



# GOLDBERG FÜHRUNGS-AKADEMIE

COACHING VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IM GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.

## GOLDBERG FÜHRUNGS-AKADEMIE



COACHING von Führungskräften im  
Gesundheits- und Sozialwesen

- Menschen werden zu Fachkräften, weil sie regelhaft teilweise hochstrukturierte und präzise Curricula mit - je nach Tätigkeitsfeld - hohen Praxis- und Theorieanteilen durchlaufen. Als Beispiel kann hier die Ausbildung zum Ingenieur oder zur Ärztin gelten.
- Werden diese Fachkräfte zu Führungskräften, fehlt in der Regel ein vergleichbares Curriculum. In vielen Fällen ist es der Zufall, der den Weg in eine Führungsposition ebnet. Da diese Vorgehensweise nur bedingt suffizient ist, sind es oftmals die Unternehmen, die in Eigeninitiative Führungskräfte auf ihre Rolle vorbereiten.

## Zielgruppen



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.

- Hier setzt für die Zielgruppe „Führungskräfte im Gesundheits- und Sozialwesen“ (Krankenhaus, Pflegeeinrichtung (ambulant und stationär), Arztpraxis etc.) die Goldberg Führungsakademie an.
- Sie richtet sich an Führungskräfte und angehende Führungskräfte aus den Tätigkeitsfeldern Pflege, Betreuung, Medizin und Management. Leitungskräfte, die allesamt auf mehrere Jahrzehnte Führungserfahrung und auf umfangreiche Schulungserfahrung im Gesundheits- und Sozialwesen zurückblicken, stehen als Referentinnen und Referenten zur Verfügung.

## Formate



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.

- Die Führungsakademie ist für unterschiedliche Zielgruppen Ärztinnen und Ärzte, Pflegende, Mitarbeitende aus der Verwaltung und in unterschiedlichen Situationen verfügbar.
- Die Seminare, die Einzel- und Gruppencoachings sowie die Bestandsaufnahmen „vor Ort“ werden entweder als Inhouse-Veranstaltungen oder im Bedarfsfall in externen Schulungsorten durchgeführt.
- Im Bedarfsfalle können externe Referentinnen und Referenten als Impulsgeber hinzugezogen werden.



## Führungsakademie Klassik



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.

- Die Führungsakademie Klassik wendet sich an Führungskräfte, die sich bereits mehrere Jahre in Führungspositionen befinden.
- Neben den klassischen Inhalten wird hier ein starker Praxisbezug gepflegt.
- So werden konkrete Situationen aus dem Führungsalltag – Konfliktgespräche, Mitarbeitergespräche, Kundengespräche, Lob und Kritik etc. – eingesetzt, um das eigene Führungsverhalten zu reflektieren und ggf. zu verbessern.

## Nachwuchsführungskräfte



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.

- In diesem Format werden potentielle Kandidatinnen und Kandidaten auf das vorbereitete, was das Unternehmen in Führungsfragen von ihnen erwartet.
- Es werden Stärken und Schwächen der potentiellen Leitungskräfte ermittelt und es wird besprochen (ggf. auch trainiert), wie damit umgegangen werden kann.

## Coaching von „Neuen“



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.

- Oftmals kommen Führungskräfte von außen, werden also nicht im eigenen Unternehmen rekrutiert. In solchen Situationen ist es wichtig, dass das Unternehmen diesen Personen vermittelt, was für dieses Unternehmen wichtig ist, wie es gesehen werden will, welche Tonalität und welche Umgangsformen gepflegt werden und welche Rolle die Führungskräften in diesem Prozess der Kulturgestaltung spielen (sollen).
- Im Rahmen eines zweitägigen Outbound-Seminars werden die Kandidatinnen und Kandidaten in kleinen Gruppen oder auch individuell auf ihre unternehmensspezifische Führungsrolle vorbereitet.
- Darüber hinaus werden diese Personen in regelmäßigen Abständen zu halbtägigen Coachings eingeladen, um Erfolge und Probleme in der neuen Rolle zu reflektieren.

## Zentrale Themen



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.

- **Rollen**

Wer hat welche Rolle und warum? Die Bedeutung von Rollenbewusstsein und Rollentreue.

- **Was in mir wohnt**

Welche inneren Schweinehunde schlummern in mir? Und wie halte ich die im Zaum? Und warum ist das wichtig?

- **Führungsverhalten**

Dirigieren, Lotsen oder Improvisieren. Welcher Führungstyp bin ich? Das Team und ich. Musizieren als Metapher

- **Motivation**

Warum sie kein Führungsinstrument ist. Und welche Rolle die Demotivierung hat.



## Zentrale Themen II



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.

- **Kritik**  
Bedeutung und Aufbau einer offenen Debriefing-Kultur
- **Urteile und Vorurteile**  
Rehabilitation einer uralten Technik zum Überleben in einer hyperkomplexen Umwelt. Schnelles und langsames Denken.
- **Umgang mit Komplexität**  
Sichten, Sortieren, Strukturieren, Priorisieren
- **Entscheidungen**  
Wie komme ich zur nachvollziehbaren Entscheidung?

## Zentrale Themen III



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.

- **Kommunikation**  
Von Individuen und Kollektiven. Was bedeutet gewaltfreie Kommunikation? Welches Bild evoziere ich im Gegenüber?
- **Schutz und Selbstschutz**  
Rollenklarheit hilft. Acting and Pretending. Gerichtete Emotionalität. Energievampire erkennen und abschalten.
- **Störungen**  
gehen immer vor.

## Zentrale Themen IV



GOLDBERG

Anders. Denken. Können.

- **Konflikte**

Wer liegt mit wem im Konflikt? Warum? Was steckt dahinter?

Wer hat welchen Anteil? Und wie kommt man aus der Situation wieder raus?

- **Der komplizierte Kunde**

- **Der komplizierte Mitarbeitende**

- ...

## Ansprechpartner



**Prof. Dr. Dr. Christian Thielscher,**  
Dipl. Volkswirt, Dipl. Kaufmann, Arzt,  
Professor an der FOM-Hochschule für  
Ökonomie und Management



**Annegret Wegmann,**  
Dipl. Kauffrau, Systemischer Coach,  
Mediatorin, Veränderungsmanagerin



**Heinz D. Diste, Journalist,**  
PR-Berater, Marketing-Experte mit  
30jähriger Erfahrung im Gesundheitswesen



**Michael Güttes,**  
Dipl. Kaufmann, Coach, ehem. Vice-  
President bei einer global agierenden  
Personalberatung



**GOLDBERG**

Anders. Denken. Können.

## Kontakt

**Heike Brepohl**

Sekretariat

Goldberg Consult & GmbH

Telefon 02594 78 68 924

E-Mail [sekretariat@goldberg-consult.de](mailto:sekretariat@goldberg-consult.de)