

# Aktuelle Formate

## Newsletter 1 2026

---



---

# Inhalt

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>WORKSHOPS UND SEMINARE</b> .....                                                              | 3  |
| PRAXISWORKSHOP UPDATE FÜHRUNG - Dark Factor Score 4.0.....                                       | 3  |
| DAS KOMPETENZORIENTIERTE KOOPERATIONSGESPRÄCH .....                                              | 5  |
| NARRATIVE STRATEGIEN - In Führung und Kommunikation.....                                         | 7  |
| UMGANG MIT EMPÖRUNG – In Feedback- und MA-Gespräch .....                                         | 9  |
| PERSONALAUSWAHL zeitgemäß & professionell.....                                                   | 11 |
| MENTORING THE MENTOR - Leitlinien und Handlungssicherheit für wirksames Mentoring.....           | 13 |
| KI UND HR - Sparringspartner der Personaler .....                                                | 15 |
| PRIORITÄTEN SETZEN – FOKUS GEWINNEN – Priorisierungstechniken.....                               | 17 |
| PRÄSENZ UND STIMME: Der Schlüssel zu wirkungsvollen Auftritten .....                             | 19 |
| KLARTEXT IM KONFLIKT – Gelenkte Eskalation statt passiver Aggression .....                       | 21 |
| ERFOLGREICH & ENTSPANNT IN PRÜFUNGEN – Für Auszubildende .....                                   | 23 |
| <b>IMPULSVORTRÄGE</b> .....                                                                      | 25 |
| IMPULSVORTRAG GROWTH MINDSET Kopf frei für den Erfolg .....                                      | 25 |
| IMPULSVORTRAG HANDY - Zwischen Dopamin und Dauerstress - Warum man so oft zum Handy greift ..... | 26 |

## WORKSHOPS UND SEMINARE

### PRAXISWORKSHOP UPDATE FÜHRUNG - Dark Factor Score 4.0

In einer Arbeitswelt, die sich stetig und rasant verändert, Vielfalt feiert und auf Kommunikation setzt, wird eines oft übersehen: Auch die dunklen Seiten der Persönlichkeit sind Teil unseres Miteinanders. Dieses Seminar bricht mit der Illusion dauerhafter Harmonie und lädt dazu ein, die ganze Bandbreite menschlicher Persönlichkeit zu erkunden.

Basierend auf dem wissenschaftlich fundierten Dark Factor Score, lernen die Teilnehmenden eigene (Schatten)Seiten zu erkennen, sie einzuordnen – und souverän mit ihnen und denen anderer umzugehen. Aufbauend auf diesem Ansatz, sich und die eigene Führungsarbeit zu reflektieren, dieser ein Update und einen Boost zu geben. Denn wahre Kommunikations- und Führungskompetenz entsteht durch Selbstkenntnis, Klarheit und Haltung.



#### ZIELGRUPPE

Führungskräfte

#### LERNZIELE

Sie

- können eigene Verhaltensmuster kritisch beleuchten und ggf. Schattenanteile erkennen.
- entwickeln eine differenzierte Haltung zu ihren inneren Motiven und Dynamiken.
- sind sensibilisiert für manipulative, kontrollierende oder selbstzentrierte Verhaltensweisen.
- können angemessen auf schwierige Situationen und Gespräche reagieren, ohne ihre Integrität zu verlieren.
- können Ambivalenz und emotionale Komplexität besser aushalten und navigieren.

#### INHALTE

##### Kurze Einführung: Was ist der Dark Factor?

Wissenschaftlicher Hintergrund des Konstrukts (Dark Factor of Personality – Uni Koblenz/Landau & Uni Ulm)

Einordnung: dunkle Persönlichkeitszüge vs. psychische Störungen  
Relevanz im beruflichen Kontext

##### Schattenarbeit: Begegnung mit sich selbst

Selbstreflexion mithilfe des Dark Factor Score

Was löst der Test aus? Was ist (un)erwartet?

Welche inneren Anteile leben wir – und welche verdrängen wir?

##### Mikropolitik & Dynamiken im Berufsalltag

Wie treten dunkle Persönlichkeitsanteile im Job zutage?

Dominanz, Manipulation, Gleichgültigkeit, Vorteilsdenken etc.

---

Fallbeispiele aus dem Arbeitsalltag (Führung, Kundenkontakt, Teamkonflikte)

**Psychologische Aspekte der eigenen Führungsperson**

Reflexion des eigenen Führungsverständnisses: Wer bin ich? Welche Werte / Einstellungen sind mir wichtig?

Nutzung von Selbst- und Fremdwahrnehmung der eigenen Person mit dem Johari-Fenster

Identifikation und Analyse eigener kognitiver Dissonanzen, Glaubenssätze und Verhaltensmuster

Sensibilisierung eigener kognitiver Verzerrungen (Biases) im Umgang mit der Umwelt

**Biases**

Aktive Selbstreflexion

Hinterfragen eigener Annahmen

Einholen von Feedback

Bewusstes Suchen nach Gegenbeweisen

Perspektivenübernahme

Individuation

**Kommunikative Strategien im Umgang**

Selbstregulation und Authentizität

Umgang mit verschiedenen Persönlichkeiten

Grenzen setzen ohne Eskalation

Deeskalation vs. Konfrontation: Was wann wie?

**Vielfalt bedeutet auch: Ambivalenz aushalten**

Warum nicht jeder nett sein muss – und das okay ist

Empathie, Macht und Verantwortung in Balance bringen

Persönlichkeitsentwicklung jenseits der Harmonie-Kultur

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

**METHODEN**

- **Dark Factor Score Test**
- **Fachlicher Input**
- **Reflexion**
- **Diskussionen und Erfahrungsaustausch**
- **Gruppen- und Einzelübungen**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions**
- **Feedback**

---

**DAUER**

2 Tage Präsenz

---

**GRUPPENGROSSE**

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

---

---

## DAS KOMPETENZORIENTIERTE KOOPERATIONSGESPRÄCH

---

In modernen Organisationen entscheiden nicht mehr nur Fachwissen und formale Zuständigkeiten über Leistungsfähigkeit, sondern vor allem die Qualität der Zusammenarbeit.

Mitarbeitende bewegen sich heute in komplexen Rollen, steigenden Arbeitsdichten und wachsenden Schnittstellen. Gleichzeitig wächst der Anspruch, selbstverantwortlich, lösungsorientiert und kooperativ zu handeln.

Das klassische Anweisen, Kontrollieren und Bewerten stößt hier an seine Grenzen. Was gebraucht wird, ist eine Gesprächsform, die drei Dinge gleichzeitig ermöglicht: emotionale Sicherheit (Bindung), fachliche Klarheit (Aufgabe & Kompetenz) und innere Beteiligung (intrinsische Motivation). Das

kompetenzorientierte Kooperationsgespräch ist genau dafür entwickelt: Es verbindet bindungsorientierte Gesprächsführung mit klarer Aufgaben- und Rollenklärung und aktiviert die Selbststeuerung und Verantwortungsübernahme der Mitarbeitenden.



---

### ZIELGRUPPE

Führungskräfte

---

### LERNZIELE

**Sie**

- adressieren die intrinsische Motivation Ihrer Mitarbeiter in unterstützend-begleitender, nicht anordnender Funktion.
- pflegen Ihre Mitarbeitendenbeziehungen und haben zufriedene Mitarbeitende.
- entwickeln Ihre Mitarbeitenden.
- lassen Motivation aus Sinn, Zugehörigkeit und Selbstwirksamkeit entstehen.

---

### INHALTE

#### **Die Wirkung des Kooperationsgesprächs**

Die Rolle der begleitenden Führung

Kooperationsgespräch vs. Beurteilungsgespräch

Die beschreibende Haltung

#### **Das Gespräch und seine Vorbereitung**

Ein passendes Gesprächsziel finden

Nutzen des Kompetenzmodells als Unterstützung zur Entwicklung der intrinsischen Motivation

Anwenden der Kompetenzen auf Fallbeispiele

Die Gesprächsstruktur verstehen und anwenden

Vorwurfs-, beurteilungs-, und gewaltfreies Feedback formulieren

Zielvereinbarung festhalten

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

|                      |                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>METHODEN</b>      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fachlicher Input</li><li>• Diskussionen und Erfahrungsaustausch</li><li>• Gruppen- und Einzelübungen</li><li>• Arbeit an aktuellen Fallbeispielen</li><li>• Feedback</li></ul> |
| <b>DAUER</b>         | 1 Tag Präsenz                                                                                                                                                                                                          |
| <b>GRUPPENGROSSE</b> | Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz                                                                                                                                                                                       |

---

# NARRATIVE STRATEGIEN - In Führung und Kommunikation

Narrative spielen eine große Rolle, um Führungsprozesse zu gestalten, Kommunikation zu fördern und das Engagement von Mitarbeitenden zu steigern. Die Aussage "es geht nicht um Inhalte, eher um Geschichten", ist ebenso provokant wie wahr! Eine gesamte Branche (Werbung) lebt komplett von Geschichten, vergleichbare am Markt Produkte leben von Geschichten. Und auch die Führung kann durch Narrative und Geschichten nachvollziehbarer, verbindlicher und mitarbeitenden-orientierter gestaltet werden.

Dieses Format vermittelt Grundlagen und Anwendung von Narrativen in Führung und Kommunikation. Es beantwortet die Fragen, was sind Narrative und warum sind sie für moderne Führung und Kommunikation wichtig?

Ziel des Seminars ist es zu vermitteln, wie Narrative bewusst eingesetzt werden können, um Führung zu stärken und Kommunikation zu verbessern. Das Format kombiniert theoretische Grundlagen mit praktischen Übungen, die den Teilnehmer:innen helfen sollen, Narrative als wirksames Kommunikations- und Führungsinstrument zu verstehen und anzuwenden. Es bietet Raum, zur aktuellen Führung in die Reflexion zu kommen und dieser ein Upgrade zu geben.



|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ZIELGRUPPE</b> | Führungskräfte                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>LERNZIELE</b>  | <b>Sie</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• erhalten Informationen, was das Wesen von Geschichten und Narrativen unterscheidet und ausmacht.</li><li>• können Stories und Narrative gezielt in Ihre Führungsarbeit einbauen und so die Identifikationsfaktoren der Mitarbeitenden mit Ihnen als FK und mit Ihrer Organisation ausbauen.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>INHALTE</b>    | <b>Narrative im Führungskontext</b><br>Storytelling vs. Narrativ - Unterscheidung zu einfachen Geschichten<br>Narrative als Werkzeug der Führung: Wie Geschichten Visionen und Werte transportieren.<br>Die psychologische Wirkung von Narrativen: Warum wir Geschichten lieber hören als Fakten.<br><b>Grundlagen Storytelling für Führungskräfte</b><br>Erstellung eines Storytelling-Formats, das die Organisationskultur widerspiegelt.<br><b>Die emotionale Wirkung von Narrativen in der Führung</b><br>Wie Narrative Emotionen ansprechen und Vertrauen schaffen können<br>Die Rolle von Empathie in der Führungskommunikation<br><b>Herausforderungen beim Einsatz von Narrativen in der Führung</b><br>Narrative in der Krisenkommunikation<br>Die Bedeutung von Geschichten in Krisenzeiten<br>Vertrauen wiederherstellen durch transparente und authentische Kommunikation<br>Analyse einer Krisenkommunikation und Entwicklung eines alternativen Narrativs |

---

### **Narrative als Instrument der Veränderung**

Die Rolle von Narrativen in Mitarbeitermotivation Change Management

Narrative als Veränderungsagenten: Wie Geschichten die Kultur und Struktur einer Organisation transformieren können

Entwickeln einer „emotionalen Erzählung“, um ein Team durch eine schwierige Veränderung zu führen.

### **Reflexion der eigenen Führung**

Erarbeitung und Präsentation eines Narrativs aus der eigenen Führungspraxis oder einer fiktiven Situation.

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

#### **METHODEN**

- **Fachlicher Input**
- **Interaktive Übungen (Gruppenarbeit, Storytelling-Techniken, Praxisbeispiele)**
- **Reflexion und Feedback**
- **Gruppen-Diskussionen zur praktischen Anwendung**
- **Fallstudien und Beispiele aus der Praxis**
- **Präsentationstechniken für Führungskräfte**

---

#### **DAUER**

1 bis 2 Tage Präsenz

---

#### **GRUPPENGROSSE**

Bis max. 12 Teilnehmende

---

## UMGANG MIT EMPÖRUNG – In Feedback- und MA-Gespräch

Eklat, Affäre, Skandal, Krise, Toxisch! Worte wie diese begleiten uns täglich, die gesellschaftliche Diskussion in Wort und Schrift wird, so scheint's, immer hitziger geführt. Und es gibt, so scheint's auch, immer mehr Communities und Gruppierungen, die für Ihre Ansichten und Standpunkte einen großgesellschaftlichen Konsens fordern. Das Individuum soll und muss darauf reagieren und das eigene Weltbild, die eigene Sozialisation, immer wieder hinterfragen und anpassen. Wie also reagieren, schlägt einem Empörung darüber entgegen, dass man diesen und jenen Begriff nicht kennt? Oder eine fürs Gegenüber vermeintlich falsche Haltung besitzt?

Um mit Empörung konstruktiv umzugehen ist es wichtig, die Emotion zu erkennen, ihre Ursachen zu analysieren und sie dann in eine positive Handlung umzuwandeln. Dies im Mitarbeitendengespräch für Führungskräfte, im Dialog mit Kolleg:innen oder Kund:innen.



### ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Mitarbeitende

#### Sie

- reagieren angemessen und mit klarer Haltung auf eine einprasselnde Empörungswelle.
- entsprechen Ihrer Vorbildfunktion als Führungskraft und deeskalieren mit Gelassenheit und Gleichmut.
- finden klare Worte ohne belehrenden Duktus.

### INHALTE

#### Auslegung kultureller Symbole und Grenzen

Bewusstsein der eigenen kulturellen Sicht

Kulturelle Aneignungen einschätzen

Mittel zur Kommunikation und zum Ausdruck von Werten und Überzeugungen

#### Methoden zur „Eigensicherung“

Aktive Selbstreflexion

Hinterfragen eigener Annahmen

Einholen von Feedback

Bewusstes Suchen nach Gegenbeweisen

Perspektivenübernahme

Individuation

#### Deeskalation in Feedback-/MA Gesprächen

Offene Kommunikation und aktives Zuhören

Regeln für moderne Feedback- und MA-Gespräche

Auffrischung der Feedbackregeln

Entspannung statt Anspannung

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

|                      |                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>METHODEN</b>      | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Fachlicher Input</b></li><li>• <b>Einzel- und Gruppenarbeiten</b></li><li>• <b>Diskussionen</b></li><li>• <b>Rollenspiele/Simulationen</b></li><li>• <b>Feedback</b></li></ul> |
| <b>DAUER</b>         | 1 Tag Präsenz                                                                                                                                                                                                             |
| <b>GRUPPENGROSSE</b> | Bis maximal 12 Teilnehmende Präsenz                                                                                                                                                                                       |

---

## PERSONALAUSWAHL zeitgemäß & professionell

Der aktuelle Arbeitsmarkt ist ein arbeitnehmerorientierter: die Rahmenbedingungen haben sich in den letzten Jahren grundlegend geändert! Heute müssen sich Arbeitgeber proaktiv um qualifizierte und motivierte Mitarbeitende bemühen. Es ist für die aktuelle Arbeitswelt absolut wichtig, den Recruiting- und Bewerbungsprozess zeitgemäß, anspruchsvoll und hochprofessionell abzubilden. Der Personalauswahlprozess ist nicht nur ein gegenseitiges Kennenlernen und Umwerben, sondern ebenfalls ein Aushängeschild der Arbeitgebermarke (Employer Branding). Beide Seiten erhalten die Möglichkeit, die Eignung des Bewerbenden zur offenen Vakanz anhand von Kriterien einzuordnen. Dafür muss der Arbeitgeber jedoch zunächst wissen, wen er genau sucht. Dieses Format vermittelt fundierte Kenntnisse, wie Entscheider in Personalauswahlprozessen professionelle Gespräche führen, um so eine geeignete Besetzung für die Vakanz und Kultur zu identifizieren.



|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ZIELGRUPPE</b>                      | Führungskräfte, Personalverantwortliche, Ausbilder:innen und Ausbildungsverantwortliche                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>LERN- und Transformations-ZIELE</b> | <p><b>Sie</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• erarbeiten zeitgemäße Ansätze zum Führen von Personalauswahlgesprächen.</li><li>• strukturieren das Gespräch durch die richtige Auswahl geeigneter Maßnahmen.</li><li>• transportieren eine positive Verwaltungs-, Unternehmenskultur schon in der Bewerbungsphase.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>INHALTE</b>                         | <p><b>Anforderungsprofil und Stellenausschreibung einer professionellen Personalauswahl</b><br/>Welche Kompetenzen werden für die Vakanz benötigt (Wissen, Können, Wollen)<br/>Anforderungsanalyse und Erstellung des Anforderungsprofils</p> <p><b>Vorbereitung und Initialisierung des Auswahlgesprächs</b><br/>Sichtung und Deutung vorhandener Bewerbungsunterlagen<br/>Sammlung der abzufragenden Kompetenzen<br/>Erarbeitung der Anforderungen und Inhalte für das Gespräch<br/>Erarbeitung möglicher Settings (z.B. Erarbeitung von Leitfragen für ein Strukturiertes Job-Interview)</p> <p><b>Wahl der passenden Auswahlkriterien und Instrumente</b><br/>Die richtigen Fragen als grundlegendes Werkzeug einer fundierten Auswahl<br/>Werden die benötigten Kompetenzen erfüllt und über welche Motivation verfügen die Kandidaten<br/>Aufbau und Struktur eines modernen Personalauswahl und ihrer Module<br/>Gesprächsprotokoll zur Auswertung erstellen</p> <p><b>Beobachtung und Wahrnehmung</b><br/>Bedeutung präziser Beobachtung für den Auswahlprozess<br/>Schlüsselkompetenzen des effektiven Beobachtens</p> |

---

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | <p>Vorstellung der häufigsten Wahrnehmungsfehler im Bewerbungsgespräch (Halo-, Horn-, Primacy-Recency-Effekt)<br/>Behandlung der Ursachen und Auswirkungen von Beurteilungsfehlern</p> <p><b>Gesprächsführung/-verlauf und seine Deutung</b><br/>Gestaltung eines positiven Gesprächseinstiegs (Smalltalk geht auch sinnvoll!)<br/>Abholen und Einbinden des Gegenübers<br/>Frage Techniken – Wer fragt, gewinnt!<br/>Adressatenorientierung im Gespräch<br/>Gesprächsabschluss und Schlussfragen formulieren</p> <p><i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i></p> |
| <b>METHODEN</b>      | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Fachlicher Input</b></li><li>• <b>Diskussionen</b></li><li>• <b>Best Practice-Beispiele</b></li><li>• <b>Arbeit an aktuellen Fallbeispielen</b></li><li>• <b>Einzel- und Kleingruppenarbeiten</b></li><li>• <b>Rollenspiele</b></li><li>• <b>Feedback</b></li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>DAUER</b>         | <p>2 Tage Präsenz<br/>2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>GRUPPENGROSSE</b> | <p>Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz<br/>Bis max. 10 Teilnehmende remote</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

---

## MENTORING THE MENTOR - Leitlinien und Handlungssicherheit für wirksames Mentoring

---

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel: Generationen arbeiten länger parallel, Teams werden diverser, Karrierewege individueller und Wissen verändert sich schneller als formale Strukturen Schritt halten können. Gleichzeitig wächst der Bedarf an persönlicher Orientierung, Beziehung und Entwicklung im Arbeitsalltag.

Mentoring ist dabei ein wirkungsvolles Instrument – wenn es bewusst, reflektiert und professionell gestaltet wird. Viele Führungskräfte und Mitarbeitende übernehmen Mentor:innenrollen jedoch informell, ohne methodische Orientierung, ohne Rollenklarheit und oft mit Unsicherheit im Umgang mit Unterschieden, Erwartungen oder schwierigen Gesprächssituationen.



Die Schulung „Mentoring the Mentor“ befähigt Teilnehmende dazu, auch ohne Vorerfahrung sicher, wertschätzend und wirksam in die Mentor:innenrolle zu finden. Sie vermittelt eine klare Leitlinie für 1:1-Mentoringbeziehungen und stärkt die Fähigkeit, Unterschiedlichkeit – etwa in Alter, kulturellem Hintergrund, Geschlecht, sozialer Herkunft oder Versehrtheit – bewusst zu berücksichtigen und konstruktiv einzubeziehen.

---

### ZIELGRUPPE

Führungskräfte aller Ebenen  
Erfahrene Mitarbeitende mit begleitender Rolle  
Projekt-, Nachwuchs- oder Tandemmentor:innen  
Praxisanleitungen

---

### LERNZIELE

#### Sie

- erlangen strukturelle Klarheit, welche Schritte zu welcher Zeit wichtig sind.
- klären ihre Rolle in emotional unterstützender und fachlich fördernder Funktion.
- stärken ihre Selbstreflexion und -kritik als entwicklungsförderliche Instrumente persönlichen Wachstums.
- begegnen herausfordernden Gesprächen offen, gelassen und lernbereit.

---

### INHALTE

#### Mentoring im Arbeitskontext

Mentoring vs. Führung, Coaching, Beratung  
Chancen, Grenzen und typische Stolpersteine  
Mentoring als Beziehungs- und Entwicklungsraum  
Unterstützen statt Steuern – Fördern statt Bewerten

#### Haltung & Selbstreflexion

Eigene Werte, Motive und Antreiber  
Vorbildwirkung bewusst gestalten  
Macht, Einfluss und implizite Erwartungen  
Außenansicht des Selbstbildes als professionelle Kompetenz

#### Struktur und Rahmen eines Mentoring- Prozesses

Erstgespräch, Zielklärung und Erwartungsabgleich im 1:1

---

---

Ablauf, Frequenz, Verbindlichkeit  
 Gesprächsstruktur und inhaltlicher Fokus  
 Selbstwahrnehmung & Resilienz  
 Emotionale Intelligenz & Empathie  
 Umgang mit organisationalen Rahmenbedingungen

**Mentoring in Vielfalt**

Altersunterschiede und Generationendynamiken  
 Interkulturelle Perspektiven und Kommunikationsstile  
 Geschlechtsspezifika und Rollenerwartungen  
 Soziale Unterschiede, Privilegien und Zugänge  
 Sensibler Umgang mit Vershrtheit und Einschränkungen

**Beziehung gestalten – auch bei Differenz**

Vertrauen aufbauen ohne Vereinnahmung  
 Perspektiven nebeneinanderstehen lassen  
 Eigene Unsicherheiten erkennen und regulieren  
 Überforderung, emotionale Themen, Krisen  
 Grenzsetzung und Weiterverweis  
 Rollenkonflikte und Loyalitätsdilemmata  
 Umgang mit Erwartungsdruck und Enttäuschung

**Transfer in den Arbeitsalltag**

Persönliche Mentoring-Leitlinie entwickeln  
 Eigene Stärken und Lernfelder als Mentor:in  
 Handlungssicherheit für den Start oder die Weiterentwicklung bestehender Mentoringbeziehungen

Gemeinsames Erarbeiten und Training dieser Kompetenzen

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

**METHODEN**

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen und Erfahrungsaustausch**
- **Gruppen- und Einzelübungen**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen**
- **Erarbeitung eines allgemeinen Leitfadens mit individuellen Anpassungen**
- **Feedback**

---

**DAUER**

2 Tage Präsenz oder

---

**GRUPPENGROSSE**

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

---

## KI UND HR - Sparringspartner der Personaler

KI kann als Sparringspartner dienen, als analytisches Werkzeug unterstützen und Arbeitsprozesse erheblich beschleunigen. Doch wie genau funktioniert das? Und wie kann KI gezielt eingesetzt werden, um Personalarbeit und Recruiting zu verbessern?

Dieses Seminar gibt Antworten. Es richtet sich insbesondere an HRler, die keine IT-Expert:innen sind, aber verstehen möchten, wie KI als „Coach“ fungieren kann. Wir beleuchten praxisnah, welche KI-gestützten Anwendungen für Personaler sinnvoll sind, wobei sie unterstützen können und welche Grenzen es gibt.

Dabei geht es nicht um theoretische Zukunftsvisionen, sondern um konkrete Werkzeuge und Strategien, die sofort in der Praxis anwendbar sind.

Dieses Seminar schafft Klarheit, nimmt Berührungsängste und zeigt auf, wie KI als vertrauenswürdiger Assistent in der modernen Personalarbeit eingesetzt werden kann.



|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ZIELGRUPPE</b> | Führungskräfte, Mitarbeiter HR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>LERNZIELE</b>  | <p><b>Sie</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• erhalten Informationen, wie KI funktioniert, welche (etablierten) Tools und Apps es gibt und wofür diese einsetzbar sind</li><li>• erfahren, wie und in welchen Szenarien sich Recruiting und KI (nicht) verbinden lassen</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>INHALTE</b>    | <p><b>Grundlagen KI</b><br/>Entwicklung der KI<br/>Grundsätzliches Verständnis Funktionsweise KI<br/>Einordnung Datenschutz<br/>Übersicht Anwendungen für Text - Video - Bild - Sprache – Musik</p> <p><b>Praxisanwendung KI</b><br/>Der passende Befehle – Prompting Basics<br/>Auswahl und Praxisanwendungen mit KI<br/>Z. B. Texte generieren mit z.B. ChatGPT</p> <p><b>Recruiting und KI verbinden</b><br/>Sparringspartner KI – Einsatzgebiete von KI im HR<br/>Grenzen von KI<br/>Praxisanwendung – Prompten für Personaler</p> <p><b>Arbeit an konkreten Fallbeispielen aus dem Teilnehmer:innenkreis</b></p> <p><i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i></p> |

---

|                      |                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>METHODEN</b>      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fachlicher Input</li><li>• Diskussionen</li><li>• Einzel- und Gruppenarbeiten</li><li>• Erfahrungsaustausch</li><li>• Arbeiten an Fallbeispielen</li></ul> |
| <b>DAUER</b>         | 1 Tag (4 x 90 Min./Tag) remote                                                                                                                                                                     |
| <b>GRUPPENGROSSE</b> | Bis max. 12 Teilnehmende remote                                                                                                                                                                    |

---

---

## PRIORITÄTEN SETZEN – FOKUS GEWINNEN – Priorisierungstechniken

---

Richtig getroffene Entscheidungen bilden ein stabiles Fundament jeglicher erfolgreicher Vorhaben, Projekte und Prozesse. Der Weg „richtige“, also lösungsorientierte und zieldienliche Entscheidungen zu treffen wiederum, besteht aus mehreren Handlungsfeldern: Ein ganz wichtiges und elementares dabei ist Fragestellungen, Inhalte und Anforderungen des Arbeitspaketes nach Wichtigkeit zu priorisieren

Doch im Arbeitsalltag stellt sich das manchmal als gar nicht so einfach dar. Unsere Psychologie, (Termin)Druck und Belastung, sowie die Komplexität vieler Aufgaben, machen uns hier oft das Leben schwer!

Dieses Format vermittelt Möglichkeiten und Wege, wie Sie, mit für Sie individualisierten Methoden, nach höchst- oder weniger Wichtigen, sowie Irrelevanten Zeitdieben priorisieren und damit zur Stressentlastung Ihres Arbeitsalltages beitragen können.



---

### ZIELGRUPPE

Fach- und Führungskräfte, Mitarbeitende

---

### LERNZIELE

**Sie**

- erkennen ihre persönlichen Prioritätenfallen
- entwickeln aus klassischen moderne Priorisierungstechniken
- wenden Techniken direkt auf eigene Aufgaben & Projekte an
- entwickeln ein individuelles Priorisierungssystem

---

### INHALTE

#### **Warum ist alles scheinbar gleich wichtig?**

Grundlagen moderner Priorisierung

Von „dringend“ zu „wirklich wichtig“

Warum Priorisieren schwerfällt (Psychologie, Entscheidungsstress, Informationsflut)

Unterschied Effektivität vs. Effizienz

Priorisierung in agilen & dynamischen Arbeitsumfeldern

#### **Klassische & bewährte Techniken – neu gedacht**

Eisenhower 4.0

Pareto-Prinzip (80/20)

ABC-Analyse meets Reality Check

MoSCoW-Methode

Klare Entscheidungslogik entwickeln

#### **Analyse des eigenen Arbeitsalltags**

Auswahl passender Methoden

Definition persönlicher Priorisierungsregeln

Integration in Kalender & To-do-System

Optional: Einsatz digitaler Tools (z. B. Kanban-Board, Notion, Trello)

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

---

|                      |                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>METHODEN</b>      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fachlicher Input</li><li>• Diskussionen und Erfahrungsaustausch</li><li>• Gruppen- und Einzelübungen</li><li>• Feedback</li><li>• Arbeit an aktuellen Fallbeispielen</li></ul> |
| <b>DAUER</b>         | 1 Tag Präsenz                                                                                                                                                                                                          |
| <b>GRUPPENGROSSE</b> | Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz                                                                                                                                                                                       |

---

# PRÄSENZ UND STIMME: Der Schlüssel zu wirkungsvollen Auftritten

Erfahren Sie, wie Sie sich und Ihre Themen im allerbesten Licht präsentieren!

Eine Präsentation lebt von ihrer Darbietung. Und diese wiederum von der Person, die (sich) präsentiert. Doch das Sprechen vor einer Gruppe, wenn alle Augen auf einen gerichtet und evtl. Vorgesetzte zugegen sind, ist mitunter nicht trivial. Nervosität und Zweifel an persönlichen Skills können eine gute Präsentation schnell konterkarieren!

Dieses Seminar unterstützt einen Ausbau der persönlichen Kompetenzen der Präsentierenden und bietet zusätzlich eine Wissenserweiterung im Bereich effektiver und effizienter Stimm- und Sprechtechniken.

Werden Sie zum Selbstdarsteller im positivsten Sinne und transportieren Sie die Inhalte Ihrer Präsentation meisterhaft!



## ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Mitarbeitende

## LERNZIELE

Sie

- lernen, sich und Ihre Daten professionell zu präsentieren.
- erweitern Ihr Wissen für die Erstellung moderner und aussagekräftiger Präsentationen und Vorträge.
- lernen, effektive Sprechtechniken zu nutzen.
- erwerben Kenntnisse im Personal Voice Branding für eine optimale Stimmgebung und Stimmführung.

## INHALTE

### Die eigene Präsentation wertig in Szene setzen

Das Grundsetting und der zeitliche Ablauf

Moderationstechniken, Storytelling

Tipps zum Gewinn von mehr Aufmerksamkeit (z. B. Interaktion, kleine Challenges ...)

Umgang mit Zwischenfragen und Störungen

Einfache Tricks zur Schaffung von Ziel- und Lösungsorientierung

### Personal Voice Branding

Mehr Persönlichkeit durch Klang, Volumen und Dynamik (Stimmführung & Aussagengestaltung, Tongenerator Stimme)

### Rhetorische Pocket-Perlen

Prägnanz sprechen- Kante zeigen

Authentischer und souveräner Auftritt: Methoden und Tipps

### Keine Chance den Präsenzkillern

Körpersprache, Sprechhaltung und äußeres Erscheinungsbild

### Förderliches Handwerkszeug zur Präsentation

Resilienz: Was tun gegen Lampenfieber und Nervosität?

Wie wirke ich? Abgleich Fremd-/Selbstbild

Präsentieren mit (Ihrer!) Persönlichkeit

---

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

- **Fachlicher Input**
  - **Diskussionen und Erfahrungsaustausch**
  - **Gruppen- und Einzelübungen**
  - **Selbsterfahrung/ Reflexion**
  - **Systemisches Vorgehen**
- 

|              |                |
|--------------|----------------|
| <b>DAUER</b> | 2 Tage Präsenz |
|--------------|----------------|

---

|                      |                                  |
|----------------------|----------------------------------|
| <b>GRUPPENGROSSE</b> | Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz |
|----------------------|----------------------------------|

---

## KLARTEXT IM KONFLIKT – Gelenkte Eskalation statt passiver Aggression

In vielen Organisationen werden Konflikte nicht gelöst, sondern verwaltet, beschwichtigt oder intellektualisiert. Gefühle wie Wut, Kränkung, Enttäuschung oder Ohnmacht gelten als unprofessionell – mit der Folge, dass sie unter der Oberfläche weiterwirken: in passiv-aggressivem Verhalten, innerer Kündigung, Zynismus oder offenen Machtkämpfen.

Klartext im Konflikt – gelenkte Eskalation setzt hier bewusst einen erforderlichen Gegenpol. Das Format schafft einen geschützten, klar gerahmten Raum, in dem Konflikte nicht beruhigt, sondern geöffnet werden dürfen. Emotionen werden zugelassen, kanalisiert und moderiert, statt unterdrückt oder moralisch bewertet zu werden. Das Format eignet sich besonders für Teams auf gleicher Hierarchieebene, in denen Konflikte festgefahren sind und klassische Mediation oder moderierte Gespräche keine Wirkung mehr entfalten.



### ZIELGRUPPE

Arbeitsteams auf gleicher Hierarchieebene  
Projekt- und Fachteams

### LERNZIELE

#### Sie

- benennen Konflikte offen, ohne den Anspruch, sie unmittelbar zu lösen.
- drücken Ihre emotionale Betroffenheit aus und reden über Ihre Betroffenheit.
- verstehen den Unterschied zwischen emotionaler Entladung und sachlicher Klärung.
- erkennen die (Aus-)Wirkung Ihrer emotionalen Betroffenheit im gruppendynamischen Geschehen.
- erlangen Ihre Arbeits- und Anschlussfähigkeit an konfliktbeschädigte Beziehungen zurück.
- einigen sich auf realistische Vereinbarungen einer Zusammenarbeit mit überschaubaren Schritten.

### INHALTE

#### Didaktische Grundhaltung

Würdevolle, abwertungsfreie Konfrontation  
Strukturierte Fallbesprechung und Problemidentifikation  
Allparteiliche, raumgebender Gewinn eines Überblicks für die Moderation

#### Vorbereitende Einzelreflexion

Was stört mich auf der Ebene der Sache?  
Was stört mich auf der Ebene persönlicher Betroffenheit?  
Welches meiner Bedürfnisse ist verletzt?  
Was ist meine persönliche Erwartung?  
Klärung des Sicherheitsrahmens und der Regeln  
Einführung in das Eskalationsprinzip

---

### **Emotionale Entladung**

Trennung von Person, Verhalten und Wirkung  
Klare Sprechformate für Konfrontation  
Moderierte Konfrontationsrunden  
Abschluss ohne Lösungspflicht

### **Sichtbarmachung der Konfliktdynamik**

Reflexion: Was ist bei mir angekommen?  
Spiegelung der emotionalen Ebene in die Gruppendynamik  
Sortierung der emotionalen Anteile: Was ist meins?  
Identifikation kultivierter Muster

### **Klärung und Neuordnung**

Klärende Gespräche in reduzierter Emotionalität  
Identifikation des kleinsten gemeinsamen Nenners  
Formulierung von Grenzen und gemeinsamen Schnittmengen  
Perspektiven nebeneinanderstehen lassen  
Ableitung konkreter Vereinbarungen

### **Transfer in den Arbeitsalltag**

Einigung auf Leitlinien für den Kontakt  
Etablierung einer klaren, vorwurfsfreien Ansprache  
  
Gemeinsames Erarbeiten und Training dieser Kompetenzen

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

#### **METHODEN**

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen und Erfahrungsaustausch**
- **Gruppen- und Einzelübungen**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen**
- **Erarbeitung eines allgemeinen Leitfadens mit individuellen Anpassungen**
- **Feedback**

---

#### **DAUER**

½ Tag vorbereitende Einzelgespräche  
1 Tag Präsenz  
½ Tag Reflexion

---

#### **GRUPPENGROSSE**

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

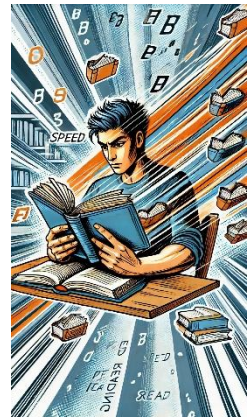
---

## ERFOLGREICH & ENTSPANNT IN PRÜFUNGEN – Für Auszubildende

Prüfungen bereiten den allermeisten Menschen Druck und Stress! Die Angst vor einer nicht zufriedenstellende Note, oder gar dem Durchrasseln, schwingt oft mit.

Aber, wie immer und für fast alles im (Berufs)Leben, so gibt es auch für Prüfungen Methoden und Herangehensweisen, durch deren Anwendung die Wahrscheinlichkeit eine gute Note zu bekommen an die 100 % reichen wird, die Wahrscheinlichkeit durchzufallen gegen 0 geht!

Dieses Seminar gliedert sich in drei Lernblöcke: Effektive Lerntechniken, also eine gute Vorbereitung. Körperlich und im Kopf fit und angstfrei sein zum Termin der Prüfung. Gelöst sein, im Hier & Jetzt und auf dem Punkt, während der Prüfung: Werden diese Eckdaten beachtet, kann in der Prüfung nichts mehr schief gehen! Dieses Format zeigt Ihnen, wies geht.



| ZIELGRUPPE                             | Auszubildende                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>LERN- und Transformations-ZIELE</b> | <b>Sie</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• erfahren Aktuelles zu Lernmethoden und finden Ihre persönliche Art des effektiven Lernens.</li><li>• lernen, wie Sie mit Nervosität, Angst und Druck gut umgehen können.</li><li>• überzeugen durch Ihren Präsentationsstil und Ihren Auftritt.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>INHALTE</b>                         | <b>Effektive Lerntechniken</b><br>Lerntandems/-gruppen bilden<br>Mnemotechniken<br>Verteiltes Lernen, kurze Sessions<br>Aktives Wiederholen, Lernstoff in eigener Sprache formulieren<br>Karteikarten - Oldschool, aber effektiv!<br>Visualisierung: Mindmaps, Diagramme oder Skizzen<br>Praxisanwendung des Lernstoffs im Berufsalltag<br><br><b>Umgang mit Stress und Druck</b><br>Exkurs: Woher kommt Nervosität?<br>Arbeit an Glaubenssätzen<br>Entspannungstechniken<br>Konstruktive Fehlerkultur zur kontinuierlichen Verbesserung<br>Umgang mit Lampenfieber – hilfreiche Tricks<br>Umgang mit "Hängern"<br>Positives Zeitmanagement<br><br><b>Förderliches Handwerkszeug in der Prüfung</b><br>Aufgaben durchlesen und verstehen<br>Präsentieren mit (Ihrer!) Persönlichkeit<br>Körpersprache – ganz wichtig!<br>König der Wörter – Sprache, Stimme, Geschwindigkeit<br><br><i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i> |
| <b>METHODEN</b>                        | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Fachlicher Input</b></li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

---

|                      |                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Diskussionen</li><li>• Einzel- und Kleingruppenarbeit</li><li>• Rollenspiele/Simulationen/Praxisübungen</li><li>• Arbeit an Fallbeispielen</li><li>• Feedback</li></ul> |
| <b>DAUER</b>         | 1 Tag Präsenz oder<br>3 x ½ Tag (2 x 90 Min./½ Tag) remote                                                                                                                                                      |
| <b>GRUPPENGROSSE</b> | Bis max. 12 Teilnehmende                                                                                                                                                                                        |

# IMPULSVORTRÄGE

## IMPULSVORTRAG GROWTH MINDSET Kopf frei für den Erfolg

Kennen Sie die Nonnenstudie? Die allermeisten der 678, zum Teil hochbetagten, teilnehmenden Damen waren ihr gesamtes Leben geistig topfit. Als ein Ergebnis der Studie wird angenommen, das lebenslange geistige Aktivitäten, hohe kognitive Leistungsreserven in der Lage sind, organische Schäden im Gehirn zu kompensieren und permanent neue neuronale Verbindungen herzustellen.

Sprich also: Die Wahrscheinlichkeit ist äußerst hoch, dass Wissendurst im gesamten Lebensspektrum hilft - bis hinein ins hohe Alter, um fit und agil zu bleiben. Und in jedem Falle ist ein Growth Mindset eine super Sache in der Rushhour of Life, dem Berufsleben!

Welche Methoden dabei unterstützen, den Kopf (mitsamt dem Inhalt) nach vorn auszurichten, warum Lernen nie aufhört, gerade in der heutigen Zeit wichtiger denn je ist, und wie uns dies gut gelingen kann, erfahren Sie in diesem Impulsvortrag.



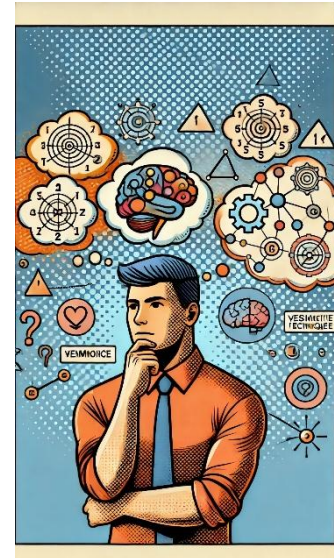
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ZIELGRUPPE</b>    | Führungskräfte, Mitarbeitende                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>LERNZIELE</b>     | <b>Sie</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• lernen Methoden der Selbststeuerung von Motivation zum Lebenslangen Lernen sowie zu einem intrinsisch motiviertem „Blick nach vorn“.</li><li>• lernen die Antriebs-/Anreizbalance der Lernmotivation kennen.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>INHALTE</b>       | <b>Grundlagen der Motivationspsychologie</b><br>Ressourcenorientierung und erkennen eigener Stärken und Fähigkeiten<br>Den eigenen Handlungsraum kennen/Verantwortung übernehmen<br>Circle of influence als Rahmenmodell zur Selbstwirksamkeit<br><br><b>Der (eigene) Umgang mit Fehlern</b><br>Eigene Glaubenssätze im Fehlerumgang erkennen<br>Konstruktive Fehlerkultur zur kontinuierlichen Verbesserung<br><br><b>Lernmotivation</b><br>Gestaltung einer persönlichen Antriebs-/Anreiz-Balance der Lernmotivation<br><br><i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i> |
| <b>METHODEN</b>      | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Impulsvortrag</b></li><li>• <b>Fallstudien/aktuelle Fallbeispiele</b></li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>DAUER</b>         | Ca. 1 ½ Stunden remote                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>GRUPPENGROSSE</b> | Großgruppe                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

# IMPULSVORTRAG HANDY - Zwischen Dopamin und Dauerstress - Warum man so oft zum Handy greift

Das Handy ist ein fester Bestandteil in unserem Leben geworden, aus dem täglichen Gebrauch nicht mehr wegzudenken: Ob wir im Wartezimmer beim Arzt sitzen, uns nach einem anstrengenden Tag in der Bahn auf den Sitz fallen lassen oder zu Hause am Herd stehen und das Nudelwasser noch nicht kocht?... Wir greifen zum Handy. Es ist eine gewisse Abhängigkeit entstanden...Aber warum? Video-Schnipsel unterhalten uns und lenken ab. Sie bieten unserem Gehirn damit einen „Glückskick“, der schnell einsetzt, aber auch schnell wieder verpufft.

Warum macht uns ein Spaziergang oft weniger glücklich als ein lustiges Video auf dem Handy? Warum möchten wir keine langen Texte mehr lesen? Warum fühlen sich manche Dinge plötzlich anstrengend an, obwohl sie früher Freude bereitet haben? Die Antwort liegt tief im Gehirn – und beginnt mit dem Botenstoff Dopamin, der süchtig machen kann. Was kurzfristig ein Wohlgefühl erzeugt, kann langfristig überfordern – nämlich dann, wenn das Gehirn durch zu viele Reize in einen Zustand ständiger Aktivierung gerät. Dann kann die hohe Menge Dopamin psychische Belastungen wie Stress, innere Unruhe oder Konzentrationsprobleme verstärken. Die Folge: Man fühlt sich innerlich überreizt und braucht ständig neue Impulse, um Freude zu empfinden. „Vergleichbar mit einem Suchtmechanismus“.

In diesem Impulsvortrag erfahren Sie wie Dopamin wirkt, welche Folgen Reizüberflutung haben kann – und wie sich unser Gehirn mit einfachen Mitteln wieder neu justieren lässt.



|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ZIELGRUPPE</b> | Führungskräfte, Mitarbeitende, Auszubildende                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>LERNZIELE</b>  | <b>Sie</b> <ul style="list-style-type: none"><li>erhalten Impulse und Praxistipps für einen gesunden Umgang zur Handynutzung.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>INHALTE</b>    | <b>Einleitung</b><br><b>Zahlen, Daten, Fakten</b><br>Durchschnittliche Empfehlung Handyzeit versus Realität<br>Statistiken (Handynutzung vor 10 Jahren 5 Jahren und heute)<br><b>Zwischen Dopamin und Dauerstress! Warum man so oft zum Handy greift</b><br>Die Macht der „Sozialen Netzwerke“<br>Ohne Handy aus dem Haus? Die Organisation des ganzen Lebens<br>Wie es möglich sein kann, den permanenten Aufforderungen des Smartphones zu entkommen<br>Folgen digitaler Reizüberflutung durch das Handy (körperliche Beschwerden, soziale und psychische Auswirkungen)<br>Konzentration – privat und am Arbeitsplatz – warum Handy-Detox so sinnvoll ist<br><b>Tipps zur Umsetzung</b> |
| <b>METHODEN</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li><b>Impulsvortrag</b></li><li><b>Diskussion und Fragerunde</b></li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

---

|                      |                                               |
|----------------------|-----------------------------------------------|
| <b>DAUER</b>         | 1 Stunde Impulsvortrag<br>¼ Stunde Fragerunde |
| <b>GRUPPENGROSSE</b> | Großgruppe                                    |