



# Seminaranbieter

Das Anbieterverzeichnis von [Seminarmarkt.de](https://www.seminarmarkt.de)

Arbeitssicherheit  
Einkauf & Logistik  
Finanzen & Steuern  
Gesundheitsmanagement  
Immobilien  
IT & Programmierung  
Kommunikation  
Marketing  
Medien  
Mitarbeiterführung  
Office-Management  
Personalwesen  
Persönliche & soziale Kompetenzen

Projektmanagement  
Qualität & Service  
Recht  
Software  
Sprachen & Interkulturelles  
Umweltmanagement  
Unternehmensführung  
Vertrieb & Verkauf  
Ausbildung  
Studium  
Train-the-Trainer  
Branchenwissen

# 2025



## Lernerfolg steigern durch immersives Soft Skill-Training mit KI

### TÜV NORD Akademie

- Durch Virtual Reality (VR) in interaktive und immersive Lernerlebnisse eintauchen
- VR-Trainings auch ohne VR-Brille im Webbrowser erleben
- Theoretisches Wissen, soziale Fähigkeiten praktisch erfahren und verinnerlichen

Lassen Sie sich zu unseren VR- und AR-Trainings beraten.

Olaf Elmanowicz  
oelmanowicz@tuev-nord.de  
T. +49 160 888 5379



Mehr Infos und Videos:  
[tuev-nord.de/wissen/vr-training](https://tuev-nord.de/wissen/vr-training)



**Johannes Esch,**  
Leiter Seminarmarkt.de

Das Jahr 2025 steht erneut im Zeichen des Wandels. Unternehmen stehen vor vielfältigen Herausforderungen wie den Auswirkungen globaler Krisen auf Lieferketten und Arbeitsmärkte sowie steigenden Anforderungen an Nachhaltigkeit. Hinzu kommen bekannte Themen wie der Fachkräftemangel und der Bedarf an kultureller sowie technologischer Anpassungsfähigkeit.

„Seminaranbieter 2025“ bietet eine umfassende Orientierungshilfe in diesem dynamischen Umfeld. Die Ausgabe versammelt vielseitige Angebote zur beruflichen Weiterbildung, die speziell darauf abzielen, Unternehmen und Mitarbeitende fit für die Herausforderungen des neuen Jahres zu machen. Wie gewohnt gliedert sich der „Seminaranbieter“ in zwei Hauptbereiche: die Rubrikenübersicht mit den 25 Themenbereichen, wie Gesundheitsmanagement, Kommunikation, Mitarbeiterführung und Projektmanagement und das Anbieterverzeichnis. Ergänzend bieten Einführungsartikel, erstellt in Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungsmagazin managerSeminare, praxisnahe Impulse und aktuelle Trends für die Weiterbildung.

Das abschließende Anbieterverzeichnis umfasst über 500 Anbieterporträts, die nach Postleitzahlen sortiert sind. Ob regional oder

bundesweit – hier finden Sie garantiert den passenden Partner für Ihre individuellen Weiterbildungsbedürfnisse.

Auf unserer Weiterbildungsplattform **Seminarmarkt.de** finden Sie zudem rund 120.000 offene und firmeninterne Seminarangebote. Sie können alle Veranstaltungen nach Themenbereich, Termin, Preis oder Ort filtern und mit nur einem Klick zur Buchungsseite des Anbieters gelangen. Das Angebot an Online-Veranstaltungen wächst weiter und umfasst aktuell etwa 30.000 Termine.

Haben Sie spezifische Weiterbildungsbedürfnisse? Auf **Seminarmarkt.de/Gesuche** können Sie diese in einer Ausschreibung veröffentlichen. Alle gelisteten Anbieter können daraufhin maßgeschneiderte Angebote einreichen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und ein erfolgreiches Weiterbildungsjahr 2025!

PS: Interessieren Sie sich für weitere spannende Artikel aus managerSeminare? Testen Sie die Mitgliedschaft des Weiterbildungsmagazins unter **www.managerseminare.de**“

## Inhaltsverzeichnis

### Rubriken

Arbeitssicherheit	4	Projektmanagement	92
Einkauf & Logistik	6	Qualität & Service	104
Finanzen & Steuern	8	Recht	106
Gesundheitsmanagement	10	Software	108
Immobilien	22	Sprachen & Interkulturelles	110
IT & Programmierung	24	Umweltmanagement	112
Kommunikation	26	Unternehmensführung	114
Marketing	40	Vertrieb & Verkauf	128
Medien	50	Ausbildung	130
Mitarbeiterführung	52	Studium	132
Office-Management	66	Train-the-Trainer	134
Personalwesen	68	Branchenwissen	138
Persönliche & soziale Kompetenzen	80		

### Anbieterverzeichnis

Anbieterverzeichnis nach PLZ sortiert	141
---------------------------------------	-----

### Impressum

**Herausgeber:** managerSeminare Verlags GmbH, Bonn | **V.i.S.d.P.:** Gerhard May | **Einträge:** Johannes Esch (verantw.), Caroline Lamann, Natalie Rogge | **Herstellung:** Alex Heinze, Katharina Langfeldt, Daniel Niederehe, Patricia Zart | **Titelbild:** Freepik/wayhomestudio | **Druck:** Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG, [www.dierichs-druck.de](http://www.dierichs-druck.de). Der Inhalt wurde auf „STEINBEIS Silk“ gedruckt. Das Papier erfüllt die Auflagen der Umweltzeichen „Blauer Engel (RAL-UZ 72)“ und des „EU-Umweltzeichen“. Der Umschlag wurde auf PEFC-zertifiziertem Papier gedruckt. | **Umwelt:** Seit 2019 leisten wir eine freiwillige CO<sub>2</sub>-Kompensation. Unvermeidbare CO<sub>2</sub>-Emissionen gleichen wir mit Schutzprojekten unserer Partner ClimatePartner und natureOffice aus. Nähere Infos unter [managerseminare.de/Verlag/Umwelt](http://managerseminare.de/Verlag/Umwelt)

# Arbeitssicherheit



Foto: Ümit Yıldırım/Unsplash

Stress, Schichtarbeit und das Bedienen schwerer Maschinen gehören in Zeiten von Globalisierung und Industrie 4.0 in vielen Betrieben zum Arbeitsalltag. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Überlastung mit schwerwiegenden Folgen wie Unfällen, berufsbedingten Krankheiten und Gesundheitsgefahren zu schützen, greifen Bestimmungen der Arbeitssicherheit. Als Bestandteil des Arbeitsschutzes ist ihre juristische Grundlage das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Das bedeutet: Das Unternehmen ist für Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sowie für die menschengerechte Gestaltung ihrer Arbeit verantwortlich. Es ist verpflichtet, Präventionsmaßnahmen gegen Unfälle, Gesundheitsgefahren und arbeitsbedingte Erkrankungen sowie die dafür erforderlichen organisatorischen Maßnahmen zu treffen. Die Beschäftigten haben ihrerseits die Pflicht, sich über Gesundheitsbestimmungen am Arbeitsplatz zu informieren und geltende Vorschriften zu beachten. Die in der Datenbank von Seminarmarkt eingetragenen Seminare sollen Mitarbeitende und Organisationen dabei unterstützen, Arbeit sicherer zu gestalten.

**[Seminarmarkt.de/Seminare/Arbeitssicherheit](https://www.seminarmarkt.de/Seminare/Arbeitssicherheit)**

## Anbieter im Themenbereich Arbeitssicherheit

A.V.B.-Akademie	165	kenic GmbH	143
AirportAcademy - Flughafen München GmbH	188	Kirsten Holzlehner - Erfolgsfaktor Arbeitsfähigkeit	151
Arbeitszeitberatung Herrmann Kutscher Leydecker Woodruff	144	Märkte Weltweit Medien	189
ASI Akademie für Sicherheit - eine Marke der TALENTUS GmbH	171	Postberg+Co. GmbH	156
Bildungszentrum Holzbau	190	Rhein-Erft Akademie GmbH	163
concada GmbH	166	SIMPLY LEARN® e.K. Akademie für Arbeitssicherheit	162
DGQ Weiterbildung gGmbH	168	Stapler-Schmidt	160
Die Akademie Fresenius GmbH	161	TAE – Technische Akademie Esslingen	179
Die GesundheitsManager	143	TAW Technische Akademie Wuppertal e.V.	160
ELBCAMPUS - Kompetenzzentrum Handwerkskammer Hamburg	150	TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG	152
GIB21 Gesundheit im Betrieb	156	TÜV Saarland Bildung + Consulting GmbH	173
IM Online Campus GmbH	159	Umweltinstitut Offenbach GmbH - Akademie für Arbeitssicherheit	170
IMS Institut für Management-Systeme GmbH	182	VdS Schadenverhütung GmbH -- VdS-Bildungszentrum	164

Sie sind nicht dabei?

Registrieren Sie sich jetzt als Seminaranbieter für Arbeitssicherheit  
unter [Seminarmarkt.de/Registrierung](https://www.seminarmarkt.de/Registrierung)

# Einkauf & Logistik



Foto: urfingus/depositphotos

Die Auswirkungen einer von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität (kurz: VUKA) geprägten Welt sowie die Folgen der globalen Vernetzung von Produktionsbetrieben sind in den meisten Unternehmen bereits zu spüren. Daraus ergeben sich neue Herausforderungen, auch für den Einkauf und die Logistik eines Unternehmens: Elektronische Beschaffung (eProcurement) wird relevant, der Zoll- und Außenwirtschaftsprüfung kommt ein höherer Stellenwert zu, die Stärkung der interkulturellen Kompetenz wird erforderlich, Verhandlungsmethoden und -techniken müssen ständig geschult werden. Denn neben klassischen Argumentationsstrategien gehört inzwischen unter anderem auch die Nutzung von Emotionen zu einer erfolgreichen Verhandlung dazu. Seminarmarkt.de listet Seminare zum Materialfluss und Lagermanagement ebenso wie Trainings zum Einkaufscontrolling und Zollwissen.

**[Seminarmarkt.de/Seminare/Einkauf-und-Logistik](https://www.seminarmarkt.de/Seminare/Einkauf-und-Logistik)**

# Anbieter im Themenbereich Einkauf & Logistik

amendos gmbh	149	Peter Wege & Axel Raasch Die Trainergemeinschaft	174
BME Akademie GmbH	172	Praxisratgeber Vergaberecht Thomas Ferber e.K.	170
CA controller akademie®	186	RKWcampus - eine Marke der RKW Sachsen GmbH Dienstleistungen	142
Delta Consultants	190	S&P Unternehmerforum GmbH	188
Die Akademie Fresenius GmbH	161	SDL Seminarteam GmbH	174
Dr. G. Kitzmann Akademie GmbH	164	SEMINAR-INSTITUT	184
Drittner-Training & Development - Training, Coaching, Organisations-	167	Stapler-Schmidt	160
dskom digital.marketing.agentur	147	Steinbeis-Transferzentrum Managementseminare & Mittelstands-	178
Duale Hochschule Baden-Württemberg, Center for Advanced Studies	179	TAW Technische Akademie Wuppertal e.V.	160
En GardE Deutschland GmbH	173		
Enable AI	176	TrainingsManufaktur Dreiklang GmbH & Co. KG	153
Factory Evolution GmbH	177	TravelWorks Sprachreisen	162
Fortbildungskampagne öffentliches Recht	146	TÜV Saarland Bildung + Consulting GmbH	173
Hinweisgeber-Compliance GmbH	155	VDI-Fortbildungszentrum Stuttgart	177
IAL-CAMPUS	165	WIRTSCHAFTScampus Dr. Peemöller GmbH	192
IFM Institut für Managementberatung GmbH	144	WZLforum an der RWTH Aachen	165
IHK Akademie Schwaben	189	X SIEBEN Wirtschaftstraining GmbH	193
IHK Akademie Schwarzwald-Baar-Heuberg	180	your best practice	173
IHK-Zentrum für Weiterbildung GmbH	179	zfh Zentrum für Fernstudien im Hochschulverbund	167
implus Trainings AG	195		
International Process & Industrie Consult AG	183		
kenic GmbH	143		
KeSch Training International GmbH & Co.KG	187		
Logo InfraConsult GmbH	169		
Märkte Weltweit Medien	189		
MAZ MANAGER AKADEMIE	183		
OHM Professional School gGmbH	191		

Sie sind nicht dabei?

Registrieren Sie sich jetzt als Seminaranbieter für Einkauf & Logistik  
unter [SeminarMarkt.de/Registrierung](https://www.seminarmarkt.de/registrierung)

# Finanzen & Steuern



Foto: sai.guitars@gmail.com/depositphotos

Das Finanzmanagement ist ein typischer Unternehmensbereich, der ebenso zu einem funktionierenden Betrieb gehört wie die Bereiche Personalwesen, Vertrieb oder PR. Er umfasst unter anderem das Rechnungswesen, die Lohnbuchhaltung, die Steuerberechnung, aber auch das Controlling als wichtigen Bestandteil der Unternehmenssteuerung. Während große Firmen oft eine Abteilung haben, in der sich Debitoren, Wirtschaftsprüfer und Controller um das Finanzmanagement kümmern, heißt es für Selbstständige, sich selbst Wissen über Kostenstellen, Revision und Co. anzueignen und auf dem neuesten Stand zu halten. Denn werden zum Beispiel gesetzliche Änderungen im Finanzbereich nicht mitverfolgt oder wird die Umsatzsteuer falsch berechnet, kann das ein Unternehmen teuer zu stehen kommen. Seminarmarkt.de stellt Schulungen vor, die dem entgegenwirken.

**[Seminarmarkt.de/Seminare/Finanzen-und-Steuern](https://www.seminarmarkt.de/Seminare/Finanzen-und-Steuern)**



# Anbieter im Themenbereich Finanzen & Steuern

abovo-academy	188	MARGA Business Simulations GmbH	160
B.W.L. - - - Betriebswirtschaft Wird Lebendig - - - Dipl.-Vw. Wolf-	160	Märkte Weltweit Medien	189
Bildungsakademie Handwerkskammer Konstanz	181	Maxpert GmbH	169
CA controller akademie®	186	NWB Verlag GmbH & Co. KG	161
Cash Flow & Ko	151	PC-COLLEGE Training GmbH - Institut für IT-Training	146
Distance and Independent Studies Center (DISC) der RPTU	174	S&P Unternehmerforum GmbH	188
emcra GmbH - Europa aktiv nutzen	147	SDL Seminarteam GmbH	174
Enable AI	176	SGMI Management Institut St. Gallen	195
Exbase	191	SMP Management Programm St. Gallen	195
FCM Finanz Coaching	171	Steinbeis Institute for Effective Management	189
Fortbildungskampagne öffentliches Recht	146	TAE – Technische Akademie Esslingen	179
FORUM Institut für Management GmbH	175	TAW Technische Akademie Wuppertal e.V.	160
Frank Pfeil Training – Coaching – Beratung	182	Tax-Academy Prof. Dr. Wolfgang Kessler GmbH	182
GFS Steuer- und Wirtschaftsfachschule GmbH	145	Vereon AG	195
Grone Wirtschaftsakademie GmbH - gemeinnützig -	149	Verlag Dashöfer GmbH	151
Haufe Akademie GmbH & Co. KG	182	vonFürstenberg BOARD Services GmbH - Ausbildung von Aufsichts-	185
Hochschule Schmalkalden   HSM Fernstudium	192	WHU - Otto Beisheim School of Management	158
IAC Unternehmensberatung GmbH	156	WIRTSCHAFTScampus Dr. Peemöller GmbH	192
ifu Accounting Akademie GmbH	142	WZLforum an der RWTH Aachen	165
IHK Bildungszentrum Karlsruhe	180	ZIA Service GmbH	143
IHK-Akademie Koblenz e.V.	167	Verlag E. Albert - Albertakademie - Seminare Beratungen Fachliteratur	148
imcona GmbH & Co. KG	175	von Fürstenberg BOARD Services - Ausbildung von Aufsichtsräten	182
inn:öv	144	Wbildung Akademie GmbH	169
International Process & Industrie Consult AG	183	wetando Unternehmensberatung	137
ISM Academy	161	WHU - Otto Beisheim School of Management	156
IU Internationale Hochschule	193	Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen ...	151
Live&Learn   Events by Fachmedien Otto Schmidt	158	WIRTSCHAFTScampus Dr. Peemöller GmbH	190
m-sight Organization & Information Consultants GmbH	169	WZLforum an der RWTH Aachen	162
MAH Management Advisory Heidelberg GmbH	175	ZIA Service GmbH	139
Management Alliance GmbH	185	Zürich International Business School (ZIBS)	192
Management Forum Starnberg GmbH	186		
Management School St.Gallen	195		
Mannheim Business School gGmbH	174		

Sie sind nicht dabei?

Registrieren Sie sich jetzt als Seminaranbieter für Finanzen & Steuern  
unter [SeminarMarkt.de/Registrierung](https://www.seminarmarkt.de/registrierung)

# Gesundheitsmanagement



Grafik: iStock/Olga

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erlebt derzeit einen regelrechten Hype in Unternehmen: Nicht nur der demografische Wandel, auch die Zunahme an physischen und psychischen Erkrankungen veranlassen mehr und mehr Unternehmen dazu, in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu investieren. Dadurch wird auch das Bewusstsein der Mitarbeiter geschärft: Themen wie Stressmanagement, Work-Life-Balance, Zeitmanagement, Resilienz sowie Burnout-Prävention rücken in den Fokus. Denn längst ist klar: Mehr Sport oder eine gesündere Ernährung allein reichen nicht aus. Wer sich mehr mit dem Thema Gesundheitsmanagement beschäftigen will, findet auf [Seminarmarkt.de](https://www.seminarmarkt.de) zahlreiche Impulse.

**[Seminarmarkt.de/Seminare/Gesundheitsmanagement](https://www.seminarmarkt.de/Seminare/Gesundheitsmanagement)**

## Digitaler Stress

# Sind wir noch zu retten?

**Digitale Technologien stellen uns bei allen Vorzügen auch vor Herausforderungen. Eine davon: eine gesunde Arbeitskultur zu etablieren. Denn die umfassende Digitalität kann zu digitalem Stress führen, der mitunter gravierende gesundheitliche Folgen hat. Um diese Risiken zu minimieren, ist es notwendig, unsere digitale Umgebung aktiv zu gestalten.**

**G**oldgräberstimmung dank digitaler Transformation: Neue Tools und Techniken eröffnen Unternehmen in vielen Branchen Möglichkeiten, um Produktivität zu steigern, Gewinne zu maximieren oder neue Wege der Wertschöpfung einzuschlagen. Und nebenbei bringt die Digitalisierung auch noch zahlreiche weitere Vorteile mit sich: Pendeln und lange Dienstreisen können vielfach eingespart werden, die Arbeitsorganisation wird digital optimiert, interkulturelle und internationale Zusammenarbeit und Kommunikation werden erleichtert. Und auch für die Gesundheit der Mitarbeitenden gibt es zahlreiche digitale Angebote.

Doch die rasante technologische Entwicklung, verbunden mit eben dem Einsatz von immer neuen Tools, KI oder Medien, bringt auch gestiegene digitale Anforderungen mit sich. Führungskräfte wie Mitarbeitende stehen unter dem Druck, sich ständig an veränderte Arbeitsbedingungen anpassen zu müssen, immer erreichbar zu sein, eine Vielzahl an digitalen Aufgaben gleichzeitig bewältigen

und dabei auch noch fokussiert und effizient arbeiten zu müssen.

„Der Arbeitsdruck nimmt mit der Digitalisierung erwiesenermaßen zu“, so Oliver Suchy, Leiter für Digitale Arbeitswelten des DGB-Bundesvorstands. „Es geht hier auch nicht allein um die klassischen Belastungsfaktoren wie Overload, Unreliability oder Complexity. Hinzu kommt ein kaum vorstellbares Ausmaß an neuen Möglichkeiten der technologischen Kontrolle, algorithmischen Steuerung und neue Fragen der Schnittstellen der Mensch-Maschine-Interaktion (MMI) oder Mensch-Roboter-Kooperation (MRK).“ Für Organisationen bedeutet das: Wirkungsvolle Strategien für ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld sind kein „Nice-to-have“, sondern ein „Must-have“. Sonst drohen über kurz oder lang Überforderung, krankheitsbedingte Ausfälle oder Abwanderung der Mitarbeitenden.

**Digitaler Stress, digitale Ursachen**

Digitaler Stress unterscheidet sich grundlegend nicht von „normalem“ Stress: Äußere Faktoren wirken auf uns Menschen ein; sind deren Anforderungen dauerhaft zu hoch oder zu komplex für die vorhandenen Coping-Strategien (Bewältigungsstrategien), führen sie zu psychischer und mitunter auch physischer Beanspruchung. Von digitalem Stress spricht man, wenn die spezifische Belastung durch die Nutzung digitaler Anwendungen verursacht wird. Hierbei lassen sich laut der Studie „Gesund digital arbeiten?!“ von PräDiTec eine Reihe von wesentlichen Belastungsfaktoren ermitteln:

▶ **Leistungsüberwachung:** Arbeitsleistungen werden zu Optimierungszwecken immer mehr durch digitale Tools überwacht und miteinander verglichen. Dies kann bei Mitarbeitenden zu einem Gefühl der ständigen Kontrolle führen. Führungskräfte sitzen dabei oft zwischen den Stühlen: Auf der einen Seite ist es ihre Aufgabe, die Produktivität zu kontrollieren und zu steigern, und gleichzeitig erzeugt es inneren Druck, wenn sie das vielleicht gar nicht wollen.

▶ **Der gläserne Mensch:** Personenbezogene Daten werden durch personalisierte Assistenzsysteme gesammelt und genutzt. Dadurch kann das Gefühl entstehen, dass die Privatsphäre verletzt wird und ohne Zustimmung persönliche Daten gespeichert und evtl. sogar (für Werbezwecke und Manipulation) gegen die eigene Person verwendet werden.

▶ **Unzuverlässige digitale Technologien:** Treten technische Probleme wie Fehlfunktionen, Systemausfälle und Sicherheitslücken auf, sind Beschäftigte herausgefordert, schnelle Lösungen zu finden und sich gleichzei-

tig mit den Folgen der gestörten Arbeitsabläufe auseinanderzusetzen. Das kann ganz akut zu hohem Stress führen – gerade wenn Aufgaben oder Termine dringend sind und das Problem nicht selbst gelöst werden kann.

▶ **Reizüberflutung und ständige Unterbrechungen:** Aufblinkende Pop-up-Fenster, Chatnachrichten und E-Mails stören nicht nur die Konzentration, sondern reduzieren auch die Leistungsfähigkeit. Einhergehend mit der hohen Menge an bereitgestellten Informationen entsteht das Gefühl, mehr und schneller arbeiten zu müssen, um hinterherzukommen und den Anschluss nicht zu verlieren.

▶ **Ständige Erreichbarkeit:** Das Gefühl, immer verfügbar sein zu müssen – oder auch selbst verfügbar sein zu wollen –, belastet die Mitarbeitenden. Abschalten, um sich zu erholen, wird immer schwieriger, und mitunter auch negativ mit Schwäche assoziiert.

▶ **Entgrenzung von Privatem und Beruflichem:** Sprach man früher nur von einer besseren Work-Life-Balance im Zusammenhang mit Remote Work, fällt neuerdings immer öfter der Begriff „Work-Life-Blending“, also das Verschwimmen von Beruf und Privatleben. Arbeitsweg, Hausarbeit, Online-Meetings, Sport, Fach- und Projektarbeit, Hobbys und Kindererziehung gehen oftmals nahtlos ineinander über oder finden fast zeitgleich statt. Der Trend geht zur Work-Life-Integration, die jedoch die positiven Effekte der Remote Work aufweichen kann.

▶ **Hang zum Multitasking:** Durch die Nutzung digitaler Tools jonglieren Menschen viel mehr als früher mit verschiedenen Aufgaben gleichzeitig. Dieses #newnormal kann jedoch zu einer permanenten Überlastung führen, denn ständiges Wechseln zwischen Aufgaben beeinträchtigt die kognitive Leistung, da das menschliche Gehirn dafür schlicht nicht gemacht ist. Die Folge: Die Fehleranzahl steigt, die Fähigkeit, zu priorisieren, leidet, unsere Produktivität sinkt, und die kognitiven Speicher leeren sich rasant. Bei



weiterbilden  
weiterkommen

TAE

Aktien?

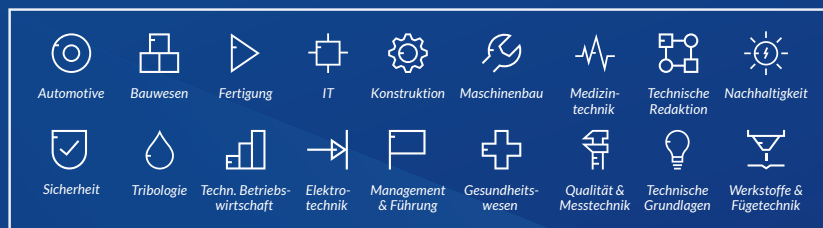
Immobilien?

Bitcoin?

# Investiere doch mal in Dich!

Mit einer Weiterbildung beim Spezialisten für  
Technik und Digitalisierung

Über 1.000 Seminaren, Lehrgängen, Fachtagungen und E-Learnings



Denn Wissen bringt immer noch die besten Zinsen!



[www.tae.de](http://www.tae.de)

häufigem Aufmerksamkeitswechsel sinkt nachweislich die Performance, während der Stress steigt.

► **Erhöhtes Risiko:** Die Unsicherheit und Angst vor Datenverlust, Cyberangriffen und andere Sicherheitsbedenken ist allgegenwärtig. Führungskräfte sind gefordert, Maßnahmen zur Datensicherheit zu implementieren und auch zu überwachen. Da in den meisten Fällen jedoch der Faktor Mensch die Ursache für erfolgreiche Cyberangriffe ist, sehen sich Mitarbeitende gerade in datensensiblen Positionen oder Berufen einem permanenten Stress ausgesetzt, etwas falsch zu machen.

## Reale Belastung für die Gesundheit

Der Stress mag digital sein, doch die Auswirkungen für die körperliche und mentale Gesundheit sind so real und negativ wie in anderen Stresssituationen. Beschäftigte mit hohem digitalem Stress schätzen ihren Gesundheitszustand und ihre Arbeitsfähigkeit deutlich schlechter ein als

Mitarbeitende mit geringem digitalen Stress. 46 Prozent klagen über Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems (+ 13 Prozent gegenüber solchen mit geringem digitalen Stress), 39 Prozent über psychische Beeinträchtigungen wie Erschöpfung und emotionale Irritation (+ 25 Prozent), 35 Prozent über Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems (+ 21 Prozent), 30 Prozent über neurologisch-sensorische Erkrankungen (Augenprobleme, Kopfschmerzen, Schlafstörungen) und 24 Prozent über solche des Verdauungssystems (beides + 15 Prozent). Es sind Zahlen, die jedem Unternehmen Sorgen bereiten sollten. Die Betroffenen haben Schwierigkeiten, abzuschalten, sind weniger leistungsfähig und unzufriedener mit ihrer Arbeit. Sie denken zudem häufiger über einen Wechsel des Arbeitsplatzes nach, was wiederum eine höhere Fluktuationsrate mit sich zieht.

Ferner führen digitale Tools zu einer Reihe von „orthopädischen“ Zivilisationskrankheiten. So berichtet das Universitätsklinikum Leipzig schon 2018 über den Handy-Daumen (auch WhatsAppitis genannt), der in einer Reihe

### Studie von Deloitte

#### Das Smartphone – Sinnbild für digitalen Stress

**92 Prozent der Deutschen besitzen ein Smartphone – kein digitales Tool wird intensiver genutzt. Die Studie „Smartphone-Nutzung 2024“ von Deloitte belegt, dass die Nutzung inzwischen aber besorgniserregende Ausmaße für die Gesundheit angenommen hat.**

2.000 Menschen hat Deloitte in seiner Smartphone-Studie befragt. Obwohl es kaum noch vorstellbar scheint, nutzt die Hälfte der Befragten das Smartphone heute noch intensiver als 2023. Zugleich gibt jeder Zweite an, sein Smartphone nach eigener Einschätzung zu viel zu verwenden, bei den unter 35-Jährigen sind es sogar acht von zehn.

Viele Anwendungen werden täglich oder gar stündlich genutzt. 26 Prozent der Befragten überprüfen mindestens einmal pro Stunde ihr Smartphone auf neue WhatsApp-Nachrichten. In der Gruppe der 18- bis 24-Jährigen macht dies sogar jeder Zweite. Altersübergreifend schauen 46 Prozent direkt nach dem Aufwachen auf ihr Smartphone, während 61 Prozent der Befragten zwischen 18 und 24 Jahren ihr Smartphone während der Mahlzeiten nutzen. Während viele bereits versuchen, mit verschiedenen Strategien ihren Konsum einzuschränken, können sich nur rund drei Prozent der Befragten vorstellen, komplett auf ihr Smartphone zu verzichten.

Über alle Altersgruppen hinweg haben 56 Prozent der Befragten mindestens eine der negativen Nebenwirkungen, die gemeinhin mit starker Smartphone-Nutzung assoziiert werden, bei sich selbst beobachtet. Bei den 18- bis 24-Jährigen sind es sogar über 90 Prozent. Besonders verbreitet sind spätes Einschlafen, Ablenkung von anderen Aufgaben oder der Zwang, regelmäßig auf das Smartphone schauen zu müssen. Schwerer wiegt, dass fast jeder Fünfte zwischen 18 und 24 Jahren physische Schmerzen wie Kopfweg auf den Smartphone-Konsum zurückführt.

Vor dem Hintergrund dieser Zahlen ist es nicht verwunderlich, dass Dr. Andreas Gentner, Partner und Leiter TMT Deutschland und Europa, sagt: „Die kritische Sicht auf die eigene Smartphone-Nutzung ist nicht neu. Sie hat aber inzwischen ein außergewöhnlich hohes Ausmaß erreicht.“

Quelle: managerseminare.de; Deloitte, Studie „Smartphone-Nutzung 2024 – Sehnsucht nach Digital Detox“

# Tutorial: Digitalen Stress abbauen, Wohlbefinden fördern

Die Digitalisierung bietet viele Vorteile für Individuen und Unternehmen zugleich, doch um diese zu nutzen, ist es wichtig, dass auch die damit verbundenen Herausforderungen gemeistert werden. Die folgenden Tipps und Hacks bieten eine solide Grundlage dafür.

## Klare Richtlinien zur Erreichbarkeit vereinbaren

Einer der größten digitalen Stresstreiber ist die ständige Erreichbarkeit, wodurch die Trennlinie zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt. Um diese wieder zu schärfen, hilft es, gemeinsam mit Führungskräften individuelle remote Arbeitszeiten zu definieren und damit auch festzulegen, wer wann erreichbar ist. Außerhalb dieser Zeiten sollte eine Erreichbarkeit nur in Ausnahmefällen eingefordert werden. Abwesenheitsnotizen für die Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit können helfen, diese Vereinbarung dauerhaft einzuhalten.

Ablenkungen möglichst reduziert werden. Das bedeutet: so wenig Push-Nachrichten wie möglich.

## Schulungen und Trainings anbieten

Der richtige Umgang mit digitalen Tools sollte nicht allein nach dem Selbstlernprinzip auf die Mitarbeitenden abgewälzt werden. Wer regelmäßige Schulungen zur Nutzung neuer Software und digitaler Werkzeuge anbietet, beugt einem großen Maß an digitalem Stress und Frustration vor und fördert zugleich die Mitarbeitenden. Und kommt es doch zu digitalem Stress, helfen Trainings zur Stressbewältigung.

## Digitale Tools bewusst nutzen

Viel hilft viel gilt nicht beim Einsatz digitaler Tools. Jedes einzelne mag Komplexität reduzieren und Unterstützung liefern, doch wenn zu viele eingesetzt werden, steigt das Stresslevel. Besser ist es, möglichst viele Tools zu konsolidieren, sodass nur wenige übrig bleiben, die dann aber auch intensiv genutzt werden, sodass der Umgang schnell Alltag wird.



## Psychologische Sicherheit fördern

Psychologische Sicherheit ist ein Kernbaustein, um besser auf Stress reagieren zu können. Dazu gehört auf der einen Seite, Fehler zuzugeben, um daraus lernen zu können, aber auch der organisationelle Rahmen, dass Fehler auch gemacht werden dürfen. Zudem bedarf es einer offenen Kommunikation, in der Ideen frei geäußert werden dürfen. Es gilt, die Mitarbeitenden zu ermutigen, sich einzubringen und ihre Meinung zu äußern, ohne dass sie negative Konsequenzen befürchten müssen.

## Arbeitsprozesse optimieren

Multitasking mag auf den ersten Blick verlockend klingen, ist aber nicht erstrebenswert. Denn das menschliche Gehirn kann sich nicht wirklich auf mehrere Aufgaben parallel fokussieren, sondern muss mit der Aufmerksamkeit schnell hin- und herswitchen, was Energie kostet und meist zu schlechteren Resultaten führt. Daher gilt es, Multitasking zu vermeiden und sich stattdessen auf eine Aufgabe zu konzentrieren, um die Effizienz zu steigern und sich nicht zu überfordern. Ferner sollten auch

## Achtsamkeit und Selbstfürsorge trainieren

Um individuell besser mit digitalem Stress umgehen zu können, hilft es, Achtsamkeitsübungen und Meditationen in den täglichen Ablauf einzuplanen. Zusätzlich kann es helfen, sich im Selbstmanagement Techno-Pausen oder Detox-Phasen einzurichten, in denen keine digitalen Geräte genutzt werden, um sich stattdessen zu erholen und den Geist zu entspannen.

mit anderen Leiden wie Handy-Nacken, Handy-Ellbogen, No-Mobile-Phone-Phobia (Angst, ohne Handy zu sein) oder auch iPhone-Schulter folgt. Das Potenzial des Smartphones als Krankheitsverursacher scheint fast unerschöpflich.

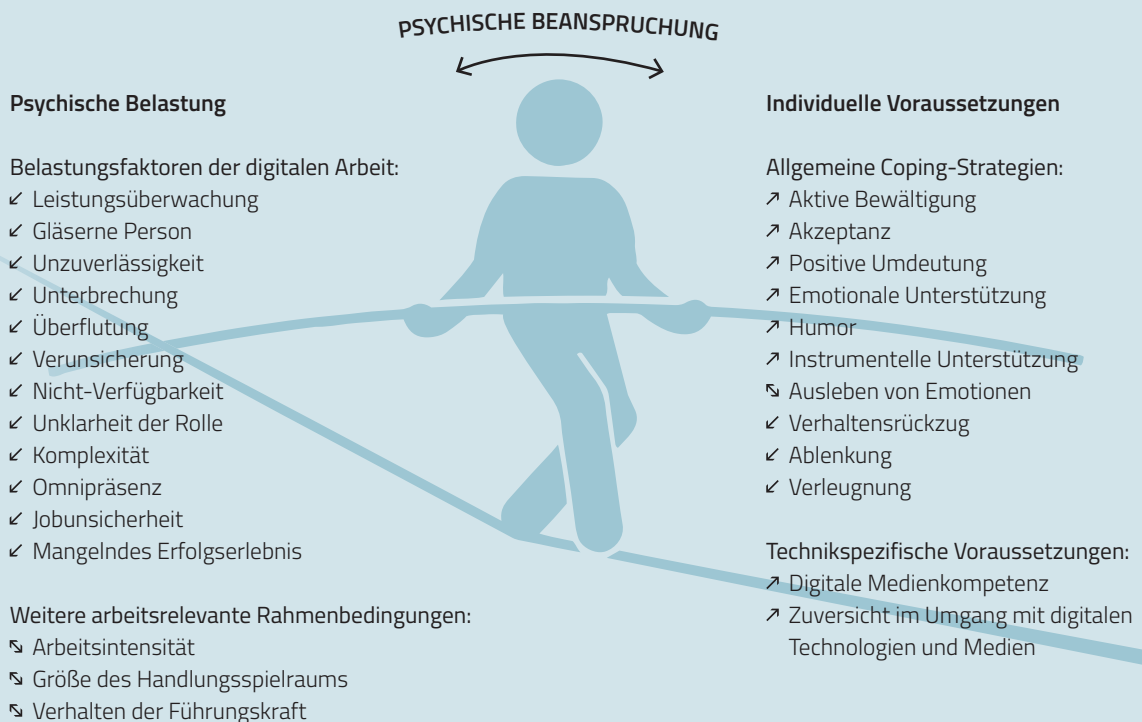
## Drei psychologische Grundbedürfnisse und die Rolle der Führungskraft

Um den digitalen Stress einzudämmen und die positiven Aspekte der Digitalisierung wieder mehr zu Tage zu fördern, muss dem Stress präventiv begegnet werden. Dabei nehmen Führungskräfte eine Schlüsselrolle ein. Denn sie sind in der Lage, die von der Organisation bereitgestellten

Maßnahmen so gezielt ein- und umzusetzen, dass sie digitalen Stress reduzieren und das Wohlbefinden sowie die Produktivität ihrer Teams fördern.

Das beginnt schon bei ihrer Position. Wenn es um die eigene Gesundheit geht oder darum, nicht alles zu wissen bzw. für alles eine Lösung haben zu müssen, prägen Führungskräfte mit ihrem eigenen Verhalten die Mitarbeitenden viel mehr, als ihnen wahrscheinlich bewusst ist. Der Spruch „Wir brauchen unsere Kinder nicht erziehen, sie machen uns sowieso alles nach“, der Karl Valentin zugeschrieben wird, passt in gewisser Weise auch auf Führungskräfte. Sie mögen ihre Mitarbeitenden nicht erziehen, doch sie sind

## Entstehung und langfristige Folgen von digitalem Stress



## Digitaler Stress und die langfristigen Folgen

- Reduzierte Leistung
- Geringere Verbundenheit mit dem Arbeitgeber
- Irritation
- Gesundheitliche Beschwerden
- Emotionale Erschöpfung
- Geringere Bindung an den Arbeitsplatz
- Arbeitsunzufriedenheit



Role Models. Denn wirkliche Führung wird erzeugt, indem Menschen den Führenden gern folgen.

Hierzu lohnt es sich auch, auf die drei psychologischen Grundbedürfnisse Autonomie, Kompetenzen und Verbundenheit (Selbstbestimmungstheorie nach Deci & Ryan) zu schauen. So können die Stressoren „Leistungsüberwachung“ und „gläserner Mensch“ zwar die gefühlte Autonomie der Mitarbeitenden einschränken. Jedoch stärken flexible Arbeitszeitmodelle sowie erweiterte Handlungs- und Entscheidungsspielräume wiederum die Autonomie. Es ist zu vermuten, dass Mitarbeitende diese gestärkte Autonomie nutzen, um digitalen Stress zu reduzieren, zum Beispiel indem sie sich ihre Pausen selbstständig einteilen oder Arbeitszeiten verschieben – sofern die Führungskraft dem nicht restriktiv im Wege steht.

Auch auf die Verbundenheit können Führungskräfte einwirken. Durch den hohen Grad der Digitalisierung gibt es oftmals weniger direkten Kontakt mit den Mitarbeitenden, was die Beziehungsebene schwächt, besonders die emotionale Bindung. Lediglich 14 Prozent der Menschen in den Unternehmen sind nach der aktuellen Gallup-Studie emotional gebunden, 67 Prozent haben eine geringe Bindung und 19 Prozent keine emotionale Bindung mehr. Die Zahlen sind dramatisch, wenn man bedenkt, dass der Grad der emotionalen Bindung ein entscheidender Faktor für den Erfolg im Unternehmen ist. Um die Beziehungsebene zu stabilisieren, sollten und müssen Führungskräfte und das Managementteam die vielfältigen Möglichkeiten von regelmäßigen Teamworkshops oder Off-sites (in Präsenz), Vier-Augen-Gesprächen auch außerhalb der institutionalisierten Mitarbeitergespräche, Wertschätzung und Anerkennung, intelligent genutzten Chats und Online-Talks nutzen – und zwar nicht nur für die „Bestleister“.

## Kompetenz schlägt Verbundenheit

Der größte Hebel für Führungskräfte zur Reduktion von digitalem Stress ist aber der Kompetenzaufbau bei Mitarbeitenden. Denn Kompetenzverlust – und auch schon dessen Empfinden – in der digitalen Transformation ist der stärkste Dämpfer für das Wohlbefinden und einer der primären Stresstreiber. Es geht dabei nicht nur um Upskilling, also den Ausbau vorhandener Fähigkeiten, sondern auch um Reskilling, die ständige Aneignung und Anpassung neuer Kompetenzen und Fähigkeiten, die einen Wechsel in eine andere Position oder Beruf ermöglichen. Denn durch die digitale Transformation haben wir es mit einer Skill-Disruption zu tun. Laut WEF Future of Jobs Reports 2023 müssen 44 Prozent der Kompetenzen in den nächsten fünf Jahren ersetzt werden, um Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Da ist es nachvollziehbar, dass Unsicherheit und Ängste bei den Beschäftigten entstehen.

Deshalb braucht es neben dem Kompetenzaufbau unbedingt auch psychologische Sicherheit. Das Ziel muss eine Arbeitsatmosphäre sein, in der sich Mitarbeitende trauen, ihre Meinung zu sagen oder Fehler zu machen, ohne Angst haben zu müssen, gedemütigt, ignoriert oder abfällig behandelt zu werden. Fühlen sich die Mitarbeitenden von ihrer Führungskraft unterstützt oder verstanden,

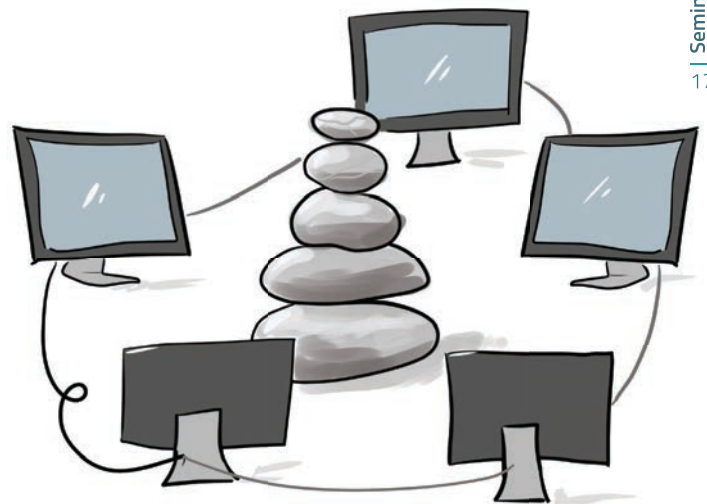
sinkt der Druck, perfekt performen zu müssen – und damit auch digitaler Stress.

## Die Wahl der richtigen Strategie

Das Thema auszuspitzen, ist also keine Option. Das sieht auch Michael Pachmajer vom Zukunftsinstitut so: „Die Digitalisierung geht nicht ‚vorbei‘; sie ist nicht irgendein technologischer Trend. Vorbeigehen wird höchstens der Gedanke daran, dass sie vorbeigeht.“ Organisationen sollten bei der Prävention deshalb strategisch vorgehen und zunächst analysieren, welche digitalen Stresssymptome bei der Belegschaft auftreten und welche Belastungsfaktoren dafür verantwortlich sind. Dies kann nur mittels ergebnisoffenen Befragungen gelingen.

Präventive Maßnahmen lassen sich in verschiedene Kategorien einteilen und auf unterschiedlichen Ebenen umsetzen. **Primäre Prävention** zielt darauf ab, Belastungsfaktoren abzuschwächen, bevor sie entstehen, etwa durch Optimierung von Technologien und Arbeitsroutinen. **Sekundäre Prävention** dagegen sind Maßnahmen, welche die Auswirkungen von bereits entstandenem Stress reduzieren. Dazu gehört, dass Mitarbeitende im Umgang mit neuen Technologien geschult und ihre Kompetenzen gestärkt werden.

Eine weitere Möglichkeit ist die Unterteilung in Verhältnis- und Verhaltensprävention: **Verhältnisprävention** legt den Fokus auf Veränderungen in der Arbeitsumgebung, um eine bessere Passung zwischen Mitarbeitenden und Arbeit zu ermöglichen (etwa Implementierung zuverlässiger Technologien, Einbindung eines digitalen Zukunftsbilds als Leitbild in die Unternehmensstrategie, Einführung von Multiplikator-Personen für neue digitale Anwendungen). Dagegen dient **Verhaltensprävention** dazu, Beschäftigte zu befähigen, effektiv und wirkungsvoll



Grafik: Stefanie Diers; @trainerkoffer.de

mit digitalem Stress umzugehen. Dies kann durch individuelle Schulungen, Trainings, Coachings, Lernzirkel oder Erfahrungsaustausch erfolgen.

Zuletzt können Maßnahmen zur Prävention auf drei verschiedenen Ebenen erfolgen: **technologisch** (von technischen Systemen ausgedacht), **organisatorisch** (von Prozessen und Strukturen ausgedacht) oder **individuell** (von den Mitarbeitenden ausgedacht). So kann etwa die Zahl der genutzten Tools konsolidiert und reduziert sowie die IT-Infrastruktur optimiert werden (technologisch). Richtlinien zur Erreichbarkeit innerhalb und außerhalb

Die Autorinnen: **Renate Freisler** ist Mindset- und Leadership-Coach, zertifizierte Coach (DCV) und Autorin.  
[Kontakt: renatefreisler.de](mailto:renatefreisler.de)

**Katrin Greßer** ist Management- und Leadership-coach und Autorin.  
[Kontakt: katringresser.de](mailto:katringresser.de)

der Arbeitszeiten, die Ermutigung an Mitarbeitende, ihre Geräte nach Feierabend auszuschalten, und eine Überprüfung der Arbeitsabläufe, um unnötige Unterbrechungen zu minimieren, Doppelarbeiten zu vermeiden und die Effizienz zu steigern, helfen ebenfalls (organisatorisch). Zur Prävention auf individueller Ebene bieten sich regelmäßige Schulungen und Trainings an, etwa zum effektiven Umgang mit digitalen Tools, zur Stressbewältigung, der Wahl des

richtigen Kommunikationsmittels, zur Selbstreflexion oder Monotasking.

Nicht außer Acht gelassen werden darf dabei auch die eigene Unternehmenskultur, besteht doch ein Zusammenhang zwischen ihr und digitalem Stress: Beschäftigte, die in Organisationen mit ausgeprägten Hierarchien und bürokratischen Strukturen arbeiten, sind weniger von digitalem Stress betroffen. Im Gegensatz empfinden Beschäftigte in innovativeren Unternehmen, die sich durch Kreativität und Risikobereitschaft auszeichnen und eher ergebnis- als prozessorientiert agieren, eine stärkere Belastung. Dies sollte bei der individuellen Auswahl der Maßnahmen mitbedacht werden.

## Wir sind noch zu retten

Die Investition in Präventionsmaßnahmen und der bewusste Einsatz digitaler Medien ist ein weites Feld. Für Organisationen bedeutet dies, sich zu überlegen, wo ihre größten Hebel sind und welche Quick Wins sie generieren können: Führungskräfte sollten ihre Teams dabei unterstützen, digitale Werkzeuge effektiv zu nutzen, um die Produktivität zu steigern und den Stress zu reduzieren. Wir können von Unternehmen lernen, die erfolgreiche Strategien zum Abbau digitalen Stresses implementiert haben. Sie dienen ebenso als Vorbilder für eine gesündere Arbeitsumgebung wie die eigenen Führungskräfte in der Organisation.

Das Wichtigste ist aber Self-Leadership, denn Führung beginnt bei jedem selbst. Ob man schon direkt nach dem Aufwachen mit seiner ersten Dosis „Smartphone“ für einen Dopamin- oder Adrenalinschub sorgen muss, liegt in der Eigenverantwortung. Das Bewusstsein, dass dieses Verhalten Suchtmaße annehmen kann, ist oftmals ein blinder Fleck. Doch

## Lesetipps

**Sophia Rödiger, Lukas Fütterer: Wege aus der digitalen Erschöpfung – Aufladen durch Achtsamkeit.**  
[managerseminare.de/MS303AR01](https://managerseminare.de/MS303AR01)

Die Digitalisierung bietet nicht nur enorme Chancen, sondern birgt auch Risiken. Das größte: der zunehmende Verlust der Kontrolle der eigenen Zeit und Aufmerksamkeit. Unkonzentriertheit, digitale Erschöpfung bis hin zum Burnout sind Symptome dieser Entwicklung. Um ihr entgegenzuwirken, müssen wir dringend eine Kompetenz entwickeln, die auf den ersten Blick nicht in die digitale Welt zu passen scheint: Achtsamkeit.

**Cal Newport: Eine Welt ohne E-Mail – Konzentrierter arbeiten in der Kommunikationsflut.**  
**Redline 2021, 19,99 Euro.**

Cal Newport plädiert für einen bewussteren Umgang mit Kommunikationskanälen und für Arbeitsplätze, an denen Menschen arbeiten können, ohne ständig Nachrichten senden oder empfangen zu müssen. Mit seiner Vorstellung einer Welt, in der es zwar nicht – wie der Titel es suggeriert – keine, aber doch deutlich weniger E-Mails gibt, hat der US-Informatiker offensichtlich einen gesellschaftlichen Nerv getroffen. Das Buch avancierte binnen kürzester Zeit zum Bestseller.

**Christian Scholz: Arbeitszeitflexibilisierung – Blendwerk Work-Life-Blending.**  
[managerseminare.de/MS239AR04](https://managerseminare.de/MS239AR04)

Die strikte Trennung von Arbeit und Privatleben ist aus der Mode. Für immer mehr Mitarbeitende ist es normal, auch zu Zeiten zu arbeiten, die außerhalb regulärer Arbeitszeiten liegen. Umgekehrt ist manche Firma optisch zur Freizeitlandschaft mutiert. Das nennt sich Work-Life-Blending – und gilt als human und mitarbeiterfreundlich. Aber ist es das wirklich? Ein Zwischenruf von Christian Scholz

# Steigende Fehltage im Unternehmen: Fallen Ihre Mitarbeitenden wegen psychischer Erkrankungen aus?

Ein Burnout dauert lange. Lassen Sie es erst gar nicht so weit kommen.

Alexander Witt

4,9 ★★★★★

Mitglied bei XING<sup>24</sup> Coaches • Trainer

**Psychische Krankschreibungen können verhindert werden.** Mit individuell auf Sie und Ihr Unternehmen abgestimmten Maßnahmen.

So bleiben Ihre Mitarbeitenden mental gesund:



Individuelle  
Inhouse-Seminare



Einzelcoachings zur  
Burnout Prävention



Vorträge zur  
Sensibilisierung



Spezielle Angebote  
für Führungskräfte



Refresher für nach-  
haltige Erfolge



In Präsenz  
oder online

**Die mentale Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden liegt Ihnen am Herzen?** Buchen Sie sich einen Termin für ein unverbindliches Kennenlernen.



[www.coaching-witt.de/angebote2025](http://www.coaching-witt.de/angebote2025)

## Anbieter im Themenbereich Gesundheitsmanagement

[dwp] - die wirtschaftspsychologen	147	IEK Berlin - Deutsches Institut für Entspannungstechniken und	145
abb-seminare	143	IEK Braunschweig, Institut für Entspannungstechniken & Kommu-	158
abovo-academy	188	IHB Internationales Institut für Integrale Heilung und Transpersonale	195
Akademie Prof. Dr. Jutta Heller - Resilienz für Unternehmen	191	IKOME   Steinbeis Mediation	142
Akademie Wissen	156	IndiTO Bildung, Training und Beratung	165
Alexander Witt - Coaching & Seminare	184	Institut BaumannWeiss	179
Arbeitszeitberatung Herrmann Kutscher Leydecker Woodruff	144	Institut für Gruppendynamik und Organisationsberatung Münster	162
artop GmbH - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin	144	Institut für Therapie und Beratung e.V., Prof. Dr. Unterberger	155
Auxelya GmbH	191	IST-Studieninstitut GmbH	158
berufundfamilie Service GmbH	168	istob-Zentrum für Systemische Therapie, Supervision und Beratung e.V.	185
Bildungsakademie Baranowski	157	IU Internationale Hochschule	193
Brandt Seminare	178	Jung Team   Personal & Gesundheit   Psychologisches Know-How für	166
		Kirsten Holzlehner - Erfolgsfaktor Arbeitsfähigkeit	151
BVMed-Akademie	143	Klaus Krebs: Training - Consulting - Coaching	146
Campus Weiterbildung der HAW Hamburg	149	m-sight Organization & Information Consultants GmbH	169
CoachAkademieSchweiz GmbH	195	Mahr-Coaching: Competence for Life	190
Coaching-Beratung Hans-Georg Schäfer	186	Management Centrum Schloss Lautrach GmbH	190
Coachingbüro Huber & Partner	169	MDI Management Development GmbH	193
concada GmbH	166	motion works3	168
CONTUR GmbH - Consulting   Training	154	Move2Lead	185
dehner academy GmbH	181	Neuland Development GmbH & Co. KG	157
Denk-Fabrik am See, Partner für Personal- und Unternehmensent-	154	Neuroleadership Akademie	188
Deutsche Akademie für Management	146	Odenwald-Institut der Karl Kübel Stiftung	175
Deutsche Akademie für Waldbaden und Gesundheit	174	Opimius® - Gesellschaft für Beratung, Schulung und Lehre	150
Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) e.V.	145	OVERDICK Coaching und Training	151
DGQ Weiterbildung gGmbH	168	Pecon-Akademie c/o Pecon-Net GmbH	174
Die GesundheitsManager	143	Poko-Institut OHG	162
dispo-Tf Education GmbH	147	Pro Integer Akademie & Leadership	163
Distance and Independent Studies Center (DISC) der RPTU	174	Professio GmbH	191
DPT Deutsches Institut für Pädagogische und Therapeutische Berufe	158	Schiller & Mertens GbR	143
Dr. Mußmann & Partner, Personalentwicklung und Organisations-	155	Schirmacher GmbH	186
Duale Hochschule Baden-Württemberg, Center for Advanced Studies	179	Steinbeis Institute for Effective Management	189
EK-Seminare Institut für Persönlichkeit & Kompetenz	192	STI kiu kompetenz institut unisono der Steinbeis+Akademie	190
EMOVITATION Suisse SARL	194	Systemisches pferdegestütztes Coaching am Landgut Schönwalde	148
EQUALITY 365	144	TAE - Technische Akademie Esslingen	179
Europäische Kommunikations-Akademie für Bildung, Beratung und	193	Team Dr. Rosenkranz GmbH	186
EVELEADER	157	TF-Coach	148
FeelGood Trainings & Coachings	163	TRILOGIE GbR	153
fortbildung1	177	TÜV Saarland Bildung + Consulting GmbH	173
Fortbildungskampagne öffentliches Recht	146	UP MANAGEMENT Akademie	143
Gabriele Sirtl Gesundheitscoaching	187	WINGS-Fernstudium und Weiterbildung	153
Gesundheitsakademie Chiemgau / Gesundheitswelt Chiemgau AG	187	Wonerow-Training - Erfolgreich mit einem gesunden Unternehmen	152
GIB21 Gesundheit im Betrieb	156	Yoga Vidya e.V.	155
Göthert-Methode	148	TRILOGIE GbR	150
Graduate School Rhein-Neckar gGmbH	174	TÜV Saarland Bildung + Consulting GmbH	171
Grone Wirtschaftsakademie GmbH - gemeinnützig -	149	ULRIKE LEHMANN. agile. art. coaching	156
Haack Coaching und Seminare	155	Ulrike Minkel	153
Hermansen-Concept	162	Universität Münster Professional School gGmbH	159
Hochschule Fresenius	163	UP MANAGEMENT Akademie	139
HR & Perspektiven - Patrizia Kaiser: Seminare und Coaching	190	wetando Unternehmensberatung	137
		WINGS-Fernstudium und Weiterbildung	150
Humorkom -Trainingsinstitut für Humor & Kommunikation	181	WKW Unternehmens-Akademie GmbH	157
		Wonerow-Training - Erfolgreich mit einem gesunden Unternehmen	149
		Yoga Vidya e.V.	152



Präsenzveranstaltungen

Online-Veranstaltungen

Inhouse-Seminare

## Vorsprung durch Wissen



### H&S SEMINARE

- Führung & Management
- Rhetorik & Kommunikation
- Persönlichkeitsentwicklung

- Verkauf & Vertrieb
- Office-Management
- Projektmanagement

H & S Seminare  
Königstraße 80  
70173 Stuttgart

[www.training-hk.de](http://www.training-hk.de)  
[info@training-hk.de](mailto:info@training-hk.de)  
+49 711 23 735 555



# Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20% Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

## Training *aktuell* einen Monat lang testen



### Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine **ePaper-Ausgabe Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster [www.trainerkoffer.de](http://www.trainerkoffer.de)
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20% Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **100 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv:** monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen