

Trainingskonzepte

Im Folgenden können Sie die Konzepte von bereits durchgeführten Trainings und Seminaren einsehen.

Jedes Training wird nach Ihren speziellen Zielvorstellungen und Wünschen mit Ihnen gemeinsam konzipiert. So kann eine nachhaltige Wirkung erzielt werden.

Die Teilnehmerunterlagen werden für jedes Training individuell zusammen gestellt.

Übersicht:

Age-Management – Demographischer Wandel

- Pro-age – Fit bis zur Rente 3
- Führung von Teams mit heterogener Altersstruktur 4

Eigenkompetenz

- Mentales Stressmanagement 6
- Regenerationstraining 7
- Life-Balance 8
- Burn-out-Prävention 9

Soziale Kompetenz

- Umgang mit mentalen Belastungen 10
- Resilienztraining 11
- Teamtraining 12

Führungskompetenz

- Konfliktmanagement und Mobbing-Prävention 13
- Burn-out erkennen und gegensteuern 14
- Betriebliche Suchtprävention: 15
 - Information und Basiswissen 16
 - Praktischer Umgang mit alkoholauffälligen Mitarbeitern 19
 - Weitere Maßnahmen 19
- Fehlzeitengespräche 20

Pro aktiv - Fit bis zur Rente

Mit dem demographischen Wandel ergeben sich weit reichende Konsequenzen und Veränderungen, dieses gilt auch für die Arbeitswelt.

Angesichts des zu erwartenden Rückgangs junger Beschäftigter, werden zunehmend die Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen älterer Mitarbeiter gebraucht. Wissenschaftlich ist nachgewiesen: Es gibt keinen generellen belegbaren Leistungsabbau. Das Leistungsniveau geht mit dem Älterwerden nicht zurück, sondern es vollzieht sich ein Leistungswandel. Das Spektrum der Leistungsfacetten ändert sich.

Um diese persönlichen und institutionellen Herausforderungen bewältigen zu können, sind Ideen und Maßnahmen gefragt, die die Motivation und Gesundheit der Beschäftigten erhalten. Dazu soll dieses Seminar beitragen.

Zielgruppe:

Alle Mitarbeiter/-innen aus allen Bereichen, die ihr Wohlbefinden, sowie ihre individuelle Leistungsfähigkeit erhalten und adäquat an ihrem Arbeitsplatz einsetzen wollen.

Seminarziele:

- Sie schaffen sich Möglichkeiten, Ihren beruflichen Anforderungen weiterhin positiv begegnen zu können.
- Ihre eigenen Leistungsmöglichkeiten und Kompetenzen werden Ihnen bewusst.
- Sie entwickeln Ihre persönlichen Strategien, mit denen Sie bis zum Renteneintritt motiviert, gesund und leistungsfähig bleiben können.
- Sie schaffen sich Wege ein konstruktives Zusammenwirken der Generationen zu ermöglichen.

Inhalte:

Den eigenen Leistungswandel wahrnehmen und nutzbar machen:

Auseinandersetzung mit den Veränderungen und Anforderungen:

Methoden:

Kurzvorträge, Einzel- und Gruppenarbeit, Arbeit mit kreativen Medien, Resilienztest (Psychische Widerstandskraft) mit Auswertung, Erfahrungsaustausch, Entspannungs- und Imaginationsübungen

Teilnehmerzahl:

Ca. 12 TeilnehmerInnen

Trainingsdauer:

2 Tage mit jeweils 8 x 45 Minuten, zzgl. Pause

Führung von Teams mit heterogener Altersstruktur

Der demographische Wandel in Deutschland macht sich in vielen Branchen schon deutlich bemerkbar. Es wird immer schwieriger junge, neue Kräfte zu rekrutieren und ältere bis zum Rentenalter zu halten.

Das Aufgabenfeld vieler Bereiche hat sich sehr stark gewandelt und die Berufsbilder verändert sich gravierend. Die psychischen und mentalen Belastungen haben sehr stark zugenommen und die MitarbeiterInnen in vielen Bereichen sind enorm gefordert.

Eine Führungsaufgabe wird sein, die Leistungsfähigkeit von älteren Mitarbeitern zu erhalten und Synergieeffekte durch gemeinsames Arbeiten mit Jüngeren zu verstärken.

Die Teilnehmer wissen, was sie von jüngeren und was sie von älteren Mitarbeitern erwarten können. Die Modelle des Leistungsdefizits und Leistungswandels werden gegenübergestellt und nachvollzogen.

Die Teilnehmer erkennen Generationskonflikte als ein Auslöser von Dysfunktionen bei der gemeinsamen Arbeit von Jungen und Älteren. Die verschiedenen Generationen leben überwiegend nach verschiedenen Werten. Auch das Berufsbild kann sehr unterschiedliche sein.

Zielgruppe:

Führungskräfte aller Bereiche

Seminarziele:

- Sie entwickeln Strategien, mit denen Sie dazu beitragen, das Mitarbeiter bis zum Renteneintritt motiviert, gesund und leistungsfähig bleiben können.
- Sie schaffen Wege, ein konstruktives Zusammenwirken der Generationen zu ermöglichen.

Methoden:

Kurzvorträge, Gemeinsame Erarbeitung von Einzelthemen mit Hilfe von Gruppenarbeit, Arbeit mit kreativen Medien, Erfahrungsaustausch und Praxisbeispiele im Plenum

Teilnehmerzahl:

Ca. 12 TeilnehmerInnen

Trainingsdauer:

2 Tage mit jeweils 8 x 45 Minuten, zzgl. Pausen

Folgende Tools können für die Seminare oder flankierend zur Verfügung gestellt werden:

- Resilienztest (Test zur Verdeutlichung der psychischen Widerstandskraft)
- Arbeitsbewältigungsindex (WAI), ein Untersuchungsinstrument insbesondere für den betrieblichen Gesundheitsschutz
- Mitarbeiterbefragung – „Gesundes Arbeiten“, bietet ein umfassendes Bild von der Gesundheits- und Belastungssituation im Betrieb, auch unter Altersgesichtspunkten
- Perspektivengespräch mit älteren Beschäftigten
- Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen
- Entwicklung von Handlungsansätzen und Betriebsvereinbarungen

Mental fit bleiben - Im Job und für die Familie

Ständig werden irgendwelche Anforderungen an uns gestellt, auf die wir reagieren müssen. Das kostet oft viel Kraft, Energie. Die Fähigkeit, sich ständig auf etwas Neues einzustellen, wird von uns erwartet.

Die Wünsche und Anforderungen kommen aus verschiedenen Richtungen. Partner, Partnerinnen, Arbeitgeber, Kollegen, Kinder, Freunde, alle fordern ihren Teil. Das alles unter einen Hut zu bringen ist nicht einfach und gerät manchmal in Schieflage. Dann ist die Balance der verschiedenen Lebensbereiche gestört.

Neben den körperlichen Belastungen spielen die mentalen Belastungen eine immer größere Rolle.

Stress und die Gefahr auszubrennen (Burn-out) beziehungsweise großer Druck wird, laut einer Studie der Techniker Krankenkasse, von den 40- bis 50 jährigen besonders intensiv empfunden. Diese Altersgruppe ist sehr stark davon betroffen.

Druck macht vor allem, dass sich die Arbeit in vielen Bereichen immer weiter verdichtet. Häufig wird am Limit gearbeitet. Termindruck, Hetze und Informationsflut werden am meisten beklagt.

80 % der Deutschen empfinden Stress als größte Quelle von Unwohlsein und Problemen.

Sie können etwas tun, trotz dieser Belastungen, mental fit und gesund zu bleiben:

Module:

Stressmanagement und Work-Life-Balance

Burn-out- Gefahren erkennen und gegensteuern

Stärkung der psychischen Widerstandskraft

Trainingsdauer:

2 Tage mit jeweils 8 x 45 Minuten, zzgl. Pausen

Teilnehmerzahl:

Max. 14 Teilnehmer/ innen

Regenerationstraining

Wieder erholsam schlafen

„Der Schlaf ist wie eine Taube: Streckt man die Hand nach ihr aus, setzt sie sich darauf; greift man nach ihr, fliegt sie weg“
(Paul Dubois 1905)

Zielgruppe:

- Mitarbeiter ab 45 Jahren mit langjähriger Schichtarbeit als Teil des Age-Managements
- Alle Mitarbeiter mit Schlafproblemen

Für die Regeneration ist erholsamer und ruhiger Schlaf unerlässlich und der allerwichtigste Faktor. Ohne ihn können wir nicht auftanken und auch nicht leistungsfähig bleiben.

In diesem Seminar lernen Menschen mit Schlafproblemen Schritt für Schritt wieder zu einem erholsamen Schlaf zu finden.

Dieses Seminar besteht aus folgenden Bausteinen:

Information:

Die Teilnehmer erfahren, was alles wichtig ist für einen guten und gesunden Schlaf. Was gibt es für Schlafstörer und wie sieht eine gesunde Schlafumgebung aus? Ruhiger und erholsamer Schlaf braucht Schutz vor Lärm, vor störendem Licht und störender Wärme. Wie wirkt sich Alkohol und Medikamente oder auch Essen auf die Qualität des Schlafes aus? Was ist die biologische Uhr?

Mit Hilfe eines Tests können Teilnehmer für sich herausfinden zu welchem Schlaftyp sie gehören. Es gibt ausgeprägte „Morgenmenschen“ und „Abendmenschen“. Diese Erkenntnisse können zu einem verbesserten Ablauf des Alltags beitragen.

(Dieser Test wird vom Institut für Arbeitsphysiologie der Universität Dortmund zur Verfügung gestellt.)

Die innere Haltung und der Umgang mit Schlafstörungen:

Viele Menschen sind in einem psychologischen Teufelskreis gefangen. Ängste und negative Erwartungshaltungen wirken sich störend aus.

Wer Probleme hat einzuschlafen, bei dem ist die Angst wieder nicht einschlafen zu können, sehr groß.

Auch bei langjähriger Schichtarbeit, insbesondere bei Nachtschicht und auch mit zunehmenden Alter der Mitarbeiter, kommt es oft zu Schlafproblemen.

Die Teilnehmer lernen die Ursachen für die bereits aufgetretenen Schlafstörungen zu ergründen und individuelle Hilfestellungen werden erarbeitet.

Entspannungstechniken und schlaffördernde Maßnahmen:

Das Freizeitverhalten der Teilnehmer wird kritisch hinterfragt und die Bedeutung schlaffördernder Maßnahmen wird dargestellt.

Module aus verschiedenen Entspannungstechniken werden vorgestellt und eingeübt. (Autogenes Training, Qi Gong, Selbstsuggestionen und Imaginations-Übungen, Bewegungs- und Mentalübungen)

Ziel ist es, die passenden Übungen herauszufinden, damit jeder Teilnehmer für sich ein individuelles Trainingsprogramm zusammenstellt, welches er zu Hause allein und mit Erfolg fortsetzen kann.

Jedem Teilnehmer wird eine Übungs- CD des Trainers zur Verfügung gestellt.

Methoden:

Kurzvorträge, Gruppenarbeit, Stillarbeit, Arbeit mit kreativen Medien, Test mit Auswertung, Erfahrungsaustausch, Entspannungs- und Imaginationsübungen

Seminardauer:

2 Tage= 2 x 8 Trainerstunden

Gruppengröße:

Max. 12 Teilnehmer

Stressmanagement und Life-Balance-Training

Training für Führungskräfte und Mitarbeiter, die die Gewichtung ihrer Lebensbereiche neu definieren möchten

Ständig werden irgendwelche Anforderungen an uns gestellt, auf die wir reagieren müssen. Das kostet oft viel Kraft, Energie. Die Fähigkeit, sich ständig auf etwas Neues einzustellen, wird von uns erwartet.

Die Wünsche und Anforderungen kommen aus verschiedenen Richtungen. Partner, Partnerinnen, Arbeitgeber, Kollegen, Kinder, Freunde, alle fordern ihren Teil. Das alles unter einen Hut zu bringen ist nicht einfach und gerät manchmal in Schieflage. Dann ist die Balance der verschiedenen Lebensbereiche gestört.

Das Life-Balance-Training ermöglicht Ihnen Ihrem Leben einen neuen Dreh zu geben und Wege zu mehr Ausgeglichenheit und Zufriedenheit zu finden.

Trainingsziele:

- Strategien zu entwickeln, trotz hoher Belastung körperlich und seelisch gesund zu bleiben und am Leben teilzunehmen
- Den eigenen Biorhythmus von Leistung und Erholung beachten.
- Das Erlernen von individuellen Entspannungstechniken und durch aktive Erholung abzuschalten

Modulkomponenten:

- Welche Art von Anspannung erlebe und empfinde ich als unangenehm? In welchem Lebensbereich?
- Welche Körperreaktionen werden wahrgenommen?
- Wie sieht meine Life-Balance aus?
- Auseinandersetzung mit der persönlichen Wertehierarchie: Was macht mein Leben lebenswert?
- Bestandsaufnahme neuer Ziele
- Atem- und Entspannungstechniken, die überall anwendbar sind
- Übungen, sich dem äußeren Druck zu entziehen
- Den Biorhythmus wahrnehmen und bewusster Umgang mit dem Körper

Trainingsdauer:

2 Tage mit jeweils 8 x 45 Minuten, zzgl. Pausen

Teilnehmerzahl:

Max. 12 Teilnehmer/ innen

Feuer und Flamme

Stressmanagement – Burn-out-Prävention

Zielgruppe:

Engagierte und hoch motivierte Fach- und Führungskräfte, die daran interessiert sind, ihre körperlichen und mentalen Leistungsgrenzen kennen zu lernen.

Stress kennt jeder und er hat verschiedene Gesichter. Stress kann belebend sein und lässt den Alltag interessant werden. Stress kann aber auch unzufrieden und krank machen.

Dann wird er meistens als eine unangenehme und beeinträchtigende Spannung erlebt. Kann dieser Stress nicht aufgelöst werden, kommt es oft zu ersten körperlichen Stressanzeichen, wie Spannungskopfschmerz und Konzentrationsproblemen. Besonders die Führungskräfte und MitarbeiterInnen, die viel Kontakt mit Menschen haben, sind hohen körperlichen und mentalen Belastungen ausgesetzt.

Burn-out ist ein schleichender Prozess des Ausbrennens, der geprägt ist von starker körperlicher und/oder seelischer Erschöpfung, von Krankheit, Negativismus und dem Gefühl der Sinnlosigkeit.

Im Verlauf des Seminars werden Möglichkeiten erarbeitet, einem Burn-out-Syndrom vorbeugen.

Die TeilnehmerInnen erkennen im Seminar, dass ein effizientes Stressmanagement ein entscheidendes Element zum Aufbau von Energie, Leistungsfähigkeit und Arbeitsfreude, zur Ausgeglichenheit und zur Zufriedenheit mit sich selber und mit ihrer Umwelt ist.

Seminarinhalte:

Informationen mit Hilfen zur Selbsteinschätzung

Angebote mit dem Ziel der Verhaltensänderung

Seminarziele:

- Verhaltensänderungen bei schädigenden Lebensgewohnheiten, die Stress mit verursachen, wie z.B. gestörter Biorhythmus – Schlafstörungen.
- Das Erlernen von individuellen Entspannungstechniken
- Persönliche Stressfaktoren kennen lernen und reduzieren
- Strategien zu erlernen, die befähigen, trotz hoher Belastung körperlich und seelisch gesund zu bleiben
- Das Erlernen von Bewältigungsstrategien

Trainingsdauer:

2 Tage, jeweils 8 x 45 Minuten, zzgl. Pausen, außerhalb mit einer Übernachtung,

Teilnehmerzahl:

Max. 12 Teilnehmer/ innen

Umgang mit mentalen Belastungen

Die mentalen Belastungen am Arbeitsplatz sind gegenüber den körperlichen Belastungen mittlerweile gravierend geworden und nehmen einen wesentlich größeren Raum ein. Sie werden vielfältig erlebt. Sie beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit, das berufliche Selbstbewusstsein und die Gesundheit des Mitarbeiters insgesamt.

Mit „mental“ ist die Gedankenwelt des Menschen gemeint. Mentale Belastungen werden als Stress erlebt, einerseits durch die Anforderungen von außen, z.B. wenn eine oder mehrere Aufgaben gleichzeitig zu bewältigen sind, sowie durch Stress bei einem konfliktreichen Miteinander.

Mental belastbar sein heißt: Sich neuen Aufgaben stellen zu können. Sich mit unterschiedlichen Lösungswegen auseinander zu setzen. Verantwortung zu übernehmen für Abläufe, die über das Alltägliche hinausgehen. Zu lernen abzuschalten, Verantwortung abgeben oder delegieren zu können. Konflikte konstruktiv zu nutzen. Diese Kompetenzen und Ressourcen zu erhalten und weiter zu entwickeln ist wichtig, um den heute sehr hohen mentalen Belastungen auf Dauer gewachsen zu sein.

Zielgruppe:

Mitarbeiter, die Möglichkeiten zum Umgang mit mentalen Belastungen kennen lernen und ihr berufliches und privates Wohlbefinden sowie ihre Gesundheit durch bewussteres Umgehen mit sich selbst positiv beeinflussen wollen.

Seminarinhalte:

Im Seminar werden Lösungen für die folgenden Themenschwerpunkte aufgezeigt, erklärt und erarbeitet. Dieses sind die stärksten mentalen Belastungen, die von Mitarbeitern in Betrieben wahrgenommen werden. Je nach der Bedürfnislage der Teilnehmer und den besonderen Gegebenheiten vor Ort werden im Seminar die Schwerpunkte gesetzt.

Methoden:

Kurzvorträge und Diskussion im Plenum, Kleingruppenarbeit
Arbeit mit kreativen Medien, Arbeit mit eigenen Erfahrungen der Teilnehmer

Seminardauer: 2 Tage mit jeweils 8 x 45 Minuten, zzgl. Pausen

Teilnehmerzahl: Max. 12 Teilnehmer/ innen

Resilienz-Training

Das Sieben-Säulen-Modell der psychischen Widerstandskraft

Das Konzept des Resilienz-Trainings ist ein neu entwickelter und effektiver Weg der Prävention und der Entwicklung der eigenen Persönlichkeitspotenziale, um aktiv die eigene Widerstandskraft zu mobilisieren und zu stärken, damit Sie zukünftigen Belastungen optimaler begegnen können.

Mit Resilienz ist die psychische Widerstandskraft gemeint und die Fähigkeit, Krisen und Rückschläge unbeschadet zu überstehen und sogar gestärkt aus ihnen hervorzugehen. Rückschläge besser wegstecken können.

Resilienz kommt aus dem englischen Sprachraum und bedeutet dort, Elastizität und Spannkraft.

Umgangssprachlich sind hier die Überlebenskünstler und Stehaufmännchen oder -Weibchen gemeint.

In Zeiten, in denen Umstrukturierungen und Veränderungen an der Tagesordnung sind, verwundert es nicht, dass immer mehr Mitarbeiter mit Rückschlägen und Unsicherheiten zu kämpfen haben und dabei an ihre Grenzen stoßen.

Jeder Mensch bringt ein gewisses Maß an Resilienz mit, und auch im Erwachsenenalter lässt sich psychische Widerstandskraft erlernen. Sie haben ihre Resilienz selbst in der Hand.

Gerade in turbulenten Zeiten sind tatkräftige und handlungsfähige Mitarbeiter gefragt, die Rückschläge gut wegstecken können.

Methoden:

Kurzvorträge und Diskussion im Plenum, Kleingruppenarbeit
Arbeit mit kreativen Medien, Arbeit mit eigenen Erfahrungen der Teilnehmer, Resilienztest (Psychische Widerstandskraft) mit Auswertung, Imaginationsübungen, Time-line

Seminardauer: 2 Tage mit jeweils 8 x 45 Minuten, zzgl. Pausen

Teilnehmerzahl: Max. 12 Teilnehmer/ innen

Konfliktbewältigung im Team

Zielgruppen:

- Führungs- und Fachkräfte, die ihre Qualität der Mitarbeiterführung und die eigene berufliche Leistung durch konstruktive Kommunikation erhöhen möchten.
- Einzelne Teams und Abteilungen, die neue Formen des Miteinanders kennen lernen und praktizieren möchten.

Konflikte gehören zum Alltag und Kommunikation findet überall und ständig statt. Natürlich in unterschiedlicher Qualität. Konflikte am Arbeitsplatz nehmen oft einen großen Raum ein, schädigen das Betriebsklima und machen krank. Sie zählen zu den entscheidenden mentalen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz. Enorme Fehlzeiten, Mobbing und die Begünstigung von Suchtverhalten können die Folgen sein. Gelungene und menschenbejahende Kommunikation trägt in hohem Maße dazu bei, dass Beschäftigte ihre Potenziale voll einbringen können und die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit gewährleistet bleibt.

Seminarinhalte:

- Die Ursachen von Konflikten, die verschiedenen Ausprägungen von Konflikten
- Die Grundlagen der Kommunikation, basierend auf den Konzepten der Transaktionsanalyse
- Arbeit mit typischen Situationen aus dem beruflichen Alltag, auf dem Hintergrund der Transaktionsanalyse

Seminarziele:

- Mit neuen Handlungskonzepten den Umgang mit sich selbst und den anderen MitarbeiterInnen optimieren.
- Die Konfliktbewältigung verbessern und auftretende Missverständnisse konsequenter angehen.
- Teams und Abteilungen werden wieder handlungsfähig.

Methoden:

Kurzvorträge, Gruppenarbeit, Stillarbeit, Arbeit mit kreativen Medien, Test mit Auswertung, Erfahrungsaustausch, Arbeit mit typischen Situationen aus dem Berufsalltag

Trainingsdauer:

2 Tage, 16 x 45 Minuten zzgl. Pausen

Teilnehmerzahl:

Max. 12 Teilnehmer

Konfliktmanagement und Mobbingprävention

Zielgruppe:

Einführungsseminar für Führungskräfte

Konflikte am Arbeitsplatz zählen zu den entscheidenden mentalen Belastungsfaktoren der MitarbeiterInnen. Werden diese Konflikte und Meinungsverschiedenheiten nicht angemessen besprochen und konstruktive Lösungen dafür gefunden, entsteht ein ungesundes Arbeitsklima. Missgunst und Intrigen können sich ungehindert ausbreiten. Typisch für solche Negativentwicklungen sind hohe Krankenstände und die Folge davon ist, dass Arbeitsleistung und Arbeitsqualität sinkt. In einem solchen Klima entwickeln sich schwere Auseinandersetzungen, bis hin zum gezielten Mobbing.

Offener und fairer Umgang am Arbeitsplatz hingegen verhindert Mobbing bereits im Ansatz und trägt in hohem Maße dazu bei, dass Beschäftigte ihre Potentiale voll einbringen können und die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit gewährleistet bleibt.

Seminarinhalte:

Konflikte und Mobbing

Konfliktmanagement und Prävention

Methoden:

Kurzvorträge, Gruppenarbeit, Stillarbeit, Arbeit mit kreativen Medien, Erfahrungsaustausch, Arbeit mit typischen Situationen aus dem Berufsalltag

Trainingsdauer:

1 Tag, 8 x 45 Minuten zzgl. Pausen

Teilnehmerzahl:

6-8 Teilnehmer

Burnout erkennen und gegensteuern

Zielgruppe:

Eintägiges Seminar für Führungskräfte, die ihre Sensibilität für die Burn-out-Geschehen ihrer Mitarbeitern optimieren möchten

Besonders Führungskräfte und andere Leistungsträger sind oft hohen mentalen Belastungen ausgesetzt. Wenn Stressanzeichen nicht wahrgenommen werden, besteht die Gefahr das sich daraus ein Burn-out-Syndrom entwickelt. Um das zu vermeiden, muss auf entsprechende Anzeichen schnell reagiert und frühzeitig gehandelt werden. Das Seminar soll Führungskräfte dahingehend unterstützen, Burn-out-Anzeichen wahrzunehmen und als solche zu deuten und entsprechende Handlungsstrategien zu entwickeln

Seminarinhalte:

- 1 Entstehung von Burnout als Prozess
Phasenverlauf, Folgen von Burnout
Wie ist Burnout zu erkennen?
Welche Signale und Anzeichen, bzw. klaren Symptome gibt es?
- 2 Burnout und Persönlichkeitsaspekte
- 3 Was kann der einzelne Mitarbeiter tun?
Z.B. Work-Life-Balance, soziales Netzwerk
Welche Maßnahmen können unternommen werden, wenn
 - bei Kollegen
 - bei Mitarbeitern
 - bei einem selbst Burnout wahrgenommen wird?
- 4 Was kann das Unternehmen tun? Betriebliche Maßnahmen
 - Wie kann die Unternehmenskultur und Unternehmenswerte gestaltet werden, um Burnout zu vermeiden?
 - Welche Maßnahmen/ Verhaltensweisen können präventiv durchgeführt werden?
 - Was sind adäquate Mittel um Burnout vorzubeugen?
- 5 Was kann die Führungskraft tun?
 - Fragen der Gestaltung des betrieblichen Umfeldes
 - Praktische Tipps im Umgang mit betroffenen Personen
 - Gesprächsleitfaden
 - Zeitnahe Behandlungs- und Beratungsmöglichkeiten, sowie externe Hilfsangebote und Direktkontakte

Seminardauer: 1 Tag, 8 x 45 Minuten

Teilnehmerzahl: 8-12 Teilnehmer/ innen

Ziele der betrieblichen Suchtprävention

Das Ausmaß der Suchtproblematik in Deutschland ist gewaltig. 5% der Bundesbürger zwischen 18 und 60 Jahren sind alkoholgefährdet oder bereits alkoholkrank. Das Problem betrifft alle sozialen Schichten und geht durch alle Berufsgruppen.

Auch Ihre Mitarbeiter/ innen sind davon betroffen. Diese Mitarbeiter/innen bringen höchstens nur noch 60% ihrer Leistungsfähigkeit ein. Sie sind oft krank, haben hohe Fehlzeiten, verursachen Unfälle und machen Fehler. Fehlzeiten, verursachen Unfälle und machen Fehler. Wo mit Menschen oder auch an einem anderen Arbeitsplatz, wo mit einem hohen Grad an Verantwortung gearbeitet wird, sind solche Fehler besonders fatal.

Fällt ein Mitarbeiter in Zusammenhang mit Alkohol auf, drücken oft die Kollegen und Vorgesetzten ein Auge zu und entschuldigen denjenigen. Manchmal werden auch beide Augen zugeedrückt. Dann wird das Problem nicht mehr gesehen und ernstgenommen.

Ich biete Ihnen ein betriebsbezogenes Konzept zur Suchtprävention an, welches den Erfordernissen Ihrer Institution angepasst wird. Damit wird das Tabuthema „Sucht am Arbeitsplatz“ kommunikationsfähig.

Ihr Nutzen:

Betriebliche Kosten können gesenkt werden, die sonst entstehen durch:

- Alkoholbezogene Arbeitsunfälle und Schädigung anderer durch alkoholbedingte Fehler
- Deutliche qualitative und quantitative Minderung der Arbeitsleistung
- Erhöhte Krankenfehlzeiten, sie sind durchschnittlich 2,5 mal höher
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz

In Zahlen ausdrücken lässt sich nicht der Imageverlust und die Verschlechterung des Betriebsklimas.

Ein Präventionsprogramm ist billiger als die langfristigen Kosten für ein betriebliches Suchtproblem. Je früher eine Änderung eines betrieblichen Suchtproblems beginnt, desto billiger und effektiver ist es für den Betrieb.

Betriebliche Suchtprävention

Modul 1

Information und Basiswissen

Seminar für Führungskräfte und Personalrat

Trainingsziel:

Sensibilisierung für das Thema

Inhalte:

- Stellenwert und Funktion des Alkohols
- Alkoholkonsum im Betrieb, der Ist-Zustand
- Wann ist jemand alkoholgefährdet oder bereits alkoholkrank?
- Bisherige betriebliche Praxis im Umgang mit alkoholauffälligen Mitarbeitern
- Analyse und Erstellung eines neuen Konzeptes
- Veränderung von Umfeld und Betriebskultur

Trainingsdauer:

1 Tag, 8 x 45 Minuten, zzgl. Pausen

Teilnehmerzahl:

Max. 14 Teilnehmer

Betriebliche Suchtprävention

Modul 2

Praktischer Umgang mit alkoholauffälligen Mitarbeiter/innen

Training für Führungskräfte

Der häufigste Fall einer Alkoholabhängigkeit am Arbeitsplatz stellt sich folgendermaßen dar:

- ein Mann, ca. 40-50 Jahre alt,
- der seit etwa 20-25 Jahren in der Institution tätig ist,
- dessen Alkoholprobleme seit ca. 10 Jahren bekannt sind.

Die Schwierigkeit für die Führungskräfte liegt meist nicht im Erkennen eines Problemfalls, sondern in fehlender Kompetenz im Umgang mit abhängigen Mitarbeitern, sowie in der Lösung der Problemsituation.

Sie als Führungskraft wollen Hilfe anbieten und Arbeitsprobleme lösen, sowie für Arbeitssicherheit sorgen, haben aber Mitleid mit dem Betroffenen.

Eine der schwierigsten Aufgaben in der Personalführung ist der konsequente und lösungsorientierte Umgang mit suchtkranken Mitarbeitern.

Suchtbedingte Personalprobleme können nur mit Ihnen als unmittelbarem Vorgesetzten gelöst werden. Sie kennen die schwierigen Mitarbeiter, haben vielleicht schon einige Anläufe für eine Lösung unternommen, fühlen sich aber hilflos und ineffektiv im Umgang mit Alkoholabhängigen. Hinzu kommt, dass Sie von vorn herein in einem schwierigen Dilemma stecken: Sie wollen es allen recht machen und blockieren sich dadurch.

Wie kommt es dazu?

Sie als Führungskraft lassen sich von dem Süchtigen „einladen“, sich in einer Art und Weise zu verhalten, die das Suchtproblem eigentlich stabilisiert. Sie übernehmen Verantwortung und versuchen ihm zu helfen.

Sie verlassen ihre Rolle als Vorgesetzter oder Personalleiter und werden zum Retter und Helfer.

Sie als Vorgesetzter übernehmen die Verantwortung für die Probleme des Abhängigen und bewegen sich in einem Feld, für das Sie nicht ausgebildet sind.

Die Problemlösung beginnt mit Ausstieg aus diesen Retterrollen.
Weg vom problemorientierten, hin zum lösungsorientierten Handeln.
Helfen und Fordern.

Trainingsziel:

Erweiterung der Handlungskompetenz

Inhalte:

- Lösungsorientierte Mitarbeitergespräche vorbereiten und durchführen
 1. Realistische und erreichbare Gesprächsziele wählen
 2. Eskalationen im Gespräch vermeiden
 3. Eine positive innere Haltung im Gespräch einnehmen
 4. Sich auf die eigene Rolle konzentrieren
 5. Tabuthemen ansprechen können
 6. Kommunikationsregeln für ein konstruktives Miteinanderumgehen erarbeiten
- Klar bleiben bedeutet, die eigene betriebliche Rolle einzunehmen und Einladungen in die Helferrolle zu gehen, erkennen und abzulehnen
- Die Beziehung zum abhängigen Mitarbeiter klären
- Die Illusion aufgeben, den Süchtigen kontrollieren zu können
- Sich von den Problemen des anderen zu lösen
- Dem Abhängigen Grenzen setzen und bei Grenzverletzungen einschreiten
- Eine konsequente Haltung dem Suchtkranken gegenüber einnehmen. Abmachungen und Vereinbarungen werden umgesetzt, wenn der Süchtige seine Zusagen nicht einhält
- Das effektive Führen von Fehlzeitengesprächen
- Systematisches Vorgehen nach den fünf Interventionsstufen unter Einbeziehung anderer verantwortlicher Vorgesetzter
- Hilfen im Rahmen der Behandlungskette anbieten

Methoden:

Trainerkurzvorträge, Kommunikationsspiele, Kleingruppe, Plenum
In Rollenspielen werden schwierige Gesprächssituationen geübt und reflektiert

Trainingsdauer:

2 Tage mit jeweils 8 x 45 Minuten, zzgl. Pausen

Teilnehmerzahl:

Max. 12 Teilnehmer

Betriebliche Suchtprävention

Modul 3

Begleitung von einzelnen alkoholauffälligen Mitarbeiter/ innen

Beim Konfrontationsprozess einzelner alkoholauffälliger Mitarbeiter/ innen kann es zu schwierigen Situationen kommen, in denen der Prozess stockt.

In einem solchen Fall biete ich an, bei der Vorbereitung des anstehenden Mitarbeitergesprächs sowie ggf. bei dem Gespräch selbst als unabhängiger externer Berater unterstützend und klärend dabei zu sein.

Dauer: Ad Hoc und stundenweise

Modul 4

Bildung und Begleitung eines Arbeitskreises „Sucht im Betrieb“

Aufgabe des Arbeitskreises ist die Vorsorge und die innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit.

Zielgruppe:

Alle vertretenden Berufsgruppen

Inhalte:

- Ausarbeitung von betrieblichen Richtlinien und Dienstvereinbarungen
- Veränderungen der Trinkanlässe im Betrieb, Veränderung der Unternehmenskultur
- Das Thema Suchtprävention lebendig halten

Meine Aufgabe dabei ist es, den Arbeitskreis mit zu initiieren und zu begleiten.

Fehlzeitengespräche

Das regelmäßige Führen von Fehlzeitengesprächen ist ein wichtiger Teil der Mitarbeiterführung, insbesondere wenn es alkoholauffällige oder burn-out-gefährdete Mitarbeiter geht.

Dieses Training soll Sie bei dieser schwierigen Führungsaufgabe unterstützen und eine konstruktive Gesprächsführung ermöglichen.

Die beiden o.g. Mitarbeitergruppen bedürfen hier besonderer Aufmerksamkeit. Mit ihnen frühzeitig Fehlzeitengespräche zu führen ist sinnvoll, damit vorhandene Problempunkte oder Krankheitsgefährdungen sich nicht verschlimmern. Das Unternehmen nimmt ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern ernst.

Die Mitarbeiter erleben die Fehlzeitengesprächen als eine Wertschätzung ihrer Person und ihrer Leistung und die Bereitschaft bzw. das Interesse in problematischen Situationen Lösungen zu finden.

Module:

- Lösungsorientierte Gesprächsführung
- Vertrauen aufbauen, die Mitarbeit sichern
- Eskalationen vermeiden
- Die Bedeutung der Fehlzeiten klären
- Für beide Seiten akzeptable Lösungen erarbeiten

Trainingsdauer:

4 x 45 Minuten zzgl. Pausen

Teilnehmerzahl:

Max 14 Teilnehmer