

Individualpsychologische Mitarbeiterförderung statt teurer Seminare - Eine Empfehlung an Firmen/ Institute/ Einrichtungen-

Viele Seminare ergießen pauschal interessante und *gute Erkenntnisse* über eine kleinere oder größere Gruppe Teilnehmer:

Aber - wird sich der einzelne Hörer oder Seminarteilnehmer wirklich das herausuchen, was für ihn wichtig ist ? Wird er nicht gerade nur das hören, was ihn sowieso bestätigt ? Besteht nicht die Gefahr, daß richtige Erkenntnisse seine bereits vorhandenen Übertreibungen oder Einseitigkeiten nur verfestigen ?

Die Teilnehmer behalten ihre Brillen auf.

Die Kenntnis der Brille, Einseitigkeiten und übertriebenen Neigungen ist Voraussetzung für einen der Person angemessenen Rat, verbunden mit einer angemessenen Kritik und Eröffnung von Alternativen.

Was für den einen wichtig ist, hilft dem anderen überhaupt nicht weiter oder verstärkt nur seine Probleme!

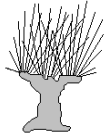
Und hätte ein Teilnehmer einmal eine gute Erkenntnis, die wirklich ihn selbst angeht: Wie wird verhindert, dass der Weg zur Hölle nicht bloß mit guten Vorsätzen gepflastert wird ? Statt auf sich selbst hereinzufallen, müssten Alternativen gesucht, eingeübt und vermeintliche Änderungen „im Sinne des alten Lebensstils“ aufgedeckt und durchschaut werden.

Darum:

Geben Sie Ihren Mitarbeitern ein Budget für individuelles Coachen außerhalb des Betriebes oder Ihrer Einrichtung beim Coach seiner Wahl.

Sie können sich vorbehalten, dass sich der ausgewählte Berater bei ihnen vorstellt und auch Ihr Einverständnis erhalten muß. Möglicherweise legt er Ihnen nach ein oder zwei Gesprächseinheiten ein individualpsychologisches Förderkonzept für den Mitarbeiter zur Zustimmung vor, ohne Grenzen zu überschreiten, die das Vertrauensverhältnis zwischen Coach und Mitarbeiter beeinträchtigen könnten.

Betrachten Sie *die persönliche Entwicklung Ihrer Mitarbeiter* auch als *eine Herausforderung* an Sie als verantwortliche Vorgesetzte.



Lassen Sie sich bei der **individuelle Förderung Ihrer Mitarbeiter vom Gesamtunternehmen** unterstützen – setzen Sie sich für *individuelle Budgets* ein!

Fördern Sie die *individuelle Entfaltung* Ihrer Mitarbeiter und Ihr „*effektives*“ *Verhalten* am Arbeitsplatz und unter Kollegen.

Bedenken Sie, daß Ihre Mitarbeiter ihr *Selbstmanagement* entwickeln müssen.

Ein geeignetes *Lebensphasen-Management* (zu Ehe, Kindern, Krisen, Tod und Trauer) hat für die Einsatzfähigkeit Ihres Mitarbeiters am Arbeitsplatz große Bedeutung.

Mitarbeiter brauchen persönliche Mentoren, brauchen Gelegenheit zu einer individuellen Entwicklung und dazu auch den psychologisch-seelsorgerisch geschulten Coach und Lebensberater mit *Verschwiegenheitspflicht*.

Persönliche, spezifische Entwicklung verlangt *Maßarbeit*.

Jeder Mitarbeiter stellt nach individualpsychologischer Einsicht seinen *eigenen Entwicklungsplan* auf, sonst findet keine wünschenswerte Entwicklung statt.

Gerade *Mitarbeiter in Leitungsfunktionen* bedürfen eines *externen Gegenübers* mit breiter Allgemeinbildung und hohem Einfühlungsvermögen, um eigene „Brillen zu putzen“.

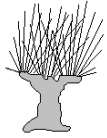
Auch „*Leiterschaft*“ braucht Entwicklung und Entfaltung.

Teamwork verlangt *Menschenkenntnis*. Menschenkenntnis setzt *Selbsterkenntnis* voraus. Selbsterkenntnis verlangt *Ethik*.

Gesprächsfähigkeit setzt *Kenntnis der eigenen psychologischen Konstitution* voraus: Verbesserung der *Gesprächstechnik* ist abhängig von der *Bearbeitung der eigenen Erlebens-Grundmuster* und kann die individualpsychologisch gewonnene *Weisheit* ergänzen, ohne eine Show zu spielen oder zu manipulieren.

Begleitung soll einsetzen, bevor sie „unbedingt nötig“ ist: *Präventives* individuelles Coachen durch externe Berater fördern !

Periodisch individuell, präventiv Coachen !



TRAINING in Menschenkenntnis und Führungsaufgaben - Karriereberatung

Psychologisch - Seelsorgerische Beratungspraxis
e-mail: seelsorge@roland-reuter.de
www.roland-reuter.de

Roland Reuter
Winkelstraße 12a
47445 Moers
Tel: 02841 / 47909
Fax: 02841 / 452908

Beratungspraxis R.Reuter, Winkelstr. 12a, 47445 Moers

Individuelles *Training* ermöglichen.

Ergebnisorientiert, *zielorientiert* Coachen.

Intim Coachen.

Lassen Sie Ihren Mitarbeiter selbst einen Coach wählen und mit ihm herausfinden und festlegen, auf welche Weise das Coaching erfolgen kann.

Fördern Sie durch individuelles Coachen und Mitarbeiterbudgets nebenbei auch die eigenen Coach-Fähigkeiten ihrer leitenden Mitarbeiter. Diese Qualitäten kommen dem Betriebsalltag zugute.

Stellen Sie gegebenenfalls einen *Pool von Beratern* zur Verfügung, eröffnen Sie Ihre „Coachbank“ oder stellen Sie eine (offene) *verlängerbare Liste* zur Verfügung.

Work-Life- Balance steigert die Produktivität von Unternehmen.
(Helfen Sie Ihren Mitarbeitern die Verzahnung von Arbeits- und Privatleben zu managen)

- Geben Sie sich und Ihren Mitarbeitern eine Chance -

Roland Reuter, Berater

Tel. 02841/47909

47445 Moers