Die Macht der Sprache nutzen
WORTE, DIE REALITÄT FORMEN

Sprache wirkt – nicht nur in Worten, sondern in Haltung. Dieses Format lädt dazu ein, Begriffe neu zu denken, Sprachmuster bewusst zu gestalten und so Kultur aktiv zu prägen.

Emotional intelligent führen
DIE KUNST DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ

Verbindung schafft Vertrauen. Dieses Impulsformat zeigt, wie emotionale Klarheit, Empathie und Präsenz die Führungswirkung stärken – und das Teamgefühl vertiefen.

Rückenwind für Teams
RÜCKENWIND – EIN IMPULS FÜR STILLE WERTSCHÄTZUNG

Manchmal sagt man es nicht – aber spürt es. Dieses Teamritual macht stille Anerkennung sichtbar, stärkt das Miteinander und öffnet den Blick für das Gute im Gegenüber.

Lernen im Alltag verankern
LERNEN MITTENDRIN

Nicht nebenbei – sondern mittendrin. Dieses Format zeigt, wie Lernen alltagstauglich, leicht und motivierend gestaltet werden kann – im Rhythmus des Teams, nicht gegen ihn.

Vielfalt in Führung leben
FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNG

Unterschiede sind kein Problem – sie sind Potenzial. Dieses Format regt dazu an, Rollenmuster zu reflektieren und Zusammenarbeit zwischen Menschen mit unterschiedlichen Führungsstilen zu stärken.

TOP GmbH – Trainings-, Organisations- und Personalentwicklungsgesellschaft mbH Pestelstraße 2, 66119 Saarbrücken
Tel.: 0681-9 54 54 0 · Fax: 0681-9 54 54 54 www.top-saarbruecken.de · vertrieb@top-saar.de

Inhalt

WORTE, DIE REALITÄT FORMEN – Die unsichtbare Macht der Sprache 3

DIE KUNST DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ – Wie Sie als Führungskraft Menschen inspirieren . 5

RÜCKENWIND – Ein Impuls für stille Wertschätzung 7

LERNEN MITTENDRIN – Wie Weiterentwicklung im Alltag Wirklichkeit wird 9

FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNG – Rollen verstehen, Dynamiken nutzen, Zusammenarbeit stärken 11

ÜBER UNS 13

WORTE, DIE REALITÄT FORMEN

WORTE, DIE REALITÄT FORMEN – Die unsichtbare Macht der Sprache

Sprache ist weit mehr als Kommunikation. Sie formt unser Denken, unser Handeln – und damit auch unsere Unternehmenskultur. Oft unbewusst.

Ein harmlos erscheinender Satz **„Wie viele Leute hast du mittlerweile unter dir?“** verrät mehr über unser Führungsverständnis, als uns bewusst ist. Worte wie „Fehlerkultur“, „Mitarbeiterführung“ oder „Leistung zählt“ klingen neutral – doch sie transportieren tief verwurzelte Denkmuster. Sie beeinflussen, wie wir Entscheidungen treffen, ob wir Kontrolle ausüben oder Vertrauen schenken, ob wir Innovationsgeist fördern oder ersticken.

Sprache schafft Strukturen – und genau deshalb lohnt sich ein bewusster Blick auf die Worte, die wir täglich nutzen. Welche Begriffe verstärken Druck, Kontrolle und Hierarchie? Und welche fördern Eigenverantwortung, Motivation und Zusammenarbeit?

Dieser interaktive Impulsvortrag zeigt, wie Sprache Führung und Unternehmenskultur beeinflusst – und wie wir durch bewusste Wortwahl eine Kultur des Vertrauens, der Klarheit und der Weiterentwicklung schaffen können.

ZIELGRUPPE	Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeitende
LERNZIELE	**Sie** • erkennen wie Sprache Führung, Zusammenarbeit und Unternehmenskultur beeinflusst. • erarbeiten welche Begriffe Kontrolle und Hierarchie verstärken – und welche Eigenverantwortung und Vertrauen fördern. • identifizieren wie unbewusste Denkmuster durch Sprache weitergegeben werden. • fördern eine wertschätzende, motivierende Kommunikationskultur. • entwickeln einen bewussten Sprachstil für moderne Führung und Zusammenarbeit.
INHALTE	**Sprache als Spiegel der Führungskultur** Welche Begriffe Machtstrukturen zementieren – und welche Vertrauen stärken. Warum „Fehlerkultur“ oft nur ein Buzzword bleibt – und wie man sie wirklich lebt. **Worte, die motivieren – und Worte, die ausbremsen** Wie Sprache unbewusst Demotivation oder Leistungsdruck verstärkt.

	Praxisnahe Beispiele für eine bewusst gestaltete Kommunikation. **Kommunikations-Upgrade für Führung & Teams** Wie Sprache Zusammenarbeit und Innovation aktiv fördert. Konkrete Sprachstrategien für eine zukunftsorientierte Unternehmenskultur. **Interaktive Übungen: Sprache im Unternehmensalltag hinterfragen** Welche Begriffe nutzen wir unbewusst – und welche Wirkung haben sie? Wie verändert alternative Sprache das Arbeitsklima? *Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*
METHODEN	• **Interaktive Übungen** • **Praxisnahe Fallstudien** • **Diskussion & Austausch**
DAUER	120 Min remote (90 Minuten Vortrag, 30 Minuten Diskussion) Nach Kundenwunsch auch als Workshop 4 x 90 Minuten in Präsenz oder remote
GRUPPENGRÖSSE	Nach Kundenwunsch Von uns empfohlene Gruppengröße Bis max. 20 TN

Bildnachweis: ©OpenAI

DIE KUNST DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ

DIE KUNST DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ – Wie Sie als Führungskraft Menschen inspirieren

Gute Führung beginnt mit guter Verbindung – zu sich selbst und zu anderen. Führungskräfte, die empathisch wahrnehmen, klug reagieren und auch in anspruchsvollen Momenten präsent bleiben, schaffen Vertrauen, fördern Zusammenarbeit und geben Orientierung.

Dieses kompakte Format zeigt, wie emotionale Intelligenz im Führungsalltag spürbar wirkt: im Gespräch, im Umgang mit Spannungen, in Veränderungsprozessen – und vor allem im Miteinander.

Dabei geht es nicht um psychologisches Fachwissen, sondern um praktische Impulse, die stärken, entlasten und inspirieren. Führung mit emotionaler Intelligenz ist keine Technik – sondern eine Haltung, die sich lernen und leben lässt.

„Die Kunst der emotionalen Intelligenz – kompakt“ ist ein Format, das Raum für Reflexion und Austausch schafft – leicht, praxisnah und mit spürbarem Mehrwert. Ideal als Impuls im Rahmen eines Abteilungsfrühstücks oder als gemeinsamer Führungsausflug in mehr Wirksamkeit.

ZIELGRUPPE	Führungskräfte, Vorgesetzte, Team- und Projektleitende
LERNZIELE	**Sie** • erkennen, wie emotionale Intelligenz Ihre Führungswirkung stärkt und Beziehungen vertieft. • reflektieren, wie Sie mit Empathie, Klarheit und Präsenz souverän kommunizieren. • erfahren, wie Sie auch in herausfordernden Situationen wirksam und verbindlich bleiben. • lernen, emotionale Signale bewusster wahrzunehmen und darauf klug zu reagieren. • entwickeln Ideen, wie Sie Vertrauen, Motivation und Offenheit gezielt fördern können.
INHALTE	**Emotionen verstehen – Wirkung erkennen** Was emotionale Intelligenz in der Führung bedeutet. Warum Gefühle Führungsgeschehen unbewusst prägen. **Empathisch kommunizieren – klar bleiben** Emotionale Signale wahrnehmen und stimmig reagieren Gesprächsführung mit Präsenz, Respekt und Wirkung

	Vertrauen stärken – auch in schwierigen Momenten Wie emotionale Intelligenz Verbindung schafft. Reflexion: Was gelingt mir gut – was will ich bewusst stärken? **Impulse in den Alltag übertragen** Was ich mitnehme – für mich, mein Team und unser Miteinander. *Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*
METHODEN	• **Impulsmoderation** • **Selbstreflexion anhand gezielter Leitfragen** • **Interaktive Miniübungen in Kleingruppen oder Breakouts** • **Moderierte Diskussionen & Erfahrungsaustausch**
DAUER	online: Halbtages-Seminar 2 x 90 Minuten – KOMPAKT u. WIRKUNGSVOLL Impulsvortrag 1 x 90 Minuten – KURZ u. PRÄGNANT
GRUPPENGRÖSSE	Nach Kundenwunsch

Bildnachweis: ©LeonardoAI

RÜCKENWIND

RÜCKENWIND – Ein Impuls für stille Wertschätzung

Wertschätzung wird oft gedacht – aber selten ausgesprochen. Dieses Format lädt dazu ein, die positive Kraft „hinter dem Rücken“ bewusst zu nutzen: Indem Menschen über andere sprechen – und dabei nur das Gute in den Blick nehmen.

„Rückenwind“ ist ein leichtes, verbindendes Teamritual mit Tiefe. Die Teilnehmenden erleben, wie stärkend es wirkt, wenn andere anerkennend über sie sprechen. Durch diese Rückmeldung wird sichtbar, was das für Vertrauen, Verbindung und Kultur bedeutet. Stärken zu stärken gelingt am einfachsten, wenn sie benannt werden. Schwächen oder kritische Aspekte sind dabei ausdrücklich kein Thema – bewusst wird nur das in den Blick genommen, was gelingt, inspiriert und zur gemeinsamen Entwicklung beiträgt.

Ideal für Teams, die ihre Zusammenarbeit stärken, die Kommunikation kultivieren und sich gegenseitig neu wahrnehmen möchten.

ZIELGRUPPE	Teams, Abteilungen, Projektgruppen, Führungskräfte
LERNZIELE	**Sie** • erkennen, welche Wirkung unausgesprochene Wertschätzung auf Teamdynamik und Vertrauen hat. • erfahren, wie es sich anfühlt, über andere – und sich selbst – ausschließlich positiv zu sprechen. • reflektieren, wie im eigenen Team über Abwesende gesprochen wird – und was das mit Kultur zu tun hat. • erleben, wie „stille Anerkennung“ in Form eines Rituals emotional stärkt und verbindet. • entwickeln Ideen, wie Wertschätzung im Arbeitsalltag bewusster und sichtbarer gelebt werden kann.
INHALTE	**Die Psychologie des „Sprechens über andere“** **Wertschätzung sichtbar machen – ohne klassische Feedback-Schablonen** **Stärken im Team erkennen und ins Gespräch bringen** **Reflexion: Was wirkt – und was fehlt im Alltag?** *Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

METHODEN	• **Impulsmoderation** • **Gruppenrotation mit Struktur und Anleitung** • **Reflexionsfragen zur Vertiefung** • **Abschlussrunde mit Transfer in den Arbeitsalltag**
DAUER	online: Impulsvortrag 1 x 90 Minuten – KURZ u. PRÄGNANT
GRUPPENGRÖSSE	Nach Kundenwunsch

Bildnachweis: ©LeonardoAI

LERNEN MITTENDRIN

LERNEN MITTENDRIN – Wie Weiterentwicklung im Alltag Wirklichkeit wird

Lernen muss nicht immer groß sein. Manchmal reicht ein Gedanke, der hängen bleibt. Ein Impuls, der etwas in Bewegung bringt.

In diesem Seminar geht es um genau solche Momente. Darum, wie wir Lernen im Alltag verankern – ohne Druck, ohne Zusatzstress. Wie wir besser verstehen, was uns antreibt, was uns weiterbringt und wie wir selbst steuern können, was wir lernen und wie.

Denn wer heute im Beruf bestehen will, braucht mehr als Fachwissen. Es braucht Neugier, Selbstverantwortung – und Wege, die zum echten Leben passen.

Dieses Impulsformat macht Lust aufs Weiterdenken. Und zeigt, wie Lernen gelingen kann – mittendrin im Job, nicht erst danach.

ZIELGRUPPE	Mitarbeitende und Führungskräfte
LERNZIELE	**Sie** • lernen, wie Motivation zum Lernen entsteht – und was Sie persönlich antreibt. • erhalten Impulse, wie sich persönliche Entwicklung mit Unternehmenszielen sinnvoll verbinden lassen. • reflektieren Ihre individuellen Lernpräferenzen – sowohl inhaltlich als auch methodisch. • lernen alltagstaugliche Methoden kennen, um Lernprozesse gezielt selbst zu steuern. • bekommen einen kompakten Überblick über passende Lernformate, Tools und Medien.
INHALTE	**Lernmotivation verstehen** **Zielkongruenz zwischen persönlicher Entwicklung und Unternehmenszielen herstellen** **Lernen im Alltag selbst steuern** **Eigene Lernpräferenzen erkennen – inhaltlich und methodisch** **Passende Lernmethoden und Lernmedien im Überblick** *Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*
METHODEN	• **Impulse mit Praxisbezug – verständlich, lebendig, ohne Theorieballast** • **Reflexionsfragen zur individuellen Standortbestimmung** • **Leichte Mikrointeraktionen für den Austausch am Tisch**

	• **Ideen und Tools zum Mitnehmen – direkt anwendbar im Alltag**
DAUER	online: Impulsvortrag 1 x 90 Minuten – KURZ u. PRÄGNANT
GRUPPENGRÖSSE	Nach Kundenwunsch

Bildnachweis: © Image by freepik

FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNG

FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNG – Rollen verstehen, Dynamiken nutzen, Zusammenarbeit stärken

Führung ist vielfältig – und das ist ihre Stärke. Frauen und Männer bringen unterschiedliche Perspektiven, Stile und Erfahrungen in Führungsrollen ein. Statt diese Unterschiede zu überbrücken oder anzugleichen, lädt dieses kompakte Online-Seminar dazu ein, sie als Ressource zu sehen: für Zusammenarbeit, Kommunikation und gemeinsame Verantwortung.

In einem kurzweiligen, praxisnahen Format geht es darum, typische Rollenerwartungen bewusst zu machen, eigene Prägungen zu reflektieren und die Wirkung von Sprache, Verhalten und Präsenz differenzierter zu verstehen. Ziel ist ein gemeinsames Führungsverständnis, das Vielfalt integriert und Vertrauen stärkt.

Dieses Format ist bewusst ressourcenorientiert angelegt – es schafft einen geschützten Rahmen für Austausch, gegenseitige Perspektivnahme und kollegiale Erkenntnisse.

Ideal für Führungsteams, die sich weiterentwickeln wollen – in einem Format, das inspiriert, stärkt und verbindet.

ZIELGRUPPE	Führungskräfte, Projektverantwortliche
LERNZIELE	Sie • entdecken, welche Rollenerwartungen im Alltag wirken – und wie sie damit konstruktiv umgehen. • erkennen, wie Sprache, Auftreten und Verhalten genderspezifisch gedeutet werden können. • reflektieren persönliche Prägungen im Führungsverständnis – ohne Bewertung, aber mit Wirkung. • entwickeln Strategien für eine wertschätzende, integrative Zusammenarbeit in gemischten Führungsteams.
INHALTE	**Rollenmuster erkennen – nicht bewerten** Typische Zuschreibungen sichtbar machen, ohne sie zu verurteilen. Welche Erwartungen begegnen mir – und welche bringe ich selbst mit? **Wirkung bewusst gestalten** Wie Sprache, Auftreten und Körpersprache in Führungssituationen gedeutet werden – je nach Rolle, Kontext und Gegenüber. **Zusammenarbeit stärken** Was passiert, wenn unterschiedliche Führungsstile aufeinandertreffen? Und wie können wir das bewusst als Ressource nutzen – statt als Reibung erleben?

	Persönliche Reflexion – kollegialer Austausch Was hat mich geprägt? Wo habe ich Vorbilder erlebt? Welche Erfahrungen möchte ich teilen – welche neue Haltung könnte ich einnehmen? *Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*
METHODEN	• **Impulsphasen** • **Reflexion in Kleingruppen/Breakout-Dialoge** • **Kollegialer Erfahrungsaustausch** • **Mentale Perspektivwechsel** • **Transferfragen zur Umsetzung im Führungsalltag**
DAUER	online: Halbtages-Seminar 2 x 90 Minuten – KOMPAKT u. WIRKUNGSVOLL Impulsvortrag 1 x 90 Minuten – KURZ u. PRÄGNANT
GRUPPENGRÖSSE	Nach Kundenwunsch

Bildnachweis: ©OpenAI

ÜBER UNS

DIE TOP GMBH STELLT SICH VOR!

Seit fast 40 Jahren TOP im Business -
Personal-/ Organisationsentwicklung und Unternehmensdiagnostik kompetent aus einer Hand!

Wir beraten und trainieren unsere Kundschaft bei der erfolgreichen Zukunftsgestaltung, begleiten und unterstützen sie bei der Ausschöpfung vorhandener Potenziale und der Erschließung neuer Handlungskompetenzen.

Unser Denken ist geprägt von einer ökonomischen und systemischen Betrachtungsweise – die Methoden der humanistischen Psychologie leiten unser Handeln.

Wir unterstützen unsere auftraggebenden Unternehmen bei der Organisation, Durchführung und Transfersicherung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Wir sind methodisch und didaktisch auf der Höhe der Zeit und unterstützen unsere Kundschaft mit Präsenz- und Onlinetrainings/E-Learning bei der Qualifikation ihrer Auszubildenden und Mitarbeitenden.

Die TOP Berater:innen orientieren sich dabei an dem vierstufigen TOP-Veränderungsmodell.

1. Zielbeschreibung
Hier spielen Workshops bzw. Interviews eine wichtige Rolle, um möglichst viele Beteiligte in den gesamten Veränderungsprozess einzubeziehen.
Ziel dieses Schrittes ist die Definition des Zielzustandes durch die Klärung der Fragen:

- Was genau ist das Ziel?
- Was wird besser sein?

2. Prozess-Design
Welche Schritte/Veränderungen sind notwendig, um das Ziel zu erreichen?

3. Prozess-Start und Umsetzung
Die Qualifizierung wird mit der Praxis verzahnt, die dozierende Person begleitet die Teilnehmenden in ihr Arbeitsfeld. Sie coacht und/oder trainiert die Mitarbeitenden, coacht und/oder trainiert bei Bedarf auch Führungspersonen. Mit allen Beteiligten bespricht sie mögliche Änderungen im Verhalten oder der Organisation. Diese Coaching-Aufgaben können später von dafür vorbereiteten Führungspersonen wahrgenommen werden. Bei Bedarf werden zusätzliche Follow-up-Trainings durchgeführt.

4. Prozess-Begleitung/-Controlling
Nach Abschluss einzelner Maßnahmen wird mit dem auftraggebenden Unternehmen überprüft, ob das Ziel erreicht wurde. Es werden die Fragen geklärt:

- Was haben wir schon erreicht?
- Was fehlt noch in Bezug auf das Ziel?

Die TOP-Vorgehensweise unterscheidet sich vom klassischen Training dadurch, dass sich die Beratungsleistung auf den gesamten Veränderungsprozess bezieht und nicht auf die ausschließliche Durchführung einzelner Trainingsmaßnahmen. Trainingsmaßnahmen können integraler Bestandteil des Veränderungsprozesses sein.