

Toolbox für Führungskräfte

Der Werkzeugkasten für partnerschaftliches und gesundes Führen.



Eudemos

Mehr Leistung. Mehr Mensch.

Inhalt

S. 4 » Lernlandschaft für Führungskräfte

- › Einleitung
- › Beispielplan

S. 10 » Digitale Lernmodule

- › Partnerschaftliches Führen
- › Früherkennung und Fürsorge
- › Differenzialdiagnosen von Burnout
- › Psychologik von Burnout
- › Stresshormon Cortisol
- › Systematische Müllabfuhr und kontinuierliche Prozessverbesserung
- › Toolbox zur Auswertung & Aufarbeitung der Gefährdungsbeurteilung Psyche
- › Das Ça-va-Gespräch für rückkehrende Mitarbeiter

S. 20 » Lernwerkstätten & Seminare

- › Partnerschaftliches Führen
- › Neuroleadership – gehirngerecht Führen
- › Früherkennung und Fehlentwicklungen bei Mitarbeitern und fürsorgliche Erstsprache
- › Systematische Müllabfuhr
- › Gesundheitsseminar: Die eigene Gesundheit stärken
- › Kollegiale Fallberatung

S. 30 » Interventionsformate

- › Generative Dialoge
- › Workshops zur Teamworkentwicklung
- › Persönliches Coaching: „on – demand“
- › Executive Coaching
- › Interdisziplinäre Gesundheitsberatung

» Einleitung

Die Herausforderung, Führungskräfte verbindlich zu einer Umsetzung gewünschter Führungsstile, Führungskulturen und Führungswerkzeuge zu bewegen, scheitert unserer Ansicht nach häufig an der fehlenden Unterscheidung zwischen **Haltung** und **Verhalten**. Analog dazu wird der Unterschied zwischen **Werten** und **Regeln** unterschätzt.

Kultur ist ein Werteraum. Er ist gefüllt mit schönen Ideen und Gefühlen und es ist leicht, Menschen dazu zu bewegen, sich diesem Gefühlsraum anzuschließen. Die meisten Führungskultur-Lernangebote widmen sich daher dieser Vermittlung von der Vision und den Werten einer Kultur.

Die Haltungsarbeit ist wichtig, denn sie ist die Grundlage der Bereitschaft, überhaupt darüber nachzudenken, das eigene Verhalten zu verändern. Doch darf Lernen hier nicht enden, sondern es beginnt der viel zähere Prozess, Werte in Regeln umzuwandeln und Haltung in Verhalten münden zu lassen. Denn Werte sind interpretierbar. Die Vision einer partnerschaftlichen Führung auf der Basis von Verbindlichkeit und Wertschätzung wird sehr unterschiedlich operationalisiert. Und dazu kommt, dass Menschen in Stresssituationen in frühere, geübte und vertraute Verhaltensmuster zurückfallen. Es braucht also Lernen auf der Verhaltens- und Regelebene. Es braucht verbindlich vereinbarte Werkzeuge, die theoriekonform mit dem gewünschten Werteraum sind.

Eine zweite Herausforderung ist der **Anachronismus der Vermittlung theoretischer Grundlagen im Seminar**. Ein böses Wort nennt solche Seminare „betreutes Lesen“. Die Live-Vermittlung von Wissensgrundlagen ist gleich aus mehreren Gründen nicht mehr zeitgemäß:

- Der Wissensstand der Teilnehmer ist unterschiedlich, so dass sich meist 80 % der Teilnehmer entweder unter- oder überfordert fühlen, weil Lernen in der Gruppe immer an einem Mittelwert orientiert ist.

- Es kostet wertvolle Präsenzzeit, die Führungskräfte heute nicht haben.
- Analoge Vermittlung von Wissen, das auf Papier gespeichert ist, veraltet schnell, geht verloren und kann im Nachhinein nicht geupdated werden.
- Es entsteht kein organisationales Lernen, weil das Wissen in den Aktenschränken der Teilnehmer/innen verschwindet.
- Lernen in „Blockbuster“-Seminaren ist unverhältnismäßig teuer.

Das von Eudemos entwickelte und angebotene Konzept des Lernen-on-demand mit modularen Lerneinheiten löst diese Widersprüche auf.

Lernprinzip: Lernlandschaft und Lernwerkstätten

Das Konzept „Toolbox“ ist im Kern eine Lernlandschaft kombiniert aus digitalen Lernmedien, wie Erklärfilmen und webbasierten Lernmodulen, sowie digitalen Werkzeugdokumentationen, wie Anleitungen für spezielle Gesprächstypen, Workshopabläufe und Regelsets, echtem Live-Lernen in Lernwerkstätten, Webinaren, Vorträgen, Telefonkonferenzen und Workshops sowie Beratungs- bzw. Coaching-Angeboten auf Abruf.

Wichtige Kernprinzipien des Toolbox-Konzeptes:

- Wissensinhalte und Theoriegrundlagen werden ausschließlich digital vermittelt.

- Regelwissen und Prozesswissen werden ebenfalls digital vermittelt.
- Lösungen und Werkzeuge werden in Form eines Lösungskatalogs digital aufbereitet und angeboten.
- Lernen findet in der Vernetzung aus digitalem Lernen und Reflexion, Diskussion und Übung im Live-Lernen statt. Werkzeugwissen soll grundsätzlich verstanden werden, das Anwendungswissen muss aber dauerhaft im Lösungskatalog dokumentiert werden.
- On-demand ist ein wichtiges Grundprinzip. Neben verbindlichen Lernmodulen, die die Grundlagen bei allen Führungskräften legen, gibt es viele themenspezifische Lernmodule, die on-demand abgerufen werden können. Dazu zählen die digitalen Lernmodule, aber auch Coaching- und Beratungs-Abrufkontingente im Rahmen einer Führungskräfte-Support-Hotline.
- Ergänzt wird der Lösungskatalog um ebenfalls im Bedarfsfall abrufbare Interventionsmaßnahmen wie Teamkonfliktlösungen, Mediation, generative Dialog-Interventionen, Resonanzgruppen usw.
- Die Toolbox bezieht sämtliche qualitativ hochwertige und theoriekonforme Angebote eines Unternehmens mit ein. Schwerpunkt wird auf regionale Anbieter gelegt, deren Angebot im Rahmen der Katalogentwicklung klar beschrieben und eingegrenzt wird. Anbieter sind dazu verpflichtet, ihre Inhalte an der übergeordneten Theoriegrundlage auszurichten, um Widersprüche zu vermeiden.
- Parallel zu Führungslernen synchronisieren wir Lernen im Unternehmen. Über Lernartikel, Lernfilme oder Lernmodule im Intranet werden die Mitarbeiter erreicht. Bestimmte Interventionsmaßnahmen bauen auf dem vorher stattfindenden Teamlernen auf.



Dipl.-Psych. Thomas Artmann

Geschäftsführer

Berater, Trainer, Coach, Psychotherapeut

Arbeitsschwerpunkte

- modernes betriebliches Gesundheitsmanagement
- digitales und organisationales Lernen innerhalb von Unternehmen
- Unterstützungssysteme für Führungskräfte
- interdisziplinäre Gesundheitsberatung



Dipl.-Pol. Michael Romeis

Seniorberater, Prokurist

M.A. Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung

Arbeitsschwerpunkte

- personenzentrierte Beratung (Einzelcoaching)
- Teamentwicklung und Moderation
- Konfliktmanagement und Mediation
- systemische Organisationsentwicklung

Lernen 4.0: Die Toolbox für Führungskräfte

Ein Angebot von Eudemos

Modul: Partnerschaftliches Führen



Partnerschaftliches Führen



Umgang mit Gruppenbericht
GBU Psyche



Teamworksho
Gefährdungst

Modul: Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern



Psychologik von Burnout &
Körperliche Ursachen von psychischen Störungen



Lunch & Learn
Veranstaltung

Modul: Arbeitsorganisation



Systematische
Müllabfuhr

Modul: Eigene Gesundheit stärken



Cortisol & Stress –
Die Physiologie von Stress



Achtsamkeit in der
Führungsarbeit



Resilienz- & Gesundheitsseminar
mit KickOff-Vortrag, Lernmodul
resilienz- & Gesundheitsberatung



digitales Lernmodul



Kick-off / Key Note



Erklärfilm



Beratung / Coaching



Workshop / Seminar



ops:
beurteilung Psyche



Umgang mit
Mobbing



Fürsorgliche Erstansprache
gesundheitlich betroffener MA



Ça va-Gespräch



Umgang mit suchtkranken
Mitarbeitern



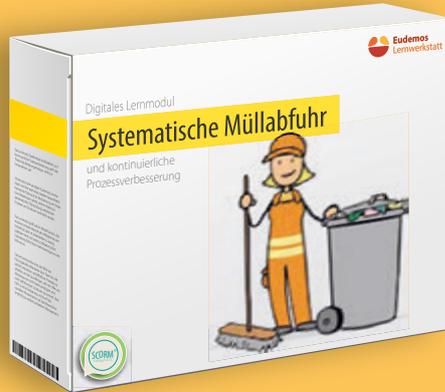
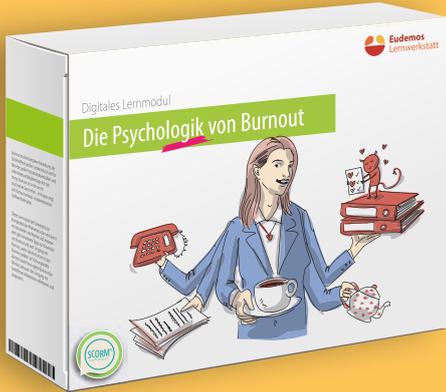
Vereinbarkeit
Beruf-Familie



Kollegiale
Fallberatung



inar
ulen und interdisziplinä-



DIGITALE LERNMODULE



Digitales Lernmodul Partnerschaftliches Führen

ZUSAMMENFASSUNG

Dieses interaktive Lernprogramm zeigt in fünf Kapiteln auf, was unter partnerschaftlicher Führung zu verstehen ist und warum dieser Führungsstil geeignet ist, Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter zu fördern.

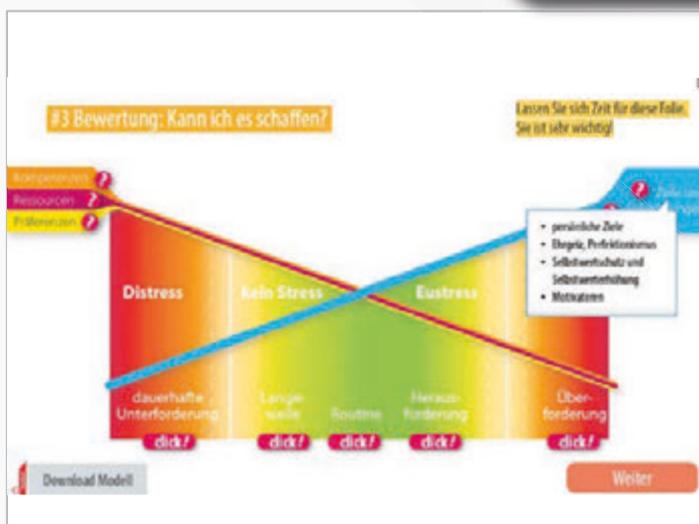
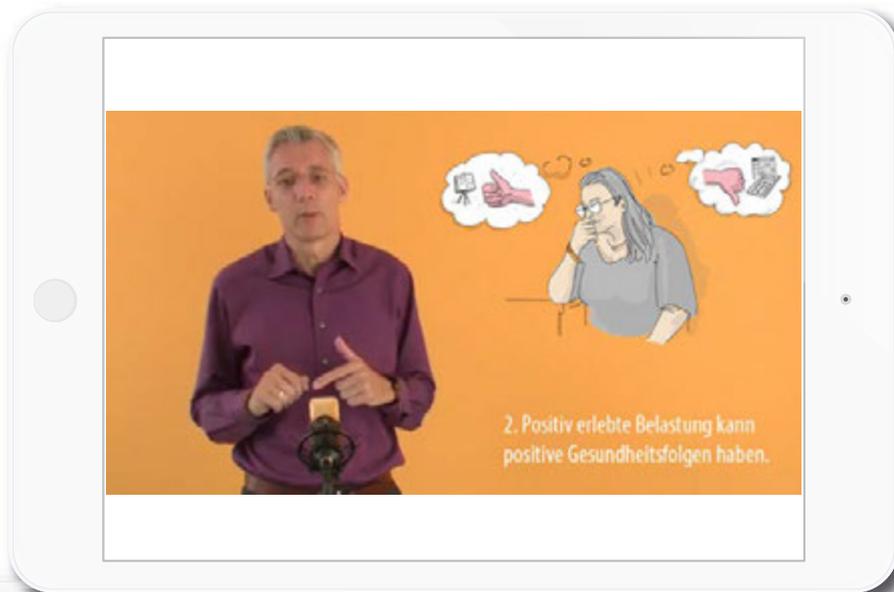
Basierend auf der Annahme, dass eine verbindliche, freundlich-professionelle Zugewandtheit, ein Ernstnehmen der psychologischen Grundbedürfnisse von Menschen,

ihrem Wirkungsdrang sowie ihrer Notwendigkeit von Selbstwertstabilisierung, die Leistungsbereitschaft von Menschen erhöht, vermittelt dieses Lernmodul die folgenden Grundzüge:

INHALT

- Zunächst erfahren Sie, welche Zusammenhänge es zwischen Führung und Gesundheit gibt.
- Anschließend zeigt das Lernmodul, wie Krankheiten entstehen und welchen Einfluss die Arbeitswelt darauf hat.
- Das dritte Kapitel geht auf die psychologischen Grundbedürfnisse ein, die alle Menschen teilen. Es wird anhand anschaulicher Beispiele vermittelt, was geschieht, wenn diese Bedürfnisse bedroht sind. Im Verständnis dieser Grundbedürfnisse liegen die stärksten Hebel für Führungskräfte.
- Darauf aufbauend erklären wir die Entstehung von Stress. Anhand eines ganzheitlich betrachtenden Modells wird vermittelt, unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiter in Stress geraten und wann sie hingegen eine Aufgabe als positive Herausforderung annehmen können.
- Abschließend zeigt das Lernmodul, welche Gründe für Minderleistung es bei Mitarbeitern geben kann und welche Ansatzpunkte Führungskräfte haben, mit den betreffenden Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen bzw. darauf zu reagieren.

Das E-Learning hat eine große didaktische Vielfalt. So wechseln sich Videosequenzen und Lerneinheiten mit interaktiven Modellen ab. Material zum Weiterlesen vervollständigt das Lernangebot.



DAUER

- ca. 60 Minuten

Passendes Seminar
auf Seite 20



Digitales Lernmodul Früherkennung von Fehlentwicklungen bei Mitarbeitern und Fürsorgliche Erstansprache

ZUSAMMENFASSUNG

Dieses Lernmodul erläutert, wie Führungskräfte gesundheitliche und leistungsmäßige Fehlentwicklungen bei Mitarbeitern frühzeitig erkennen können. Im Mittelpunkt steht ein Modell, das sich mit den Ursachen für Minderleistung beschäftigt. Neben Kompetenzproblemen und Werkzeughindernissen ist es gerade der Ressourcenmangel, also z. B. mangelnde Gesundheit, der zu Leistungsproblemen führen kann. Doch auch kulturelle und Führungsaspekte wie auch Motivationsprobleme können Leistungsminderung verursachen.

Spannend ist die Betrachtung unterschiedlicher Rollen, die eine Führungskraft manchmal einnimmt, und aus denen heraus sie agiert. Wir führen aus, dass die meisten dieser Rollen, etwa die des „Therapeuten“ oder des „Retters“ oder des „Freundes“ tatsächlich wenig zielführend sind.

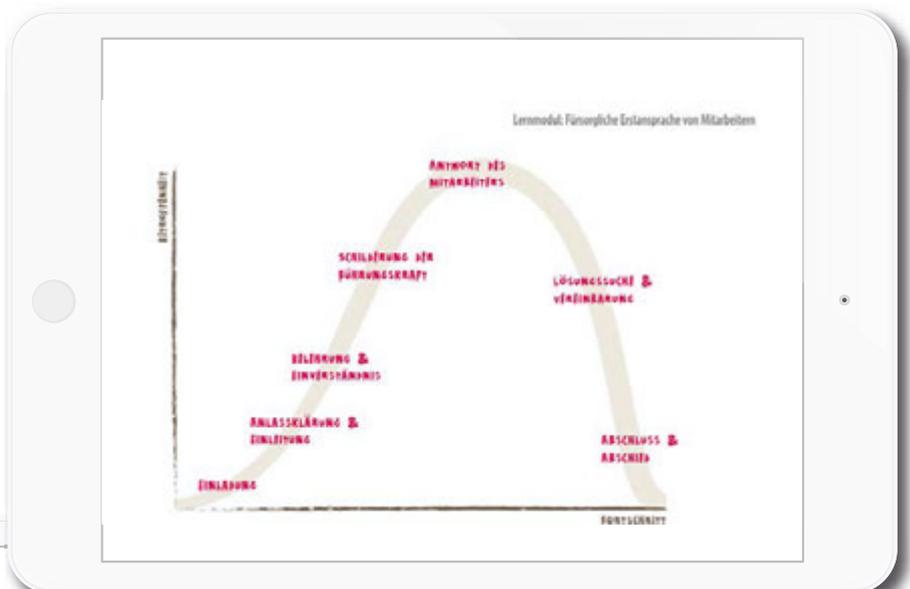
Das Modul stellt einen ausführlichen Gesprächsstrukturleitfaden für eine fürsorgliche Erstansprache vor. Hier spricht die Führungskraft eine/n betroffene/n Mitarbeiter/in an und teilt ihm/ihr ihre Sorge mit. Gemeinsam erarbeiten Mitarbeiter/in und Vorgesetzte/r eine Lösung. Hier gehen betriebliches Entgegenkommen und eigenverantwortliches Handeln des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin Hand in Hand. Das Lernmodul befähigt dadurch Führungskräfte, ihrer Verantwortung und Fürsorgepflicht gerecht zu werden, ohne Grenzen zu überschreiten. Anhand beispielhafter Gesprächssituationen werden Fürsorgegespräche gezeigt und bewertet. Dabei werden verschiedene Ausgangssituationen berücksichtigt und unterschiedliches Verhalten von Mitarbeitern und Führungskräften analysiert.

INHALT

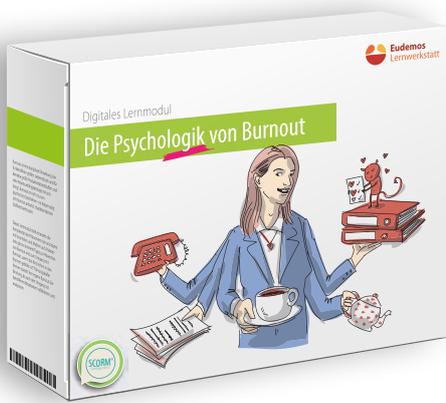
- Einleitung des Fürsorgegesprächs: Die Ziele und den Rahmen klären
- Rückmeldung an den der/die Mitarbeiter/in: Konkrete Beobachtungen mitteilen
- Sich nach dem Befinden des Mitarbeiters erkundigen
- Motivationen und Beweggründe des Mitarbeiters erfragen
- Erwartungen und Zielvorstellungen kommunizieren
- Konkrete Absprachen treffen und Unterstützung anbieten

DAUER

- ca. 60 Minuten



Passendes Seminar
auf Seite 22



Digitales Lernmodul Psychologie von Burnout

ZUSAMMENFASSUNG

Burnout ist eine komplexe Erkrankung, die für Betroffene großen Leidensdruck und für Betriebe große Produktivitätseinbußen und viele Arbeitsunfähigkeitstage mit sich bringt. Burnout ist nicht nur ein psychisches Geschehen - im Körper zeigt sich Burnout anhand charakteristischer Stoffwechsellmuster.

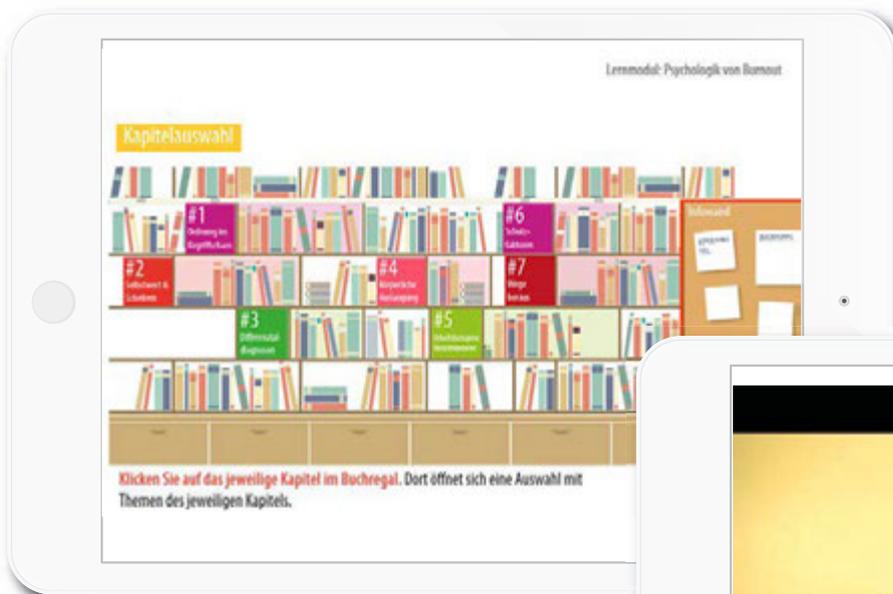
Dieses Lernmodul stellt einerseits die Komplexität des Phänomens dar und räumt mit Vorurteilen und Mythen auf. Andererseits gibt es konkrete Tipps zur Prävention von Burnout und zum Umgang mit Burnout, „wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist“. Führungskräfte können sowohl ihre eigene Burnout-Gefährdung als auch den Umgang mit betroffenen Mitarbeitern reflektieren und analysieren.

INHALT

- Stoffwechselerkrankung Erschöpfungssyndrom: Was passiert im Körper bei Dauerstress?
- Differenzialdiagnose „Erschöpfung“: Welche Krankheiten noch hinter Erschöpfung stecken können.
- Spezialfokus: Neurotransmitterstörung
- Der innere Antreiber: Die Burnout-Persönlichkeit oder: Warum Menschen über ihre Grenze gehen.
- Rahmenbedingungen: ständige Erreichbarkeit und Entgrenzung der Arbeit
- Prävention & Therapiemöglichkeiten
- gefilmtes Interview mit dem Neurologen und Psychiater Hinrich Hörnlein-Rummel aus Berlin

DAUER

- ca. 60 Minuten





Digitales Lernmodul Differenzialdiagnosen von Depression, Angst & Burnout

ZUSAMMENFASSUNG

Das Lernmodul „Differenzialdiagnosen von Depression, Angst & Burnout“ versteht sich nicht als ein normales Lernmodul, sondern ist vielmehr ein umfang-

reiches Nachschlagewerk. Es ermöglicht dem Nutzer, diejenigen Erkrankungen, welche sehr ähnliche Symptome eines Burnouts aufweisen, kennenzulernen und sich einer Diagnosestellung durch einen Facharzt zu nähern.

Es werden einerseits sehr klassische Krankheitsbilder erläutert, wie Laktose-, Gluten- und Fruktoseunverträglichkeit, bei denen die Betroffenen sich häufig nicht über die weitreichenden Symptome und Folgen im Klaren sind. Andererseits werden Erkrankungen beschrieben, deren Differenzialdiagnose zu Burnout gleichfalls schwierig zu stellen ist, die jedoch nicht so geläufig sind, wie bspw. Borreliose, Schlafapnoe, Vitamin-B12-Mangel oder Wechsel- und Nebenwirkungen von Medikamenten.

Das Lernmodul stellt in einer selbst für Laien verständlichen Sprache diverse Krankheitsbilder, deren Entstehung und Symptome, die Diagnosestellung sowie die eventuellen Therapieansätze dar.

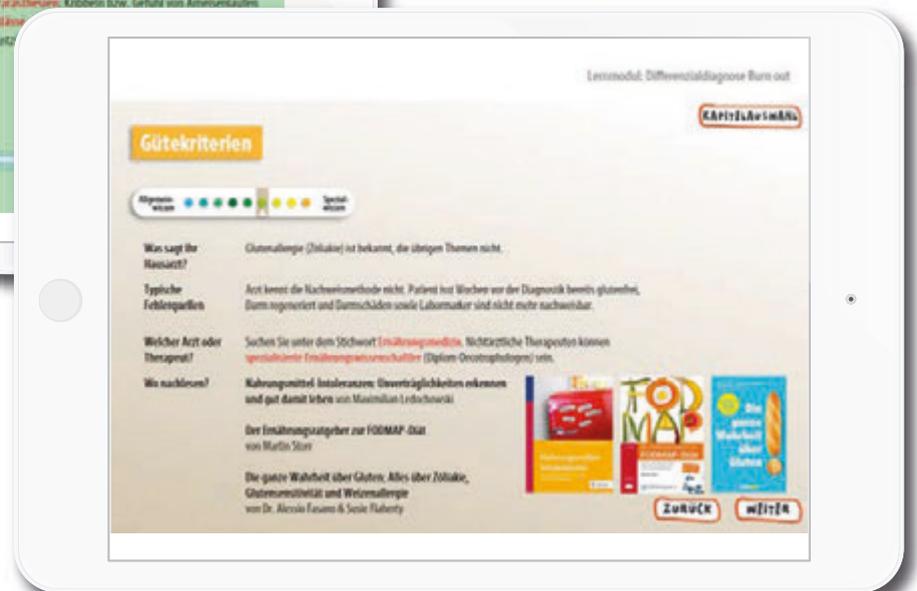
Jedes Kapitel umfasst die genutzten Quellen und Buchempfehlungen. Auch werden dem Nutzer im Downloadbereich ausdrückbare Checklisten für den Arztbesuch sowie die erläuterten Krankheitsbilder, deren Symptome und Diagnosestellung zur Verfügung gestellt.

INHALT

- Die wichtigsten Differenzialdiagnosen mit Erschöpfung als Haupt- oder Nebensymptomatik
- Aufzeigen von Prävention, Diagnose- und Therapiemöglichkeiten
- Aufzeigen geeigneter Therapeuten und ärztlicher Spezialisten

DAUER

- ca. 60 Minuten





Digitales Lernmodul Die körperliche Seite von Stress - Wie Adrenalin, Cortisol & Co. uns krank machen und wie wir uns davor schützen

ZUSAMMENFASSUNG

Das Lernmodul stellt eine für viele Menschen völlig neue Seite von Stress in den Mittelpunkt: die körperliche Seite. Stress ist eigentlich hauptsächlich ein Prozess, der über Nerven, Hormone und das Immunsystem abläuft. Die Psyche entscheidet nur darüber, was als Stress erlebt wird.

Auch neu ist vielen Menschen, dass auch Lebensstileinflüsse, wie die Ernährung, Koffein, Medikamente und andere Faktoren direkt auf das Stresssystem einwirken, ohne Umweg über die Psyche.

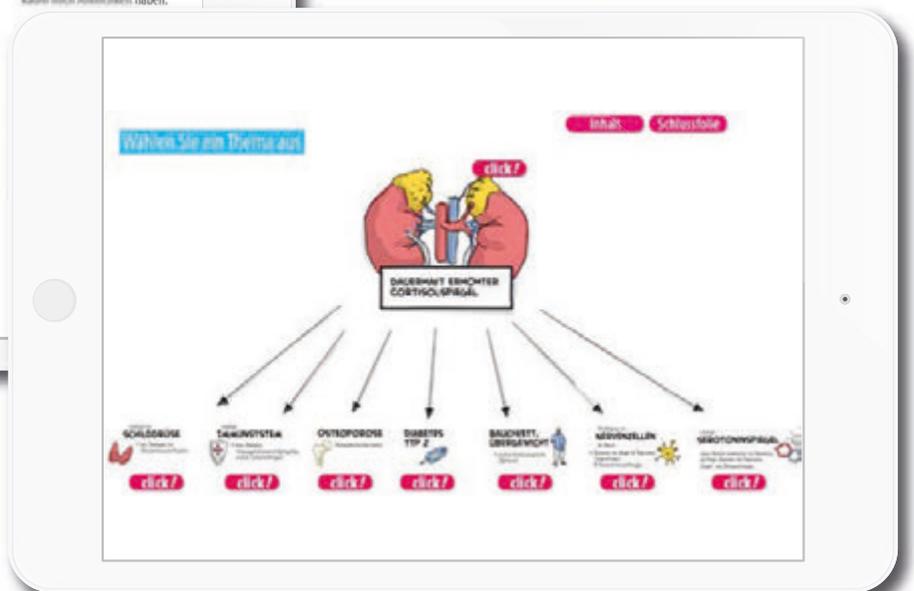
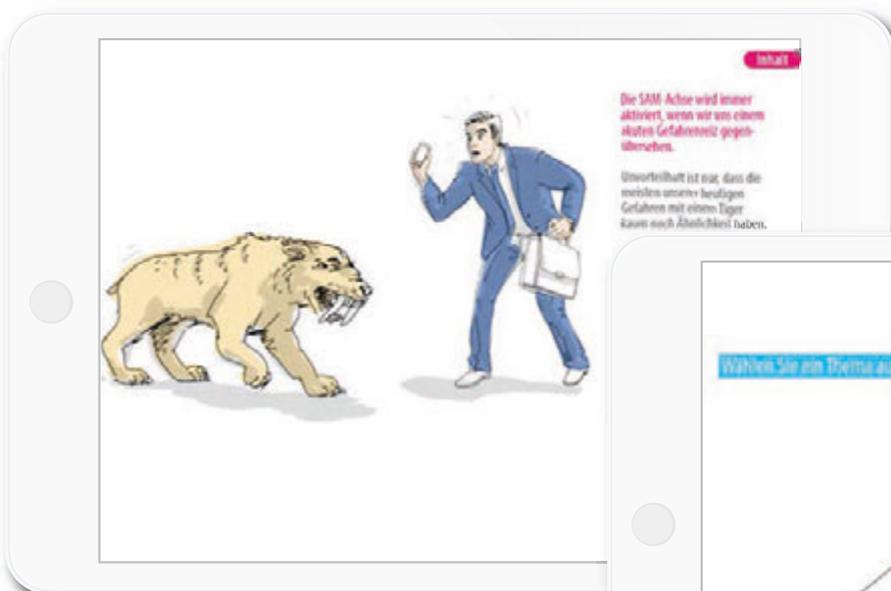
Sie lernen, welche Auswirkungen ein dauerhaft erhöhter Cortisol- und Adrenalin Spiegel auf die Entstehung von Krankheiten hat. Dabei werden folgende Auswirkungen eines dauerhaft hohen Stresspegels besonders beleuchtet:

INHALT

- Schädigung des Immunsystems
- Diabetes
- Übergewicht
- Bluthochdruck
- Schilddrüsenerkrankungen
- Verringerung der kognitiven Leistungsfähigkeit
- einfach umzusetzende Tipps, wie Sie Stresssymptomen im Alltag wirkungsvoll begegnen können

DAUER

- ca. 60 Minuten





Digitales Lernmodul Systematische Müllabfuhr und kontinuierliche Prozessverbesserung

ZUSAMMENFASSUNG

Das Lernmodul „Systematische Müllabfuhr und kontinuierliche Prozessverbesserung“ greift das Thema des Belastungsmanagements in Unternehmen auf.

Anders als in den sonstigen Eudemos-Lernmodulen wird hier statt eines direkten Gesundheitsthemas der Fokus auf die Reduzierung von Stress bzw. Belastungen gelegt, indem Inhalte zur systematischen Überprüfung bestehender Prozesse und Strukturen vermittelt werden.

Das Lernmodul greift auf ein Modell zurück, das etwas im privaten Bereich sehr Alltägliches zum Vorbild hat, aber im Arbeitsleben zu wenig praktiziert wird und somit zu Belastung bzw. Überlastung führt: nicht mehr Benötigtes in den Müll zu tun.

Ziel des Lernmoduls ist es, den Blick der Führungskräfte, Mitarbeiter bzw. Teams für die wirklich relevanten und effektiven Prozesse zu schärfen und sie zu befähigen, sich mit Hilfe von Workshops von nicht mehr benötigten und nicht zielführenden Strukturen zu trennen. Dies führt zu einer Entlastung und durch die verstärkte Konzentration auf das Wesentliche langfristig zu wirklich schlankem Management.

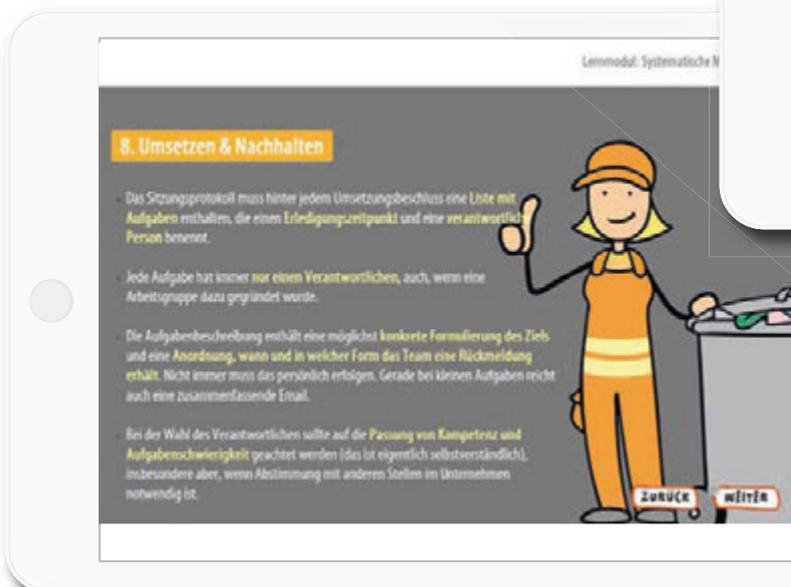
INHALT

- Aufzeigen möglicher Hebel durch heranführende Beispiele
- Grundprinzipien und zentrale Fragestellungen
- Tipps für die Vor- und Nachbereitung der Workshops mit Regeln für gutes Gelingen
- Moderationstipps zeigen Vorgehensweisen und mögliche Hürden auf.
- Workshop-Materialien zum Download erleichtern die Umsetzung.

DAUER

- ca. 60 Minuten

Passender Workshop
auf Seite 23





Digitales Lernmodul Toolbox zur Auswertung & Aufarbeitung der Gefährdungsbeurteilung Psyche

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Lernmodul erhalten die Führungskräfte eine Anleitung, wie die Mitarbeiterbefragung zur Psychische Gefährdungsbeurteilung nach dem Vorgehen von Eudemos aufgebaut ist, wie sie die Befragungsergebnisse interpretieren können und wie der weitere Prozessablauf ist. Sie erhalten eine Übersicht über die Inhalte der Teamworkshops und wie diese protokolliert werden sollen.

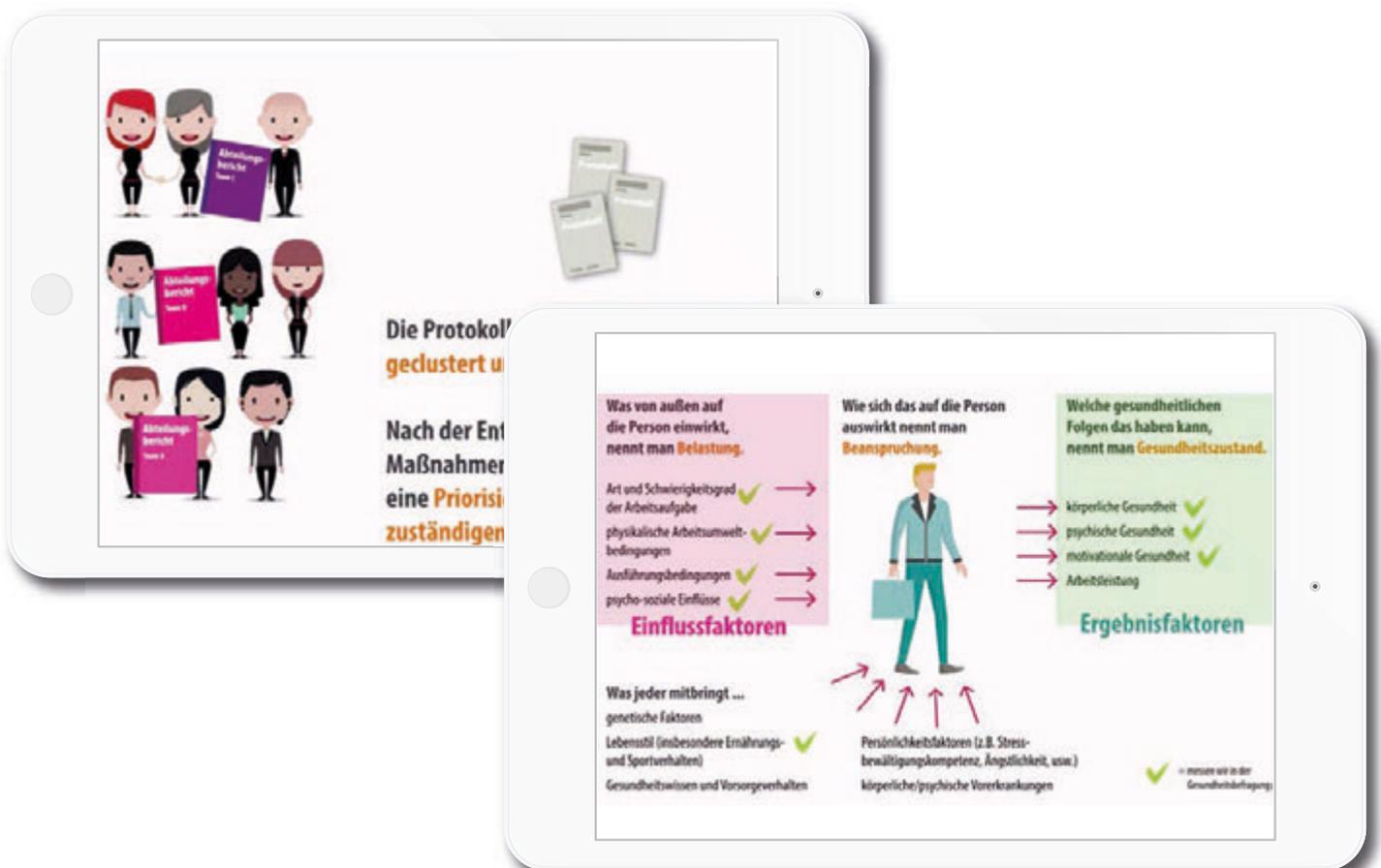
Das Lernmodul erspart Beraterzeit und steigert die Verbindlichkeit und Qualität der Teamworkshops und Protokollergebnisse.

INHALT

- Aufbau des Fragebogens: Skalen, Items usw.
- Interpretation der Daten: Normwerte, Absolutwerte, Red-Flag-Analyse, Impact-Analyse
- Welche Ergebnisse sind wichtig für mein Team?
- Kommunikation der Ergebnisse im Team
- Ablauf der Teamworkshops

DAUER

- ca. 45 Minuten





Digitales Lernmodul Das Ça-va-Gespräch für rückkehrende Mitarbeiter

ZUSAMMENFASSUNG

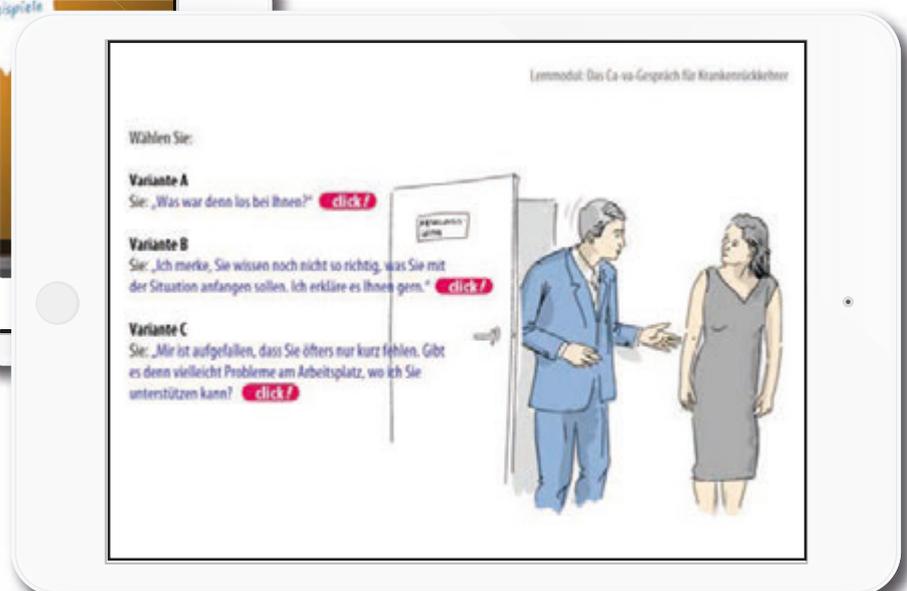
Hinter dem Begriff „Ça va“ verbirgt sich das französische „Wie geht’s?“ Das „Ça-va“-Gespräch dient der Begrüßung von tatsächlich allen Mitarbeitern, die gefehlt haben, unabhängig davon, ob die Ursache krankheitsbedingt, urlaubsbedingt oder eine andere war. Dieses kulturstiftende „Wie geht’s“-Gespräch hat dennoch eine Wirkung auf den Krankenstand insbesondere von Kurzeiterkrankungen ohne Krankenschein. Mitarbeiter merken, dass sie beachtet werden. Sie fühlen sich willkommen geheißen. Gleichzeitig ist dieser Kontaktpunkt geeignet, um auf krankheitsbedingte Fehlentwicklungen aufmerksam zu werden und als Führungskraft entsprechend früh reagieren zu können. Die Überleitung zu Rat- und Hilfsangeboten im Rahmen des BGM ist dann sehr früh möglich.

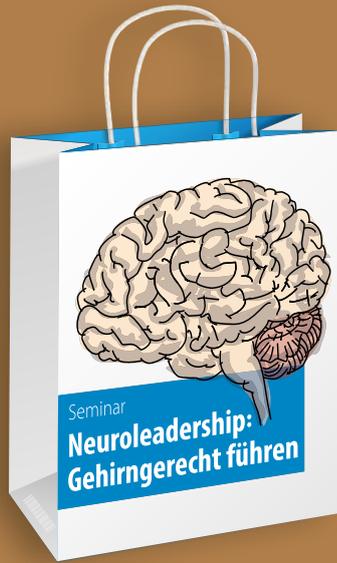
INHALT

- Warum ein „Ça-va“ kulturverändernd wirkt.
- Struktur und Inhalte eines „Ça-va“-Gesprächs
- Gesprächsbeispiele
- Dos und Don'ts eines „Ça-va“-Gesprächs

DAUER

- ca. 30 Minuten





LERNWERKSTÄTTEN & SEMINARE



Seminar Partnerschaftliches Führen – Rollenklärung für Führungskräfte

ZUSAMMENFASSUNG

In dem Seminar erhalten Sie eine Vertiefung der Inhalte, die im Lernmodul vermittelt werden. Hier werden wir auf spezifische Führungssituationen eingehen und diese vor dem theoretischen Hintergrund beleuchten und neue Lösungswege erarbeiten. Der Fokus liegt auf der Reflexion Ihrer eigenen Führungstätigkeit und der Umsetzung der partnerschaftlichen Führung. Gemeinsam mit einem erfahrenen Trainer analysieren Sie konkrete Führungssituationen und diskutieren, wie diese im Sinne eines partnerschaftlichen Führungsstils optimiert werden können. Sie werden für das Auftreten typischer Stressoren sensibilisiert und probieren Möglichkeiten aus, diesen wirkungsvoll zu begegnen.

INHALT

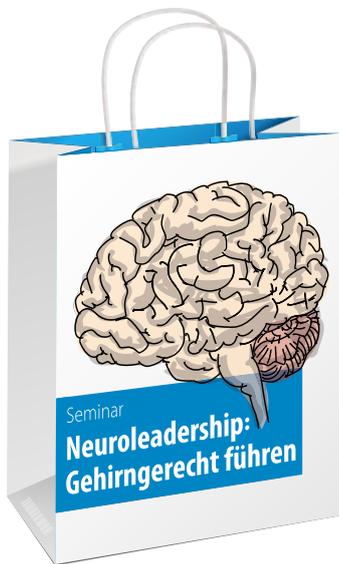
- Das Können-Wollen-Dürfen-Modell: Die Herausforderung des Leistungsmanagements im Spannungsfeld von Motivation, Kompetenzen, Werkzeugen, Ressourcen und Kulturgestaltung.
- Die Rolle der Führungskraft im partnerschaftlichen Führen: Analyse von konkreten Führungssituationen.

DAUER

- 1 Tag



Passendes Lernmodul
auf Seite 10



Seminar Neuroleadership: Gehirngerecht führen

ZUSAMMENFASSUNG

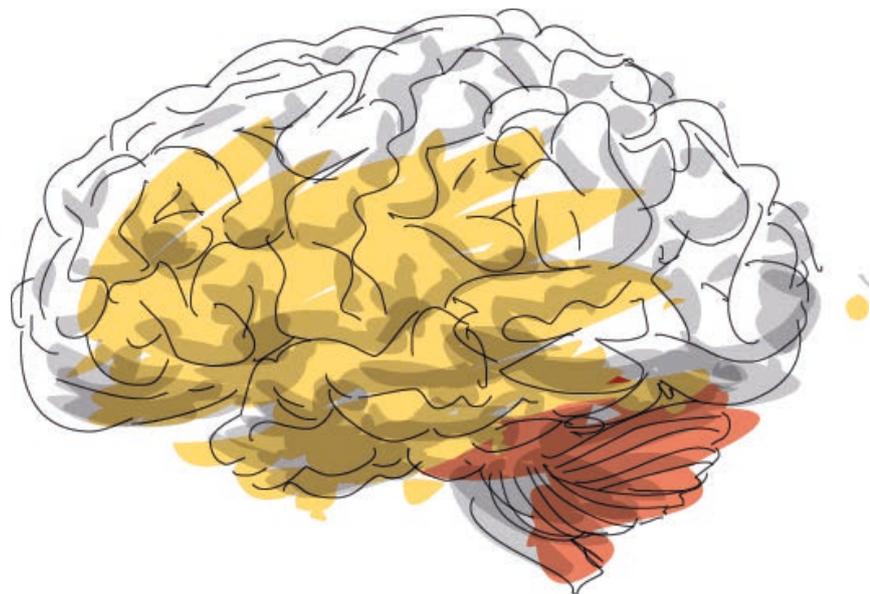
Teilnehmer erreichen durch ihr Führungsverhalten Höchstleistungen mit ihrem Team, indem sie die psychoneurologischen Grundbedürfnisse gezielt beachten und aktiv triggern.

INHALT

- Gehirnfunktion, Emotion, Lernen, Motivation
 - Neurostress: Wie Stress das Gehirn schädigt.
 - Die vier psychologischen Grundbedürfnisse: personale Einflüsse auf Peakperformance
- SCARF: situative Einflüsse auf die Peakperformance
 - Selbsttest zum gehirngerechten Führen
 - Gehirngerechte Führungsprinzipien in der Praxis

DAUER

- 1 Tag





Seminar Früherkennung von Fehlentwicklungen bei Mitarbeitern und fürsorgliche Erstansprache

ZUSAMMENFASSUNG

Die Teilnehmer üben eine fürsorgliche Erstansprache bei auffälligen oder krankwerdenden Mitarbeitern. Wichtige Themen sind die rechtlichen und persönlichen Grenzen im Gespräch, die innere Haltung und die Gesprächsstruktur. Führungskräfte reflektieren die persönlichen Widerstände. Gemeinsam wird festgelegt, wann dieses Instrument nicht (mehr) geeignet ist.

INHALT

- Wirkung der Erstansprache
- Auslöser für ein Fürsorgegespräch
- Vorbereitung des Fürsorgegesprächs: Was will ich erreichen? Wie stehe ich zum Thema und zum Mitarbeiter? Traue ich mir das Gespräch zu? Kann/muss ich jemanden einbeziehen? Was muss/darf ich ansprechen? Welche Informationen sind für den Mitarbeiter wichtig?
- Reflexion der Haltung und der Rolle im Fürsorgegespräch
- typische Phasen während des Gesprächs
- Gesprächsstruktur & Gesprächsführung
- praktische Übungen

DAUER

- 1 Tag

Passendes Lernmodul
auf Seite 11





Methodenworkshop Anleitung für Teamorganisationsansatz: Systematische Müllabfuhr

ZUSAMMENFASSUNG

Im Prinzip ist die systematische Müllabfuhr ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess mit Fokus auf Prozesseffizienz, Vermeidung von Redundanz und Verbesserung der Arbeitsorganisation. Die Teilnehmer lernen, dieses Prinzip mit Hilfe eines strukturierten Workshops in ihren Teams einzuführen bzw. zu verbessern.

INHALT

- das Prinzip „Systematische Müllabfuhr“ kennenlernen und verstehen
- Ansatzpunkte für die Methodik im Team kennenlernen
- praktische Anwendungsbeispiele kennenlernen
- die Methode im Team einführen

DAUER

- 3,5 Stunden

Passendes Lernmodul
auf Seite 15





Seminar Die eigene Gesundheit stärken

ZUSAMMENFASSUNG

Der Inhalt des Seminars ist die eigene Gesundheit und Stressresistenz. Die Teilnehmer erfahren, wie sie diese mit Ernährung, Entspannung und Bewegung, aber vor allem auch durch Bewertungsprozesse und die richtige Durchsicht im Gesundheitssystem stärken können. In diesem Seminar werden Sie durch zwei Trainer von Eudemos die ganze Zeit intensiv und individuell begleitet. Die Trainer stehen Ihnen auch in den Pausen und bei den Mahlzeiten für Fragen und informelle Gespräche zur Verfügung. Einen Tag kommt zudem eine Ernährungsberaterin hinzu, die Ihnen im Einzelgespräch Ihre Fragen beantwortet. Das Seminar richtet sich explizit an Führungskräfte, so dass eine Gemeinsamkeit der Teilnehmer die Führungsverantwortung ist. Es werden praktische Beispiele aus dem Führungsalltag im Seminar aufgegriffen.

Inhalt

ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN STRESS, BURNOUT UND ANDEREN KRANKHEITEN

Theoretische Grundlagen

- Was ist Stress und wie entsteht er?
- Wie entstehen Krankheiten?
- Welche körperlichen Auswirkungen hat Stress? Das Stresshormon Cortisol.
- Psychische Ursachen von Burnout - Selbstwertkonstrukte.
- Körperliche Ursachen von Burnout und Erschöpfung - welche Differenzialdiagnosen gibt es? An welche Ärzte kann ich mich wenden?

Praktische Übungen

- Was sind meine eigenen Stressverstärker?

Einzelgespräch

- ca. 45 Minuten Einzelgespräch mit unserem interdisziplinären Gesundheitscoach

RESILIENZ MIT EINEM GESUNDEN LEBENSSTIL STÄRKEN

Theoretische Grundlagen

- Was Ernährung mit Stress zu tun hat und wie Sie herausfinden, welche Ernährung Ihnen gut tut.
- Warum Bewegung wichtig ist - Einführung in Trainingsprinzipien und Tipps für leicht im Alltag umzusetzende Übungen.
- Was kann durch Entspannungstechniken im Körper erreicht werden?

Praktische Übungen

- Welche Entspannungstechnik ist die richtige für mich?
- Ausprobieren von Entspannungstechniken: Progressive Muskelentspannung, Yoga Nidra und Atemachtsamkeit
- Vorstellen und Verköstigen von einigen gesunden Lebensmitteln
- Ausprobieren von einfachen Sportübungen
- Einführung in den Ausdauersport mit Walken mit XCOs

Einzelgespräch

- **ca. 30 Minuten Einzelgespräch mit unserer Ernährungsberaterin**

ÜBERTRAG AUF DEN (FÜHRUNGS-)ALLTAG

Transfersicherung

- Welche Dinge möchte ich für mich mitnehmen und im Alltag umsetzen?
- die besondere Rolle als Führungskraft
- Umgang mit „schwierigen“ Mitarbeiterfällen

Praktische Übungen

- Besprechung von Fallbeispielen und kollegiale Fallberatung
- Entwicklung eines konkreten Maßnahmenplans

Digitale Lernmodule

Wir empfehlen die Kombination dieses Seminars mit folgenden digitalen Lernmodulen. Die Lernmodule stellt Eudemos in seiner Lernraum-Umgebung zur Verfügung.

- Das Stresshormon Cortisol (siehe Seite 14)
- Psychologik von Burnout (siehe Seite 12)
- Differenzialdiagnosen von Burnout (siehe Seite 13)
- Früherkennung und Fürsorgegespräche (siehe Seite 11)

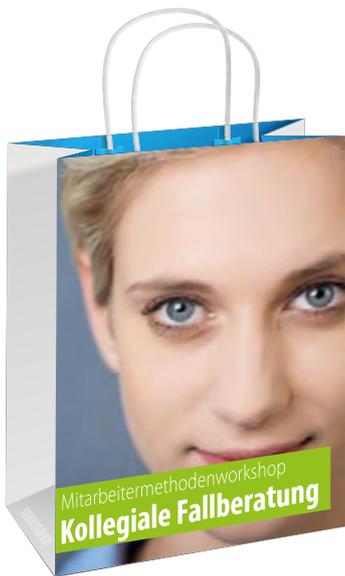
UNTERKUNFT

Wir empfehlen, die Resilienzseminare für Führungskräfte in ausgewählten, in der Natur gelegenen Hotels durchzuführen. Die Führungskräfte sollen sich auch außerhalb der Seminarzeiten erholen und zur Ruhe kommen. Wir planen gezielt Pausen zur eigenen Gestaltung ein, die zum Spaziergehen, Lesen oder Entspannen genutzt werden können.

DAUER

- 2,5 Tage, Start am 1. Tag 10 Uhr, Ende am 3. Tag um 12:30 Uhr mit dem Mittagessen





Mitarbeiter oder Führungskräftemethodenworkshop Kollegiale Fallberatung

ZUSAMMENFASSUNG

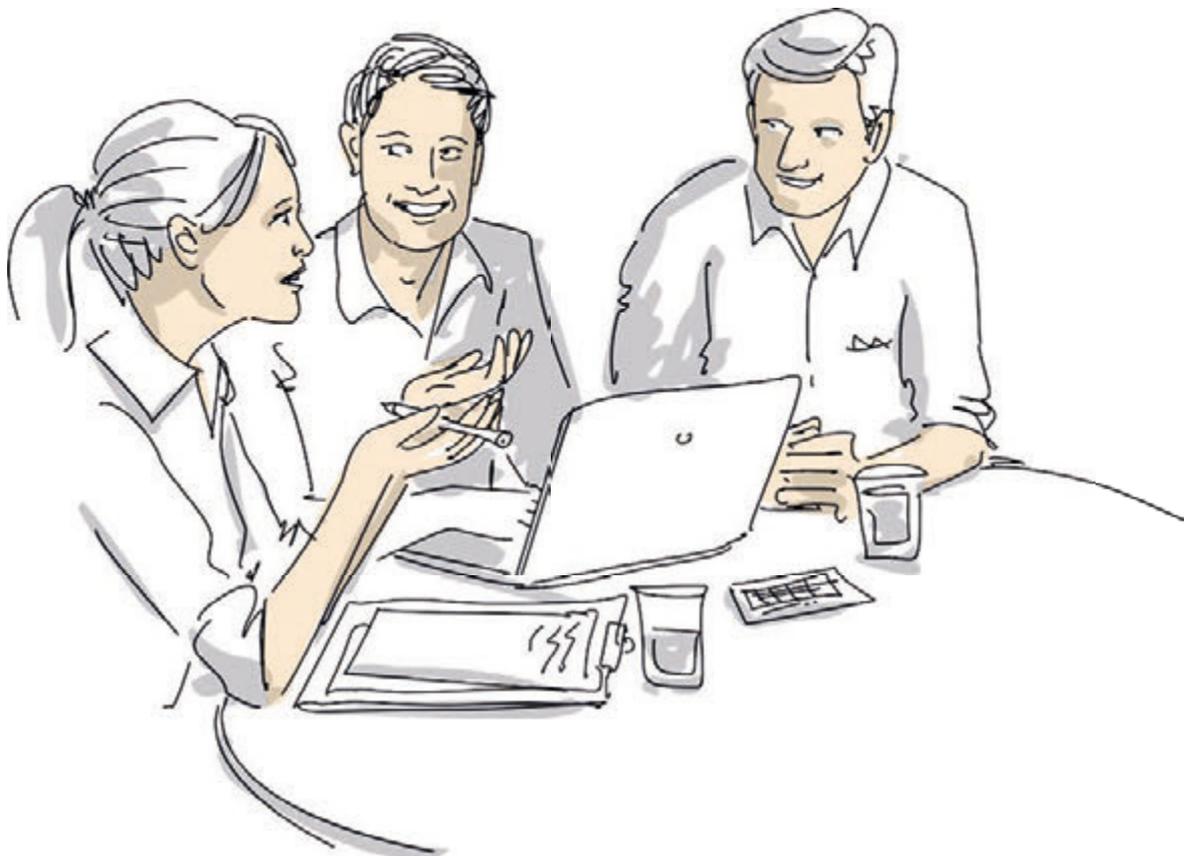
Die „Kollegiale Fallberatung“ wird von Kollegen angeleitet, die für diese Rolle vorbereitet und ausgebildet wurden. Die Lernwerkstatt richtet sich an Führungskräfte, die das Instrument der Kollegialen Fallberatung erlernen und die Methodik in den Teams verbreiten möchten. Er kann aber auch für Mitarbeiter direkt angeboten werden. In dem Workshop wird die Durchführung Kollegialer Fallberatungen praktisch geübt.

INHALT

- die Rolle des Moderators
- die Grundhaltung des Moderators zu den eingebrachten Fällen
- Reflexion der Fallschilderung
- der Weg der Lösungsfindung
- Steuern der Gruppe
- Was nehmen wir mit?

DAUER

- 3,5 Stunden







INTERVENTIONSFORMATE

Interventionsmethode

Der generative Dialog

ZUSAMMENFASSUNG

Manchmal kommen Teams aus der Balance, sei es durch Change, durch häufige Führungswechsel oder durch interne Konflikte. Mit der Methode des „generativen Dialogs“ nach David Bohm werden in Form eines teilstrukturierten Interviews Gespräche mit allen Teammitgliedern einzeln oder in der Gruppe geführt. Das Interview enthält offene Fragen, lösungserzeugende Fragen und Skalenfragen (zur Vergleichbarkeit und Priorisierung der Antworten).

Die Interviewfragen werden so gestellt, dass im Ergebnis des Dialogs:

- ein differenziertes Bild der Interviewpartner zur gegenwärtigen Situation entsteht,
- von den Interviewpartnern vertrauensvoll deutlich gemacht wird, was sich aus jeweiliger Sicht unbedingt und wahrnehmbar ändern muss,
- deutlich wird, wie ein tragfähiges Miteinander konkret in der Praxis aussehen muss und sichergestellt werden kann,
- die Interviewpartner mit eigenen Lösungsvorschlägen gehört werden und einbezogen werden können,
- die Interviewpartner den laufenden Prozess sinnvoll mitgestalten und somit Vertrauen in die Maßnahmen schöpfen und dahinterstehen,
- die Interviewpartner ihre eigene Teilhabe und Verantwortung im weiteren Prozess definieren und sich somit klar im Unternehmen verorten.

Die Führungskraft erhält anschließend eine ausführliche anonyme Ergebnisdarstellung mit Handlungsempfehlungen, die gemeinsam besprochen und abgestimmt wird. Die in diesem Gespräch beschlossenen Maßnahmen stellt die Führungskraft wiederum ihrer Mannschaft vor. So erreicht man kurzfristig eine Verbesserung der Führungskultur, die von Beginn an von jedem getragen wird.





Mitarbeiterworkshop Teamentwicklung

ZUSAMMENFASSUNG

Bei diesem Workshop werden Themen von Führung und Zusammenarbeit im Team reflektiert und aufgearbeitet, die sich positiv auf den Teamspirit auswirken und ein gesundes Miteinander fördern sollen. Der Workshop wird in der Regel als eintägiger Workshop durchgeführt. Da erlebnisorientierte Anteile im Workshop für das Zusammenwachsen von Teams förderlich sind, ebenso wie eine räumliche Distanz zum Tagesgeschäft, empfehlen wir, die Maßnahme als Offsite-Aktivität durchzuführen. Anlässe für die Teamentwicklungsworkshops können beispielsweise sein:

- Bearbeitung der Ergebnisse aus einem Führungskräftefeedback/einer Mitarbeiterbefragung
- Neuausrichtung von Organisationseinheiten
- Aufbau neuer Teams aus unterschiedlichen Bereichen, Phasen hoher Arbeitsbelastung im operativen Tagesgeschäft und aufgrund fordernder Projektarbeiten

INHALT

- Wechselseitiges Kennenlernen der Teammitglieder, auch auf einer nichtfachlichen Ebene, und Förderung von gegenseitigem Vertrauen
- Bearbeitung der Frage: „Wie können wir als Team noch besser zusammenarbeiten?“
- Bessere Kenntnis unterschiedlicher Persönlichkeitsstile und Gruppendynamiken, Integration unterschiedlicher Stärken und Arbeitsweisen im Team
- Bearbeitung von Themen, deren Handlungsbedarf sich aus Führungskräftefeedback und/oder Mitarbeiterbefragung ergeben hat
- Begleitung von Veränderungsvorhaben, Stärkung der Veränderungsbereitschaft, Verarbeitung von Sorgen und Widerständen

DAUER

- 1 Tag



Telefonisches Coaching für Führungskräfte

Persönliches Coaching: „on-demand“

ZUSAMMENFASSUNG

Führungskräfte stehen von zwei Seiten unter Druck: Sie sind für die Umsetzung der strategischen Ziele ihres Unternehmens in ihrem Bereich verantwortlich und gleichzeitig auch dafür, dass die Mitarbeiter die Ziele und Aufgaben kennen, können und in guter Teamarbeit auch effizient umsetzen. Besonders in Stresssituationen oder durch neue (fachliche) Anforderungen entstehen oft Unsicherheiten innerhalb der Führungsrolle bis hin zu Konflikten zwischen Rolle und Selbstbild oder in eigenen Wertvorstellungen. In solchen Situationen ist es professionell, eine passende Begleitung in Form von Coaching in Anspruch zu nehmen. Es ist ganz einfach: Wir vereinbaren mit dem Unternehmen ein Kontingent, die Führungskräfte rufen einfach an oder schreiben uns eine Mail. Wir benötigen lediglich den Namen und stellen der Führungskraft einen Termin in der Regel innerhalb von 7 Werktagen zur Verfügung.

ZIELE DES COACHINGS

- Klärung von fachlichen und persönlichen Fragen rund um einen laufenden Change-Prozess
- Klärung von Rollenunklarheiten und Rollenkonflikten
- Förderung der eigenen Widerstandskraft gegen Stressoren (Förderung von Resilienz)
- Konstruktiver Umgang mit inneren Antreibern (z. B. Perfektionismus)
- Stärkung einer lösungsorientierten Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Stärkung der Teamfähigkeit, auch der Teamverantwortung
- Abbau von Verhaltensmustern, die Unternehmenszielen oder den persönlichen Entwicklungszielen im Wege stehen
- mentale Balance zwischen Selbstbehauptung/Selbstwirksamkeit und Anpassung an veränderte Bedingungen

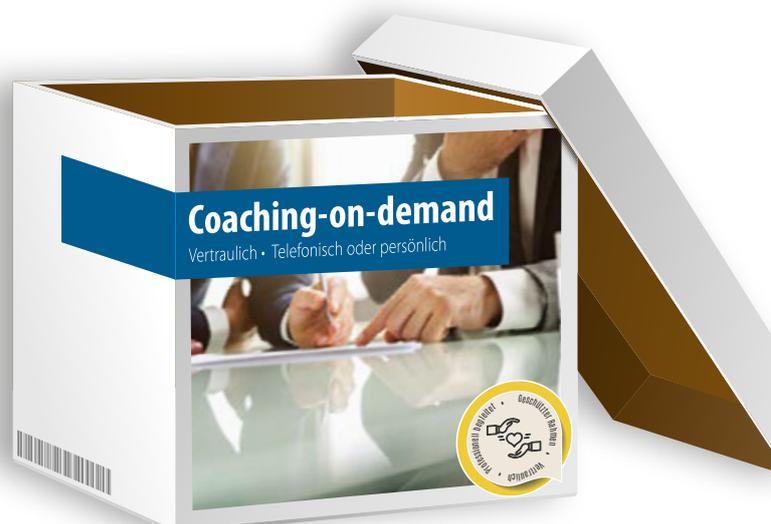
MÖGLICHE THEMEN

Für folgende Themen ist das berufliche Coaching (personenzentriert und systemisch) geeignet:

- Unterstützung bei der eigenen Rollenklärung
- Übernahme einer neuen (Führungs-)Rolle
- Themen des Selbstmanagements
- Reflexion über eigene Werthaltungen und wertekonformes Verhalten im Unternehmen
- persönliche Differenzen mit einem Kollegen oder Mitarbeiter
- Vorbereitung und Durchführung von (auch schwierigen) Mitarbeitergesprächen
- Sorgen um den Gesundheitszustand und die langfristige Einsatzfähigkeit / Leistungsfähigkeit (eines) Mitarbeiters

Format: Telefonisches Beratungsgespräch mit einem ausgebildeten Coach.

Dauer: ca. 90 Minuten, in der Regel 3 - 5 Coachingtermine (oder Telefonate), Transferunterstützung nach ca. 4-6 Wochen



Vertraulich & vertrauensvoll Executive Coaching

ZUSAMMENFASSUNG

Executives, Vorstände, Geschäftsführer sowie fast alle Top-Führungskräfte erhalten kaum Rückmeldungen darüber, wie ihr tägliches Führungsverhalten und ihr Umgang mit anderen Menschen erlebt wird. Über die Auswirkungen ihrer Handlungen können sie oft nur spekulieren, denn sie erfahren nur selten konstruktive, wertschätzende Rückmeldungen auf Augenhöhe. In den Leitungsrunden dominieren Strategien des Machterhalts und der eigenen Absicherung.

Fachlich entstehen daraus schnell Defizite, weil sich Handlungsmuster einspielen, die sich Veränderungen und geänderten Anforderungen nicht anpassen können und ihnen damit nicht gerecht werden.

Menschlich entsteht existenzieller Stress, weil echte Beziehungen, die auf unbedingter Wertschätzung und Vertrauen beruhen, nicht mehr eingegangen und erlebt werden können. Denn auch auf der Beziehungsebene setzen sich im Top-Management schnell strategische Mechanismen durch. Existenzieller Stress begünstigt gleichzeitig einen Teufelskreis, indem er Psyche und Körper schwächt und noch mehr Energie für die Aufrechterhaltung der scheinbar notwendigen Mechanismen zur Stabilisierung der eigenen Position bindet.

Executive Coaching unterbricht diesen Kreis und die Musterbildung. In den Coachinggesprächen entstehen neue, positive emotionale Erfahrungen, ein authentisches Bewusstsein für eigene Stärken und Potenziale und ein innerer Nährboden für Gelassenheit und Lösungsorientierung.

Die Executive Coaches von Eudemos sind auf Universitätsniveau speziell für die Arbeit mit Top-Managern ausgebildet und verfügen über langjährige Erfahrung in der Begleitung von Spitzenführungskräften. Sie ermöglichen das Erleben von neuem Vertrauen, spiegeln aufrichtig und klar die Wirkungen der Führungstätigkeiten zurück und eröffnen auch durch Weitergabe ihrer eigenen Lebens- und Führungserfahrung neue Handlungsräume. Das Eudemos Executive Coaching orientiert sich dabei ausdrücklich an den Prinzipien der Humanistischen Psychologie und setzt nur dazu kompatible Methoden ein, wie personenzentrierte Beratung oder systemische Beratung.

Nach ersten persönlichen und natürlich vertraulichen Gesprächen sind auch telefonische Coachinggespräche möglich.



Interdisziplinäre Gesundheitsberatung

Vertrauliche Gesundheitsberatung und Orientierung im Gesundheitssystem

Und was, wenn es kein Burnout ist? Die Entdeckung, dass psychische Erkrankungen häufig eine körperliche Ursache haben können, ist für viele Menschen zumindest neu, meist schockierend: etwa, dass Glutenunverträglichkeit, die keine Zöliakie ist, eine Depression auslösen kann, dass ein Eisenmangel ohne Anämieanzeichen Müdigkeit, Erschöpfung und fast einen Burnout bedingen kann, dass ein starkes Antibiotikum Angstattacken auslösen kann.

Wir sind nicht allein mit unserer Sichtweise. Das Forschungsgebiet der Psycho-Neuro-Endokrino-Immunologie, die Ernährungsmedizin, die Paleo-Forschung, die Forschung zu FODMAPs, zum Leaky-Gut-Syndrom sowie die Forschungen und Erkenntnisse der orthomolekularen Medizin sind die Quellen und Ideengeber des tieferen Verständnisses der menschlichen Gesundheit bei Eudemos.

Die interdisziplinäre Gesundheitsberatung möchte und kann den Arzt nicht ersetzen. Wir haben aber vor allem eines, was ein Arzt nicht hat: Zeit. Wir haben Zeit, mit Ihnen Ihre Krankengeschichte zu analysieren. Wir können Querbezüge herstellen, zwischen privaten und beruflichen und körperlichen Themen. Wir kennen andere Therapierichtungen, sind dabei aber konsequent nicht „esoterisch“. Das bedeutet, unser Wissen ist streng wissenschaftsbasiert.

Wenn Sie mit Ihrem Unternehmen einen Beratungs-Vertrag bei uns abschließen, können Ihre Mitarbeiter und/oder Führungskräfte das interdisziplinäre Gesundheitscoaching bei uns in Anspruch nehmen. Die Abrechnung erfolgt einzeln oder in einem Kontingent.

AN WEN RICHTET SICH DIE INTERDISZIPLINÄRE GESUNDHEITSBERATUNG?

Die Gesundheitsberatung richtet sich an belastete Mitarbeiter/innen mit folgenden Auffälligkeiten:

- Erschöpfungsanzeichen (Schlafstörungen, Konzentrationsschwäche, nachlassende Leistungsfähigkeit, depressiv-bedrückte Stimmungslage, Müdigkeit nach der Arbeit usw.)
- privat bedingte Krisen, die stark belastend sind oder waren
- häufige Infekte, Grippe und Erkältungen
- Tinnitus
- Erschöpfungszustand nach Krebstherapie oder Operation
- psychische Auffälligkeiten, depressive oder Angstsymptome
- Kopfschmerzen, Migräne
- Übergewicht, Diabetes Typ 2, metabolisches Syndrom
- Frauen mit Menstruationsschmerzen oder dem prämenstruellen Syndrom und damit verbundenen häufigen Ausfallzeiten
- Menschen mit Allergien und Nahrungsmittelunverträglichkeiten und deren Folgeerscheinungen
- Menschen, die einen Burnout hatten, jetzt wieder arbeiten kommen, aber erneut Anzeichen von Überlastung zeigen
- Menschen mit multipler chemischer Sensitivität, Fibromyalgie, Elektrosensibilität usw.

Format: Telefonisches Beratungsgespräch mit einem interdisziplinären Gesundheitsberater (bis zu 4 Stunden).

Ergebnis: Konkrete Handlungsoptionen und Orientierung im Gesundheitssystem sowie Unterstützung bei der Arzt- und Therapeutenwahl.

Inhalt

- Analyse des Anlasses und der subjektiv erlebten Belastung (Situationsmerkmale) und Beanspruchung (erlebtes Stresslevel und ggf. erste körperliche / psychische Anzeichen für Erschöpfung)
- Analyse der individuellen Strategien zur Erholung, Arbeitszeiteinteilung
- Analyse des Lebensstils im Sinne von Sport, Entspannung und Ernährung
- Erfassung der aktuellen Krankheitsgeschichte
- Medikamentenwechselwirkungsanalyse bei Bedarf
- Beratung bei der Arztwahl / Recherche zu Spezialisten in Wohnortnähe
- Protokoll des Gesprächs als Anschreiben an den ausgewählten Arzt

Ablauf der interdisziplinären Gesundheitsberatung

1. Der Mitarbeiter kontaktiert uns unter gesundheitsberatung@eudemos.de oder **02223 296667-22** und es wird ein Termin mit einem Gesundheitsberater vereinbart.
2. Im Beratungsgespräch ermittelt der idG-Berater die Krankengeschichte und familiäre Vorbelastungen, erfasst aktuelle Symptome, Medikamente, private Lebenssituation, arbeitsbezogene Ursachen sowie bisherige durchgeführte Diagnostik und Therapien und bündelt diese Informationen in einem Protokoll. Der Gesundheitscoach erarbeitet mit dem Mitarbeiter einen Maßnahmenplan (welche ärztliche Fachrichtung, welche anderen Therapeuten sind notwendig, Lebensstilcoaching, Beratung zur Lösung privater oder arbeitsbezogener psychischer und sozialer Probleme).
3. Es werden Folgegespräche vereinbart, in denen die Ergebnisse aus den Maßnahmen, die der Mitarbeiter in der Zwischenzeit durchgeführt hat, besprochen und neue Maßnahmen entwickelt werden.
4. Wir sammeln die Stunden auf einer Liste. Am Ende jedes Monats werden sie in anonymer Form mit Ihrem Unternehmen abgerechnet. Eine Vertrauensperson des Betriebsrates kann eine Liste mit den Namen aller Coachingteilnehmer erhalten und stichprobenartig die Korrektheit der abgerechneten Stunden überprüfen.



Die Gesundheitsberater von Eudemos unterliegen dem Äquivalent der ärztlichen Schweigepflicht.

Eudemos GmbH & Co. KG

Bornheimer Str. 127

53119 Bonn

Telefon +49 228 299759-00

Fax +49 228 299759-99

Email info@eudemos.de

www.eudemos.de