
- differenziert die Techniken nach Feil und Rooper nach Struktur und Anwendungsbereichen
- gibt durch Beispiele und Simulationen Sicherheit in der Anwendung

Lohnend für

Alle





Demenz

Honig im Kopf für Profis – Demenz einmal anders



Professioneller Umgang mit Demenz – eine unkonventionelle und doch seriöse Betrachtung (Lernen inklusive)

S

Inhalt

Eine lockere – lehrreiche Fortbildung zum Thema Demenz anhand von Szenen aus dem Film „Honig im Kopf“ von Til Schweiger.

T

C

W

B

V

- Wichtiges, aktuelles Wissen zu Demenz wird vermittelt
- Werkzeuge für den Umgang mit Demenz werden beleuchtet
- Wir beschäftigen uns mit den Fragen:
 - Welche Anregungen vermittelt der Film professionell Pflegenden?
 - Welche professionellen Ansätze stecken dahinter und wie gelingt der Praxistransfer?

Methoden

Filmbeispiel, Impuls, Diskussion, Transfer

Lohnend für

Pflegende und pflegende Angehörige



Demenz

Kommunikation mit Menschen mit Demenz



Besonderheiten in der Kommunikation mit Menschen mit Demenz kennen und damit umgehen

Inhalt

- Grundlagen der zwischenmenschlichen Kommunikation
- Mechanismen von Verstehen und Missverstehen
- Faktoren die Kommunikation erschweren
- Hilfsmittel für gelingende Kommunikation

Lohnend für

Menschen im Kontakt mit Menschen mit Demenz

S

T

C

W

B

V



Demenz

Erwachsen und dement – ethisch korrekter Umgang mit Menschen mit Demenz



Wertschätzung und Achtung der Selbstbestimmung bei Menschen mit dementiellen Veränderungen.

S

Inhalt

T

- Grundpfeiler des Verhaltens gegenüber Menschen mit Demenz
- Verständnis für und Umgang mit kindlichen Verhaltensweisen
- Entscheidungsfähigkeit und Selbstbestimmung bei Demenz
- fachliche Klarheit für den Umgang mit Risiken und Prophylaxen

C

W

Lohnend für

B

Menschen im Kontakt mit Menschen mit Demenz

V



Demenz

Herausforderndes Verhalten – Schicksal? Vermeidbar? Oder?



Häufigkeit herausfordernder Verhaltensweisen verringern, genauer beobachten, eigenes Verhalten reflektieren, besser auf den Pflegebedürftigen eingehen.

Inhalt

Ausgehend von den Alltagserfahrungen der Pflegekräfte mit den Bewohnern werden Situationen nachvollzogen, Alternativen gesucht, erprobt und die pflegerischen Möglichkeiten des Personals erweitert.

Lohnend für

Pflege(fach-)kräfte in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege und Mitarbeiter in der Behindertenhilfe, Betreuungskräfte nach § 87b/45





Demenz

Demenz & Gewaltprävention



Deeskalation und Vermeidung von Gewalt im Umgang mit Menschen mit Demenz

S

Inhalt

In welchen Situationen entsteht Gewalt beim Umgang mit Menschen mit Demenz?

T

- Analyse der Situation

C

- Analyse der Perspektiven Pflegebedürftiger/ Pflegenden

W

- Ermittlung der Ursache des Gewaltausbruches

- Erarbeitung von Handlungsalternativen

B

Lohnend für

Jeden

V



Demenz

Schmerzen bei Demenz



Schmerzeinschätzung & Umgang mit Schmerzen bei Menschen mit Demenz

Inhalt

Der Umgang mit Schmerz bei Menschen mit Demenz bereitet Mitarbeitenden im Gesundheitswesen immer wieder Schwierigkeiten

- Schmerzen & Demenz – der wissenschaftliche Stand des Wissens
- Schmerzen bei Demenz erkennen und einschätzen
- Kommunikation der Schmerzsituation
- Umgang mit Schmerzen bei Demenz
- nicht-medikamentöse Möglichkeiten der Einflussnahme

Methoden

- praxisgerechte Anwendung des Expertenstandards bei Menschen mit Demenz
- Beispielanalyse
- Praxistransfer

Lohnend für

QualitätsmanagerInnen, Pflegefachpersonen, Pflegekräfte

S

T

C

W

B

V



Sonderthemen



Das neue Personalbemessungsverfahren



Sicherheit im Umgang mit dem Personalbemessungsverfahren

Inhalt

- Inhalt und Auswirkungen des Personalbemessungsverfahrens
- Auswirkungen auf die Pflege
- Anforderungen an Qualifikationsniveaus
- Interventionen
- kompetenzorientiert Aufgabenverteilung
- Organisationsentwicklung

Lohnend für

Geschäftsführungen, Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitungen

S

T

C

W

B

V



Menschen mit Behinderung – Behinderung und psychische Erkrankungen



Sicherheit bei der Zuordnung von Verhaltensweisen
und Einschätzung von Situationen

S

Inhalt

T

- Differenzierung zwischen Beeinträchtigungen und psychischen Erkrankungen

C

- Gemeinsamkeiten und Unterschiede

W

- Einschätzung und Notwendigkeit von Interventionen

B

- Möglichkeiten des Umgangs damit

V

Lohnend für

Einrichtungen mit gemischten Belegungen und Unsicherheit bei den Mitarbeitern



Menschen mit Behinderung – Älter werden mit Handicap



Probleme im Umgang mit älter werdenden Menschen mit Behinderung erkennen und lösen

Inhalt

Wir beantworten Fragen wie:

- wie verändern sich Menschen mit Behinderung mit zunehmendem Lebensalter?
- Welche Konsequenzen hat das für den Betreuungsprozess?
- Wie verändert sich der Umgang mit Betroffenen?
- Was bedeutet das für Mitarbeiter?

Methoden

- Inputs
- Einzelarbeiten
- Gruppenarbeiten
- Kreativtechniken

Lohnend für

Mitarbeiter in Einrichtungen der Wiedereingliederungshilfe





Moralisch richtiger und respektvoller Umgang mit Schutzbefohlenen



Ethische Grundhaltung reflektieren, Wertbasis eigenen Handelns stabilisieren, Selbstsicherheit und Selbstreflexion

S

Inhalt

T

- Moral und Ethik im jeweiligen beruflichen Umfeld
- Selbstreflexion
- Handeln in Grenzsituationen
- Erarbeitung eines firmeninternen/ individuellen Wertekanons
- Überprüfung selbst gesetzter Grenzen an Beispielsituationen

C

W

B

Lohnend für

Alle Menschen in sozialen Berufen

V



Selbstbestimmung von Schutzbefohlenen – eine grundlegende Klärung



Positionen und Lösungen im Spannungsfeld zwischen Selbstbestimmung
und Versorgungsauftrag finden

Inhalt

- Was bedeutet Selbstbestimmung?
- Was bedeutet Selbstbestimmung bei Menschen mit Demenz/Behinderung?
- Wie definiert sich der Versorgungsauftrag?
- Welche Konsequenzen hat das für den Umgang mit den Betroffenen?
- Was bedeutet das für das Verhalten gegenüber Angehörigen?

Methoden

- Inputs
- Einzelarbeiten
- Gruppenarbeiten
- Kreativtechniken

Lohnend für

Jeden

S

T

C

W

B

V



Palliative Pflege – Sterbebegleitung in der Praxis



Eine Kultur der Offenheit, die geeignete Neue Mitarbeiter zum Bleiben einlädt

S

Inhalt

- Einstellung des Mitarbeiters zum Tod
- Rahmenbedingungen im Team und Wohnbereich
- Kommunikation gegenüber dem Sterbenden und Angehörigen
- Besonderheiten bei der Versorgung Sterbender
- die Nähe zum Ende verarbeiten – Psychohygiene

T

C

W

B

V

Lohnend für

Mitarbeiter, die nur das Schlechte sehen können



Umgang mit Sterbenden und schwierigen Pflegesituationen



Psychische Belastungen besser meistern - inneren Abstand wahren und Selbstwertgefühl stabilisieren

Inhalt

- Umgang mit psychisch stark belastenden Pflegesituationen
- Wir ermitteln und analysieren individuelle Belastungssituationen und
- vermitteln und trainieren Werkzeuge, um den inneren Abstand zu wahren und das Selbstwertgefühl zu stabilisieren

Lohnend für

Alle Menschen in sozialen Berufen

S

T

C

W

B

V



Lust – Umgang mit Sexualität im Pflegealltag

ZIEL

Mit den sexuellen Bedürfnissen älterer, pflegebedürftiger oder gehandicapter Menschen umzugehen verursacht häufig Unsicherheit und Scham. Sie lernen, an Möglichkeiten orientiert zu handeln und notwendige Grenzen respektvoll zu definieren und realisieren.

S

Inhalt

T

- Möglichkeiten und Grenzen gelebter Sexualität in Pflege- und Betreuungseinrichtungen

C

- sich selbst klar positionieren

W

- Respekt und Feingefühl

B

- Bewahrung der Würde

V

Lohnend für

Pflege(fach-)kräfte, in ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege und Behindertenhilfe sowie im Krankenhaus, weitere Berufsgruppen möglich



Humor in der Pflege? Humor in der Pflege!!!!



Humor als (Über-) Lebensmittel – Lachen ist Leben

Inhalt

- Definition Humor – woher kommt er, wie unterscheidet er sich (Kultur, Religion, Familie)
- Humor als (Über-) Lebensmittel – Lachen ist Leben
- Lächeln und Lachen – was ist wann und wie zu erreichen
- Respekt – die Grundlage der humoristischen Interaktion

Methoden

- Übungen
- Spiele
- Selbsterfahrung
- „Situationsnachstellung“
- Wir betrachten persönliche Erfahrungen

Lohnend für

Für alle, die Kontakt mit Menschen haben und denen manchmal das Lachen vergeht

S

T

C

W

B

V



Stress im Unternehmen – Belastungsanalyse mittels AVEM



Ermittlung individueller Belastungsfaktoren zur optimalen Auswahl der Stressbewältigungsinstrumente.

S

Inhalt

T

Anonymisierte Analyse der psychischen Mitarbeitergesundheit mittels des Arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebens-Musters AVEM:

C

- strukturierte Analyse persönlicher Verhaltensmuster
- Differenzierung zwischen arbeitsbezogenem Erleben und persönlichen Verhaltensmustern

W

- klare Anhaltspunkte für weiterführende Prophylaxemaßnahmen

B

Lohnend für

V

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene



Schnittstelle Pflege – Betreuung – Kooperation zum Nutzen der Klienten

ZIEL

Mit diesem Workshop loten wir Spielräume für eine stärkere Verzahnung von pflegerischen und betreuenden Tätigkeiten aus. Ergebnis sind höhere Zufriedenheit von Mitarbeitern und Bewohnern sowie eine deutlich verbesserte Versorgung.

Inhalt

- Möglichkeiten und Voraussetzungen für eine besser verzahnte Arbeit von Pflege und Betreuung
- gegenseitiger Respekt und Anerkennung
- verbesserter Informationsfluss
- gegenseitige Arbeitserleichterung
- Projektplanung
- Umsetzungsanreize

Lohnend für

Geschäftsführungen, Pflegedienstleitungen, Wohnbereichsleiter





Pflichtfortbildung für Betreuungskräfte gemäß §§ 43b, 53c (87b a.F.), 45a und b SGB XI



Betreuungskräfte-Richtlinie §4 Abs. (4)

Die regelmäßige Fortbildung umfasst mindestens einmal jährlich eine zweitägige Fortbildungsmaßnahme, in der das vermittelte Wissen aktualisiert wird und eine Reflexion der beruflichen Praxis einschließt.

S

Inhalt

Die Inhalte werden individuell nach Ihren Erfordernissen so zusammengestellt, dass sich für Ihre Mitarbeiter ein optimaler Erkenntnisgewinn einstellt. Beispielhaft sei genannt:

T

C

- Update Demenz – neueste Erkenntnisse der Demenzforschung und Konsequenzen für die Berufspraxis
- dementsprechend angepasste Angebote, auf die Wünsche und Bedürfnisse Ihrer Klientel zugeschnitten
- Gruppendynami(t)k -Einzel- und Gruppenangebote erfolgreich konzipieren
- Tipps aus der Praxis für die Praxis

W

B

V

Lohnend für

Zusätzliche Betreuungskräfte nach §87b SGB XI



Soziale Teilhabe und Lebensqualität im Kontext von Infektionsschutz und pandemischen Ereignissen



Handlungssicherheit für Akteure zum Schutz von Gefährdeten und sozialen Bedürfnissen

Inhalt

- Teilhabe und/oder Infektionsschutz – Argumente für Priorisierungen
- Entscheidungskriterien im Kontext des zu betreuenden Klientels
- Umsetzungsstrategien
- Kommunikationsstrategien
- Schulungsstrategien
- Spielraum in der Quarantäne
- Netzwerken schafft Freiräume

Lohnend für

Geschäftsführung und gehobenes Management, Mittlere Leitungsebene und Pflegedienstleitung

S

T

C

W

B

V



Das 1 × 1 des Datenschutzes



Sensibilität für den Umgang mit Daten schärfen und die Aufmerksamkeit für die Problematik erhöhen.

Inhalt

S

T

C

W

B

V

- aktuelle Informationen zum Datenschutz
- Pflichten beim Umgang mit (personenbezogenen) Daten von Klienten, Patienten, Bewohnern und Angehörigen
- gesetzliche Grundlagen
- geltende Datenschutzbestimmungen
- Datenschutz und spezielles Berufsgeheimnis
- Datenverarbeitung, Datenerhebung, Datenspeicherung, Datenveränderung zum Zwecke der Behandlung
- Übermittlung und Offenbarung von Patientendaten an Polizei, Staatsanwaltschaft und andere staatliche Stellen
- Weitergabe von Patientendaten innerhalb der Einrichtung
- Archivierungs- und Löschrufen
- rechtmäßiger Umgang mit Patientenakten
- rechtliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung des Datenschutzes

Lohnend für

Pflegedienstleitungen, Mitarbeiter



Fachtag Apoplex



Apoplex sicher erkennen, schnell reagieren und aktivierend versorgen

Inhalt

Es werden folgende Themen behandelt:

- Symptome und Erkennung Apoplex
- Stroke Unit
- Konzepte für den Umgang mit Apoplexpatienten
- Kommunikation
- Pflegeprobleme bei Apoplex

Lohnend für

Fachkräfte, Pflegehelfer

S

T

C

W

B

V



MehrWertPflege – Verbindung von Pflege- und zusätzlichen Leistungen zum Nutzen des Patienten



Bessere Versorgung der Betroffenen, optimierte betriebswirtschaftliche Ergebnisse.

S

Inhalt

T

Pflegekräfte verrichten ihre Arbeit zumeist mit hohem ethischen Anspruch. In der modernen, marktwirtschaftlichen Organisation von Pflege ist der Verkauf zusätzlicher Leistungen ein wichtiges Instrument der betriebswirtschaftlichen Gesamtkalkulation. Hier lernen Ihre Mitarbeiter:

C

W

B

V

- Bedarfe zu erkennen und sinnvoll zu kommunizieren
- diese den Betroffenen verständlich und abschlussorientiert anzubieten
- mit Leichtigkeit und im Einklang mit dem eigenen ethischen Anspruch zu verkaufen
- Umgang mit Einwänden

Lohnend für

Pflegedienstleitungen und Mitarbeiter ambulanter Pflegeeinrichtungen



Nachhaltiger Umsatz – Verkaufstraining

ZIEL

Wenn Sie mit Ihrem Geschäftsmodell langfristig Erfolg haben möchten verkaufen Sie so, dass Ihnen die Kunden langfristig treu bleiben. Dieses Training befähigt Ihre Verkäufer und Außendienstler dazu.

Inhalt

Sie lernen:

- die Qualität der eigenen Leistungen/Produkte erfolgreich darzustellen
- zu überzeugen statt zu überreden
- Leistungen sinnvoll miteinander zu verknüpfen
- Leichtigkeit und Umgang mit inneren Widerständen
- auf Einwände einzugehen

Lohnend für

Mitarbeiter im Verkauf – Innen- und Außendienst

S

T

C

W

B

V



Supervision



Fallsupervision



Ein sicherer Rahmen für neue Perspektiven auf schwierige, festgefahrene Pflegesituationen

Inhalt

- Analyse der Pflegesituation
- Interessen des Pflegebedürftigen/ der Angehörigen/ der Mitarbeiter
- Analyse der Pflegebeziehungen
- Offene Aussprache
- Anregungen, Handlungsalternativen

Lohnend für

schwierige Pflegesituationen





Individuelle Begleitung



Integratives (Langzeit-)Coaching: Wissen nutzen



Ziel ← gerichtetes eigenes Wissen für anstehende Aufgaben / den Alltag verfügbar machen.

Inhalt

Im Laufe des Lebens häuft jeder eine immer größere Menge Wissen an. Doch wie viel davon nutzen Sie für Ihre tägliche Lebenspraxis?

Integratives (Langzeit-)Coaching unterstützt Sie:

- sich klarer über Ihre eigenen Ziele und Werte zu werden
- diese auf eine für Sie sinnvolle Art in Ihren Alltag zu integrieren
- (langfristig) zu überprüfen, ob Sie damit auch die gewünschten Erfolge erzielen

Lohnend für

Jeden

S

T

C

W

B

V



Stolpersteine ausräumen



Ziel ← gerichtet eigene Lösungen für eigene Fragen und Probleme finden.

S

Inhalt

T

Coaching bedeutet:

- individuelle, effektive Hilfe zur Selbsthilfe
- Unterstützung beim Finden eigener Lösungen
- eine Lupe für (bisher unerkannte) Problemursachen
- Klarheit und Sicherheit, wo vorher Fragen waren

C

Themen können sein:

W

- kognitive Stressbewältigung
- Persönlichkeitsentwicklung
- Umgang mit persönlichen Krisen
- Zielfindung, Konkretisierung und Umsetzung eigener Visionen
- Motivation
- Reaktivierung eigener Ressourcen
- TimeLine-Arbeit
- Entspannungstrancen / geleitete Trancen
- schnelle Heilung von Phobien (Prüfungsangst, Flugangst, Insekten....) [Fast Phobia Cure]
- Veränderung der Vergangenheitswahrnehmung
- Ihr eigenes Thema

B

V

Lohnend für

Jeden



Rollenkompetenz und Rollenfindung



Klarheit in das eigene Rollenverständnis bringen und den Umgang mit eigenen und fremden Erwartungen an die berufliche Rolle erleichtern.

Inhalt

- Reflexion Ihres beruflichen und privaten Handelns
- arbeiten mit dem „inneren Team“
- die eigene Pluralität identifizieren
- innere Konflikte erkennen
- Stimmigkeit erlangen

Lohnend für

Führungskräfte, Berater

S

T

C

W

B

V



Individuelle Stressbelastungsanalyse mittels AVEM



Ermittlung individueller Belastungsfaktoren zur optimalen Auswahl der Stressbewältigungsinstrumente.

S

Inhalt

T

Anonymisierte Analyse der psychischen Mitarbeitergesundheit mittels des arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmusters AVEM:

C

- strukturierte Analyse persönlicher Verhaltensmuster
- Differenzierung zwischen arbeitsbezogenem Erleben und persönlichen Verhaltensmustern

W

- klare Anhaltspunkte für weiterführende Prophylaxemaßnahmen

B

Lohnend für

V

Geschäftsführung, Mittlere Leitungsebene, Mitarbeiter



Zielgerichtet wachsen



Charakterliche Qualitäten substantiell stärken.

Inhalt

Eine Workshopreihe, die Sie dabei unterstützt, jeweils eine Qualität gezielt weiter zu entwickeln. Jedes Thema wird unter drei Aspekten betrachtet: individuell – sozial – kommunikativ. Aus der Summe aller Workshops ergibt sich noch einmal ein besonderer Entwicklungseffekt.

Themen für jeweils zwei Tage sind:

- I. Kraft – Ressourcen
- II. Ziele – Visionen
- III. Wille – Intuition
- IV. Mitgefühl – Liebe
- V. Kommunikation – Inspiration
- VI. Wille – Wahrnehmung
- VII. Klarheit – Erkenntnis

Wir arbeiten mit Methoden aus Yoga, Argentinischem Tango und Kommunikationstechniken aus der Kurzzeittherapie.

- Körperübungen – als Weg des Körpers und der Stabilität
- Tanz – als Weg des inneren und äußeren Feedbacks
- Kommunikation – als Weg der Interaktion

Jeder kann an diesen Veranstaltungen teilnehmen. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich. Quereinstieg ist bis zum Seminar 3 möglich. Die Workshops werden von jeweils zwei Trainern geleitet.

Lohnend für

Alle Interessierten





Wir stellen uns vor

Ihr Ziel → Ihre Richtung → Ihre Lösung!



Unterstützt seit 2012 Unternehmen bei der Entwicklung von Führungskompetenz, Strategieentwicklung, Optimierung der internen Kommunikation, Psychohygiene und Burnoutprophylaxe. Wir begleiten aktuell mehr als 200 Kunden. Für Sie sind da:

Karsten Bretschneider

- geboren in Leipzig
- Wirtschaftspsychologe (B.sc.)
- Krankenpfleger
- IHK-zertifizierter Trainer in der Erwachsenenbildung
- Diplomierter Burnout-Prophylaxetrainer
- Master Practitioner für angewandte Kommunikationstechniken

Angela Nicotra

- Geboren in Sizilien, seit 1998 in Berlin lebend
- Theaterpädagogin
- Tanztherapeutin
- Heilpraktikerin
- Psychologische Beraterin
- Trainerin für Stressprävention

Tatjana Hofmann

- geboren in Holzminden
- Magister Artium für Slavistik, Sprachwissenschaften und Pädagogik
- Trainerin für angewandte Kommunikationstechniken und Veränderungsmodelle
- Coach für Kommunikation, Gesprächsführung und Moderationstechniken

ZIEL GERICHTET
Verhalten Einfach Optimieren

Karsten Bretschneider
Winsstraße 43 · 10405 Berlin · Germany
Phone +49 (0)30 4405 4321
Mobile +49 (0)177 4721 360
Email post@ziel-gerichtet.de

www.ziel-gerichtet.de