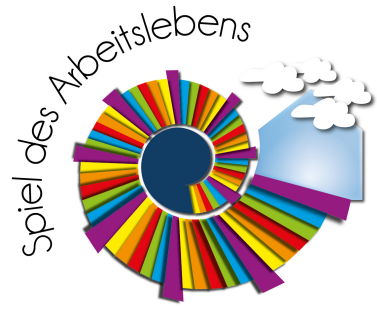




Das Spiel des Arbeitslebens

DAS Diversity Training, bei dem der Perspektivenwechsel spielerisch gelingt.

Ziel? Bewusstseinsbildung.

Wollen Sie als Mann oder als Frau angesprochen werden?

Ist ein Aufzug wichtig für Sie bei der Überwindung von Höhenunterschieden?

Lieben Sie einen Mann oder eine Frau – und was ist für Sie die Norm?

Feiern Sie Weihnachten ... und weshalb?

Sind Sie selbst alt – oder jung?



Vielfalt ist in unserer Gesellschaft allgegenwärtig. Manchmal fehlt jedoch das Bewusstsein dafür, dass wir alle sehr vielfältig sind. Werden Unterschiede bewusst wahrgenommen, kann dies relevante Auswirkungen auf die Unternehmenskultur – und letztendlich auf den Unternehmenserfolg – haben.

Randgruppenthema? Nein.

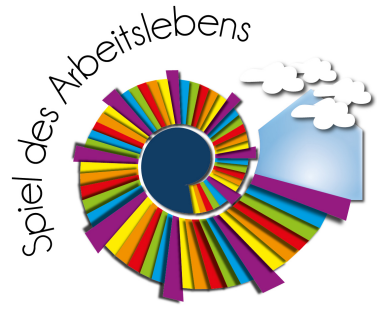
Die sechs Dimensionen von Diversität sind kein Thema „der Anderen“: jede davon findet sich in uns wieder. Organisationen haben erkannt, dass heterogene Teams innovativere Lösungen entwickeln. Vielfältige Perspektiven erweitern den Zugang zu neuen Zielgruppen. Die gestiegene Zufriedenheit der Mitarbeiter_innen führt zur Kostensenkung, weil Fluktuation und Arbeitsausfälle sinken. Wenn Mitarbeiter_innen ihre Individualität einbringen können, steigen nicht nur Motivation und Identifikation, sondern auch die Produktivität des Unternehmens. In Zeiten von Fach- und Führungskräftemangel können sich Organisationen durch Diversity Management am Arbeitsmarkt besser positionieren und sich im Sinne von Employer Branding im Wettbewerb abheben.

Jetzt ganz konkret.

Sie schlüpfen in unterschiedliche Rollen und Lebensabschnitte. Sie erleben Situationen, mit denen die Menschen rund um Sie konfrontiert sind. Die Fragestellungen werden mit unterschiedlichen Arbeitsformaten gelöst (Diskussion, Kleingruppe, Schreiben & Kreativarbeit, Wissensfragen). Diese Übungen machen das Spiel des Arbeitslebens zu einem dynamischen Trainingsformat.

Sie entwickeln ein tieferes Verständnis dafür, was für welche Gruppe wichtig sein könnte. Das Spiel des Arbeitslebens zielt vor allem auf den Wissensaufbau und die Reflexion von Vorannahmen ab. Im Anschluss an den spielerischen Teil folgt eine intensive Reflexion zu den Gedanken, den Herausforderungen und dem Erlebten. Darin werden die neuen Erkenntnisse sichtbar und in der Gruppe geteilt.

Beim Transfer in den eigenen Arbeitskontext entwerfen Sie konkrete Maßnahmen, um die Vielfalt im Unternehmen als Ressource zu nutzen. Das Ziel für Organisationen ist



selbstverständlich ein klar wirtschaftliches: einen Rahmen zu schaffen, in dem alle ihr individuelles Leistungspotenzial für den gemeinsamen Unternehmenserfolg einbringen können.

Ablauf

Gespielt wird mit einem Spielfeld (3x3m), Kegeln und Spielkarten. Die Teilnehmer_innen arbeiten in Kleingruppen. Reihum würfelt jede Gruppe und zieht eine Frage. Diese wird jeweils zeitgleich von allen Gruppen bearbeitet. Das Spiel des Arbeitslebens zeichnet sich durch hohe Dynamik aus: die verschiedenen Arbeits-formate ermöglichen allen Teilnehmer_innen sich einzubringen und stimulieren beide Gehirnhälften. Auch größere Gruppen können in diesem Format an ihrer Diversitätskompetenz arbeiten: die Größe des Spielfeldes ermöglicht allen einen guten Blick auf das Geschehen.



Zeitlicher Rahmen

Das Spiel des Arbeitslebens ist als ganztägiges Training konzipiert. Nach einem knappen Theorieteil stehen der interaktive Anteil, die Reflexion sowie die Erarbeitung erster Schritte im Fokus. Im Auftragsklärungsgespräch wird erarbeitet, welche Diversitätsdimensionen für die Organisation aktuell relevant sind.

Zielgruppe

Das Spiel des Arbeitslebens richtet sich an alle, die erkennen wollen, wie Diversity Management gewinnbringend genutzt werden kann. Ziel ist nicht nur, das Wissen zu teilen und auszubauen, sondern auch Impulse für erste und weitere Maßnahmen zu entwickeln. Neben Organisationen der Privatwirtschaft interessieren sich auch Kindergarten-Trägerorganisationen und andere Bildungseinrichtungen sowie öffentliche Einrichtungen für das Spiel des Arbeitslebens.

Gruppengröße

maximal 25, mindestens aber 8 Teilnehmer_innen

Wer steckt hinter Spiel des Arbeitslebens

Das Spiel des Arbeitslebens wurde von Astrid G. Weinwurm-Wilhelm und Natascha J. Taslimi entwickelt. Unser Ziel ist, Bewusstsein für die Diversitätsdimensionen zu entwickeln und Möglichkeiten zu erkennen, wie Vielfalt im Unternehmen genutzt werden kann.

Kontakt:

Mag.^a Astrid G. Weinwurm-Wilhelm, MSc. astrid.wilhelm@blickweisen.at, 0664 733 27 530