



## Kopf



## Herz



## Hand

### Organisation

Gesundheits- und Demografiemanagement als Change-Prozess und als Instrumente zur Mitarbeiterbindung.

Betriebliche Gesundheitsförderung.

Begleitung auf dem Weg zur gesundheitsförderlichen und menschenzentrierten Unternehmenskultur.

Verbesserung des Betriebsklimas.

Weiterentwicklung der vorhandenen Kultur mit dem Instrument des Kulturprofilindikators.

Einführung gesunder Strukturen und Prozesse.

Einführung von ressourcenorientierten Kommunikations- und Informationsprozessen.

Kompetenzerweiterung durch ressourcenoptimierte intelligente Vernetzung.

### Führung

Basiswissen über Demografie, Gesundheit und deren Wirkungszusammenhänge.

Vorteile mitarbeiterorientierter und generationengerechter Führung.

Sich selbst und andere gesund führen.

Konstruktive Feedbackkultur.

Führen von Mitarbeitergesprächen zum Erhalt der Motivation.

Führen im Veränderungsprozess.

Präventives Stressmanagement.

Förderung der eigenen Resilienz.

Gesundheitsförderliche Führungskräfteentwicklung.

„Kollegiale Lösungsarbeit“ als effizientes Supervisionsinstrument für Führungskräfte.

Gesundheitsförderliche Teamentwicklung.

Ressourcenorientiertes Coaching.

Das Rückkehrgespräch als Instrument der Mitarbeiterbindung.

### Mitarbeiter

Wirkungszusammenhänge von Selbstachtsamkeit, Selbststeuerung und Selbstwirksamkeit.

Die Rolle des Mitarbeiters in der Organisation.

Dynamik in Veränderungsprozessen.

Gesund durch das Berufsleben.

Erhöhung der Arbeitsmotivation.

Präventives Stressmanagement.

Förderung der eigenen Resilienz.

Fit für den Job - ein ganzheitlicher Gesundheitsansatz.

Befähigung zu gesundheitsförderlichem Verhalten.

Lösungsorientiertes Kurzzeitcoaching.

Eigenverantwortliche Perspektiventwicklung.

„Kollegiale Lösungsarbeit“ als Supervisionsinstrument für Mitarbeiter.