MODULBESCHREIBUNG

# Mehr als eine Charta: Inklusion in kleinen Gesten, jeden Tag

Adaptives Modul · ~20 min

Eine ausgehängte Charta und absolvierte Weiterbildungen sagen nichts darüber, wer in Besprechungen zu Wort kommt und wer Informationen zwei Tage nach den anderen erhält. Hybrides Arbeiten hat diese Ausgrenzungen, die niemand bemerkt, noch vervielfacht. Dieses Modul widmet sich den kleinen Momenten des Alltags: drei Gruppen von Gesten, die genauen Worte, die eine unterbrochene Wortmeldung schützen, und vier Reflexe eigens für hybride Teams.

## LERNZIELE

01 Alltägliche Ausgrenzungen erkennen, die niemand bemerkt: unterbrochene Wortmeldungen, Informationen, die zu spät kommen, stilles Übergehen.

02 Die eigenen Automatismen nicht länger verleugnen: wem man ins Wort fällt, mit wem man zu Mittag isst, wem man aus dem Weg geht.

03 Die drei Gruppen inklusiver Gesten einsetzen: Redeanteile ausgleichen, anerkennen, nachfragen – mit Gerechtigkeit statt Gleichheit als Maßstab.

04 Menschen auf Distanz einbinden: den Informationsfluss sichern, sie dazuholen, gemeinsam feiern, Tandems aus Kollegen vor Ort und auf Distanz bilden.

## ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Teammitglieder, vor Ort wie auf Distanz, die ein Klima wollen, in dem sich jeder einzubringen traut.

- **Voraussetzungen:** keine

## ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

## EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Am Ende jeder Teambesprechung fragt die Führungskraft, wer das Protokoll schreibt. Erst herrscht Schweigen, dann meldet sich Belkis. Sie hat es die letzten fünf Male übernommen, ohne zu klagen. Heute Morgen kommt die Frage wieder, und das Schweigen auch. Was sollte ihr Kollege Benito tun?

## BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

### METHODEN & MODELLE

- Praxis der „Verstärkung“ – dokumentiert bei Mitarbeiterinnen des Weißen Hauses unter Präsident Obama
- Proximity Bias – anerkanntes HR-Konzept
- Inklusion in kleinen Gesten – aus der Afthonios-Coachingpraxis

### QUELLEN & REFERENZEN


- Washington Post (2016) – Praxis der „Verstärkung“ bei Mitarbeiterinnen des Weißen Hauses unter Präsident Obama
- Bild vom Fisch, der danach beurteilt wird, ob er auf einen Baum klettern kann (Gerechtigkeit versus Gleichheit), oft Einstein zugeschrieben
- Proximity Bias – dokumentiertes HR-Konzept
- Shore et al. (2011) – Inklusion, Zugehörigkeit und Einzigartigkeit in Teams



Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 29.10.2026