

Weiterbildung 2024 -



Gemeinsam lernen,
erfolgreich wachsen!



Teams

Leben Anwesenheit vielfalt positiv
interkulturelle transformational Kulturen führen
mehr mentale selbstorganisierten
Generationen Gesundheit Wertschöpfung
bringen Einklang Garant

MEGA TREND „Neue Arbeitswelt“

Megatrends sind besonders tiefgreifende und nachhaltige Trends, die gesellschaftliche und technologische Veränderungen betreffen. Ein paar Beispiele:

ARBEIT 4.0 - KÜNSTLICHE INTELLIGENZ - MEGA FACTORY - DIGITALISIERUNG - GLOBALISIERUNG - NEW WORK - NEO ÖKOLOGIE - ENERGIE UND MOBILITÄT ...

Wenn wir von Trends, welche die Gesellschaft und die Technologie nachhaltig verändern sprechen, dann ist der **DEMOGRAFISCHE WANDEL** ein „HYPER MEGA TREND“.



Mega Trend
demografischer Wandel

Vier bedeutsame Herausforderungen, denen Unternehmen im Kontext des demografischen Wandels gegenüberstehen, umfassen eine zunehmend **vielfältiger werdende Belegschaft**, den **Mangel an qualifizierten Fachkräften**, die **Förderung der mentalen Gesundheit** und die **Transformation der Führungskultur**.

Herausforderung demographischer Wandel? Kommt drauf an ...

Fest steht, der demographische Wandel verändert die Arbeitswelt. Ob das neue Herausforderungen für Ihr Unternehmen bedeutet, kommt jedoch darauf an.

Worauf?

Auf Sie und Ihre Einstellung. Denn so wie Sie das Thema demographischer Wandel angehen, so wirken sich dessen Folgen auf Ihr Unternehmen aus.



LÖSUNG

DHM™

Diversity Health Management

Vielfalt

Gesundheit

Organisation und Führung

Diversity Health Management™ kümmert sich um die vier bedeutsamen Herausforderungen des demografischen Wandels:

1. Vielfalt (Generationen und Kulturen)
2. Gesundheit der Mitarbeitenden (psychische Belastbarkeit)
3. Arbeitsorganisation (Arbeitsumfeld und Mitarbeiterentwicklung)
4. Führung (Transformationale, positive Führungsstrategien)

Mit Diversity Health Management™ stellen wir sicher, dass Ihr Unternehmen die Chancen der neuen Arbeitswelt nutzt und gleichzeitig die Herausforderungen erfolgreich bewältigt.

**Wir unterstützen Sie dabei mit unserer
Workshopreihe M.E.G.A.**

MEGA

M = Multikulturelle- und generationsübergreifende Teams

E = Engagierte Führungskultur

G = Gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung

A = Anwesenheit durch Selbstorganisation erhöhen

Multikulturelle- und generations- übergreifende Teams

Die Vielfalt im Unternehmen als Antrieb für den Wandel in eine neue Arbeitswelt

Der Demografische Wandel bedeutet nicht bloß, dass wir als Gesellschaft älter und weniger werden, sondern auch, dass wir bunter und diverser werden. Ein höheres Maß an Vielfalt ist eine Bereicherung, bringt aber auch Herausforderungen mit sich.

Eine der größten Herausforderungen ist es, einen generations- und kulturübergreifenden Wechsel in ein neues Zeitalter der Arbeit zu schaffen!

Neben dem Verständnis für neue Bedürfnisse in einer sich wandelnden Arbeitswelt gehört auch eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung. Individuell gestaltete Arbeitszeitmodelle, welche die Belange des Einzelnen berücksichtigen gehören ebenso wie eine transformationale, interkulturelle und positive Führungskultur dazu. Es braucht auch eine interkulturelle Organisationsentwicklung, die sich weg von Defizitmodellen hin zu Stärkenmodellen entwickelt und dabei die individuelle Weiterentwicklung aller Mitarbeiter:innen berücksichtigt.

Dieser Workshop befasst sich mit den Grundregeln einer interkulturellen Organisationsentwicklung, dem Grundverständnis für interkulturelle Kompetenz und der zielführenden Zusammenarbeit der Generationen innerhalb der Belegschaft.

www.institut-igm.de/dhm





Workshop Inhalte:

- ⇒ Der Generationenmix als Erfolgsmodell
- ⇒ Generation Y und Z wollen anders geführt werden
- ⇒ Arbeitsmigration und fremde Kulturen: Werte, Normen und Einstellungen
- ⇒ Konfliktpotential Generationen und Kulturen: Konfliktvermeidungsstrategien
- ⇒ Praktische Beispiele und Werkzeuge

Ihr Nutzen:

Das Zusammenwirken unterschiedlicher Denkweisen, Erfahrungen, Kompetenzen und Hintergründe von unterschiedlichen Generationen und kultureller Prägungen fördert die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Wie vielfältige Teams zum Win-win-Argument für Mitarbeiter und Arbeitgeber werden, erfahren Sie in diesem Workshop.

Termine:

16./17. Januar 2024 oder 22./23. Februar 2024

Kosten:

1.190 Euro zzgl. MwSt.
Incl. Übernachtung mit Frühstück, Verpflegung Mittag- und Abendessen, Kaffee, Getränke und Snacks/Obst während des Workshops. Sowie aussagekräftige Unterlagen.

Veranstaltungsort:

Best Western Hotel, Wallstraße 56,
55122 Mainz

Dozenten:

Friedrich Schneider, Wirtschaftspsychologe (M.A.)
Renate Wettach, Islamwissenschaftlerin (M.A.)



Was nicht auf Bierdeckel zusammengefasst werden kann, ist weder durchdacht noch entscheidungsreif. (Eisenhower)

E.ngagierte Führungskultur

Transformationale und positive Führungskultur

Führungspersönlichkeiten führen anders...

Führungspersönlichkeit oder Führungskraft ist jeder, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, das Potential in Menschen und Prozessen aufzuspüren.

Führungskraft ist jeder der bereit ist, etwas Großartiges zu versuchen und darin Anderen voranzugehen.

Der Begriff Führungskraft hat nichts mit der Position, dem Status oder der Anzahl der direkt unterstellten Mitarbeitern zu tun.

In der heutigen Zeit sind neues Denken, Eigenverantwortung, dezentralisierte Entscheidungen und Offenheit für Veränderung und Innovation entscheidend für den Erfolg.

Ein Konzept, das sich besonders in dynamischen Umfeldern bewährt hat, ist die transformationale Führung. Dieser Führungsstil wurde maßgeblich von Bernard Morris Bass geprägt und basiert auf den Ideen von James MacGregor Burns. Bass identifizierte vier wichtige Erfolgsfaktoren:

1. Als Vorbild fungieren
2. Inspirierend motivieren
3. Intellektuell anregen
4. Individuell unterstützen

**Wertschätzung, Ehrlichkeit,
Vertrauen und Respekt ist das
Geheimnis guter Führung!**

Die transformationale Führung will in erster Linie transformieren. Sie ist deshalb vor allem wirksam, wenn Veränderungen erreicht werden sollen. Zwar „menschelt“ es bei diesem Konzept an allen Ecken und Enden. Doch letztlich soll das höhere Engagement zu einer höheren Innovationsleistung anregen und die Produktivität verbessern.

www.institut-igm.de/fuehrungskompetenz



Workshop Inhalte:

- ⇒ Das Konzept der Transformationalen Führung
- ⇒ Messbarkeit, Lehr- und Lernbarkeit Transformationaler Führung
- ⇒ Miteinander arbeiten – Eine Frage des Betriebssystems
- ⇒ Wie man Meisterteams entwickelt
- ⇒ Praktische Beispiele und Werkzeuge

Ihr Nutzen:

Transformationale Führung bewirkt, dass **Führungskräfte** als **Vorbilder** wahrgenommen werden; sie schaffen **Vertrauen**, Respekt und **Wertschätzung** und haben dadurch einen besonders großen **Einfluss** auf die Flexibilität und das **Engagement** ihrer **Mitarbeiter**. Dieser Führungsstil hat große **Ähnlichkeit** mit der **Agilen Führung**. Wie Sie diesen Führungsstil in Ihrem Team erfolgreich umsetzen können, erfahren Sie in diesem Workshop.

Termine:

09./10. April 2024 oder 28./29. Mai 2024

Kosten:

1.190 Euro zzgl. MwSt.
Incl. Übernachtung mit Frühstück, Verpflegung Mittag- und Abendessen, Kaffee, Getränke und Snacks/Obst während des Workshops.
Sowie aussagekräftige Unterlagen.



Veranstaltungsort:

Best Western Hotel, Wallstraße 56,
55122 Mainz

Dozent:

Friedrich Schneider, Wirtschaftspsychologe (M.A.)



Entdecke die Kraft von Positive Leadership

Positive Leadership wirkt auf drei Ebenen: **auf der individuellen, der Team- und der Organisationsebene**. Von einem inspirierenden Vorgesetzten bis zu einem unterstützenden Team, das aus Misserfolgen lernt, wird die Kraft der positiven Energie spürbar.

Stelle dir vor, wie ein Unternehmen, das Positive Leadership verinnerlicht hat, seine Mission und langfristigen Strategien auf die positiven Werte ausrichtet. Positive Mitarbeiter werden gezielt eingestellt, und alle Entscheidungen orientieren sich daran, was erreicht

G.esundheitsförderliche Arbeitsumgebung

Mentale Gesundheit

Psychische Belastungen und Erkrankungen in der Arbeitswelt ansprechen - ist das wirklich möglich?

Tatsächlich kann man diese Themen offen diskutieren, vorausgesetzt, man folgt ein paar grundlegenden Prinzipien.

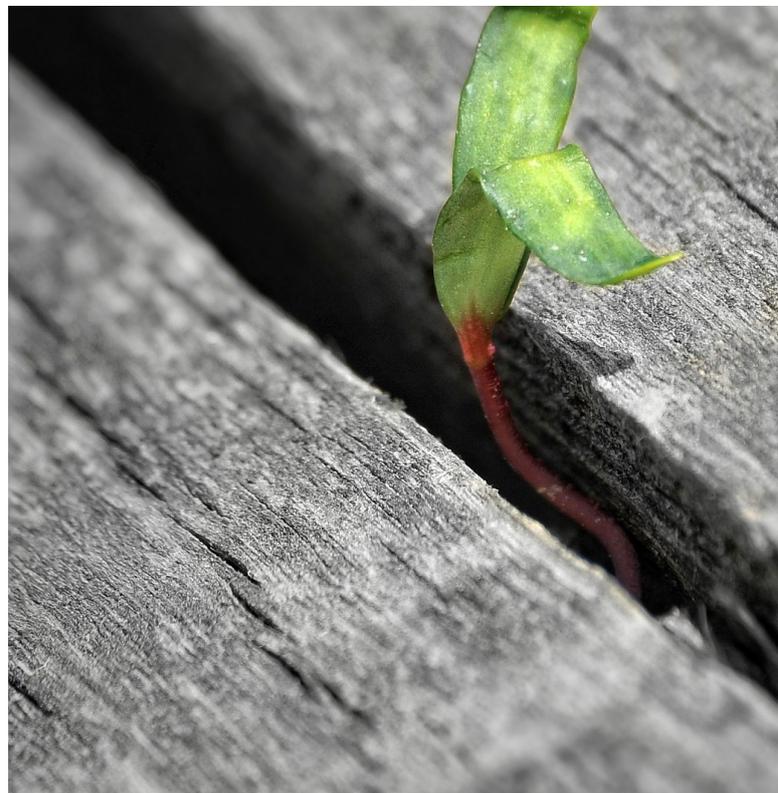
Jeder Mensch hat in seinem Leben neben vielen guten Zeiten auch seelische Tiefs. Als Führungskraft kennen Sie das von Ihren Mitarbeitenden. Oft sind die Auswirkungen am Arbeitsplatz überschaubar und vorübergehend. Wenn psychische Belastungen bei Mitarbeitenden jedoch länger andauern und keine positive Entwicklung zu erkennen ist, sollte mit den Betroffenen gesprochen werden.

Müssen Sie sich dazu mit psychischen Belastungen auskennen? Nein – Sie sind Führungskraft bzw. Personalverantwortliche und kein Arzt oder Ärztin und haben keine therapeutische Ausbildung. Bleiben Sie in Ihrer Rolle; denn gerade im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden kommt es darauf an, die Führungsaufgabe, in dem Fall die Fürsorgepflicht, wahrzunehmen. Mit dem Ziel, Mitarbeitende zu unterstützen und die dahinterliegenden Probleme zu lösen, um möglichst bald wieder zur vollen Arbeitsleistung zurückzukehren.

Die WHO und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) fordern konkrete Maßnahmen, um psychische Gesundheitsprobleme in der arbeitenden Bevölkerung anzugehen.

Die Zeit für Veränderung ist gekommen, und die Arbeitswelt entwickelt sich in Richtung größerer Sensibilität und Verständnis für diese wichtigen Themen.

12 Mrd. Arbeitstage pro Jahr gehen weltweit aufgrund von Depressionen und Angstzuständen verloren, was zu Kosten von fast 1 Billionen USD jährlich führt.



Zahlen und Fakten

Workshop Inhalte:

- ⇒ Mentale Gesundheit fordern und fördern
- ⇒ Was zeichnet einen mental gesunden Arbeitsplatz aus?
- ⇒ Gesundheit– muss zum strategisch wichtigen Thema werden
- ⇒ Gesprächsleitfaden für Führungskräfte
- ⇒ Praktische Beispiele und Werkzeuge

Ihr Nutzen:

Prävention ist Führungsaufgabe. Wir zeigen die wichtigsten Schritte, wie Unternehmen und Führungskräfte psychischen Belastungen in der Belegschaft aktiv vorbeugen und die körperliche, mentale und soziale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden gezielt unterstützen können.

Termine:

08./09. Juli 2024 oder 26./27. September 2024

Kosten:

1.190 Euro zzgl. MwSt.
Incl. Übernachtung mit Frühstück, Verpflegung Mittag- und Abendessen, Kaffee, Getränke und Snacks/Obst während des Workshops.
Sowie aussagekräftige Unterlagen.

Veranstaltungsort:

Best Western Hotel, Wallstraße 56,
55122 Mainz

Dozenten:

Friedrich Schneider, Wirtschaftspsychologe (M.A.)
Nina Gösele, Dipl. Sport- und Gesundheitstrainerin



Es geht nicht darum in die Seele der Mitarbeitenden zu schauen!

Mentale Belastungen machen auch vor dem Arbeitsplatz keinen Halt. Führungskräfte und Personalverantwortliche können helfen, indem sie Anzeichen erkennen und einfühlsam das Gespräch suchen.

A.nwesenheit durch Selbstorganisation

Mit Selbstorganisierten Teams die Anwesenheit erhöhen

Ein Erfolgsmodell nicht nur in Krisenzeiten

Sich selbst organisierende Mitarbeiterteams sind gerade jetzt und auch fortan ein Erfolgsmodell in Unternehmen. Solche Teams sind den rasch aufkommenden Anforderungen besser gewachsen als die anweisungsorientiert geführten Teams. Entscheidungen in der Selbstorganisation werden dort gefällt, wo sie anfallen. Die Führung gibt dabei nur noch die Marschrichtung vor und definiert Grenzen. Bei selbstorganisierter Arbeit werden geplante Aktionen nicht nur praxisorientierter und facettenreicher, sondern auch engagierter umgesetzt. Nichts wird mehr vordiktiert, sondern alles in Eigenregie entwickelt.

Und am Ende steht dann der „**Mein-Baby-Effekt**“: Was man selbst geschaffen hat, lässt man nicht mehr im Stich.

Selbstorganisierte Teams nehmen Einfluss auf Absentismus. Unter Absentismus versteht man „motivationsbedingte“ Fehlzeiten von Mitarbeitern, die nicht auf Erkrankungen oder andere im Arbeitsvertrag vereinbarte, zulässige Gründe für das Fernbleiben von der Arbeit beruhen. Der Produktivitätsverlust und die Kosten durch Absentismus sind enorm und stellen ein echtes Problem der Unternehmen dar. Motivationsbedingte Fehlzeiten kommen in selbstorganisierten Teams wesentlich weniger vor.

Wie oben beschrieben lässt man sein „Baby“ nur in Ausnahmefällen im Stich.

Der gesundheitsförderliche Dialog ist zentraler Mittelpunkt des Anwesenheitsmanagements. In Selbstorganisierten Teams bekommen die Anwesenden die Aufmerksamkeit. Dadurch richtet sich der Fokus der Führungskraft auf die Mehrheiten und somit auf die Stärken und Ressourcen des Unternehmens.



Workshop Inhalte:

- ⇒ Grundlagen selbstorganisierter Teams
- ⇒ Führungskompetenz Veränderungen
- ⇒ Paradigmenwechsel—von gesunden lernen
- ⇒ Gesprächsleitfaden für Führungskräfte
- ⇒ Praktische Beispiele und Werkzeuge

Ihr Nutzen:

Hier erhalten Sie das nötige Praxiswissen, rund um das Thema Selbstorganisierte Teams und Anwesenheitsmanagement. Sie erhalten umsetzbare Gesprächsleitfäden und Praxis- orientierte Werkzeuge an die Hand. Mit Paradigmenwechsel durch anerkennenden Erfahrungsaustausch erhöhen Sie die Anwesenheit im Unternehmen .

Termine:

07./08. November 2024 oder 04./05. Dezember 2024

Veranstaltungsort:

Best Western Hotel, Wallstraße 56,
55122 Mainz

Kosten:

1.190 Euro zzgl. MwSt.

Incl. Übernachtung mit Frühstück, Verpflegung
Mittag- und Abendessen, Kaffee, Getränke
und Snacks/Obst während des Workshops.
Sowie aussagekräftige Unterlagen.

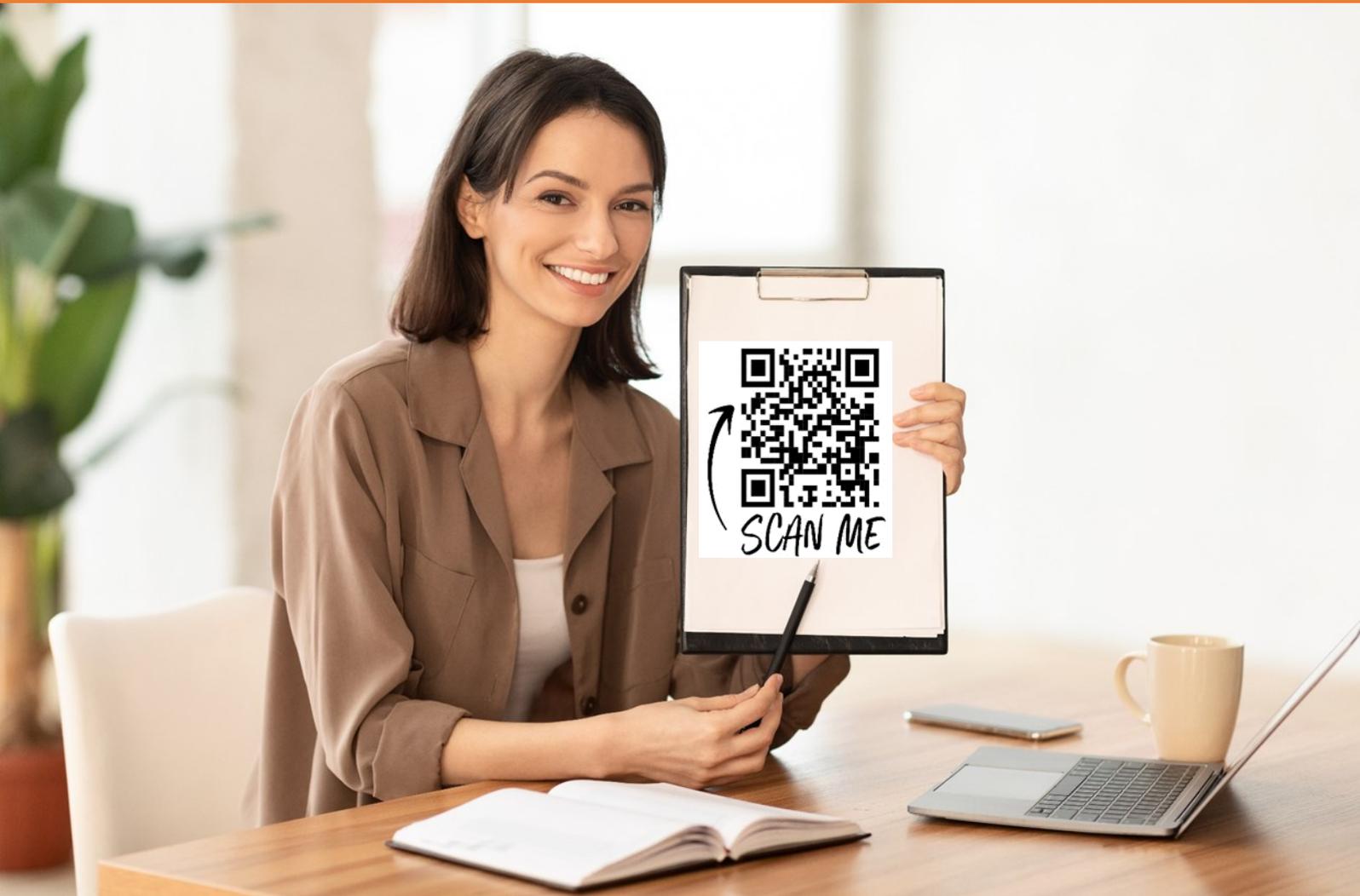
Dozent:

Friedrich Schneider, Wirtschaftspsychologe (M.A.)



Ein zufriedener Mitarbeiter bleibt länger gesund. Unzufriedene, überforderte und gestresste Mitarbeiter fehlen dagegen auffällig oft bei der Arbeit.

Ein Großteil der Arbeitnehmer vermisst vor allem die Anerkennung der eigenen Leistung durch den Vorgesetzten. Wenn sich Einsatz nicht lohnt, frustriert das und macht krank.



Gesundheitsschutz für Generationen und Kulturen



Institut für interkulturelles Gesundheitsmanagement e.V.

Neudau 1
94356 Kirchroth

Telefon: +49(0)9428-949 612 7
www.institut-igm.de