



Institut für Gesundheits- und Sozialmanagement

voneinander lernen - sich weiterentwickeln - mitgestalten

MitarbeiterInnen und Kunden führen mit Kopf und Herz

Führungspsychologie

für Führungskräfte und leitenden MitarbeiterInnen
in Unternehmen der Wirtschaft sowie in Organisationen und
Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens

Seminarthemen im Überblick



Private Wirtschafts- und
Technikakademie GmbH
Staatlich anerkannte
Einrichtung der Weiterbildung



Institut für Gesundheits- und Sozialmanagement
an der Privaten Wirtschafts- und Technikakademie GmbH Rostock

Friedrich-Barnewitz-Straße 5 · 18119 Rostock-Warnemünde

Tel.: 03 81 - 51 961 42 o. 0381 - 49 028 25 · Fax: 03 81 - 4 44 42 60

www.wta-rostock.de · e-mail: igs@wta-rostock.de

1. Das Institut und seine Philosophie

Das Institut für Gesundheits- und Sozialmanagement (IGS) ist ein eigenständiger Bereich in der Privaten Wirtschafts- und Technikakademie GmbH. Die Gestaltung seiner Geschäftsfelder und Leistungsbereiche liegen vollständig in seiner Hand.

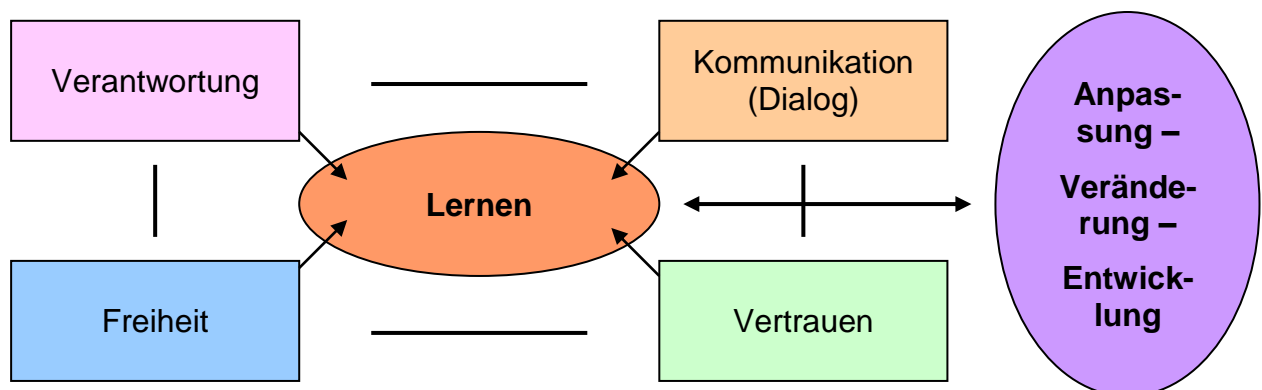
Das Institut folgt mit seiner Philosophie dem heutigen Unternehmensselbstverständnis, das Unternehmen als eine lernenden Organisation (Einrichtung) zu verstehen, den Arbeitsplatz als Lernfeld zu begreifen und den Mitarbeiter zu einem lebenslangen Lernen zu motivieren.

Mit diesem Verständnis definieren wir sowohl unser eigenes Denken und Handeln als auch nach außen unseren Anspruch gegenüber unseren Kunden.

„Voneinander lernen – sich weiterentwickeln – unternehmerisch mit gestalten“

- von diesem Grundgedanken lassen wir uns leiten und tragen ihn in die Organisationen und Einrichtungen hinein. Wir verfolgen in all unserem Tun die Idee von der lernenden Organisation, dem Arbeitsplatz als Lernfeld und der nachhaltigen Motivation des Mitarbeiters zum lebenslangen Lernen. Diese Leitidee machen wir zu unserem unternehmerischen Denken und Handelns und verfolgen die Absicht, dieses Verständnis in die Unternehmens- und Mitarbeiterführung hinzutragen und nachhaltig zu verstetigen.

Unsere Werte, die dieses Denken und Handeln begründen und die Umsetzung unsere Leitideen ermöglichen sind



Es ist unsere Überzeugung, dass die unternehmerische Gestaltung des Wechselspiels gerade dieser vier Grundwerte die Umsetzung der o. g. Leitideen ermöglicht.

Wir lassen uns leiten durch

- kooperatives Arbeiten im Team und mit unseren Kunden
- Begeisterungsfähigkeit für kreatives Denken und innovative Lösungen
- kundenorientierte Beratung und Loyalität gegenüber unseren Auftraggebern
- Freude an der Arbeit, unterstützend zu wirken und



- aus Allem (auch aus gemachten) Fehlern selbst zu lernen, uns weiterzuentwickeln und Zukünftiges besser zu gestalten.

Die nachhaltige Stärkung von Verbänden, Organisationen, Einrichtungen sowie die Weiterentwicklung der Kompetenzen der MitarbeiterInnen dieser Unternehmen ist unser ureigenstes Anliegen.

2. Management und Kommunikation

Das **Management** und die Leitung des Instituts werden von Herrn **Dozent Dr. phil. habil. Hans-Jürgen Stöhr** ausgeführt.

Die Führung des Instituts liegt auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung in der Hand von Herrn Dr. H.-J. Stöhr. In seiner Führungsphilosophie und praktischen Arbeitsweise gegenüber den MitarbeiterInnen der WTA, den mitwirkenden freien Dozenten sowie gegenüber den Kunden lässt er sich von oben genannten Grundsätzen leiten.

Es wird ergänzt durch sein ganzheitlich-systemisches Herangehen bei der Bewältigung von Aufgaben und Leistungen. Dabei lässt er sich von „ökologischen“ Prinzipien als Denk- und Handlungsansatz leiten: die „Dinge“ im Zusammenhang und in einen zeitliche Kontext betrachten, in der Entwicklung verstehen und von der Natur für das Management und die Praxis zu lernen.

3. Hauptgeschäfts- und Arbeitsfelder

Die Hauptgeschäftsbereiche des Instituts sind **Gesundheit und Soziales**. In diesen konzentrieren sich folgende Leistungssegmente:

- **Unternehmensmanagement:** Organisations- und Arbeitsprozessanalyse, Unternehmens-, Geschäftsfeld- und Produktentwicklung, Qualitätssicherung
- **Gesundheitsmanagement:** das gesunde Unternehmen - betriebliche Gesundheitsförderung, der gesunde Arbeitsplatz und der Mitarbeiter im gesunden Unternehmen
- **Sozial- und Gesundheitsmarketing:** Marktanalyse, Produktgestaltung, Werbung, Öffentlichkeitsarbeit
- **Personalmanagement:** Personalentwicklung und Mitarbeiterführung, Mitarbeiterqualifizierung
- **Kommunikations- und Selbstmanagement:** Gesprächsführung, Motivation, Stress- und Konfliktmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Zeitmanagement

4. Leistungsfelder und Kompetenzen

Die **Leistungsfelder**, im Rahmen derer die Umsetzung für unsere Kunden erfolgen, sind Bildung, Beratung und Projekte.

- **Bildung** (Fort- und Weiterbindung) in der Form von Seminaren, Workshops und Kursen
- **Beratung** in der Gestalt von Organisations-/Unternehmensberatung, Coaching und Supervision



- **Projekte** in der Umsetzung als Projektkonzipierung bzw. -entwicklung, -implementierung und Evaluierung.

Diese Instrumente finden ihren Einsatz entsprechend der inhaltlichen Aufgaben- und Zielstellung.

Die **erforderlichen Kompetenzen** werden eingebracht durch freiberufliche MitarbeiterInnen, die bereits langjährig für die WTA und über die Kooperation mit anderen Firmen in diesen Leistungsbereichen tätig sind.

Kooperationspartner sind

Institut für ökosoziales Management e.V.

BIGS Bildungsinstitut für Gesundheit und Soziales GmbH

UCEF Markt- und Sozialforschung GmbH

BALTIC e.V. Die Wohlfühlschule

5. Zielgruppe und Kunden des IGS

Das IGS versteht seine Kunden als Partner. Wir schließen den Auftraggeber sowohl bei der Vorbereitung als auch bei der Erbringung der Leistungen, ggf. Nachbereitungen, partizipierend mit ein. Nachhaltigkeit in der Leistungserbringung ist uns für unsere Partner bei Wahrung ihrer Bedürfnisse und Interesse sehr wichtig.

Unsere Zielgruppe und Kunden sind vorrangig jene aus dem Sozial- und Gesundheitssektor:

Sozialverbände und Organisationen der Freien Wohlfahrt

Pflege- bzw. Betreuungseinrichtungen

Kindertagesstätten

Krankenhäuser und Reha-Kliniken.

Das betrifft u. a. die Pflege und Betreuungskräfte aller Altersgruppen, MitarbeiterInnen der Verwaltung sowie MitarbeiterInnen der mittleren und ersten Leitungsebene in den jeweiligen Einrichtungen und Organisationen.

Die Qualifizierung der MitarbeiterInnen ist sowohl auf die jeweilige Zielgruppe als auch auf die Struktur des Unternehmens und dessen Pflege- bzw. Betreuungsklientel ausgerichtet.

Sie zielt auf Bedarfsorientierung, Qualitätssicherung der Prozessgestaltung und Kundenzufriedenheit.

Unser Wirken ist auf Nachhaltigkeit in der Kompetenzentwicklung fokussiert.

Alle Themenangebote verfolgen je nach Schwerpunktsetzung das Ziel,

- die Ausrichtung und Entwicklung Ihres Unternehmens zu optimieren,
- die Einrichtung in ihrer Unternehmenskultur und im Image zu befördern,
- Ihr bisheriges Qualitätsmanagement als System mit Ihnen zukunftsfähig zu machen,



- Schwachstellen, Konfliktpotenziale in der Einrichtung oder in einzelnen Bereichen zu optimieren,
- Ihre Führungsqualitäten und die der leitenden Mitarbeiter auszubauen,
- die Motivation und Identifikation der MitarbeiterInnen mit der Einrichtung zu erhöhen,
- Ihre eigene soziale und persönliche Kompetenz und die Ihrer Mitarbeiter zu verbessern und/oder
- die MitarbeiterInnen im Pflege- bzw. Betreuungsmanagement fachlich zu stärken.

Bei der Umsetzung der einzelnen vorliegenden Themenangebote legen wir grundsätzlich großen Wert darauf, dass die Besonderheit Ihres Hauses und dessen spezifische Problemlagen in der Bildungs-, Beratungs- oder in jeder anderen Leistung Berücksichtigung finden. Methodisch werden die Bildungs- und Beratungsinhalte Ihrem Bedarf entsprechend angepasst.

Bildungsseminare, Training bzw. Coaching von Mitarbeiterkompetenzen sind ebenso möglich wie eine supervisionsorientierte Beratung.

Die nachfolgend beschriebenen Angebote erlauben Ihnen einen Überblick über aktuelle Leistungen des Instituts. Die beschriebenen Leistungsangebote gelten als direktes Angebot und fungieren auch als Anregung für Ihren Bedarf.

Wir legen viel Wert darauf, unser Leistungsangebot entsprechend den Entwicklungsanforderungen des Sozialmarktes zu folgen und aktualisieren bzw. erweitern die Leistungsangebote. Deshalb nutzen Sie bitte auch die Möglichkeit der Anfrage zu Themenstellungen, die im Leistungskatalog nicht beschrieben sind. Unsere Kompetenz ist breiter als die dargestellte Leistungspalette.

In einem Vorgespräch stehen wir Ihnen entsprechend Ihren Wünschen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Doz. Dr. phil. habil. H.-Jürgen Stöhr
Institutsleiter

Rostock, 2015



2. Leistungsinhalte im Überblick

Signatur	Thema (Kurzbezeichnung)
FP I	Führungspsychologie (MitarbeiterInnen und Kunden)
FP-1	LeiterInnen- und Führungspersönlichkeit - Selbstbild und Führungsstil - MitarbeiterInnen als Persönlichkeiten führen - Konzept der situativen MitarbeiterInnenführung
FP-2	Die zehn größten Führungsfehler und Irrtümer in der MitarbeiterInnenführung
FP-3	Führen über das Coaching – eine Einführung
FP-4	Führung durch Kommunikation, Teil 1 - Kommunikationspsychologie - Einführung in die Transaktionsanalyse
FP-5	Führung durch Kommunikation, Teil 2 Kommunikative Führung über das MitarbeiterInnengespräch
FP-6	Führung durch Motivation - Motivation als Managementaufgabe und Selbstmanagementaufgabe
FP 7	Führung über Werte - Führungsverhalten und werteorientierte Führung
FP 8	Gruppen- und Konfliktpsychologie - Teamentwicklung und Arbeiten mit Psychogrammen - Widerstände, Verweigerungen, Problemfälle
FP 9	Kundenpsychologie – Psychologie des Verkaufens von Dienstleistungen – Produktpsychologie
AP	Arbeitspsychologie
AP-1	Psychohygiene am Arbeitsplatz – Mobbing am Arbeitsplatz
AP-2	Belastungen am Arbeitsplatz - Arbeits- und Belastungspsychologie - Stress – Burnout – Eskalation - Deeskalation
AP-3	Gesundheit und Psyche am Arbeitsplatz - Gesundheitsförderung und Psychohygiene - Einführung in die Psychosomatik - Krankheiten und ihre unbewussten Botschaften
OP	Organisationspsychologie
OP-1	Das Unternehmen als lebendes und lernendes System - Anforderungen an eine moderne Unternehmens-/Organisationsführung – Folgerungen für die MitarbeiterInnenführung



Weitere Themen auf Anfrage

Signatur	Thema (Kurzbezeichnung)	Interesse ja/nein
FP I	Führungspsychologie (MitarbeiterInnen)	
FP-1-1	Leiterinnen- und Führungspersönlichkeit I - Selbstbild und Führungsstil	
FP-1-2	LeiterInnen- und Führungspersönlichkeit II - Führungsverhalten und werteorientierte Führung	
FP-1-3	Männer und Frauen am Arbeitsplatz – geschlechtsspezifische MitarbeiterInnenführung	
FP-2-1	MitarbeiterInnen als Persönlichkeiten führen I – Konzept der situativen MitarbeiterInnenführung	
FP-2-2	MitarbeiterInnen als Persönlichkeiten führen I – Psychologie der Kundenführung	
FP-3-1	Führung durch Motivation I - Managementaufgabe und Strategien durch Motivation	
FP-3-2	Führung durch Motivation II - Bedürfnisse, Einstellungen, Erfolgssicherung am Arbeitspl.	
FP-4-1	Führung durch Kommunikation I - kommunikationspsychologische Grundlagen - Gesprächspsychologie	
FP-4-2	Führung durch Kommunikation II - psychologisch begründete Kommunikationskonzepte – Themenzentrierte Interaktion und NLP	
FP-4-3	Führung durch Kommunikation III - Übertragung und Gegenübertragung in der zwischenmenschlichen Kommunikation, Einführung in die Transaktionsanalyse im Betriebsalltag	
FP-2-1	Wahrnehmungspsychologie I - Einführung und Grundlagen	
FP-5-2	Wahrnehmungspsychologie II - Beobachtung und Wahrnehmung in der Menschenführung	
FP-6-1	Verhaltenspsychologie I - Einführung und Grundlagen	
FP-6-2	Verhaltenspsychologie II - Das Unbewusste im menschlichen Verhalten, Strategien und Einflussnahmen	
FP-7-1	Gruppen- und Konfliktpsychologie I - Einführung und Grundlagen, Gruppendynamik	
FP-7-2	Gruppen- und Konfliktpsychologie II - Teamentwicklung, Arbeiten mit Psychogrammen	
FP-7-3	Gruppen- und Konfliktpsychologie III - Widerstände, Verweigerungen, Problemfälle	
Signatur	Thema (Kurzbezeichnung)	Interesse ja/nein
FP II	Führungspsychologie (Kunden-, Klienten, Angehörige)	
FP-8	Psychologie des Alters - Grundlagen und psychologisch-medizinische Anwendungsfelder	



FP-9	Psychologie des Helfens, Begleitens und Beratens (Psychologie der Pflege)	
FP-10	Psychologie des Sterbens – Die Psyche eines Schwerstkranken und Sterbenden	
FP-11	Schwierige Klienten – Aggressivität und Aggression	
FP-12	Psychische Erkrankungen von Heimbewohnern – Neurosen, Psychosen, Ängste, Depression	
FP-13	Kundenpsychologie – Psychologie des Verkaufens von Dienstleistungen – Produktpsychologie – psychol. „Spielregeln“ der Vermarktung und Belegung von Heimplätzen	
AP	Arbeitspsychologie	
AP-1	Psychohygiene am Arbeitsplatz	
AP-2	Mobbing am Arbeitsplatz	
AP-3-1	Belastungen und Stress I - Stress und Coping	
AP-3-2	Belastungen und Stress II - Burnout und Coping	
AP-4	Gesundheit und Psyche am Arbeitsplatz - Gesundheitsförderung und Psychohygiene	
AP-5	Psyche und Erkrankungen von MitarbeiterInnen I - Einführung in die Psychosomatik	
AP-6	Psyche und Erkrankungen von MitarbeiterInnen II – Krankheiten und ihre unbewussten Botschaften	
OP	Organisationspsychologie	
OP-1	Organisationspsychologie - Einführung in die Grundlagen und Unternehmensführung	
OP-2	Das Unternehmen als lebendes und lernendes System	
OP-3	Psychologie der Unternehmensführung I - psych. Grundlagen der Organisationsentwicklung, Umgang mit Veränderungswiderständen	
OP-4	Psychologie der Unternehmensführung II - psychologische Wirkung von Unternehmenskultur, Leitbild und Corporate Identity	
OP-5	Ethik der Unternehmensführung - Psychologie einer werteorientierten Unternehmens- und MitarbeiterInnenführung	

Ihre Notizen



5 Anhang

A Informationen über andere Bildungsangebote des Instituts

Zielgruppe (ZG) - Abkürzungen

LM – leitende MitarbeiterInnen

PFK – Pflegekraft

HW – Hauswirtschaftskraft/Servicekraft

K – MitarbeiterIn der Küche

B – SozialbetreuerIn

Signatur	Thema (Kurzbezeichnung)	ZG (empfohlen)	Anmerkung
A	Angehörige in der Pflege		
A-1	Angehörigenarbeit als Managementaufgabe	LM, PK	1-Tages- veranstaltung
A-2	Umgang mit (schwierigen) Angehörigen - Kommunikation, Verhalten, Führen	PK, SB	2-Tages- veranstaltung
B	Ernährung und Flüssigkeitsversorgung		
B-1	Essen und Trinken im Alter - Grundlagen, Ernährungsphysiologie	PK, HW, K, SB	1-Tages- veranstaltung
B-2	Essen und Trinken bei Alterserkrankungen I (Gicht, Rheuma u.a.)	PK, HW, K, SB	1-Tages- veranstaltung
B-3	Essen und Trinken bei Alterserkrankungen II (Demenz)	PK, HW, K, SB	1-Tages- veranstaltung
B-4	Ernährung und Flüssigkeitsversorgung als Managementaufgabe im Pflegeprozess	PK, HW, K, SB	1-Tages- veranstaltung
B-5	Essen und Trinken als Problem I (Übergewicht-Untergewicht)	PK, HW, K, SB	1-Tages- veranstaltung
B-6	Essen und Trinken als Problem II (Zusatznahrung, künstliche Ernährung)	PK, HW, K, SB	1-Tages- veranstaltung
B-7	Essen und Trinken als Problem III (Verweigerungen, Ethik und Moral)	PK, HW, K, SB	1-Tages- veranstaltung
B-8	Ernährung und Flüssigkeitsversorgung - Er- gebnisse einer Studien in MV	PK, HW, K, SB	1-Tages- veranstaltung
C	Hauswirtschaft		
C-1	Hauswirtschaft I als Managementaufgabe	LM, PK; HW, SB	1-Tages- veranstaltung
C-2	Hauswirtschaft II Konzeptentwicklung und Einführung	LM, PK; HW, SB	1-Tages- veranstaltung
D	Sterbekultur im Pflegeheim		
D-1	Sterbekultur in der stationären Pflege – Pflegen-Betreuen-Begleiten	LM, PK, SB	1-Tages- veranstaltung



C Angebote zu Projektmanagement für die Sozial- und Seniorenwirtschaft (Auswahl)

Nr.	Arbeitstitel
C-01	Organisationsentwicklung/Reorganisation des Vereins, Verbandes, Unternehmens
C-02	Neue Angebote, Geschäftsfelder und deren Entwicklung,
C-03	Arbeitsprozess- bzw. Arbeitszeitanalyse , Optimierung von Arbeits-, z.B. Pflegeprozessen, Schnittstellenanalysen und Optimierung
C-04	Organisations-, Pflege- und Betreuungsmanagement in den Bereichen
C-05	Betriebliches Management – Informations- und Kommunikationsprozesse (Konzeptentwicklung und Implementierung)
C-06	Verbesserung des Auftretens in der Öffentlichkeit , Werbung, Präsentation, u.a.
C-07	Aufbau eines regionalen Informations- und Beratungssystems für soziale Dienstleistungen
C-08	Kundenorientierung und Servicequalität
C-09	Führungspersönlichkeit und Mitarbeiterführung - Psychologie der Mitarbeiterführung - Führung durch Kommunikation, Motivation, Teamentwicklung
C-10	Konzeptentwicklung und Einführung für - Wohnen im Alter als Wachstumsmarkt - Wohngruppen für Demente - Hauswirtschaft u.a.
C-11	Inhalt, Methodik und Vorgehensweise bei der Erarbeitung von Projekten und Finanzierungs-/Förderanträgen für Vorhaben
C-12	Entwicklung von Immobilienkonzepten (Modellprojekten), – alternative bzw. generationsübergreifende Wohnformen –
C-13	Gewinnung und Organisation von Ehrenamtlichen Freiwilligenarbeit und Sponsoren, Konzeptentwicklung und Realisierung
C-14	Risikomanagement in Organisationen/Vereinen
C-15	e.V. oder gGmbH – was ist günstiger unter welchen Bedingungen
C-16	Betriebliche Gesundheitsförderung

Sind Sie interessiert an ein o.g. oder an ein hier nicht angesprochenes Projektthema nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf für ein weiteres Informationsgespräch!

Informieren Sie sich über die Möglichkeiten der Nutzung von EU-Fördermitteln für Projekte und Qualifizierung!