

# Katalog

## Diversity, Vielfalt und Inklusion

---



---

# Inhalt

<b>KONZEPTE</b> .....	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
ZWISCHEN DEN KULTUREN & GENERATIONEN – Handwerkszeug für die aktuelle Ausbildungsarbeit .....	17
<b>UNSERE AGB</b> .....	19

---

Anmerkung:

Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, wird das Generische Maskulinum genannt, stets aber die weibliche Form gleichermaßen mitgemeint.

---

## 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**

- **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.



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

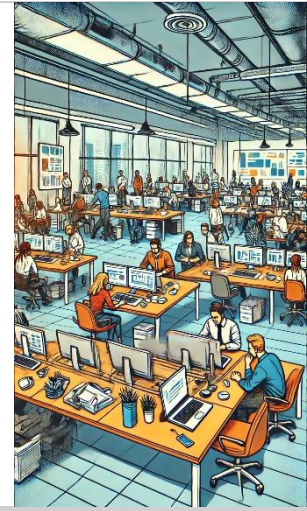
---

# 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 geschlechtergerecht, 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 geschlechtergerechte Sprache zusammen?

### Wie gehe ich mit Kritik an geschlechtergerechter 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

---



---

## ZWISCHEN DEN KULTUREN & GENERATIONEN – Handwerkszeug für die aktuelle Ausbildungsarbeit

---

Die moderne Ausbildungsarbeit passt sich den dynamischen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt an. Junge Menschen starten ihre Ausbildung mit klaren Vorstellungen davon, wie sie ihre berufliche Zukunft gestalten möchten. Gleichzeitig ist die Gruppe der Auszubildenden zunehmend vielfältig, geprägt von unterschiedlichsten kulturellen Hintergründen.

Um die Auszubildenden bestmöglich zu erreichen, anzuleiten und zu fördern, sind fundierte Kenntnisse über die Werte, Erwartungen und Bedürfnisse der jungen Generation von großer Bedeutung. Ebenso wichtig ist ein Verständnis für die ethnischen und kulturellen Hintergründe, die die Vielfalt der Auszubildenden prägen. Deswegen erfordert erfolgreiche Ausbildungsarbeit moderne Methoden und Didaktiken, die zur Lebenswelt der heutigen Generation passen, sie motivieren, einbinden und wertschätzen.

Dieses Format widmet sich den zentralen Themenfeldern: den Besonderheiten der Generation Z, Interkulturalität sowie moderner Methodik und Didaktik. Praxisanleiter:innen und Ausbilder:innen erhalten ein umfassendes Update zu diesen Themen, reflektieren ihre bisherigen Erfahrungen und arbeiten praxisnah an konkreten Fallbeispielen aus dem Ausbildungsalltag.



---

### ZIELGRUPPE

Praxisanleiter:innen/Ausbilder:innen

---

### LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

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

---

### 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 können diese Generation in der Ausbildung 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

### **Methodik und Didaktik**

Moderne Erkenntnisse der Lernpsychologie  
Geeignete Lernziele setzen und Lerninhalte auswählen  
Didaktisches Gerüst entwickeln  
Gezielt Methoden und Medien wählen und anleiten  
Moderations- und Präsentationsmethoden im Seminar einsetzen

### **Kommunikation als Praxisanleiter:in/Ausbilder:in**

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

---

---

## 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