

---

# 2

---

Betriebliches Gesundheitsmanagement:  
Gesundheit in der Organisation aktiv gestalten

---

## Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe

Die Anforderungen an Mitarbeiter\*innen steigen, immer höhere Leistungen werden gefordert. Damit Mitarbeiter\*innen hierfür gewappnet sind, müssen Leistungskraft und Gesundheit erhalten und gestärkt werden. Aus zahlreichen Untersuchungen geht eindeutig hervor, dass es insbesondere die Qualität der Führung, die Arbeitsorganisation und die herrschende Unternehmenskultur sind, die einen großen Einfluss auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten haben. Hieraus leitet sich die Bedeutung eines breit angelegten Gesundheitsmanagements ab. Um ein sinnvolles und effektives betriebliches Gesundheitsmanagement zu implementieren, sind strategisch angelegte Konzepte notwendig, die die Arbeitsumgebung, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsprozesse umfassen.

In dieser Veranstaltung soll der Stellenwert von Gesundheit aus Sicht der einzelnen Person und aus betriebswirtschaftlicher Blickrichtung reflektiert werden. Es werden Einflussfaktoren auf die Gesundheit und Instrumente betrieblicher Gesundheitsförderung beleuchtet. Ferner werden die Rolle von Führungskräften im Gesundheitsmanagement definiert und Handlungsmöglichkeiten erarbeitet.

- Begriffsbestimmung „Gesundheit“
- Ansätze im betrieblichen Gesundheitsmanagement und strategischer Nutzen
- Zusammenhang Gesundheit, Arbeitsmotivation und Leistungsverhalten
- Ursachen von Fehlzeiten
- Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Langzeiterkrankungen (§ 84 SGB IX) als Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers
- Instrumente des Gesundheitsmanagements: Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung, Arbeitsbedingungen, Betriebsklima, Führungsverhalten, Anreize, spezifische Gespräche wie Rückkehrgespräche und Fehlzeitengespräche
- Gesundheitsmanagement als Anforderung an Führungskräfte
- Führungsqualität



Führungskräfte

---



mind. 6 – max. 14 Personen

---



1 – 2 Tage

## Gesundheitsförderliches Führungsverhalten – Führung als Gesundheitsressource

Führungskräfte nehmen täglich auf verschiedenen Ebenen direkt und indirekt Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter\*innen. Die Zusammenhänge zwischen dem eigenen Führungsverhalten und den Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit, Motivation und körperliches sowie seelisches Wohlbefinden der Mitarbeiter\*innen sind vielen Führungskräften oft nicht bewusst.

Diese Veranstaltung beschäftigt sich mit der Frage, wie Führungsqualität zur Gesundheitsressource für die Beschäftigten werden kann.


Führungsnachwuchskräfte, Führungskräfte

---

mind. 6 – max. 14 Personen

---

1 Tag  
(auf Wunsch 1 Follow-up-Tag)



- Zusammenhänge zwischen Führungsstilen und Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation von Mitarbeiter\*innen
- Führungskräfte als (Mit-)Gestalter von Arbeitsbedingungen
- Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Gesundheit
- Arbeitsklima als Gesundheitsfaktor
- Fehlzeiten und Führungsverhalten
- Einfluss klassischer Führungsinstrumente auf die Gesundheit von Mitarbeiter\*innen
- Wertschätzende Führung als Gesundheitsressource
- Eigener Umgang mit Belastungen und Anforderungen
- Analyse und Bearbeitung von Praxisbeispielen

## Arbeitsfähigkeit erhalten – Gesundheit und Produktivität sichern

Die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit wird vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ein zentraler Ansatzpunkt sein, um als Organisation leistungsfähig zu bleiben. Daraus ergibt sich die Dringlichkeit und Wichtigkeit der Auseinandersetzung mit der Frage, wie das Arbeitsleben zukünftig gestaltet werden kann, damit die Menschen gesund und leistungsfähig bleiben. Arbeitsfähigkeit ist immer das Ergebnis der Interaktion der individuellen Ressourcen des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin mit den Arbeitsbedingungen. Sie kann durch arbeitsbezogene und individuelle Maßnahmen gefördert und sogar nachhaltig verbessert werden.

Ziel dieser Veranstaltung ist es, die physiologischen und psychologischen Faktoren individueller Arbeitsfähigkeit zu beleuchten und praktisch relevante Maßnahmen zum Erhalt und zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit abzuleiten.

- „Arbeitsfähigkeit“: Definition und wesentliche Einflussfaktoren
- Das Konzept der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsbewältigungsfähigkeit und sein praktischer Nutzen für den Einzelnen, die Organisation und die Gesellschaft
- Voraussetzungen zur Steigerung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit mit zunehmendem Alter
- Alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Ansätze für die Personalpolitik
- Auswirkungen des Führungsverhaltens auf die Arbeitsfähigkeit

 Führungskräfte und Personalentwickler\*innen

---

 mind. 6 – max. 14 Personen


---

 1 Tag


## Das Führungsprinzip „Achtsamkeit“

Ständig wachsende berufliche Anforderungen, immer größere Komplexität im Arbeitsalltag; der Stress hat für viele Führungskräfte in den vergangenen Jahren zugenommen, und die Gefahr auszubrennen wächst. Der Wunsch nach weniger Stress scheint angesichts der zunehmenden Dynamik von Veränderungsprozessen illusorisch. Wichtiger ist es, ein Verständnis für die eigenen Stressreaktionen zu entwickeln und somit die eigene Haltung im Umgang mit Stress-Phasen zu verändern, um dem Stress-Automatismus entgegenzuwirken. Das Prinzip der Achtsamkeit – als Schritt eines bewussten Zurücktretens und aufmerksamer Selbstwahrnehmung – hilft, in Kontakt mit sich selbst zu stehen und seine Emotionen ernst zu nehmen, ohne diese direkt mit einer Aktion beantworten zu müssen. Neben der achtsamen Selbstführung misst Achtsamkeit auch der Achtung des Anderen zentrale Bedeutung zu. Für die Führungskraft bedeutet das, Beziehungskompetenzen zu entwickeln und die Bedürfnisse der Mitarbeiter gewissenhafter wahrzunehmen.


In dieser Veranstaltung lernen die Teilnehmer\*innen, körperliche und emotionale Stresssignale rechtzeitig wahrzunehmen und konstruktiv mit eigenen Emotionen und negativen Gedanken umzugehen. Sie entwickeln neue Handlungsoptionen und gewinnen somit an innerer Ausgeglichenheit und Leistungsfähigkeit.

 Führungskräfte, Führungsnachwuchskräfte

---

 mind. 6 – max. 16 Personen

---

 1 Tag  
(auf Wunsch 1 Follow-up-Tag)

- Die Stressdynamik und die Rolle unserer Bewertungen
- Umgang mit stressverschärfenden Gedanken und schwierigen Emotionen
- Körper- und Entspannungsübungen zur Entwicklung von Körperbewusstsein
- Achtsamkeitsübungen in den Berufsalltag integrieren
- Stress bei Mitarbeitern erkennen und aktiv angehen
- Entwicklung einer wertschätzenden Haltung im Umgang mit Mitarbeitern

## Konstruktives Fehlzeitenmanagement: Rückkehr- und Fehlzeitengespräche wirkungsvoll gestalten

Zielführendes Fehlzeitenmanagement ist vor dem Hintergrund zunehmender Arbeitsverdichtung und der demografischen Entwicklung eine bedeutende Führungsaufgabe.

In dieser Veranstaltung werden das Ausmaß und die Auswirkungen von Fehlzeiten sowie die vielfältigen Gründe und Ursachen von Fehlzeiten thematisiert. Hierbei soll der Anteil beeinflussbarer Fehlzeiten reflektiert und das Rückkehrgespräch als Führungsinstrument sowie als Element eines zielführenden Gesundheitsmanagements thematisiert werden. Darüber hinaus wird das Fehlzeitengespräch als besonderes und ggf. arbeitsrechtlich relevantes Kritikgespräch vorgestellt.

- Begriffsdefinition und Problemstellung
- Ursachen und Auswirkungen von Fehlzeiten
- Arbeitsbedingungen und Betriebsklima
- Mitarbeiterführung und Organisationskultur
- Allgemeine Maßnahmen zur Reduzierung von Fehlzeiten
- Das Rückkehrgespräch: wesentliche Gesprächsregeln
- Förderliche und hinderliche Gesprächsbedingungen
- Das Fehlzeitengespräch als Instrument bei „auffälligen“ Fehlzeiten
- Stufenmodelle für ein effektives Fehlzeitenmanagement
- Die Einführung eines systematischen Fehlzeitenmanagements: Betriebsvereinbarungen und Integration in das Personalmanagement
- Training beispielhafter Rückkehr- und Fehlzeitengespräche

 Führungskräfte aller Ebenen

---

 mind. 6 – max. 12 Personen


---

 2 Tage


## Betriebliches Eingliederungsmanagement: Das BEM-Gespräch

Das BEM-Gespräch ist ein Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements, das zum Ziel hat, die Arbeitskraft und Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und auf dem Weg zurück in den Arbeitsprozess nachhaltig zu unterstützen. Im Zentrum steht dabei das persönliche Gespräch, zu dem die Langzeitkranken und leistungsgewandelten Mitarbeiter\*innen eingeladen werden, das aber von den Betroffenen abgelehnt werden kann, da Freiwilligkeit die Grundvoraussetzung des BEM-Verfahrens ist. Generell stellt das BEM-Gespräch an alle Beteiligten – insbesondere an die Führungskräfte – sehr hohe Anforderungen.


Wir bieten Ihnen - auf der Basis der vorhandenen (oder gerade entstehenden) Betriebsvereinbarung – ein eintägiges Seminar zur Vorbereitung und Durchführung des BEM-Gesprächs an.

 Personen, die in die BEM-Gespräche involviert sind; Führungskräfte, Mitarbeiter\*innen des Personalbereiches, Personalvertretungen, Schwerbehindertenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte

---

 max. 12 Personen

---

 1 Tag

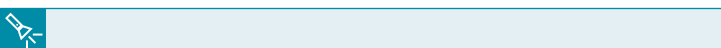
- Lösungsansätze zur Erhöhung der Zustimmungsquote für das BEM-Gespräch
- Die Inhalte des BEM-Gesprächs
- Die besondere Konstellation im BEM-Gespräch: die Rollen der unterschiedlichen Gesprächsbeteiligten
- Die psychologische Dimension des BEM-Gesprächs
- Spezifische Gesprächsregeln
- Das BEM-Gespräch als integriertes Führungsmittel im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Gesprächsmoderations- und Gesprächsführungstraining

## Burn-out-Vorbeugung als Führungsaufgabe

Psychische Erkrankungen haben dramatisch zugenommen; Burn-out hat hierbei einen prominenten Stellenwert. „Burn-out“ beschreibt einen tiefgreifenden Erschöpfungszustand, der oft lange Ausfallzeiten zur Folge hat, und der – dies ist die gängige Vorstellung – insbesondere Leistungsträger trifft.

Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten hat einen wesentlichen strategischen Stellenwert für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und Verwaltungen. Hier spielen die Führungskräfte eine Schlüsselrolle, denn es sind insbesondere die Qualität der Führung, die Arbeitsorganisation und die herrschende Unternehmenskultur, die einen großen Einfluss auf die (psychische) Gesundheit haben.

In diesem Seminar sollen Wissen über Ursachen, Verlauf und Symptome des Burn-out-Syndroms vermittelt werden und die Folgen von Burn-out reflektiert werden. Insbesondere geht es darum, sensibel zu werden für Warnzeichen bei den Mitarbeiter\*innen (und sich selbst) und konkrete Handlungsansätze zu erarbeiten.



- Definition von „Burn-out“ und Abgrenzung zu Stress/Depression
- Ursachen, Verlauf und Symptome von Burn-out
- Folgen von Burn-out
- Schärfung der Wahrnehmung von Burn-out-Signalen bei sich und anderen
- Umgang mit Burn-out-Symptomen bei Mitarbeiter\*innen: Warnzeichen aufgreifen, erste Gespräche führen
- Professionelle Hilfsangebote
- Organisationsinterne präventive Maßnahmen
- Burn-out-Prävention als Anforderung an Führungskräfte



Führungskräfte



mind. 6 – max. 10 Personen

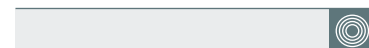


2 Tage

## Führungsverhalten bei Krisen und psychischen Auffälligkeiten von Mitarbeiter\*innen

Zunehmend mehr Krankheitsausfälle am Arbeitsplatz gehen auf psychische Erkrankungen zurück. Die Betroffenen leiden an Depressionen, Ängsten und/oder psychosomatischen Erkrankungen. Nicht selten werden Alkohol oder Medikamente zur Linderung von Niedergeschlagenheit oder Ängsten eingesetzt, was zusätzlich das Sucht-/Abhängigkeitsrisiko steigert. Die Ursachen hierfür sind sehr vielfältig. Obwohl psychische Erkrankungen häufiger vorkommen, ist die Unsicherheit, wie mit dem/der betroffenen Mitarbeiter\*in umzugehen ist, groß.

In der Veranstaltung sollen konkrete Anliegen und Fragen der Teilnehmenden die Grundlage bieten, um Lösungen für einen hilfreichen Umgang mit psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen von Mitarbeiter\*innen zu erarbeiten.



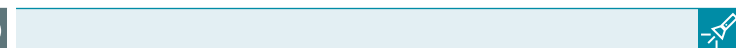
Führungsnachwuchskräfte, Führungskräfte



mind. 6 – max. 14 Personen



2 Tage



- Formen psychischer Erkrankungen und Entwicklung der Auftretenshäufigkeit in den letzten Jahren
- Ursachen und Faktoren zu Entstehungsbedingungen verschiedener psychischer Erkrankungen
- Differenzierung zwischen ernsthaften psychischen Krisen und einem sog. „schlechten Tag“ bei Mitarbeiter\*innen
- Zusammenhänge von psychischer und körperlicher Erkrankung
- Zusammenhänge zwischen psychischen Erkrankungen und Süchten
- Signale für einen drohenden Burn-out und Interventionsmöglichkeiten
- Gestaltung eines Gesprächs mit dem/der Betroffenen
- Gesundheitsförderliches Führungsverhalten
- Analyse und Bearbeitung von konkreten Praxisfällen

## Umgang mit Alkohol- und anderen Suchtproblemen am Arbeitsplatz

Alkohol- und andere Suchtprobleme beeinträchtigen in besonders gravierender Weise Arbeitsleistung und Arbeitssicherheit. Ziel dieser Veranstaltung ist es, sich der Bedeutung und der Auswirkungen von Alkoholismus, Alkoholmissbrauch und anderen Süchten am Arbeitsplatz bewusst zu werden und die eigene Einstellung zu reflektieren. Kenntnisse über Ursachen, Stadien, Verlauf und Symptomatik werden vermittelt, eigene Erfahrungen mit Betroffenen in der Gruppe thematisiert. Mögliche Reaktions- und Handlungsansätze der Führungskraft in Abhängigkeit vom Stadium der Erkrankung werden erarbeitet. Kritische Reflexion und Erarbeiten von Verhaltensstrategien helfen, die Scheu vor offenen Gesprächen mit Betroffenen zu reduzieren und Sicherheit in der Umsetzung dieser Strategien zu entwickeln. Ein Überblick über therapeutische Möglichkeiten soll unterstützen, Vorschläge für organisationsinterne präventive Maßnahmen zu erarbeiten.

- Daten zu Alkoholmissbrauch, Alkoholismus, Medikamentenabhängigkeit und anderen Suchtformen
- Auswirkungen von Alkoholproblemen und Medikamentenabhängigkeit am Arbeitsplatz
- Suchttypisches Verhalten
- Anerkennung des Alkoholismus als Krankheit
- Umgang mit gefährdeten und kranken Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
- Unfallverhütungsvorschriften
- Erste Motivationsgespräche: Ziele und Regeln
- Gesprächsführung bei fortgesetztem Fehlverhalten
- Dienstvereinbarung und Stufenpläne: Ziele, Bestandteile, Aufbau
- Arbeits- und disziplinarrechtliche Aspekte
- Prävention
- Externe Unterstützungsmöglichkeiten



Führungskräfte,  
Personalvertretungen  
sowie interessierte  
Mitarbeiter\*innen



mind. 6 – max. 14 Personen



2 Tage

## Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz

Mobbing als Psychoterror ist nicht nur ein Kostenfaktor für eine Organisation, sondern für das Opfer eine Erfahrung, die zum Verlust der bisherigen Lebens- und Berufsqualität führt.

Ziel dieser Veranstaltung ist es, sich dieser destruktiven Auswirkungen bewusst zu werden und auch die aktuelle Rechtsprechung zum Thema „Mobbing“ kennen zu lernen. Ursachen und Entstehungsbedingungen für Mobbing werden betrachtet, Kenntnisse über verschiedene Erscheinungsformen und die Stufen des Mobbing-Prozesses vermittelt und diskutiert. Interventionsmöglichkeiten in Abhängigkeit vom Stadium des Mobbing-Prozesses sowie Vorschläge für die Prävention in der eigenen beruflichen Praxis werden erarbeitet.

Mitarbeiter\*innen mit Führungsaufgaben, Personalfachleute, Personalvertretungen, Vertrauensleute

---

mind. 6 – max. 14 Personen

---

1 Tag

- Definition und Erscheinungsformen von Mobbing
- Abgrenzung zu anderen Konflikten am Arbeitsplatz
- Ursachen und Entstehungsbedingungen für das Auftreten von Mobbing
- Mobbing fördernde Faktoren
- Typische Verlaufsformen des Mobbing-Prozesses
- Psychosoziale und körperliche Folgen für die Betroffenen
- Arbeitsrechtliche Aspekte
- Individuelle Interventionsmöglichkeiten und strukturelle Gegenmaßnahmen
- Präventionsstrategien

## Selbstmanagement und Stressprävention für Führungskräfte

Tun wir die richtigen Dinge, tun wir die Dinge richtig?

Diese Frage wird gerade vor dem Hintergrund steigender Arbeitsdichte und erhöhter Erwartungen an die Qualität von Führung und Leitung bedeutsam. Führungskräfte sind in besonderem Maße gefordert: Es wird von ihnen erwartet, dass sie effektiv arbeiten, schnelle Entscheidungen treffen, ein Team erfolgreich führen, immer ein offenes Ohr für ihre Mitarbeiter\*innen haben, Visionen entwickeln und auf veränderte Rahmenbedingungen (finanzielle und personelle Engpässe, veränderte Zielsetzungen und Aufgabenstellungen etc.) angemessen reagieren. Rollenkonflikte, Stress und Zeitdruck sind dabei immer an der Tagesordnung.

Die Teilnehmenden reflektieren ihre bisherige Arbeits- und Zeitplanung und entwickeln auf dieser Grundlage ein konstruktives Selbstmanagement.



- Die Führungskraft im zwischenmenschlichen und hierarchischen Spannungsfeld
- Umgang mit Belastungen und Beanspruchungen
- Analyse des persönlichen Arbeitsstils
- Ziele und Prioritäten setzen
- Aufgaben klar definieren, delegieren und kontrollieren
- Optimale Organisation des Arbeitsplatzes
- Möglichkeiten und Grenzen des Selbstmanagements
- Kontrollierbarer und nicht-kontrollierbarer Stress: Die innere Haltung entscheidet
- Strategien und Übungen zur Stressbewältigung



Mitarbeiter\*innen in Führungspositionen



max. 16 Personen



2 Tage

## Burn-out-Prophylaxe für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte

Nicht umsonst gilt der Spruch, dass andere nur entflammen kann, wer selbst „brennt“.

Führungskräfte müssen ihre Mitarbeiter\*innen motivieren; dies setzt eine schlüssige, glaubwürdige eigene Motivation voraus. Aber in Phasen hoher Belastung kann die Arbeitsfreude verloren gehen, können negative Gefühle entstehen bis hin zum Sinnverlust.

Dauerhaft kann die eigene Führungsarbeit nur erfolgreich sein, wenn eine Balance zwischen Beanspruchung und Erhalt und Weiterentwicklung der eigenen Ressourcen entwickelt wird.

Dies setzt eine bewusste Berufs- und Lebensgestaltung voraus, die neben den beruflichen Anforderungen und Zielen auch den Erhalt der persönlichen Gesundheit berücksichtigt.



Führungskräfte, Führungsnachwuchskräfte



mind. 6 – max. 12 Personen



1 Tag



- Was beansprucht mich als Führungskraft besonders?
- Welche Elemente gehören für mich zur persönlichen Gesundheit?
- Die persönliche Bilanz: Führungsanforderungen – persönliche Gesundheit
- Wie kann ich Belastungen reduzieren?
- Wie kann ich mit Belastungen und Frustrationen besser umgehen?
- Welche Möglichkeiten gibt es, meine psychische und physische Gesundheit zu stärken?
- Wie vermeide ich beruflichen Burn-out?
- Was heißt dies für mein Führungsverhalten?

## Work-Life-Balance

„Hätte mein Tag doch 48 Stunden!“

Immer mehr Frauen und Männer sehen sich der Problematik gegenüber, Berufstätigkeit und Privatleben in einem immer knapper werdenden Zeitrahmen zufriedenstellend miteinander zu vereinbaren. Den Job mit der Tendenz zu längeren Arbeitszeiten und mehr Überstunden, Beziehung, Familie, Sport, Freizeit, Verpflichtungen und Haushalt „unter einen Hut zu bekommen“ und dabei möglichst allen – auch sich selbst – gerecht zu werden, erscheint als fast unlösbare Aufgabe.

Wie komme ich einem Leben in Balance zwischen Pflicht und Kür näher? Wie kann ich mit meinen Ressourcen schonender umgehen und meine Kraftreserven mit langfristiger Wirkung aufbauen? Wie Sorge ich im täglichen Stress effektiv für mich selbst? Ziel ist es, einen klareren Blick für die Mechanismen zu gewinnen, die im beruflichen wie privaten Alltag Kräfte rauben und Wege aus dieser Problematik aufzuzeigen.



- Mein Selbst- und Rollenverständnis: Wie definiere ich mich über meinen Beruf, meine Interessen, meine Partnerschaft, meine Familie?
- Erwartungshaltungen des beruflichen, privaten, gesellschaftlichen Umfeldes
- Wie schaffe ich es in Zeiten von stetiger Arbeitsverdichtung, mich selbst nicht aus den Augen zu verlieren?
- Strategien zum Umgang mit Belastungen
- Gut organisiert: Aspekte eines wirksamen Zeit- und Selbstmanagements
- Effektiv Prioritäten setzen



Interessierte Mitarbeiter\*innen



mind. 6 – max. 14 Personen



2 Tage

## Selbstmotivation weiterentwickeln – Arbeitsfreude erhalten!

Das Arbeitsleben stellt die Beschäftigten vor immer neue Anforderungen: Eine wachsende Menge von Informationen sinnvoll nutzen, auf Veränderungen flexibel und schnell reagieren, sich an Kundenwünschen orientieren sind nur einige dieser Anforderungen. Was kann man unternehmen, damit dabei die Arbeitsfreude und die Leistungsbereitschaft nicht verloren gehen? Einige Antworten darauf bietet dieses Seminar.

Die Teilnehmenden lernen Möglichkeiten kennen, ihre Motivation selbst positiv zu beeinflussen und erfahren etwas über die Bedingungen und Grenzen von Selbstmotivation. Dabei reflektieren sie ihre jeweilige Arbeitssituation und leiten praktische Konsequenzen ab.



Interessierte Mitarbeiter\*innen



mind. 6 – max. 12 Personen



2 Tage  
(Optional weiterführende Begleitung durch Follow-up-Termine, z. B. Telefoncoaching)



- Motivationsmodelle
- Auswirkungen sozialer Rahmenbedingungen
- Unterstützung eines positiven Selbstwertgefühls
- Umgang mit persönlichen Stärken und Schwächen
- Kreative Ansätze der Selbstmotivation
- Individuelle Strategien der Entscheidung und Selbstbelohnung
- Selbstmotivationsfördernde und -hindernde kognitive Bewertungen




## Mehr Lebensqualität finden: Persönliche Strategien zur Vorbeu- gung und Bewältigung von Burn-out


Burn-out („ausgebrannt“) bezeichnet den Zustand tiefer körperlicher und geistiger Erschöpfung. Dieser Zustand tritt häufig bei besonders engagierten, leistungsfähigen und idealistischen Mitarbeiter\*innen auf, die sich im Laufe ihrer Tätigkeit zunehmend überlastet und überfordert fühlen. Burn-out entsteht nicht schlagartig, sondern entwickelt sich eher schleichend. Vorbeugung und Verminderung sind daher von entscheidender Bedeutung.

Die Teilnehmenden lernen zunächst im Überblick Anzeichen und Verlauf des Burn-out kennen. Sie reflektieren mögliche Ursachen, leiten praktische Konsequenzen ab und entwickeln individuelle Lösungsansätze zur Vorbeugung und Reduzierung.


- Was ist „Burn-out“?
- Anzeichen körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfung
- Bedingungen, die die Entwicklung von Burn-out begünstigen
- Bearbeitung individueller Ursachen und Lösungsansätze
- Angemessener Umgang mit Zielhindernissen und -konflikten
- Vorbeugende Maßnahmen und Verhaltensweisen zur Verhinderung von Burn-out
- Achtsamkeit entwickeln

 Interessierte Mitarbeiter\*innen

---

 mind. 6 – max. 12 Personen


---

 2 Tage  
(optional weiterführende Begleitung durch Follow-up-Termine, z. B. Telefoncoaching)


## Stressbewältigung und Umgang mit Belastungen

Stress ist zu einem allgegenwärtigen Phänomen geworden, das die Lebensqualität einschränkt und langfristig krank macht. Arbeitsdichte, Informationsflut und wachsende Ansprüche von Kunden, Kollegen und Vorgesetzten, ... All diese Dinge kennzeichnen die Erfahrungswelt vieler Menschen an ihrem Arbeitsplatz. Die vielfältigen Anforderungen im Beruf und Verpflichtungen im Privatbereich führen oftmals an eigene Leistungsgrenzen. Eine erfolgreiche Reduzierung von Hektik und Stress sowie ein konstruktiver Umgang mit Belastungen dient in großem Maße dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Lebensfreude.


In diesem Seminar erfahren die Teilnehmenden, wie der Körper auf Stress reagiert, sie analysieren ihre persönliche Stresssituation und lernen Wege kennen, diese zu vermeiden bzw. mit den eigenen Stressoren besser umzugehen. Sie haben Gelegenheit, verschiedene Entspannungstechniken im Seminar auszuprobieren und so „Energiequellen“ für den Alltag zu finden.

 Interessierte Mitarbeiter\*innen

---

 max. 16 Personen

---

 2 Tage

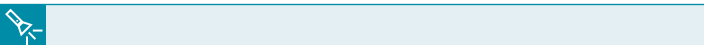
- Stress – was ist das und was macht er mit mir?
- Wie gestresst bin ich eigentlich?
- Stressfaktoren und Stresssymptome identifizieren
- Die Rolle von Bewertungen und Einstellungen beim Stress
- Stresskompetenz entwickeln: kurzfristige Notfallmaßnahmen und langfristige Anti-Stress-Strategien
- Praktische Umsetzung in den Alltag
- Stressmanagement durch Entspannungstechniken
- Prinzip „Achtsamkeit“ als Methode der Stressbewältigung

## Gesund leben bei hoher Arbeitsbelastung

Unsere körperliche und geistige Gesundheit stellt die Basis für den langfristigen Erhalt unserer Arbeitsfähigkeit dar. Wie können wir, bei immer stärker werdender Arbeitsbelastung und immer größerem Zeitdruck, gesund bleiben?

Um der Negativspirale zu entkommen, die mit Stress am Arbeitsplatz beginnt, sich beispielsweise durch Bewegungsmangel, unachtsame Ernährung und Schlafmangel fortführt und nicht selten mit einer chronischen Erkrankung endet, bedarf es mehrerer Ansatzpunkte.

In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie durch optimales Zeitmanagement Raum für gesundheitsförderliche Maßnahmen schaffen, wohlbefindensförderliche Tätigkeiten in Ihren straffen Terminkalender integrieren und wie Sie eine gelassene Sicht der Dinge erlangen. Sie erleben, wie Sie aus der Negativspirale eine Positivspirale machen können!



- Gesundheitsförderliche Maßnahmen kennen lernen und ausprobieren
- Umgang mit inneren und äußeren Widerständen
- Zusammenhang zwischen Denken, Fühlen und Handeln
- Kognitive Umstrukturierung - eine entspannte Sichtweise einnehmen
- Bedeutung sozialer Unterstützung - durch positive Beziehungen Kraft schöpfen
- Optimales Zeitmanagement
- Positive Beeinflussung der eigenen Veränderungsbereitschaft



Interessierte Mitarbeiter\*innen



mind. 6 – max. 12 Personen



2 Tage  
(optional weiterführende Begleitung durch Follow-up-Termine)

## Integration eines gesunden Lebensstils in den Berufsalltag – Wie der Einsicht Taten folgen können

Jeder von uns weiß, dass körperliche und geistige Gesundheit das Fundament für den langfristigen Erhalt unserer Arbeitsfreude und damit auch unserer Arbeitsfähigkeit ist.

Trotzdem handeln wir nicht immer nach diesem Wissen.

An einem einleitenden Seminartag werden komprimiert die Ansatzpunkte zur Steigerung des Wohlbefindens und der Arbeitsfreude behandelt. Sie erfahren kurz und knapp, wie Sie alte Gewohnheiten überwinden, gesundheitsförderliche Maßnahmen in Ihren Berufsalltag integrieren und eine gelassene Sicht der Dinge erlangen.

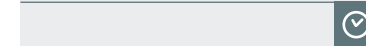
Nach der eintägigen Auftaktveranstaltung arbeiten Sie individuell im Rahmen eines zielführenden Telefoncoachings an einem persönlichen Ziel und an dessen praktischer Umsetzung in Ihrem Alltag.



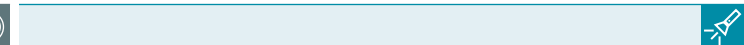
Interessierte Mitarbeiter\*innen



mind. 6 – max. 12 Personen



1 Tag plus individuelles  
Telefoncoaching




- Gesundheitsförderliche Maßnahmen kennen lernen und ausprobieren
- Umgang mit inneren und äußeren Widerständen
- Zusammenhang zwischen Denken, Fühlen und Handeln
- Positive Beeinflussung der eigenen Veränderungsbereitschaft
- Ansätze und Techniken zur Förderung der Selbstmotivation
- Sich konkrete Ziele setzen

## Abgrenzung von Berufs- und Privatleben: Aspekte und Methoden der Psychohygiene


Körper und Psyche bilden eine Einheit. Es kommt nicht nur auf die Erhaltung und Pflege körperlicher Gesundheit an, also darauf, dass wir uns physisch wohl fühlen. Ebenso wichtig ist unsere psychische Gesundheit.

In diesem Seminar sollen Wege aufgezeigt werden, wie Berufs- und Privatleben besser voneinander abgegrenzt werden können – zum Wohle der Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

Sie reflektieren eigene Bewältigungsstile in belastenden Situationen und lernen, individuelle Möglichkeiten und Grenzen abzustecken. Anhand von eigenen Fallbeispielen trainieren Sie den konstruktiven Umgang mit belastenden Ereignissen.




- Methoden zur Förderung der Psychohygiene
- Überprüfung eigener Einstellungen in Zusammenhang mit selbst erlebten belastenden Situationen und Entwicklung von Bewältigungsstrategien
- Kognitive Strategien
- Offenheit und Abgrenzung im Arbeitsleben
- Maßnahmen zur Neugestaltung des Arbeitsalltags
- Rituale: den Arbeitstag beenden
- Freizeit und ihre Bedeutung für die psychische Gesundheit
- Kurzfristig wirksame Stressbewältigungsmethoden




Interessierte Mitarbeiter\*innen

---



mind. 6 – max. 12 Personen

---




2 Tage

## Resilienz: Innere Widerstandskräfte mobilisieren – Krisenzeiten besser überstehen


Jeder muss sich zeitweise beruflichen und privaten Veränderungen, Problemen und Herausforderungen im Leben stellen. Zu der Auseinandersetzung mit strukturellen oder inhaltlichen Veränderungen am Arbeitsplatz oder einschneidenden Ereignissen im Privatleben gehören Unsicherheiten und sogar Rückschläge. Viele Menschen stoßen in solchen Situationen an die Grenzen ihrer Belastbarkeit und entwickeln psychische und körperliche Beeinträchtigungen mit der Folge krankheitsbedingter Arbeitsausfälle. Andere überstehen turbulente Zeiten unbeschadet und gehen sogar gestärkt daraus hervor. Sie bleiben zufrieden und gesund, ihre Leistungen sind weiterhin gut. Letztere verfügen über psychische Widerstandskraft (Resilienz). Sie lässt sich mobilisieren und stärken, auch noch im Erwachsenenalter.

Welche Fähigkeiten müssen eingesetzt werden, um Krisen erfolgreich zu bewältigen und schwierige Situationen besser zu meistern? Mit den Antworten auf diese Frage befasst sich diese Veranstaltung. Dabei wird der Fokus auf eine sorgfältige Selbstbeobachtung gelegt und auf das Erarbeiten individueller Lösungen.




Interessierte Mitarbeiter\*innen

---




mind. 6 – max. 12 Personen

---



2 Tage  
+ 1 Tag Reflexion  
(Empfehlung)



- Wissenschaftliche Erkenntnisse zur Resilienz und deren Bedeutung für die Entwicklung eigener psychischer Widerstandskraft
- Vorteile einer gestärkten psychischen Widerstandskraft für die Bewältigung von Herausforderungen im Arbeits- und im Privatleben
- Die sieben Säulen der psychischen Widerstandskraft (Resilienz)
- Übungen zu den sieben Säulen der Resilienz
- Praktische Bedeutung der Resilienzsäulen für das Arbeits- und Privatleben
- Erstellen eines individuellen Handlungsplans für „schwierige“ Situationen

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Erfolgreich wieder einsteigen

Nach der Geburt eines Kindes oder wenn Angehörige pflegebedürftig werden, möchten sich viele Eltern und Angehörige eine begrenzte Zeit ausschließlich ihrer Familie widmen. Früher oder später wollen oder müssen sie aber ins Berufsleben zurückkehren und beide Lebensbereiche miteinander vereinbaren. Aber was so einfach klingt, gestaltet sich in der Umsetzung schwieriger als gedacht: Trotz Elterngeld, verschiedener Arbeitszeitmodelle und Freistellungsmöglichkeiten im Pflegefall fühlen sich viele Frauen und Männer durch diese Situation belastet und überfordert.

Im Rahmen dieses Seminars sollen die eigene aktuelle Situation und entsprechende Veränderungswünsche im Hinblick auf die Doppelbelastung reflektiert werden. Eventuell bestehende innere Blockaden in Bezug auf den Wiedereinstieg sollen aufgedeckt, Selbstzweifel abgebaut und Möglichkeiten der Selbstmotivation vermittelt werden. Die Teilnehmer\*innen erarbeiten Strategien, mit der Doppelbelastung „Beruf/Familie“ umzugehen, um sich in die neue Rolle hineinzufinden.



- Bestandsaufnahme der eigenen Lebenssituation und Veränderungsmotivation
- Rollenbilder – gesellschaftliche Erwartungen – Schuldgefühle
- (Arbeits-)Rechtliche und familienpolitische Aspekte
- Der Wechsel aus der „selbstbestimmten“ Familientätigkeit zur „fremdbestimmten“ Berufstätigkeit
- Gruppendynamische Prozesse am Arbeitsplatz und deren Bedeutung für die eigene Position
- Umgang mit Problemen in der Familie und am Arbeitsplatz
- Selbstorganisation und Stressbewältigung
- Konkrete Organisation der ersten Schritte



Mitarbeiter\*innen, die nach einer Familienphase oder Pflegezeit wieder in den Beruf zurückkehren wollen



mind. 6 – max. 12 Personen



1 Tag

# 3

## Organisationsentwicklung