

Katalog

Vielfalt & Gender



Vielfalt Spricht GmbH

Konrad-Adenauer-Allee 10, 44263 Dortmund, Tel.: +49 (0)231 99980800

www.vielfalt-spricht.de · info@vielfalt-spricht.de

Inhalt

KONZEPTE	3
DIVERSITY MANAGEMENT/- MAINSTREAMING – Umgang mit der Vielfalt	3
GENDERTRAINING für die Gleichstellung am Arbeitsplatz.....	5
INTERKULTURALITÄT – Das Neue und Fremde als Bereicherung!	7
DAS WERTSCHÄTZENDE „WIR“ – Unterschiede im Team verstehen & nutzen!	9
GENDERKOMPETENZ IN BEURTEILUNGSVERFAHREN - Sensibel und diskriminierungsfrei beurteilen	11
INTERKULTURELLES TRAINING – Verhandeln braucht Verstehen.....	13
GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE – Geschickt und kreativ gendern.....	15
GENERATIONEN VEREINEN – Generationenvielfalt im Team und erfolgreiche Zusammenarbeit ...	17
VEREINBARKEITSBEWUSSTES FÜHREN – Führen in Teilzeit.....	19
ZWISCHEN DEN KULTUREN & GENERATIONEN – Führung für rezente Arbeitswelten.....	21
ZWISCHEN DEN GENERATIONEN – Workshop Intergenerationalität	23
UNSERE AGB	25

KONZEPTE

DIVERSITY MANAGEMENT/- MAINSTREAMING – Umgang mit der Vielfalt

Besonders gelungene Kreationen, egal welcher Art, bestehen durch die Ausgewogenheit ihrer Mischung. Die Ingredienzien wollen mit Augenmaß ausgewählt sein, ihre Eigenschaften miteinander harmonieren. Denn schmeckts in der Kulinarik, funktioniert die chemische Verbindung. Und vor allem: Dann performt das Team auf höchstem Niveau, da alle Mitglieder Wertschätzung und Anerkennung erfahren. Jeder Einzelne kann somit motiviert seine Kompetenzen einbringen. Daraus ergibt sich eines der großen Ideale des Teamworks: Als Team mehr zu sein als die Summe der Teile!

Vielfalt als Ressource und gleichzeitig Ergebnis vorurteilsbefreiter Zusammenarbeit zu verstehen ist das Ziel dieses Formates.



Erfahren Sie in diesem Workshop, über ein grundlegendes Verständnis der Ideenwelt des Diversity Managements/- Mainstreaming, einer fundierten Kenntnis der Modelle und daraus resultierenden Fragestellungen, wie Sie sich die Vielfältigkeit Ihres sozialen Umfeldes und Ihres Teams positiv zu Nutze machen können.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Mitarbeitende

LERNZIELE

Sie

- verstehen, wie Macht in der zwischenmenschlichen Kommunikation hervortritt, wie sie sich strukturell in einem Sozialgebilde etabliert und seine Gruppendynamik beeinflusst.
- erkennen den wechselseitigen Zusammenhang zwischen unreflektierter Gruppenidentifikation und unbewusster Diskriminierungstendenz auf der Ebene des Verhaltens und der Sprache.
- lernen die Vielfaltsebenen mitsamt Ihren Besonderheiten kennen: Dazu zählen vor allem die individuelle Geschlechtsidentität, die Sexualität und der Bereich ethnischer und kultureller Zugehörigkeit.
- konfrontieren sich mit den blinden Flecken Ihrer eigenen Identität als Einzelpersonen und als Teil einer Gruppe in Bezug auf mögliche Begegnungen mit Diversität.
- überwinden im Rahmen einer strukturaufbrechenden Teamfindung an allen Schulungstagen das festgefahrene und limitierende Sozialgefüge, in dem wir uns mitunter bewegen.

INHALTE

Begrüßung und Erwartungsabfrage (Schaffung eines *Common Ground*)
Übungseinheit **Macht**: Was ist Macht und wie äußert sie sich?
Macht und Kommunikation: Was sind **Strategien machtorientierter Rhetorik** und wie begegne ich ihnen?

Macht und Raum: Wie ist **Macht sichtbar**?
Strategien **bedürfnisorientierter Gesprächsführung** und gewaltfreie Kommunikation
Strukturübungen und Simulation von Machtgefüge

Übungseinheit **Macht und Geschlecht**: Rollenbilder und ihre Folgen
Blinde Flecken **normativer Geschlechtsvorstellungen**
Geschlecht und **Sexualität**: Die sichtbare und die unsichtbare Seite persönlicher Identität
Geschlechtersensibilität in Handlung und Sprache: Sinn, Zweck und Umgang

Übungseinheit **Kultur**: Konfrontation mit der westlichen Sichtweise
Kultur und Macht: Wie zeigt sich Macht im interkulturellen Raum
Interkulturelle Kommunikation: Welche Macht hat Sprache?
Slurs und andere Beleidigungen: **Wo liegt die Grenze zur Diskriminierung?**
Ankerübung mit eigenen Erfahrungen

Transferübung: Wie beziehe ich das Erlernte auf meinen Alltag?
Reflexions- und Impulsfragen zur Gruppendynamik
Zeit für „schwer Verdauliches“

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

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions**
- **Rollenspiele**
- **Feedback**
- **Szenariobasiertes Lernen**

DAUER

2 Tage Präsenz oder
2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz
Bis max. 8 Teilnehmende remote

GENDERTRAINING für die Gleichstellung am Arbeitsplatz

Das Gendertraining verfolgt das Ziel, Chancengleichheit und eine Gleichbehandlung der Geschlechter auf der betrieblichen Ebene zu etablieren und auf emotionaler Ebene zu plausibilisieren.

Die Bedeutung von Diversität, sexueller Identität und Geschlecht wird erläutert. Transferübungen zum Verständnis des komplexen Themenfeldes machen die Schwierigkeiten greifbar, die einer Gleichstellung im Wege stehen können. Lösungsansätze werden auf unterschiedlichen Ebenen vorgestellt und diskutiert. Dazu gehört u.a. auch die gendergerechte Sprache (Fairlanguage) und das Gender Mainstreaming.



Das Format ist äußerst praxisbezogen und arbeitet mit konkreten Fallbeispielen, idealerweise aus dem Arbeitsumfeld der TeilnehmerInnen.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Mitarbeitende

LERN- und Transformations- ZIELE

Sie

- werden genderkompetent.
- verstehen die Vorteile eines gendersensiblen Umgangs für Ihre Verwaltung.
- lernen gleichstellungspolitische Maßnahmen kennen.
- bauen Geschlechtsstereotype ab.
- sensibilisieren sich für die genderspezifischen Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden.
- erkennen sexistisches und geschlechtsabwertendes Verhalten frühzeitig.

INHALTE

Gendergerechte Sprache

Warum geschlechtergerechte Sprache sinnvoll ist
Reduktion von Geschlechterstereotypen
Offenes Denken über Geschlechterrollen

Unterscheidung zwischen Sex und Gender

Sexuelle Identität
Geschlechtszuschreibung vs. Eigenbezeichnung
Geschlechterrollen am Arbeitsplatz

Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Kommunikations- und Beschwerdemöglichkeiten schaffen
Sanktionen arbeitsrechtlicher und sonstiger juristischer Form
Aufbau von Gendersensibilität

Perspektivenwechsel

„Walking one day in my shoes“
Stereotype – Selbstbild/Fremdbild
Umgang mit Zuschreibungen

Arbeit an konkreten Fallbeispielen aus dem Teilnehmendenkreis

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

METHODEN	<ul style="list-style-type: none">• Fachlicher Input• Diskussionen• Einzel- und Kleingruppenarbeit• Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions• Feedback
DAUER	2 Tage Präsenz oder 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz Bis max. 8 Teilnehmende remote

INTERKULTURALITÄT – Das Neue und Fremde als Bereicherung!

In unserer globalisierten Welt gehen Informationen, Technologien, Waren und Medien über Grenzen hinweg und transportieren kulturelle Inhalte.

Unter anderem dieses ebnet auch zunehmend schnelleren, globalen Migrationsströmen den Weg. Menschen müssen sich, dies innerhalb kürzester Zeit, auf neue, kulturelle Gegebenheiten einstellen. Und auch wir, die „Einheimischen“, müssen einen achtsamen Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund lernen. Entgegen unserer Urangst vor dem Andersartigen, dem Fremden, müssen wir dem Neuen gegenüber offen sein und die kulturellen Unterschiede als Bereicherung entdecken.

Dieses Seminar sensibilisiert die Teilnehmenden, ausgehend von den Werten und Normen der eigenen Kultur, für einen achtsamen und stolpersteinfreien Umgang mit den Kolleg:innen mit Migrationshintergrund. Es setzt beim eigenen Mindset an, hinterfragt, welche Schwierigkeiten und Missverständnisse existieren. Und nähert sich, über die Anleitung zur Veränderung von Sichtweisen, Vermittlung von konkreten Methoden zum interkulturellen Management, der ausgeprägten Fähigkeit, sich sicher in multi- und interkulturellen Umfeldern zu bewegen und zu kommunizieren.



ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Mitarbeitende, interkulturelle Teams

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- reflektieren Ihre Einstellung und identifizieren die „Stolpersteine“, welche immer wieder zu Missverständnissen führen.
- erhalten Einblick in die Wertewelten unterschiedlicher Kulturen.
- lernen konkrete Methoden des interkulturellen Managements kennen.
- optimieren Ihre multi- und interkulturelle Kommunikation.

INHALTE

Grundlagen interkultureller Kompetenz

Grundverständnis der eigenen Kultur

Was ist/bedeutet Kultur (Definition Kultur)?

Wie erlernen wir "Kultur" und Stereotype sowie Klischees?

Das eigene Mindset hinterfragen – Fremd- und Selbstbild

Selbst-Sicht: Wir als Deutsche

Fremd-Sicht: Wie sehen Deutsche das Fremde?

Verständnis für die andere Kultur

Die Kulturdimensionen der GLOBE-Studie

Kultur in Organisationen

Diversität und Charta der Vielfalt

Unterschiedliche Werte, Normen und Arbeitsweisen

Nonverbale Unterschiede in verschiedenen Kulturen

Umgang mit Kulturschocks

Besonderheiten interkultureller Kommunikationsprozesse

Kulturelle Unterschiede als Bereicherung erkennen
Toleranz und Handlungssicherheit beim Umgang mit Minderheiten

Besonderheiten der Kommunikation in Präsenz und virtuell

Interkulturelles Management in Meetings, Verhandlungen, Teamentwicklung, Projekten

Interkultureller Teufelskreis von Missverständnissen: typische und häufige kulturelle Wertekonflikte

Strategien/Methoden zur Optimierung interkultureller Kommunikation und Zusammenarbeit

Kulturelle Unterschiede als Bereicherung annehmen

Arbeit an konkreten Fallbeispielen aus dem Teilnahmekreis

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

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen**
- **Einzel- und Kleingruppenarbeit**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen**
- **Feedback**

DAUER

1 Tag Präsenz

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

DAS WERTSCHÄTZENDE „WIR“ – Unterschiede im Team verstehen & nutzen!

Jedes Teammitglied bringt individuelle Stärken und Fähigkeiten mit, die das Team bereichern. Häufig bleiben diese Potenziale ungenutzt. Unausgesprochene Rollen führen zu Missverständnissen und Konflikten und der Workflow gerät ins Stocken. In diesem Seminar widmen wir uns destruktiven Dynamiken. Wir legen die persönlichen Stärken im Team offen und integrieren sie bewusst in die Teamarbeit. Das führt nicht nur zu einer klaren Rollenzuweisung, sondern auch zu einem harmonischeren Miteinander und einem effizienteren Arbeitsablauf.



Ziel dieses Workshops ist es, unerwünschte, informelle Rollen aufzulösen und ungenutzte Stärken ans Licht zu bringen, um Konflikte zu minimieren und die Zusammenarbeit zu stärken. Denn nur, wenn jeder seine individuellen Stärken kennt und sie im Team sinnvoll einbringt, etabliert sich eine dauerhaft erfolgreiche Zusammenarbeit!

ZIELGRUPPE

Team, mit und ohne Führungskraft

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- lernen die Stärken Ihres Teams kennen.
- erfahren um die Konfliktpotentiale und Synergieeffekte ihrer unterschiedlichen, kommunikativen Stile und Stärken.
- konfrontieren sich gegenseitig und erarbeiten Lösungswege für problematische Situationen.
- wechseln die Perspektiven aufeinander zum Positiven.

INHALTE

Teambuilding-Methoden

Analyse der Stärkenverteilung in Anlehnung an das Big-5- Modell

Soziogramme und gruppendynamische Aufstellung

Konfrontation mit kontroversen Themen

Analyse teamdynamischer Prozesse und

Auflösung unbewusster Hierarchiebildung

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

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Teamübungen**
- **Simulationen**
- **Diskussionen im Plenum**
- **Konfliktmoderation**

-
- **Feedback**
 - **Optional: Workbook als begleitende Orientierungshilfe**

DAUER 2 Tage Präsenz

GRUPPENGROSSE Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

GENDERKOMPETENZ IN BEURTEILUNGSVERFAHREN - Sensibel und diskriminierungsfrei beurteilen

Geschlechtergerechtes und -sensibles Handeln und die damit verbundene Achtsamkeit legen einen der Grundsteine für ein modernes, spannungsfreies Arbeitsumfeld. Dabei gibt es immer wieder Fallstricke, Unklarheiten und Umsetzungsprobleme. Gerade in Beurteilungssituationen ist besondere Sensibilität gefragt. Sie erfahren, wie Sie gendersensibel in Beurteilungssituationen agieren. In Kurzübungen wird das Gelernte gefestigt. Gemeinsam finden wir Formulierungen, die sich in Beurteilungssituationen bewähren: geschlechtergerecht – gleichzeitig klar und ausdrucksstark.



ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Beurteilende in Personalentwicklungsverfahren

LERN- und Transformations- ZIELE

Sie

- reflektieren Ihre eigenen Wahrnehmungsmuster und decken Ihre blinden Flecken in Beurteilungsverfahren auf.
- unterscheiden zwischen normativ-männlichen und gendersensiblen Beurteilungsmustern.
- verstehen gendersensible Beurteilungskriterien und setzen diese in der Beurteilungspraxis richtig um.

INHALTE

Die männliche Erwerbsbiografie als unzeitgemäßes Muster individueller Erwerbstätigkeit

Unsere Urteile über Leistungsfähigkeit und Engagement im beruflichen Kontext basieren großflächig auf der traditionellen Rollenaufteilung und einem veralteten Verständnis männlicher und weiblicher Attribute. Dieser Zusammenhang wird aufgedeckt und veranschaulicht.

Vermeidung geschlechtsstereotyper Denkmuster Geschlechtsbasierte Zuschreibungen (wie z.B. männliche Dominanz und weibliches Geschick) können nicht verallgemeinert angewandt werden, weil sie am Individuum vorbei urteilen. Typische Zuschreibungen werden anhand von Praxisbeispielen beschrieben und in ihrer stereotypen Wirkung aufgedeckt.

Erkennen geschlechtsspezifischer Bedürfnisse

Wenn die männliche Erwerbsbiografie das Muster individueller Erwerbstätigkeit abbildet, dann sehen Frauen sich in kommunikativen Situationen oft einer stereotypen Vorverurteilung gegenüber, die ein Erreichen der Anforderungen unmöglich macht. Es werden Wahrnehmungswege und Parameter besprochen, die diese Unwägbarkeit beseitigen.

Besonderheiten männlicher und weiblicher Kommunikation in Bewerbungsgesprächen und Rollensimulationen

Hier wird die Wirkung bestimmter Körpermotive im Vergleich der Geschlechter erläutert.

Definition und Eigenschaften gendersensibler Beurteilungskriterien

Welche Definitionen bedeuten per se eine Vorverurteilung aufgrund geschlechtlicher Merkmale und welche sind offen und vorurteilsfrei formuliert?

Gendersensible (diskriminierungsfreie) Sprache

Wie werden Mitarbeitende am besten angesprochen in der schriftlichen und/ oder mündlichen Kommunikation?

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

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen**
- **Übungen**
- **Einzel- und Gruppenarbeiten**
- **Feedback**

DAUER

1 Tag Präsenz oder
1 Tag (4 x 90 Min./Tag) remote

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz
Bis max. 8 Teilnehmende remote

INTERKULTURELLES TRAINING – Verhandeln braucht Verstehen

In einer globalisierten Welt, in der Teams und Geschäftspartner oft aus unterschiedlichen Kulturen stammen, ist interkulturelles Verständnis entscheidend für erfolgreiche Verhandlungen und Zusammenarbeit. In diesem Seminar lernen Sie, kulturelle Unterschiede nicht nur zu erkennen, sondern auch wertschätzend mit ihnen umzugehen und sie als Bereicherung zu nutzen. Sie werden Strategien entwickeln, um Missverständnisse zu vermeiden und effektiver



zu kommunizieren, sodass Sie Verhandlungen erfolgreich führen und nachhaltige Beziehungen aufbauen können. Das Ziel ist es, Brücken zwischen Kulturen zu schlagen und durch ein tieferes Verständnis und Akzeptanz langfristigen Erfolg in einer vielfältigen Arbeitsumgebung zu sichern.

ZIELGRUPPE

Teams mit interkulturellen Herausforderungen

LERN- und Transformations- ZIELE

Sie

- kommunizieren interkulturell kompetent.
- kennen die kulturellen Unterschiedlichkeiten auf kommunikativer Ebene und wissen mit ihnen umzugehen.
- handeln und sprechen interkulturell sensibel.
- sind in der Lage, sich in neue Perspektiven einzufühlen und kreative Lösungen zu finden
- verstehen, was Rassismus und weitere Diskriminierungsformen aufgrund von Ethnizität oder kulturellem Hintergrund aus der Betroffenenperspektive beinhalten

INHALTE

Interkulturelle Kommunikation und Sensibilität

Kultur- und Wertemodelle

Umgang mit Stereotypen, Irritationen und Konflikten

Umgang mit Tabus

Körperkommunikation

Macht- und Hierarchieverständnis

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

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Kurzübungen in Zweier- und in Kleingruppen**
- **Simulationen und Rollenspiele**
- **Diskussionen im Plenum**
- **Einzelarbeit**
- **Feedback**

-
- **Workbook als begleitende Orientierungshilfe**

DAUER 2 Tag Präsenz

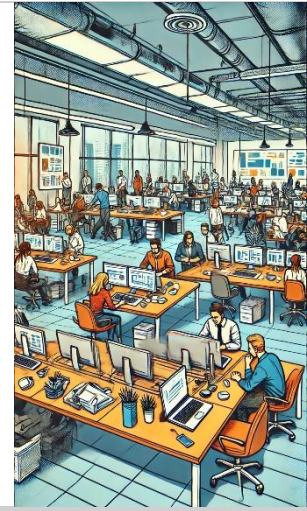
GRUPPENGROSSE Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE – Geschickt und kreativ gendern

Geschlechtergerechte Sprache ist inzwischen in vielen Unternehmen, Behörden und Institutionen Alltag. Dabei gibt es immer wieder Fallstricke, Unklarheiten und Umsetzungsprobleme. Das reicht von grundsätzlichen Fragen (Warum soll ich überhaupt gendern?) bis zu praktischen Problemen bei bestimmten Wörtern. Auf alle diese Themen geht das Seminar ein.

Sie erfahren, warum Gendern aus wissenschaftlicher Perspektive sinnvoll ist, wie Sie auf die richtigen Wörter und Ausdrücke kommen, wie Sie mit Problemfällen umgehen und dennoch sprachlich kreativ bleiben. In zahlreichen Übungen wird das Gelernte gefestigt.

Gemeinsam finden wir Formulierungen, die sich im Alltag bewähren: geschlechtergerecht – gleichzeitig klar und ausdrucksstark.



ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Mitarbeitende

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- erfahren, wie Sie gendertgerecht, kreativ und wortgewandt Texte formulieren.
- gewinnen Sicherheit in der Alltagsanwendung der Gender-sprache.

INHALTE

Umgang mit dem generischen Maskulinum

Warum geschlechtergerechte Sprache sinnvoll ist
Reduktion von Geschlechterstereotypen
Offenes Denken über Geschlechterrollen

Feminisierung, Neutralisierung und Genderzeichen

Wie gendere ich geschickt?
Sternchen, Doppelpunkt oder Binnen-i: Was sind die Vor – und Nachteile verschiedener Ansätze?
Wie passen Verständlichkeit, Eleganz und gendertgerechte Sprache zusammen?

Wie gehe ich mit Kritik an gendertgerechter Sprache um?

Mit der Zeit gehen in Sprache und Schrift
Persönlichen Sprachduktus finden
Vermeiden von Unworten.

Übungen

Standards und Satzbeispiele
Arbeit an konkreten Fallbeispielen aus dem Teilnahmekreis

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

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen**
- **Übungen**
- **Feedback**

DAUER

1 Tag Präsenz oder
1 Tag (4 × 90 Min./Tag) remote

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz
Bis max. 8 Teilnehmende remote

GENERATIONEN VEREINEN – Generationenvielfalt im Team und erfolgreiche Zusammenarbeit

Das moderne Teamgeschehen passt sich den dynamischen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt an. Junge Menschen starten mit klaren Vorstellungen in ihre beruflichen Herausforderungen. Gleichzeitig nimmt die Vielfältigkeit an Persönlichkeiten, Werten und Erwartungen zu. Bleiben die unterschiedlichen Sichtweisen verborgen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass ein unausgesprochener Kreislauf aus Vermutungen über die anderen entsteht, der in Klischees und Stereotypisierungen mündet und zu tiefgreifenden Konflikten führt.

Um die Mitarbeitenden bestmöglich zu erreichen, anzuleiten und zu fördern, sind fundierte Kenntnisse über die Werte, Erwartungen und Bedürfnisse der unterschiedlichen generationalen Vertretungen von großer Bedeutung. Dieses Format schafft einen Überblick über die Besonderheiten der Generation Z sowie aller anderen Generationen. Die Teilnehmenden erhalten ein umfassendes Update zu diesen Themen, reflektieren ihre bisherigen Erfahrungen und arbeiten praxisnah an konkreten Fallbeispielen aus dem Ausbildungsalltag, um unbewusste Mechanismen kommunikativ und interaktiv auffangen zu können.



ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Mitarbeitende

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- erfahren Aktuelles über die unterschiedlichen Generationen, den jeweiligen Zuschreibungen und Klischees.
- erhalten Einblick in die Wertewelten und Erwartungen unterschiedlicher Generationen und wissen diese einzuordnen.
- optimieren Ihre kommunikative Transparenz für ein wertschätzendes Miteinander.

INHALTE

Überblick über das Generationenmodell

Sozialisierung im historischen Kontext
Stellenwert von Arbeit und Verdienst
Prioritäten und Wertvorstellungen

Wie tickt die Generation Z?

Wie wirken sich ihre Bedürfnisse auf die Ansprüche an Arbeit aus?
Wie erreichen wir diese Generation?
Was können wir von ihr lernen und was sagt sie uns über unser Selbstbild? – Reflexion

Grundlagen der Werteverständnisse

Was ist/bedeutet Wert auf generationaler Ebene?
Wie erlernen wir "Kultur" und Stereotype sowie Klischees und wie zeigen diese sich?
Das eigene Mindset hinterfragen – Fremd- und Selbstbild

Was sind die Vorteile einer offenen, adressatenorientierten Haltung und wie setzen wir diese um?

Kommunikation als Führungskraft und MA

Anerkennend und motivierend kommunizieren

Wertschätzendes Feedbackgeben

Zuhören und Fragetechniken

Transgenerationalen Konflikten begegnen

Arbeit an konkreten Fallbeispielen aus dem Teilnehmendenkreis

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

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen**
- **Rollenspiele / Simulationen**
- **Einzel- und Kleingruppenarbeit**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen**
- **Feedback**

DAUER

1 Tag Präsenz

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

VEREINBARKEITSBEWUSSTES FÜHREN – Führen in Teilzeit

Verlieren Sie Ihre Mitarbeitenden nicht aus den Augen und führen Ihr Team erfolgreich in Teilzeit – sicher, strukturiert und wertschätzend!

Durch Ihre Stelle in Teilzeit ergeben sich neue Herausforderungen für die Führungsarbeit. Die Teammitglieder „abzuholen“, anzuleiten, diese zu motivieren und an das Unternehmen zu binden, erfordert neue Führungskompetenzen. Auch über virtuelle Kanäle Präsenz zu zeigen, strukturierte Aufgabenverteilung zu generieren sowie Feedback zu geben und erhalten, sind extrem wichtige Faktoren für erfolgreiche Führung in Teilzeit.

In diesem Workshop erhalten und erarbeiten Sie sich innovative Ansätze zur Führungsarbeit in Teilzeit. Sie erfahren, wie die Online-Kommunikationskanäle in Balance zu Ihrer Führungsarbeit in Präsenz erfolgreich nutzen können. Um so, für sich alle Vorteile und Möglichkeiten einer Teilzeitstelle auszuschöpfen, gleichzeitig für Ihr Team aber gute Präsenz zeigen, dieses zu motivieren und modern zu führen!



ZIELGRUPPE

Führungskräfte

LERNZIELE

Sie

- lernen die rechtlichen Grundlagen kennen
- sie konfrontieren die blinden Flecken ihrer Führungsrolle, vor allem gegenüber Teilzeitkräften
- lernen dienstliche Belange und persönliche Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden ausgleichend zu koordinieren
- bauen Ihre Kenntnisse als Teammotivator:in und Entscheider:in aus
- erfahren, welche Möglichkeiten, Kanäle und Ansätze sich zur Führung in Teilzeit empfehlen.

INHALTE

Die Führungsrolle – wer bin ich und was kann ich?

Die Inhalte der Führungsrolle aus rechtlicher und operativer Sicht
Der eigene Führungsstil mit seinen Vor- und Nachteilen
Die blinden Flecken und der Umgang mit Teilzeitkräften
Selbsteinschätzung und Selbstreflektion

Das Führungsmanagement – wie handle ich?

Koordination und Kommunikation in Richtung unterschiedlicher Zeit- und Beschäftigungsmodelle
Aufgaben strukturiert Delegieren
Planung der Team-Ressourcen, Arbeitsmittel, Plattformen
Aufbau einer virtuellen Meeting- und Besprechungskultur
Kernzeiten der Präsenz festlegen
Aufgaben mit Bedürfnissen und Stärken aus dem Team kombinieren

Die Teammotivation – wie wirke ich?

Informationsfluss transparent machen
(Team)Regeln und -Werte etablieren
Vertrauen stärken – Partizipation ausbauen

	<p>Fragen stellen und aktives Zuhören Erfolgreich (virtuell) Feedback geben und nehmen Maximale Präsenz im Einklang mit der eigenen Arbeit</p> <p><i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i></p>
METHODEN	<ul style="list-style-type: none"> • Fachlicher Input • Diskussionen • Einzel- und Gruppenarbeiten • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions • Feedback
DAUER	<p>1 Tag Präsenz oder 2 x ½ Tag (2 x 90 Min./ ½ Tag) remote</p>
GRUPPENGROSSE	<p>Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz Bis max. 10 Teilnehmende remote</p>

ZWISCHEN DEN KULTUREN & GENERATIONEN – Führung für rezente Arbeitswelten

Moderne Teams sind zunehmend vielfältig, geprägt von unterschiedlichsten kulturellen Hintergründen sowie ebensolchen Wertevorstellungen der Generationen. Daher muss moderne Führungsarbeit sich den dynamischen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt anpassen.

Um die Mitarbeitenden bestmöglich zu erreichen, anzuleiten und zu fördern, sind fundierte Kenntnisse über die Werte, Erwartungen und Bedürfnisse der Generation(en) von großer Bedeutung. Ebenso wichtig ist ein Verständnis für die ethnischen und kulturellen Hintergründe, die die Vielfalt der Teams prägen. Deswegen erfordert erfolgreiche Führung moderne Methoden und Didaktiken, die zur rezenten Arbeitswelt passen, die Mitarbeitenden motivieren, einbinden und wertschätzen.



Dieses Format widmet sich den zentralen Themenfeldern: den Besonderheiten der Generation Z, Interkulturalität sowie modernen Führungsansätzen. Führungskräfte erhalten ein umfassendes Update zu diesen Themen, reflektieren ihre bisherigen Erfahrungen und arbeiten praxisnah an konkreten Fallbeispielen aus dem Verwaltungsalltag.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- erfahren Aktuelles zur Generation Z und wie Sie die Protagonisten abholen & einbinden können.
- erhalten Einblick in die Wertewelten unterschiedlicher Kulturen.
- optimieren Ihre multi- und interkulturelle Kommunikation.
- aktualisieren das methodisch/didaktische Gerüst für Ihre Führungsarbeit.

INHALTE

Überblick über das Generationenmodell

Sozialisierung im historischen Kontext
Stellenwert von Arbeit und Verdienst
Prioritäten und Wertvorstellungen

Unterschiede Generationen am Beispiel Generation Z

Wie wirken sich ihre Bedürfnisse auf die Ansprüche an Arbeit aus?
Wie können diese Generation erreichen?
Was können wir von ihr lernen? – Reflexion

Grundlagen interkultureller Kompetenz

Was ist/bedeutet Kultur (Definition Kultur)?
Wie erlernen wir "Kultur" und Stereotype sowie Klischees?
Das eigene Mindset hinterfragen – Fremd- und Selbstbild
Selbst-Sicht: Wir als Deutsche
Fremd-Sicht: Wie sehen Deutsche das Fremde?

Verständnis für die andere Kultur

Kultur in Organisationen

Diversität und Charta der Vielfalt
Nonverbale Unterschiede in verschiedenen Kulturen
Besonderheiten interkultureller Kommunikationsprozesse
Toleranz und Handlungssicherheit beim Umgang mit Minderheiten

Kommunikation als Führungskraft

Anerkennend und motivierend kommunizieren
Wertschätzendes Feedbackgeben
Zuhören und Fragetechniken

Arbeit an konkreten Fallbeispielen aus dem Teilnehmendenkreis

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

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen**
- **Rollenspiele / Simulationen**
- **Einzel- und Kleingruppenarbeit**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen**
- **Feedback**

DAUER

2 Tage Präsenz

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

ZWISCHEN DEN GENERATIONEN – Workshop Intergenerationalität

Dieser Workshop widmet sich den zentralen Themenfeldern der Intergenerationalität, sprich den sozialen Beziehungen, Dynamiken und dem Austausch zwischen Menschen verschiedener Generationen, in Familie, Gesellschaft und Arbeitswelt.

Die Teilnehmenden erhalten ein umfassendes Update zu diesen Themen, reflektieren ihre bisherigen Erfahrungen und arbeiten praxisnah an konkreten Fallbeispielen aus dem Berufsalltag,

um das gegenseitige Verständnis der verschiedenen Generationen und die intergenerationale Zusammenarbeit zu verbessern.



ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Mitarbeitende, Praxisanleiter:innen/Ausbilder:innen

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- erfahren Aktuelles zur Gen Z / Gen α und wie Sie die jungen Menschen abholen & einbinden können.
- erhalten Einblick in die Wertewelten der Generationen.
- optimieren Ihre intergenerationale Kommunikation.
- aktualisieren das methodisch/didaktische Gerüst für die Ausbildung/die Wissensvermittlung/die Anleitung.

INHALTE

Generationenübergreifende Zusammenarbeit

Reflexion & Refresher: Wie tickt die Gen Z & Alpha?
Abbau von Stereotypen
Gemeinsamkeiten in Zielen & Werten
Wechselseitiger Wissenstransfer

Unterschiedliche Erwartungen an Zusammenarbeit

Sicherheit (BB) vs. Selbstbestimmung (Gen Z / Gen α)
Proaktives Erwartungsmanagement
Sinnhaftigkeit & Selbstbestimmung als Grundpfeiler
Festlegung einer Verständigungsbasis

Verbindlichkeit und Eigenverantwortung erzeugen

Leading Self - Vorbild sein
Klare Strukturen geben, Leitplanken setzen
Klarheit in Wort, Handlung und Entscheidung

Generationsübergreifende Kommunikation

Persönliches Gespräch/Telefonat vs. Instant Messaging
Führen regelmäßiger, strukturierter Gespräche
Digitale (und analoge) Etikette
Wertschätzendes Feedbackgeben

Arbeit an konkreten Fallbeispielen aus dem Teilnehmendenkreis

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

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen**
- **Simulationen**
- **Einzel- und Kleingruppenarbeit**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen**
- **Feedback**

DAUER

1 Tag Präsenz

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

UNSERE AGB

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Vielfalt Spricht Training

Das Angebot ist gültig bis 30 Tage nach Ausstellungsdatum

Bei Auftrag: Der Rechnungsbetrag wird sofort fällig nach Rechnungseingang, zahlbar sofort und ohne Abzug