

Genders Dialog Society

Leadership der Zukunft



Das ABC des Genders Dialog

von Renate Heiderich und Joachim Heiderich

Agilität ...

und Beweglichkeit sind Fähigkeiten, die in dynamischen Kontexten entscheidend sind. Heute mehr denn je. Viele Ideen, Möglichkeiten und Chancen sind bereits in der Welt existent. Wir müssen sie nur entdecken und zulassen. Dafür braucht es Beweglichkeit: auf eine Idee zugehen, etwas anderes loslassen, aufeinander zugehen und vielleicht auch mal aus dem Weg gehen.

Bleiben Sie beweglich und agil. Schauen Sie über den Tellerrand und fragen Sie aktiv nach, wie andere Menschen – Beteiligte und Unbeteiligte – den Sachverhalt sehen. Verlassen Sie eingefahrene Prozesse und probieren Sie Neues aus. Das hält fit für die Zukunft.

Bunt ...

gemischt, vielfältig und abwechslungsreich (Mischkultur) statt einseitig, eintönig und starr (Monokultur). Vielfalt ist zunehmend ein Erfolgsfaktor. Vielfalt bringt Stärke. Vielfalt bedeutet Abwechslung. Vielfalt ist eine Quelle für Kreativität, Innovationen, Bewegung und Fortschritt. Denn unterschiedliche Talente, unterschiedliche Kulturen und andere Herangehensweisen können gezielt eingesetzt werden, um das große Ganze nach vorne zu bringen, Entwicklung zu erreichen und für alle Beteiligten einen Nutzen zu erzielen. Verschiedenheit setzt Energien und Engagement frei.

Erleben Sie Andersartigkeit als Bereicherung. Wenn Mitarbeiter sich mit all ihren Facetten, ihrer Andersartigkeit wertgeschätzt fühlen, dann sind sie loyaler und bringen sich mit ihren Fähigkeiten und Ideen engagiert ein. Eine richtig geführte Bandbreite an Vielfalt rechnet sich für alle Beteiligten, das belegen inzwischen internationale Studien: Gelebte Vielfalt verbessert die Arbeitsatmosphäre, reduziert die Krankheitstage, belebt das Image und erobert neue Kunden.

Chancen ...

sehen und ergreifen. Wenn wir unterschiedlichen Menschen und Meinungen, den vielfältigen Situationen und den Herausforderungen des täglichen Führungsalltags mit Wohlwollen und Zuversicht begegnen und mit der Gewissheit, dass darin eine Chance steckt, im gemeinsamen Dialog etwas daraus zu lernen ... dann werden wir etwas Neues formen.

Gehen Sie vorsichtig um mit „Das geht nicht“. Fragen Sie stattdessen öfter mal „Wie könnte es gehen?“, „Wie könnten wir es machen?“ oder „Wie könnte man die Idee modifizieren, damit es gelingen kann?“. Und lassen Sie Fehler zu, damit Lernen passieren kann.



Dialog ...

statt Diskussion. Wir sind es gewohnt, von anderen Menschen Gedanken verpackt als fertiges Endprodukt = Meinung zu erhalten. In einem typischen Gespräch gehen Meinungen und Standpunkte wie Pingpongbälle hin und her. Wir diskutieren. Nicht der Fortschritt oder die Lösungssuche, sondern das Vertreten fester Standpunkte und Weltbilder stehen im Fokus. Es geht um die Verteidigung von Positionen. Und weniger um die Entdeckung der Andersartigkeit und Vielfalt.

Ganz anders der Dialog. Er eröffnet einen Kommunikationsraum, in dem Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, sozialer oder ethnischer Herkunft oder religiösem Hintergrund zusammentreffen. In Abgrenzung zur Diskussion gibt es in ihm kein richtig oder falsch. Menschen überzeugen einander nicht. Sie teilen ihr Denken.

Der Dialog ist der Königsweg zum gemeinsamen Denken, eine Plattform für gemeinsames Denken. Er ermöglicht eine Form von Erfahrungsaustausch, Wahrnehmung und Authentizität, die enorme Gestaltungsmöglichkeiten in sich birgt.

Nutzen Sie die Kraft, die darin steckt, für Entwicklung, Reflexion, Erfahrung, Fortschritt, Lernen und Wachstum.

Empathie ...

und emotionale Intelligenz braucht der Dialog. Je tiefer wir in ein Thema vordringen, desto notwendiger wird es, über Gefühle zu sprechen, da der Verstand an seine Grenzen gerät. Gerade in Veränderungssituationen oder bei anderen herausfordernden Themen spielen Emotionen wie Sorgen, Druck oder Wut eine mitunter große Rolle. Sie können den Fortschritt und die Entwicklung blockieren.

Befreiend wird es dann, wenn Sie als Führungskraft empathisch reagieren, wenn Sie spüren und verstehen, was wirklich los ist im

Herzen und im Kopf der Mitarbeiter.

Wenn es Ihnen also gelingt, Herz und Kopf zu integrieren.

Dann bekommt das Vorhandensein von Gefühlen im Businesskontext zunehmend eine Berechtigung und die Enttabuisierung setzt Potenziale, Intuition und Kreativität frei. Empathie ist die grundlegende Eigenschaft, um Resonanz zwischen den Menschen herzustellen.

Facilitative ...

Haltung – ein wertvolles Element moderner Führungsphilosophie. Als Führungskraft bedienen wir unterschiedliche Rollen. Der Experte, der Fachwissen besitzt und Lösungen präsentiert. Der Manager, der organisiert und Prozesse gestaltet. Der Leader, der Menschen motiviert und Beziehungen gestaltet. Und der Facilitator, der fördert, entwickelt, individuelles Entfalten von Potenzialen bewirkt und gemeinschaftlich neue Lösungen gestaltet. Wir sprechen häufig über das, was uns trennt. Warum nicht mal darüber nachdenken, was uns verbindet? Und welche Stärken die anderen haben, von denen wir lernen und profitieren können?

Entdecken Sie die facilitative Grundhaltung des „Ermöglichens“. Darin stecken vielfältige Optionen: Sie liefert das Fundament für kontinuierliche Entwicklung, schafft Freiräume zum Ausprobieren, Experimentieren und Lernen und sichert so Fortschritt und Wachstum – für Mensch und Unternehmen.

Hierarchie ...

ist im Dialog „storniert“. Hierarchie ist fester Bestandteil unseres Lebens. Wir begegnen ihr überall. Hierarchien ergeben sich oft aus Rangordnungen, und diese legen die Führungsansprüche fest. Genau das wollen wir im Dialog vermeiden. Denn der Dialog soll ein Austausch auf Augenhöhe sein. Ein Dialog verträgt keinen Anführer. Es ist explizit erwünscht, dass sich alle einbringen und gemeinsam denken.

Wenn Sie in den Dialog gehen, dann lassen Sie alle Hierarchien draußen. Geben Sie Ränge, Titel und Status „an der Garderobe“ ab und lassen Sie sich auf einen echten Austausch unter Gleichberechtigten ein. Das ist für alle Beteiligten neu und am Anfang vielleicht auch ungewohnt. Genau darin liegen aber der Reiz und die Kraft.



Geschlechter ...

und Generationen befördern auf der einen Seite Komplexität, Anstrengung und Missverständnisse. Und bedeuten auf der anderen Seite auch Vielfalt, Mannigfaltigkeit und Überraschung. Früher lebten die Menschen, ohne darüber nachzudenken, welcher Generation sie angehörten. Nun gibt es Baby Boomer, Generation X, Generation Golf, Generation Ally, Millennials & Generation Z ... Jedes Geschlecht und jede Generation hat eigene Werte, besondere Ansprüche im Job und bestimmte Lebenseinstellungen. Wie können wir diesen gerecht werden? Und wie die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und schöpfen?

Als Führungskraft ist es Teil Ihrer Aufgabe, gemeinsam mit den unterschiedlichen Generationen und Geschlechtern Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein effizientes und wertschätzendes Miteinander ermöglichen. In jeder „Kohorte“ steckt Weisheit, Wissen und Können, von der alle profitieren können. Wenn ... wir uns die Mühe machen, diese zu erforschen und zu verstehen.

Intelligenz ...

kollektiv nutzen. Niemand ist alleine so klug wie alle zusammen. Das ist der wesentliche Grundgedanke im Glauben an die Macht der kollektiven Intelligenz. Je höher die Komplexität der Situation, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, in einem kollektiven Prozess, der unterschiedliches Wissen und möglichst viele Ressourcen anzapft, eine optimale Lösung zu finden. Bereits Aristoteles versuchte das Phänomen in der Antike mit dem Satz zu erklären: „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.“

Finden Sie die optimale Gruppenzusammensetzung heraus und stellen Sie Ihr Team entsprechend zusammen. Denn die Forschung zeigt: Die Intelligenz einer Gruppe lässt sich leichter steigern als die individuelle Intelligenz. Und in der Gruppenaktion mit anderen intelligenter, als er es

handelt jeder Einzelne in der Interaktion allein tun würde. Das heißt auch, dass nicht immer der Beste für die Gruppe die beste Wahl ist. Sich erst auf die Gruppe zu fokussieren und danach auf ihre einzelnen Mitglieder ist die zielführendere Vorgehensweise.



Jetzt ...

oder nie. Kairos. So nannten Philosophen des antiken Griechenlands diesen besonderen Moment, den geglückten, den richtigen, den angemessenen, den lebensverändernden Moment. Die göttliche Gelegenheit, die es zu ergreifen gilt. Ist dieser Moment ein Geschenk oder erfordert er eine Anstrengung? Kann man ihn anstreben, oder fällt er einem zu?

Ich denke: Gelegenheiten sind dazu da, um sie zu ergreifen. Und Gelegenheiten finden sich immer. Wann ist Ihre erste Gelegenheit, den echten, offenen und wertschätzenden Dialog unter Gleichberechtigten zu suchen? Wenn Sie bewusst und gezielt danach streben, werden Sie mindestens einen Moment pro Tag finden. Wetten?

Kooperation ...

(Zusammenarbeiten) und Co-Kreation (Zusammenwirken) verändern die Perspektive und machen produktiver. Denn in der heutigen Zeit und angesichts der herrschenden Komplexität kann einer allein gar nicht mehr alle Antworten liefern. Es braucht einen größeren Wahrnehmungsraum; alle müssen an einem Strang ziehen. Daneben fördert kooperatives Handeln das Wohlbefinden und sorgt für ein besseres Arbeitsklima.

Kooperation macht Individuen und Unternehmen erfolgreicher. Kooperation bedeutet auch, die unterschiedlichen Stärken und Kompetenzen zusammenschmeißen und so auf ein enormes Potenzial zuzugreifen. So überwinden wir Hürden und Blockaden und schaffen Dinge, die wir alleine niemals schaffen würden.

Lernen ...

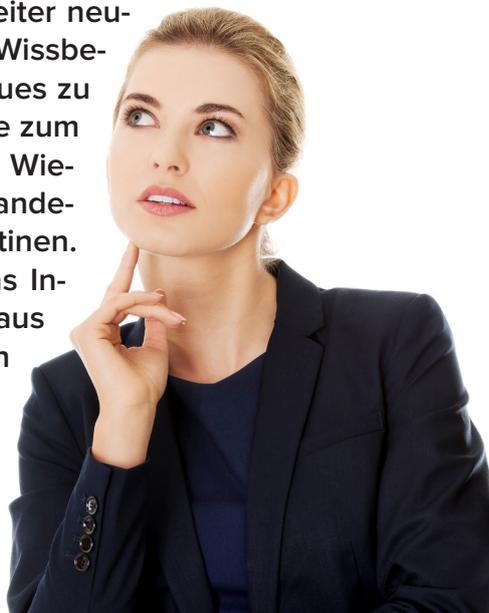
miteinander und voneinander. Im Zeitalter von lebenslangem Lernen sind der offene Erfahrungsaustausch und der Perspektivenwechsel weitere Dimensionen, in denen neue Erkenntnisse schlummern. Jeder Mensch hat aufgrund seiner Sozialisierung und seiner Erfahrungen im Berufsleben eine ganz eigene Art und Weise der Wahrnehmung, Bewertung und Interpretation von Situationen. Dies führt automatisch zu unterschiedlichen Meinungen, Rückschlüssen und Lösungsansätzen.

Im aktiven Dialog vermitteln und erlangen Sie Wissen und Know-how, erweitern Verständnis, ermöglichen und erhalten einen Einblick in andere Erfahrungen und teilen Gelerntes auf einfache und effiziente Art und Weise. Nur so lassen sich Ressourcen identifizieren, entfalten und zur vollen Wirkung bringen. Sie werden niemals ärmer aus einem Dialog herauskommen, sondern immer reicher. Eine echte Win-win-Situation für Lernen.

Neugierig ...

sein ... eine echte und unterschätzte Tugend aus Kindertagen. Neugierig sein auf andere Menschen, andere Meinungen, andere Ideen, andere Erfahrungen, andere Gefühle In der Neugierde steckt eine enorme Kraft. Sie ist die Grundlage für Entwicklung, Lernen, Fortschritt und Innovation. Denn, wer neugierig ist setzt sich aktiv mit seiner Umwelt auseinander.

Bleiben Sie neugierig und ermutigen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neugierig zu sein. Unterstützen Sie Wissbegier und wecken Sie die Lust, Neues zu entdecken: Stellen Sie Fragen, die zum Reflektieren anregen: Was? Wie? Wieso? Stellen Sie sich den Fragen anderer. Verlassen Sie repetitive Routinen. Erweitern Sie anstelle dessen das Interessensfeld und versuchen Sie aus anderen Lebensbereichen einen Transfer in Ihren Arbeitsbereich zu schaffen. Werden Sie zum „Forscher“. Denn vieles was wir brauchen ist schon da ... nur haben wir es noch nicht entdeckt.



Mut ...

braucht es, um sich auf den Dialog einzulassen. Vielleicht eine gewisse Portion Demut. Der Dialog erfordert ein symmetrisches Verhältnis von wirklichem Zuhören und wertschätzendem Sprechen. Ein wirklicher Dialog ist anspruchsvoll. Es braucht auch Mut, Grenzen zu überschreiten, sich auf neues und damit unsicheres Terrain einzulassen und einander zu schätzen, obwohl man noch nicht weiß, was sich dahinter verbirgt.

Das Zusammenarbeiten, Zusammenwirken und Zusammenleben gelingt, wenn wir auf andere zugehen und ehrlich und offen miteinander umgehen. Nicht immer ganz einfach. Aber es lohnt sich.

Offen ...

sein im Geist schafft Platz für andere Sichtweisen. Wirkliche Offenheit bedeutet zu hinterfragen, wieso etwas passiert oder wieso sich jemand in einer bestimmten Weise verhält. So entdecken wir neue Gründe und Hintergründe, anstatt nur Unzulänglichkeiten festzuhalten.

Offenheit ermöglicht einen Perspektivenwechsel und hilft uns, den – allzu menschlichen – Bestätigungsfehlern zu entgehen. Denn wir alle neigen dazu, uns auf das zu fokussieren, was wir erwarten, und so Bestätigung zu suchen. Das verzerrt oft die Realität.

Bleiben Sie offen und halten Sie nicht starr an Vermutungen, Vorahnungen und Bewertungen fest. Dann merkt man schneller, dass der andere – ob Kunde, Mitarbeiter, Chef oder Kollege – eben doch nicht so tickt wie man selbst. Und findet Möglichkeiten, aufeinander zuzugehen und voneinander zu lernen.

Perlen ...

tauchen im Alltag. Vergleichen ist menschlich. Und nicht per se negativ. Es kommt darauf an, was wir vergleichen und mit welcher Haltung. Gehen wir so ran, dass wir danach trachten, Fehler und Unzulänglichkeiten der anderen aufzuspüren? Um uns vielleicht selbst besser zu fühlen? Oder suchen wir gezielt nach dem, was andere Menschen anders machen und vielleicht besser können? Weil wir daraus lernen, uns etwas abschauen können und uns weiterentwickeln?

Fahnden Sie gezielt nach Dingen, die gut sind, die neu sind und vielleicht auch ungewohnt. Und fragen Sie konkret danach, was Sie daraus lernen und für sich, Ihre Arbeit, Ihr Team und Ihre Prozesse ableiten können.

Qualität ...

in der Führung zeigt sich in kompetenten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die begeistert und motiviert arbeiten und dabei gesund bleiben. Und in einem klugen Umgang mit Wandel. Konfrontiert mit Fachkräftemangel, demografischem Wandel, dem unterschiedlichen Wertekontext jüngerer Generationen und einer zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt brauchen Unternehmen neue Ideen für Führung. Die aktive Teilhabe von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird in der Zukunft einen immer größeren Raum einnehmen.

Das Ziel ist es, für beide Seiten – Beschäftigte und Arbeitgeber – eine Arbeitsqualität zu schaffen, in der Produktivität und Lebensqualität vereinbar sind. Dazu gehört zunehmend eine Führungskultur, die sich durch offene Kommunikation, Partizipation, Motivation und ein Diversity-orientiertes Miteinander auszeichnet.



Respekt ...

geben und nehmen. „Ich bin ok“, „Du bist ok“ heißt ein bekannter Grundsatz für Kommunikation auf Augenhöhe. Der Ursprung des Wortes Respekt kommt aus dem Lateinischen „respecto“ und bedeutet „berücksichtigen“. Also bedeutet Respekt sowohl sich als auch sein Gegenüber zu akzeptieren und zu berücksichtigen. Diese achtsame Haltung jeden Tag neu zu leben erfordert Geduld und Ausdauer. Aber sie bringt uns Offenheit und die konstruktive Form der Auseinandersetzung, die neue Türen öffnet und Zusammenarbeit und Zusammenleben verbessert.

Respekt ist eine Investition. Wer sich anderen gegenüber respektvoll verhält, wird Respekt ernten. Etablieren Sie Spielregeln für ein respektvolles Miteinander. Es entspannt den Alltag und beschert messbare Erfolge.

„Sowohl ...

als auch“ oder „ja, und“ statt „entweder, oder“ oder „ja, aber“ ... Oft befinden wir uns in Dilemma-Situationen, die durch Widersprüche und fehlende Eindeutigkeit gekennzeichnet sind, so dass keine der unmittelbar zur Verfügung stehenden Lösungen eindeutige Vorteile aufweist. „Entweder, oder“- und „Ja, aber“-Denkweisen führen leicht zu einer einseitigen Schwarz-Weiß-Bewertung.

Eine „Ja, und“ oder „Sowohl, als auch“-Denke dagegen ermöglicht in diesen Situationen die Potenziale der jeweils anderen Position zu erforschen und die Chancen, die darin stecken, zu nutzen. So können Sie zu einer ausgewogenen Lösung kommen, die möglichst viele Aspekte der unterschiedlichen Positionen berücksichtigt.

Tunnelblick ...

hilft uns in schwierigen und stressigen Situationen die Konzentration zu halten und uns zu fokussieren. Aber gleichzeitig werden wir unfähig (oder unwillig), Dinge wahrzunehmen, die außerhalb dessen liegen, wofür wir uns gerade interessieren. Wir verlieren den Blick für das Ganze und mutieren zu „Fachidioten“.

Wie hilfreich wäre es gerade jetzt, die Problematik aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und weitere Sichtweise zu erfassen? Erst der Austausch mit anderen schlaun Köpfen lässt uns das Thema vollständig erfassen und so unsere (eingeschränkte) Perspektive um weitere und vielleicht neue Aspekte ergänzen und erweitern. Raus aus dem Tunnelblick heißt damit auch gleichzeitig rein in wachsende Erkenntnis, erweitertes Wissen und nutzbare Erfahrung.



Unfug ...

oder Überlebenssicherung? Braucht es den wertschätzenden und ressourcenorientierten Genders Dialog wirklich? Das ist die Frage, die jedes Unternehmen und jede Führungskraft für sich selbst beantworten darf. Veränderung und das aktive Hinterfragen bestehender Strukturen, Verhaltensmuster und Normen stoßen oft erst einmal auf Widerstand und Abwehrhaltung – das kennt jeder.

Aber ich gebe zu bedenken: Keine Branche ist zu konservativ, kein Unternehmen zu hierarchisch und kein Wind zu rau, um nicht einen ersten Schritt in eine neue Richtung zu wagen. Begrenzungen können verändert und geöffnet werden. Umdenken ist möglich. Und – davon bin ich zutiefst überzeugt – auch notwendig, um das Überleben von Unternehmen langfristig zu sichern.

Vorurteile ...

loslassen. Dafür ist es entscheidend, sich die eigenen Vorannahmen bewusst zu machen, sie zu reduzieren und abzubauen oder sich ganz von ihnen zu trennen. Denn „Vorurteile sind Kinder der Unwissenheit“, schrieb vor fast 200 Jahren der Schriftsteller William Hazlitt. Und der fehlenden Erfahrung, ergänzen Sozialpsychologen heute.

Wenn Sie Neues angehen und sich auf unbekanntem Terrain bewegen wollen, dann brauchen Sie Spielraum. Also befreien Sie sich von Zwängen und Vorannahmen. Denn sie befeuern unnötigerweise die Furcht, die das Risiko größer erscheinen lässt als den möglichen Gewinn.

Worte ...

sorgsam wählen. „Worte waren ursprünglich mal Magie“, sagte Steve de Shazer. Worte haben eine unglaubliche, ja fast magische Wirkung. Offenbar ist Sprache in der Lage, unsere Wahrnehmung und unser Wohlfühlen maßgeblich zu beeinflussen. Insbesondere Sprachmuster, die aktivierend-mutig, wertschätzend und würdigend sind, entfalten eine hohe inspirierende Kraft.

Stimulieren Sie Ihre Mitarbeitenden mit positiven, ermutigenden und inspirierenden Sprachmustern und seien Sie sorgfältig in der Wortwahl. Damit sich alle im Dialog trauen, sich zu Wort zu melden und ihre Meinung kundzutun. Denn genau diese Offenheit und diesen Austausch der Gedanken wollen wir ja im Dialog erreichen.



Xanthippe ...

war die Ehefrau des Philosophen Sokrates. Sie gilt seit dem Altertum als Inbegriff des zänkischen, übellaunigen und streitsüchtigen Weibes. Moderne Formen von Xanthippen begegnen uns in der heutigen Welt täglich und in unterschiedlichster Verkleidung und Form: Mann oder Frau, Generation X Y Z, alt oder jung, Kunden oder Kollegen, Prozesse oder IT-Pannen ... Sokrates wurde der Legende nach oft gefragt, warum er sich eine so anstrengende und herausfordernde Frau gesucht habe. Seine Antwort war: „Das geschieht aus der nämlichen Ursache, warum diejenigen, welche gute Reiter werden wollen, sich nicht die sanftesten und lenksamsten Pferde, sondern lieber wilde und unbändige anschaffen; denn sie denken, wenn sie diese im Zaum zu halten vermöchten, werde es ihnen ein leichtes sein, mit allen andern fertig zu werden.“

Ein mutiger und kluger Mann, dieser Sokrates. Was lernen wir daraus für unseren Führungsalltag? Aus meiner Sicht das Folgende: Wenn wir uns mutig und offen dem (vielleicht noch ungewohnten) Dialog stellen, werden wir uns zu Führungspersönlichkeiten entwickeln, die auch schwierigen Situationen und unsicheren Zeiten mit größerer Gelassenheit entgegenstehen können.

Yes ...

sagen zum Ausprobieren, Experimentieren mit und Lernen des wertschätzenden Genders Dialog.



Joachim Heiderich ist als Excellence-Managementcoach seit 18 Jahren europaweit aktiv. Seine beruflichen facettenreichen Wege und Qualifikationen befähigen ihn, vielfältige und sehr intensive Gespräche zu führen. Sei es die weitere berufliche Karriere aus einer schon bedeutenden Position heraus, oder die persönliche Performance- und Medien-Wirkung in der Öffentlichkeit. „Der Weg zum Erfolg führt über den Weg zu sich selbst.“ Seine zahlreichen Gesprächspartner schätzen sehr den herausfordernden Dialog zur persönlichen Entwicklung.

www.chronometa.de

Renate Heiderich und Joachim Heiderich engagieren sich als Pioniere in der Genders Dialog Society und bieten als GDS-Expertenteam Formate in der GDS-Akademie an.
www.gendersdialogociety.com/akademie

Sie sind Co-Autoren im Buch Genders Dialog Leadership der Zukunft
www.gendersdialogociety.com/gd-buch-leadership-der-zukunft

Zaudern ...

war gestern. Sich trauen ist heute. Was kann falsch daran sein, wenn Menschen sich austauschen, voneinander lernen, aufeinander zugehen und miteinander ins Denken und Entwickeln kommen? „Wir sind jung und haben so viel Zeit / warum soll'n wir was riskieren? / Wir wollen keine Fehler machen, wollen auch nichts verlieren“, sagt Julia Engelmann in ihrem bekannten Poetry Slam. Aber auch: „Lass uns alles tun, weil wir können – und nicht müssen.“

Also ... raus aus der Komfortzone ... rein in den Dialog! Viel Spaß und viel Erfolg!



Renate Heiderich ist Sparringspartnerin für persönliche und berufliche Entwicklung. Sie versteht die Zusammenarbeit mit ihren Kunden als Reflexionspartnerschaft auf Augenhöhe: Gemeinsam denken, Lösungen formen, Potenzial entfalten. Die Gesprächspartner erleben eine lösungsorientierte und empathische Dialogpartnerin mit herzlicher Hartnäckigkeit, wirtschaftlichem Praxis-Know-how und Wissen um menschliche Aspekte. Und auch eine gesunde und humorvolle Portion „Challenging-Power“.

www.shift-thinking.de

Genders Dialog Society

Leadership der Zukunft

www.gendersdialogociety.com