

Katalog

Ausbildung



Inhalt

KONZEPTE AUSBILDER	3
KI IN DER AUSBILDUNG	3
UPDATE AUSBILDUNG - Aktivierend & praxisnah	5
MODERNE & ZEITGEMÄSSE AUSBILDUNG – Kommunikation 4.0.....	7
ZWISCHEN DEN KULTUREN & GENERATIONEN – Handwerkszeug für die aktuelle Ausbildungsarbeit	9
ZWISCHEN DEN GENERATIONEN – Workshop Intergenerationalität	11
GEWALTFREI KOMMUNIZIEREN – Effektiv und wertschätzend Gespräche führen	13
INTERKULTURALITÄT – Das Neue und Fremde als Bereicherung!	15
DAS WERTSCHÄTZENDE „WIR“ – Unterschiede im Team verstehen & nutzen!	17
RESPEKTVOLL MITEINANDER - Für ein sicheres und unbelastetes Arbeitsumfeld	19
JOBFIT Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) von Anfang an.....	21
ONBOARDING FÜR AUSZUBILDENDE erfolgreich gestalten	23
KONZEPTE AUSZUBILDENDE.....	25
VOM SCHÜLER ZUM AUSZUBILDENDEN - Business Knigge.....	25
TELEFON-KNIGGE für Auszubildende	27
PROFESSIONELL TELEFONIEREN – Freundlich und verbindlich am Hörer.....	29
KUNDEN- UND SERVICEORIENTIERUNG – Freundlich und verbindlich!.....	31
UMGANG MIT STRESS UND BELASTUNGEN für Auszubildende.....	33
LERNEN LERNEN, PRÜFUNGSVORBEREITUNG – Für Auszubildende.....	35
SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG – Erkennen und bekämpfen	37
UMGANG MIT KOMPLEXITÄT – Vom Chaos über Struktur zur Lösung!.....	39
STABIL DURCH DIE AUSBILDUNG	41

KONZEPTE AUSBILDER

KI IN DER AUSBILDUNG

Künstliche Intelligenz verändert auch das Lernen in der Ausbildung. Sie kann Lernmaterialien erstellen, Aufgaben individuell anpassen und unmittelbares Feedback geben – stellt Ausbilder:innen aber zugleich vor die Frage, wie eigenständiges Denken und echte Kompetenzentwicklung erhalten bleiben.

In diesem praxisorientierten Seminar erfahren die Teilnehmenden, wie sie KI gezielt zur Unterstützung von Lernprozessen einsetzen und dabei Aufgaben, Feedback und Kompetenznachweise so gestalten, dass Auszubildende trotz KI-Unterstützung selbstständig denken, entscheiden und handeln. – KI unterstützt, wir denken!



ZIELGRUPPE

Auszubildender:innen, Praxisanleiter:innen

LERNZIELE

Lernziele & Benefits für Auszubildende

- **Individueller lernen:** KI-gestützte Lernmaterialien und Übungen ermöglichen eine stärkere Orientierung an individuellen Lernständen und Bedürfnissen.
- **Eigenständig denken:** Aufgaben werden so gestaltet, dass Auszubildende KI als Werkzeug nutzen, aber weiterhin selbst analysieren, entscheiden, begründen und reflektieren.
- **Kompetenz sichtbar machen:** Neue Formen von Aufgaben und Kompetenznachweisen machen nicht nur das Ergebnis, sondern auch Verständnis, Transfer und den eigenen Lösungsweg sichtbar.

INHALTE

KI als Lernbegleiter sinnvoll einsetzen

Lernmaterialien mit KI erstellen und zielgruppengerecht aufbereiten

Inhalte vereinfachen, differenzieren und aus verschiedenen Perspektiven erklären lassen

Lernkarten, Quizze, Fallbeispiele und Übungsmaterial entwickeln
Chancen und Grenzen KI-gestützter Lernprozesse reflektieren

Individuelle Lern- und Übungsaufgaben entwickeln

Aufgaben an Lernstand, Ausbildungsziel und Kompetenzniveau anpassen

Mit KI unterschiedliche Schwierigkeitsgrade und Varianten erzeugen

Praxisnahe und transferorientierte Aufgaben gestalten

Aufgaben so konzipieren, dass KI unterstützt, aber nicht das Denken ersetzt

KI-gestützte Feedbackprozesse gestalten

KI für Rückmeldungen, Fehleranalysen und Verbesserungsvorschläge nutzen

Feedbackprozesse entwickeln, die zur eigenständigen Überarbeitung anregen

Die Rolle von Ausbilder:in, KI und Lernenden sinnvoll miteinander verbinden

Zwischen automatisiertem Feedback und pädagogisch sinnvoller Begleitung unterscheiden

Eigenständigkeit und Kompetenz trotz KI

Aufgaben und Prüfungsformate unter den Bedingungen generativer KI neu denken

Transfer, Begründung, Reflexion und Fachgespräch stärker einbeziehen

Kompetenznachweise entwickeln, die den individuellen Lernprozess sichtbar machen

KI-Nutzung transparent und sinnvoll in Lern- und Leistungsprozesse integrieren

Transfer in den Arbeitsalltag

Entwicklung eines eigenen KI-gestützten Lern- oder Ausbildungsszenarios für die direkte Anwendung in der Praxis

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN

- **Kurze Impulsinputs** zur Bedeutung und zu den Einsatzmöglichkeiten von KI in der Ausbildung
- **Praxisorientierte Erprobungsphasen** mit konkreten KI-Anwendungen
- **Einzel- und Gruppenarbeit** an eigenen Ausbildungsthemen und Aufgabenstellungen
- **Fallbeispiele und Praxisszenarien** aus dem Ausbildungsalltag
- **Reflexions- und Diskussionsphasen**

DAUER

1 bis 2 Tage Präsenz oder
1 bis 2 Tage (4 x 90 Min/Tag) remote

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz
Bis max. 10 Teilnehmende remote

UPDATE AUSBILDUNG - Aktivierend & praxisnah

Eine moderne Ausbildung besteht aus mehr als den Inhalten des Ausbildungsrahmenplans und des Rahmenlehrplans der Berufsschule, eben nicht nur aus fachlicher Wissensvermittlung. Vielmehr aus strategisch verzahnten und miteinander korrespondierenden Komponenten. Ein ganz wichtiges Versatzstück ist die Kenntnis der Auszubildenden über die Spezifika der jungen Menschen und ihren Erwartungen. Ferner ein gutes Ankommen und Zurechtfinden durch ein strukturiertes Onboarding-Programm zu generieren. Und natürlich den Auszubildenden helfend und begleitend, auch und gerade in schwierigen Situationen, zur Seite zu stehen.

Der Erfolg einer solchen Vorgehensweise zeigt sich durch weniger Ausbildungsabbrecher, schnellere Integration in betriebliche Prozesse und höhere Leistungsfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt.

Ein Update Ihrer Skills als Ausbilder:in zu den genannten Punkten holen Sie sich in diesem Format!



ZIELGRUPPE	Ausbilder:innen und Ausbildungsverantwortliche
LERN- und Transformations-ZIELE	Sie • können die Auszubildenden abholen und motivieren, durch Kenntnis der Bedarfe und Sichtweisen der jungen Leute. • gestalten eine positive Begrüßungskultur in der Onboardingphase. • vermitteln Sicherheit und geben Leitplanken auch in anspruchsvollen Situationen für die Auszubildenden. • beurteilen die Leistungen der Auszubildenden möglichst objektiv und geben wertschätzendes und klares Feedback.
INHALTE	Generationenübergreifende Zusammenarbeit Reflexion & Refresher: Wie tickt die Gen Z & Alpha? Sicherheit (BB) vs. Selbstbestimmung (Gen Z / Gen α) Sinnhaftigkeit & Selbstbestimmung als Grundpfeiler Abbau von Stereotypen Gemeinsamkeiten in Zielen & Werten Generationsübergreifende Kommunikation Persönliches Gespräch/Telefonat vs. Instant Messaging Führen regelmäßiger, strukturierter Gespräche Digitale (und analoge) Etikette Onboarding - Empfang und Begrüßung Wichtige Bezugspersonen der ersten Wochen einbeziehen Kennenlernen als aktiven Prozess von Auszubildenden mitgestalten

lassen

Organisatorisch Notwendiges und atmosphärisch Wünschenswertes berücksichtigen

Einführungsphase

Paten(Buddy)-System ermöglichen

Netzwerke zwischen Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen aufbauen und fördern

„Sprechstunden“ der Ausbildungsverantwortlichen einrichten

Integrationsphase

Arbeiten mit dem betrieblichen Ausbildungsplan fördern

Regelmäßige Feedbackrunden installieren

„Übernahmegespräch“ zum Abschluss des Onboardings

Verbindlichkeit und Eigenverantwortung erzeugen

Leading Self - Vorbild sein

Klare Strukturen geben, Leitplanken setzen

Klarheit in Wort, Handlung und Entscheidung

Möglichst objektiv Beobachten und bewerten

Beobachtbare Kriterien vs. Interpretation

Kontrollierte Subjektivität

Feedback wertschätzend weitergeben

Klarheit ohne Verletzung

Emotionen ohne Eskalation

Kritik als Entwicklungsangebot formulieren

Gespräch als Dialog, nicht als Urteil

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen**
- **Best Practice-Beispiele**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen**
- **Interaktive Kleingruppenarbeiten**
- **Feedback**

DAUER

2 Tage Präsenz

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

MODERNE & ZEITGEMÄSSE AUSBILDUNG – Kommunikation 4.0

Ausbildung heute steht vielfach vor der Herausforderung eines weitreichenden Unterschiedes in den Selbstwahrnehmungen der Generationen. Die sich aktuell in der Ausbildung befindende Generation Z wünscht sich eine Trennung von Work und Life, klare Strukturen und ein möglichst harmonisches Umfeld. Attribute, die mitunter schwierig zu vereinen sind mit aktuellen Arbeitswelten und die oft den Eindruck erwecken, die jungen Leute können nicht mit Druck umgehen!

Um die jungen Auszubildenden abzuholen und positiv einzubinden, ist eine ausgeprägt wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation das Mittel der Wahl. Ebenso Empathie und Geduld, sich Zeit nehmen und zuhören.

Lehrjahre brauchen keine Herrenjahre zu sein. Aber Lehrjahre müssen heute Spaß am Job vermitteln und die Grundlagen für eine erfolgreiche Berufskarriere setzen.

Coachen Sie Ihre Auszubildenden, holen diese ab und motivieren die jungen Leute. In diesem Seminar erhalten Sie das Rüstzeug dazu.



ZIELGRUPPE	Ausbilder:innen
LERNZIELE	Sie • schaffen sich ein vertieftes Verständnis der Werte der jungen Generation • erhalten Feedback zu Ihrem Kommunikationsstil • erlangen eine gute Balance zwischen Zielgruppen- und Ergebnisorientierung • lernen, Widerständen und Konflikten besser zu begegnen
INHALTE	Moderne und zeitgemäße Ausbildungsarbeit Anforderungen an die moderne Ausbildung Persönliche Aufgabendefinition und Rollenverständnis Selbstreflexion, Wirkung und Auftritt Strukturen vermitteln, Sicherheit geben Positive Abgrenzung – Ausbildung auf Augenhöhe Umgang mit Druck und Stressbewältigung Akzeptanz und Anerkennung sichern Authentische Ausbildungsarbeit Effektive Instrumente moderner Ausbildung Aufgaben klar umreißen und kommunizieren Partizipation ausbauen durch sinnhaltige Aufgaben Motivierende Gesprächsführung Wertschätzende, gewaltfreie, adressatenorientierte Kommunikation Stetiges, strukturiertes Feedback geben, Präsenz zeigen Umgang mit Konflikten und Widerständen <i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i>

METHODEN	• Fachlicher-Input • Diskussionen • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen • Einzel-, Gruppen und Partnerarbeiten • Feedback • Kurze Rollenspiele
DAUER	1 bis 2 Tage Präsenz
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

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/Fragestellungen/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

ZWISCHEN DEN GENERATIONEN – Workshop Intergenerationalität

Dieser Workshop widmet sich den zentralen Themenfeldern der Intergenerationalität, sprich den sozialen Beziehungen, Dynamiken und dem Austausch zwischen Menschen verschiedener Generationen, in Familie, Gesellschaft und Arbeitswelt.

Die Teilnehmenden erhalten ein umfassendes Update zu diesen Themen, reflektieren ihre bisherigen Erfahrungen und arbeiten praxisnah an konkreten Fallbeispielen aus dem Berufsalltag, um das gegenseitige Verständnis der verschiedenen Generationen und die intergenerationale Zusammenarbeit zu verbessern.



ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Mitarbeitende, Praxisanleiter:innen/Ausbilder:innen

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- erfahren Aktuelles zur Gen Z / Gen α und wie Sie die jungen Menschen abholen & einbinden können.
- erhalten Einblick in die Wertewelten der Generationen.
- optimieren Ihre intergenerationale Kommunikation.
- aktualisieren das methodisch/didaktische Gerüst für die Ausbildung/die Wissensvermittlung/die Anleitung.

INHALTE

Generationenübergreifende Zusammenarbeit

Reflexion & Refresher: Wie tickt die Gen Z & Alpha?
Abbau von Stereotypen
Gemeinsamkeiten in Zielen & Werten
Wechselseitiger Wissenstransfer

Unterschiedliche Erwartungen an Zusammenarbeit

Sicherheit (BB) vs. Selbstbestimmung (Gen Z / Gen α)
Proaktives Erwartungsmanagement
Sinnhaftigkeit & Selbstbestimmung als Grundpfeiler
Festlegung einer Verständigungsbasis

Verbindlichkeit und Eigenverantwortung erzeugen

Leading Self - Vorbild sein
Klare Strukturen geben, Leitplanken setzen
Klarheit in Wort, Handlung und Entscheidung

Generationsübergreifende Kommunikation

Persönliches Gespräch/Telefonat vs. Instant Messaging
Führen regelmäßiger, strukturierter Gespräche
Digitale (und analoge) Etikette
Wertschätzendes Feedbackgeben

Arbeit an konkreten Fallbeispielen aus dem Teilnehmendenkreis

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Simulationen • Einzel- und Kleingruppenarbeit • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen • Feedback
DAUER	1 Tag Präsenz
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

GEWALTFREI KOMMUNIZIEREN – Effektiv und wertschätzend Gespräche führen

Führen Sie Gespräche nicht mit Gegnern, sondern mit Partnern! Mit gewaltfreier Kommunikation nach Rosenberg schaffen Sie in Ihren Gesprächen aus Gegnern Partner, überzeugen durch Persönlichkeit und durch Ihren Auftritt.

Unsere Wortwahl, wie wir unsere Gespräche führen, welche Bedeutung wir diesen beimessen und wie wir uns darin von unseren Emotionen leiten lassen, ist grundlegend wichtig für den Verlauf der Kommunikation und die Wertschätzung unseres Gegenübers. Wollen wir ein Wortgefecht gewinnen oder eine Lösung herbeiführen, die allen Gesprächspartner:innen einen Konsens bietet? Hören wir proaktiv zu, gehen aufeinander ein, nehmen uns Zeit für das Gespräch?

All jene Punkte greift dieses Seminar auf, sensibilisiert, optimiert und weist Möglichkeiten, Ihre Kommunikationstechnik im Austausch mit anderen Menschen zu verbessern.



ZIELGRUPPE

Praxisanleiter:innen/Ausbilder:innen

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- erfahren, wie Sie durch einfache Mittel in der Kommunikation Konflikte und Eskalationen vermeiden.
- sind mit sich und dem Gesprächsteilnehmenden achtsam und empathisch.
- schützen sich und Ihre Ansprechpartner:innen vor nervenaufreibenden Gesprächen und minimieren so Stressoren.

INHALTE

Grundlagen der gewaltfreien Kommunikation

Eigener Ausdruck und prozessorientierte Wortwahl
Die vier Säulen der GFK Beobachtung, Bedürfnis, Gefühl, Bitte
Objektive Beobachtung / Beobachten ohne Bewertung
Vermeidung von statischer Sprache, Forderungen und Kritik
Die (positive) Psychologie der inneren Haltung

Umgang mit den eigenen Emotionen

Selbstreflexion: wie kommunizieren, wie wirke ich?
Umgang mit Ärger und Wut: (Eigene) Grenzen erkennen Emotionen steuern und konstruktiv nutzen
Proaktiv Zuhören und Empathie ausbauen
Die Kunst, sich selbst zurückzunehmen

Ihr GFK-Werkzeugkasten

Motivierende und kreative Gesprächsführung
Bitten statt Fordern
Fragetechniken und Ihre Anwendung
Körpersprache, Mimik, Gestus, Augenkontakt
Persönlichen Stil und eigene Potentiale erkennen und nutzen
Zeit nehmen, „aus dem Gespräch/der Situation rausgehen“

Arbeit an aktuellen Fallbeispielen aus dem Teilnehmerkreis

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Einzel- und Gruppenaufgaben • Feedback • Rollenspiele • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen
DAUER	2 Tage Präsenz oder 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz Bis max. 10 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

Praxisanleiter:innen/Ausbilder:innen

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 <i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i>
METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Kurze Rollenspiele • 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	Praxisanleiter:innen/Ausbilder:innen
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 <i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i>
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

RESPEKTVOLL MITEINANDER - Für ein sicheres und unbelastetes Arbeitsumfeld

Grenzüberschreitungen und Diskriminierungsmarker im persönlichen Umgang belasten die Atmosphäre und verhindern ein harmonisches Miteinander am Arbeitsplatz.

In diesem interaktiven Workshop widmen wir uns der Förderung gegenseitiger Achtung, um auf der Ebene zwischenmenschlicher Dynamik positive Synergien zu entwickeln. Gemeinsam schaffen wir ein Bewusstsein für Kommunikation und Verhaltensweisen, die zur Stärkung einer diskriminierungsfreien, wertschätzenden und harmonischen Arbeitskultur beitragen. Durch praxisnahe Übungen und gruppendynamischer Reflexion lernen die Teilnehmenden, sensible Themen zu erkennen, Grenzen zu respektieren und Interaktionen respektvoll und einvernehmlich zu gestalten.



Zielgruppe

Praxisanleiter:innen/Ausbilder:innen

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie lernen

- Grenzen zu verstehen und als Leitlinien kommunikativen Handelns umzusetzen.
- die Vorteile persönlicher und kultureller Unterschiede in das Teamgeschehen zu implementieren.
- inklusiv zu kommunizieren und zu handeln.
- eine respektvolle Distanz zu wahren und gleichzeitig teamorientiert und nahbar zu bleiben.
- die Relevanz der Mission für eine effiziente Zusammenarbeit kennen und diese zu fokussieren.

INHALTE

Grenzen verstehen

Wie wirkt Sprache als sinnstiftende, legitimierende Größe?
Was sind diskriminierende Handlungen und Vorurteile?
Wie entstehen und etablieren sich toxische Dynamiken?
Wie erkenne ich die Grenzen meines Gegenüber?

Unterschiede als Ressource

Wie äußern sich Unterschiede?
Was verstärkt Störungen und Missverständnisse im Gespräch?
Was sind unterschiedliche Kommunikationsstile?
Wie funktioniert aktives Zuhören richtig?
Wie funktioniert eine sensible Gesprächsführung?

Gespräche inklusiv gestalten

Wie lassen sich diffuse Missempfindungen adressieren und benennen?
Wie gelingt der Transport empfundener Werte mit Sprache?
Wie geht ein gendersensibler und inklusiver Sprachgebrauch?
Wie lassen Erwartungen sich vorwurfsfrei formulieren?

	Respektvolle Distanz Wie lassen sich Grenzen setzen? Wie wirken gruppensdynamische Prozesse auf das Nähe- und- Distanzverhalten eines Teams und wie lassen sie sich beeinflussen? Was sind die körpersprachlichen und sonstigen nonverbalen Marker eines respektvollen Umgangs? Mission fokussieren Wie lässt sich Einigkeit durch ein Ziel und eine Mission erzeugen? Was sind teamfokussierte Strategien, um die Mission und die Außenwirkung zu stärken? Welche Routinen und Rituale unterstützen das Teamgeschehen? Wie stärkt die Zusammenarbeit im Team die Individualbeziehung einzelner Personen? <i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i>
METHODEN	• Fachlicher Input • Einzel- und Kleingruppenarbeiten • Feedback • Gesprchsbungen • Simulationen und Rollenspiele • Best-practice Beispiele
DAUER	1 Tag Präsenz
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

JOBFIT Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) von Anfang an

Ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement beinhaltet die planmäßige Entwicklung und Steuerung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse mit dem Ziel, Auszubildenden und Mitarbeitern eine gesundheitsdienliche Gestaltung von Arbeitsabläufen sowie ein gesundheitsförderndes Verhalten zu ermöglichen.

Dabei wird durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität am Arbeitsplatz einerseits die Motivation und das Wohlbefinden der Auszubildenden nachhaltig begünstigt und andererseits die Produktivität, Produkt- und Dienstleistungsqualität des Unternehmens von Anfang an gefördert.



Das digitale Betriebliche Gesundheitsmanagement sieht sich den verstärkt auftauchenden Herausforderungen einer in vielen Feldern digitalisierten Arbeitswelt gegenüber und bedient sich zur Bewältigung dieser adäquaten Methoden und Medien. Dazu zählen Online-Coaching/-Tutoring und App-Anwendungen ebenso wie mobile Endgeräte, deren Nutzung den Generationen Y und Z in die Wiege gelegt zu sein scheint.

ZIELGRUPPE	Ausbildungsverantwortliche
LERN- und Transformations-ZIELE	Sie • lernen Strukturen und Prozesse des BGM für Azubis zu planen, umzusetzen und zu steuern. • lernen BGM-Prozesse für Auszubildende nachhaltig anzulegen. • lernen die besonderen Anforderungen des digitalen BGM in die Maßnahmen zu integrieren.
INHALTE	BGM für Auszubildende einführen BGM-Maßnahmen schon zum Ausbildungsstart anbieten BGM-Maßnahmen in betriebliche Ausbildungsabläufe integrieren BGM-Maßnahmen praxisnah und aktivierend gestalten BGM zur Vermeidung von Suchtverhalten einrichten Nachhaltigkeit von BGM-Maßnahmen fördern Regelmäßiges Ergonomietraining – richtig sitzen, heben, bewegen Richtige Ernährung – auch vegetarisch und vegan schmeckt gut (Betriebs-)Sport: Bewegung zum Ausgleich mit Spaßfaktor Gesund fühlen auch in Druck- und Stresssituationen Digitales BGM für Auszubildende Gesundheitsbewusster Medienkonsum Integration von mobilen Medien ins BGM Nutzen von vorhandenen audio-visuellen Inhalten Schaffen eigener Inhalte – und betrieblicher Betreuungsmodelle <i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i>

METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions • Best Practice-Beispiele • Interaktive Kleingruppenarbeit • Feedback
DAUER	1 bis 2 Tage Präsenz oder 1 bis 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz Bis max. 10 Teilnehmende remote

ONBOARDING FÜR AUSZUBILDENDE erfolgreich gestalten

Onboarding unterstützt frische Auszubildende dabei, sich in der neuen Arbeitsumgebung zurecht zu finden, sich dort wohlfühlen und gleichzeitig die notwendige Kompetenz zur Bewältigung der zukünftigen Arbeitsaufgaben zu erlangen.

Eine zweckorientierte Unterscheidung der eingesetzten Onboarding-Maßnahmen hilft dabei, die fachliche, soziale und kulturelle Integration in einem ganzheitlichen Modell zu fördern. Der Erfolg einer solchen Vorgehensweise liegt auf der Hand: weniger Ausbildungsabbrecher, schnellere Integration in betriebliche Prozesse und höhere Leistungsfähigkeit zu einem früheren Zeitpunkt. Dabei ist gerade für junge Auszubildende der Schritt vom (Schon-)Raum Schule in die (Arbeits-)Welt ein gewaltiger. Und selbstverständlich ist Onboarding für Auszubildende auch als Remote-Onboarding umsetzbar.



ZIELGRUPPE

Ausbilder:innen und Ausbildungsverantwortliche

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- gestalten eine positive Begrüßungskultur in der Orientierungsphase.
- strukturieren die Einführungsphase durch die richtige Auswahl geeigneter Maßnahmen
- schließen den Onboarding-Prozess mit erfolgreicher Integration der Auszubildenden ab.
- wählen Remote-Onboarding wenn die Umstände es so vorgeben.

INHALTE

Empfang und Begrüßung

Wichtige Bezugspersonen der ersten Wochen einbeziehen
Ersten Tag als besonderes Event umsetzen
Kennenlernen als aktiven Prozess von Auszubildenden mitgestalten lassen: digitale Erkundungstour oder echte Schnitzeljagd
Organisatorisch Notwendiges und atmosphärisch Wünschenswertes berücksichtigen

Einführungsphase

Paten(Buddy)-System ermöglichen
Geeignete (digitale) Checklisten an die Hand geben
Netzwerke zwischen Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen aufbauen und fördern
„Sprechstunden“ der Ausbildungsverantwortlichen einrichten

Integrationsphase

Arbeiten mit dem betrieblichen Ausbildungsplan fördern
Regelmäßige Feedbackrunden installieren
Übernahmegespräch zum Abschluss der Probezeit
Evaluation der Onboarding-Maßnahmen

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Best Practice-Beispiele • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions • Interaktive Kleingruppenarbeiten • Feedback
DAUER	1 bis 2 Tage Präsenz oder 1 bis 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz Bis max. 10 Teilnehmende remote

KONZEPTE AUSZUBILDENDE

VOM SCHÜLER ZUM AUSZUBILDENDEN - Business Knigge

Gute Umgangsformen im Beruf sind ein Garant für Erfolg in der Ausbildung.

Gerade am Anfang der Ausbildung, beim Wechsel von der Schule in den Beruf, gibt eine Vermittlung der Etikette für Verwaltung und Unternehmen Sicherheit bzgl. des eigenen Verhaltens und Umgangs. Denn ein souveränes Auftreten steigert das Selbstbewusstsein, erhöht die Flexibilität und erzeugt mehr Akzeptanz bei Kollegen, Vorgesetzten und Kunden/Bürgern.



Es ist wichtig, in allen beruflichen Situationen den richtigen Ton zu treffen und mit der Stärkung der persönlichen Kompetenzen ist man bestens gerüstet, um Pannen und Fettnäpfchen zu vermeiden und die Ausbildung insgesamt erfolgreich zu meistern.

ZIELGRUPPE

Auszubildende – vorzugsweise zu Beginn der Ausbildung

LERN- und Transformations- ZIELE

Sie

- lernen, sich in typischen Ausbildungssituationen angemessen und richtig zu verhalten.
- lernen, was angebracht ist und was man besser unterlässt.
- lernen die Spielregeln des Business-Knigge.
- erstellen als Zielgruppe einen eigenen Guide zum korrekten Auftritt in den Start des Berufslebens

INHALTE

Auftreten und Verhalten

Passende Arbeitskleidung richtig tragen
Korrektes Grüßen von Kolleg:innen und Vorgesetzten
Der erste Eindruck und seine Folgen
Grundregeln der Körpersprache

Kommunikation und Kooperation

Verbale und nonverbale Kommunikation
Siezen oder Duzen: Hilfreiche Tipps zur persönlichen Anrede
Regeln im Umgang mit Vorgesetzten, der Kundschaft und Teammitgliedern
Zusammenarbeit geht vor Eigennutzen

Mediennutzung

Eigenes Smartphone richtig nutzen
Geschäftliche Telefonate höflich und zuvorkommend führen
E-Mails mit Kollegium und Kundschaft professionell bearbeiten
Social Media beruflich kompetent, rechtlich korrekt nutzen

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN	• Fachlicher Input • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions • Best Practice - Worst Case • Interaktive Kleingruppenarbeiten • Feedback und Reflexionen
DAUER	1 Tag Präsenz oder 1 Tag (4 x 90 Min./Tag) remote
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz Bis max. 10 Teilnehmende remote

TELEFON-KNIGGE für Auszubildende

Telefonate im Geschäftsumfeld, egal ob Verwaltung oder freiwirtschaftliches Unternehmen, folgen gewissen Regeln. Diese gilt es zu kennen, im Gespräch anzuwenden und sicher umzusetzen. Besonders wichtig ist die Kenntnis dieser Regeln beim Eintritt in die Berufswelt für Auszubildende. Das Kennen und Befolgen der Grundlagen der telefonischen Kommunikation vermittelt den Auszubildenden Sicherheit und Anleitung für Ihre gelungenen Telefonate.

In diesem Seminar erhalten die Auszubildenden eine zielgruppenorientierte Einführung in die Business-Etikette am Telefon. Über eine Vermittlung fundierter Kenntnisse der Grundlagen der (telefonischen) Kommunikation finden die Auszubildenden einen sicheren Weg, ihre Business-Telefonate freundlich und nach moderner Etikette zu führen. Dies auch mit manchmal schwierigen Ansprechpartner:innen!



ZIELGRUPPE

Auszubildende

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- lernen, freundlich und zielorientiert zu telefonieren.
- erfahren, welche telefonischen Umgangsformen am Telefon der zeitgemäßen Etikette entsprechen.
- erfahren, wie sich auch von schwierigen Gesprächen nicht überfordern lassen.

INHALTE

Grundlagen Kommunikation am Telefon

Verbale und nonverbale Kommunikation

Siezen oder Duzen: hilfreiche Tipps zur persönlichen Anrede

Ansprache von Vorgesetzten, Kunden und Teammitgliedern

Essenziell: Freundlichkeit gewinnt!

Kleiner Leitfaden für gute Telefonate

Wie melde ich mich „richtig“?

Stimme, Ausdrucksweise und Sprache gekonnt einsetzen

Mit Fragen kommt man zum Ziel: Fragetechniken

Alles verstanden? Pro-Aktives Zuhören und „Nachhaken“

Aufnehmen des Gesprächsinhaltes.

Umgang mit anspruchsvollen Gesprächspartnern

Immer ruhig, wenn's mal hektisch wird

(Negative) Aussagen des Gegenübers nicht auf sich beziehen!

Eckdaten erfragen, Lösung anstreben, freundlich aber bestimmt sein.

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Rollenspiele / Gesprächssimulationen • (Audio)Feedback • Interaktive Kleingruppenarbeiten • Reflexionen
DAUER	1 Tag Präsenz oder 1 Tag (4 × 90 Min./Tag) remote
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz oder Bis max. 8 Teilnehmende remote

PROFESSIONELL TELEFONIEREN – Freundlich und verbindlich am Hörer

Bei der Bearbeitung von Kundschaftsanfragen und -beschwerden sind ausgeprägte Kunden- und Serviceorientierung sowie ein verbindliches und sicheres Auftreten gefragt.

Das beginnt mit der höflichen, verwaltungsspezifischen Gesprächseröffnung und endet mit einer freundlichen Verabschiedung. Stimmliche Grundlagen, geeignete Fragetechniken, der Umgang mit Angriffen und schwierigen Gesprächspersonen sowie eine adressatenorientierte Ausdrucksweise sind zentrale Aspekte des professionellen Verhaltens am Telefon.



ZIELGRUPPE

Auszubildende

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- lernen den Anrufer:in als Partner:in Ihres Ausbildungsbetriebes zu sehen.
- lernen die psychologischen Aspekte der Telefonkommunikation kennen.
- lernen kundenorientiert zu telefonieren.
- lernen das richtige Verhalten, auch in schwierigen Situationen.

INHALTE

Mehr Ausstrahlung am Telefon

Einfluss der inneren Einstellung auf Gespräche

Wichtigkeit der Körpersprache am Telefon

Der Ton macht die Musik: die richtige Stimmführung

Vermeidung von Reizworten und Killerphrasen

Psychologie der Telefonkommunikation

Deutliche Aussprache und einfache Formulierungen

aktives Zuhören und kundenorientierte Reaktionen

Gesprächssteuerung durch Fragetechnik: Wer fragt, führt!

Pausen als wichtiges Steuerungsinstrument.

Herausfordernde Situationen – herausfordernde Kundschaft

Verhalten in komplexen Situationen

Gelassener Umgang mit Angriffen

Erkennen, wann Hilfe erforderlich ist!

Abschluss und Nachbereitung des Telefongesprächs

Simulierte Telefonate

Arbeiten an konkreten Fallbeispielen

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Rollenspiele/Simulationen/Praxisübungen • (Audio)Feedback und simulierte Telefonate • Feedback
DAUER	1-2 Tage Präsenz oder 1-2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz Bis max. 10 Teilnehmende remote

KUNDEN- UND SERVICEORIENTIERUNG – Freundlich und verbindlich!

Bei der professionellen Ansprache und Betreuung von Kunden sind ausgeprägte Kunden- und Serviceorientierung, sowie ein verbindliches und sicheres Auftreten, gefragt.

Das beginnt mit der höflichen, unternehmensspezifischen Gesprächseröffnung und endet mit einer freundlichen Verabschiedung. Benimm-Grundlagen, geeignete Fragetechniken, der Umgang auch mit schwierigen Gesprächspersonen sowie eine adressatenorientierte Ausdrucksweise, sind zentrale Aspekte des professionellen Verhaltens in der direkten Ansprache und am Telefon.



ZIELGRUPPE

Auszubildende im Kund:innenkontakt

LERN- und Transformations-ZIELE

Sie

- lernen, Kund:innen als Partner:in des Unternehmens zu sehen.
- lernen die psychologischen Aspekte der Kommunikation kennen.
- Lernen, kundenorientiert anzusprechen und zu telefonieren.
- lernen das richtige Verhalten in schwierigen Situationen.

INHALTE

Mehr Ausstrahlung gegenüber den Kund:innen

Einfluss der inneren Einstellung auf Gespräche
Wichtigkeit der Körpersprache (auch) am Telefon
Der Ton macht die Musik: die richtige Stimmführung
Vermeidung von Reizworten und Killerphrasen

Psychologie der Kommunikation

Kurzer Exkurs: Grundlagen Kommunikation
Deutliche Aussprache und einfache Formulierungen
Aktives Zuhören und kundenorientierte Reaktionen
Gesprächssteuerung durch Fragetechnik: Wer fragt, führt!
Pausen als wichtiges Steuerungsinstrument.

Herausfordernde Situationen – herausfordernde Kundschaft

Verhalten in komplexen Situationen
Gelassener Umgang mit schwierigen Kunden
Abschluss und Nachbereitung des Gesprächs

Simulierte Telefonate

Arbeiten an konkreten Fallbeispielen

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Diskussionen**
- **Rollenspiele/Simulationen/Praxisübungen**

- **Feedback**

DAUER

1 Tag Präsenz

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

UMGANG MIT STRESS UND BELASTUNGEN für Auszubildende

Während der Ausbildung kann es viele Gründe geben, weshalb man sich gestresst fühlt oder Belastung empfindet. Mögliche Stressoren können Leistungsdruck in der Berufsschule oder im Betrieb sein, Konflikte mit anderen, z. B. Mitschüler:innen, Lehrpersonal oder Ausbildungsbeauftragte, aber auch persönliche Sorgen sowie Zukunftsängste.



Aber erst, wenn man die Ursachen zuordnen kann, erhält man die Chance zu lernen, welche Belastungen und welcher Stress normal ist, wie man damit umgehen kann und wann Grenzen überschritten sind.

Wenn Belastungen und Stressempfinden nicht mehr nur in kurzen, typischen Phasen wie vor Tests oder Prüfungen auftreten und mit guter Vorbereitung und Atemübungen zu bewältigen sind, müssen andere Lösungsansätze ausgebildet werden. Dabei geht es auch um die Weiterentwicklung vorhandener Resilienz unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Resilienz individuell ist und sich im Laufe der Zeit wandelt.

ZIELGRUPPE	Auszubildende
LERN- und Transformations-ZIELE	Sie • lernen normalen Stress zu beherrschen und Grenzüberschreitungen zu erkennen. • entwickeln Strategien, mit Belastungen und Stress umzugehen. • erkennen und entwickeln Ihre vorhandene Resilienz weiter.
INHALTE	Belastungen und Stress Spannungen als positiv oder negativ bewerten und einordnen persönlichen Umgang mit Belastungen bewusst machen. Stress in förderlich und belastend unterteilen. Ansprechpersonen für gemeinsame Stressbearbeitung finden. Eigene Strategien zur Bewältigung von Belastungen und Stress Achtsamkeit – sich und anderen gegenüber Veränderte Gewohnheiten als Lösungsansatz Strukturen schaffen Prioritäten setzen Resilienz Resilienz-Modelle und -faktoren unterscheiden Eigene Resilienz erkennen Resilienzfaktoren für Weiterentwicklung bestimmen Resilienz trainieren <i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i>

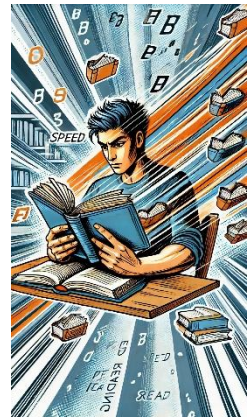
METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions • interaktive Kleingruppenarbeiten • Feedback
DAUER	1 Tag Präsenz oder 1 (4 × 90 Min.) remote
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz oder Bis max. 10 Teilnehmende remote

LERNEN LERNEN, PRÜFUNGSVORBEREITUNG – Für Auszubildende

Prüfungen bereiten den allermeisten Menschen Druck und Stress! Die Angst vor einer nicht zufriedenstellende Note, oder gar dem Durchrasseln, schwingt oft mit.

Aber, wie immer und für fast alles im (Berufs)Leben, so gibt es auch für Prüfungen Methoden und Herangehensweisen, durch deren Anwendung die Wahrscheinlichkeit eine gute Note zu bekommen an die 100 % reichen wird, die Wahrscheinlichkeit durchzufallen gegen 0 geht!

Dieses Seminar gliedert sich in drei Blöcke: Effektive Lerntechniken, also eine gute Vorbereitung. Fit im Kopf und körperlich sein zum Termin der Prüfung. Gelöst sein, im Hier & Jetzt und auf dem Punkt in der Prüfung: Werden diese Eckdaten beachtet, kann in der Prüfungs nichts mehr schief gehen! Dieses Format zeigt Ihnen, wies geht.



ZIELGRUPPE	Auszubildende
LERN- und Transformations-ZIELE	Sie • erfahren Aktuelles zu Lernmethoden und finden Ihre persönliche Art des effektiven Lernens. • lernen, wie Sie mit Nervosität und Druck gut umgehen können. • optimieren Ihre Präsentationsstil und Ihren Auftritt
INHALTE	Effektive Lerntechniken Lerntandems/-gruppen bilden Mnemotechniken Verteiltes Lernen, kurze Sessions Aktives Wiederholen, Lernstoff in eigener Sprache formulieren Karteikarten - Oldschool, aber effektiv! Visualisierung: Mindmaps, Diagramme oder Skizzen Praxisanwendung des Lernstoffs im Berufsalltag Umgang mit Stress und Druck Exkurs: Woher kommt Nervosität? Arbeit an Glaubessätzen Entspannungstechniken Umgang mit Lampenfieber – hilfreiche Tricks Umgang mit "Hängern" Positives Zeitmanagement Förderliches Handwerkszeug in der Prüfung Aufgaben durchlesen und verstehen Präsentieren mit (Ihrer!) Persönlichkeit Körpersprache – ganz wichtig! König der Wörter – Sprache, Stimme, Geschwindigkeit <i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i>
METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Einzel- und Kleingruppenarbeit

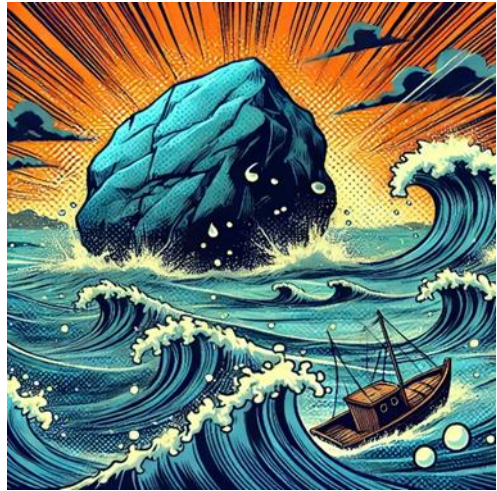
	• Rollenspiele/Simulationen/Praxisübungen • Arbeit an Fallbeispielen • Feedback
DAUER	1 Tag Präsenz
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG – Erkennen und bekämpfen

In Zeiten von #MeToo wird Übergriffigkeit und sexuelle Belästigung immer mehr offen thematisiert. Das ist gut und richtig.

Die öffentlich geführte Debatte dazu zeigt aber auch, wie häufig Menschen sexueller Belästigung ausgesetzt sind. Für die Opfer ist es eine belastende Erfahrung, die häufig nicht mit dem Akt der Übergriffigkeit endet. In der Praxis gestaltet es sich oft als schwierig für die Opfer, geeignete Gegenmaßnahmen bis hin zu rechtlichen Schritten zu ergreifen. Insbesondere bei hierarchisch höher gestellten Personen oder beruflichen Abhängigkeiten unterbleiben diese häufig.

Dieses Seminar zeigt Wege auf, sich bereits präventiv durch den eigenen Auftritt und einer Sensibilisierung zum Erkennen grenzwertiger Situationen vor sexueller Übergriffigkeit zu schützen. Auch werden den Teilnehmenden Möglichkeiten aufgezeigt, welche juristischen und arbeitsrechtlichen Schritte nach einer Übergriffigkeit zu gehen sind.



ZIELGRUPPE	Auszubildende
LERN- und Transformations-ZIELE	Sie • erfahren, in welchen Ausprägungen sexuelle Belästigung auftreten kann. • lernen, Interventionsmöglichkeiten aus psychologischer und juristischer Sicht kennen. • lernen, psychologische und juristische Präventions- und Interventionswege zu beschreiten.
INHALTE	Formen und Situationen sexueller Belästigung Belästigungssituationen und mögliche Folgen Nicht wegschauen: Sexuelle Belästigung als solche erkennen Flirt oder Übergriff: Wo beginnt sexuelle Belästigung? Sexuelle Belästigung als reines Frauenproblem? Sexismus/Diskriminierung/Stalking Interventionsmöglichkeiten – psychologisch und juristisch Persönliche Grenzen setzen und bei Überschreitungen aktiv werden Selbstschutz durch souveräne Wirkung und Auftritt Mit verbalen und nonverbalen Aktionen Grenzen ziehen Betriebliche und öffentliche Beratungsstellen einschalten Schutzpflichten des Arbeitgebers Rechte des betroffenen Arbeitnehmers <i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i>
METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Erfahrungsaustausch • Einzel- und Kleingruppenarbeiten

	• Rollenspiele (Präsenz) • Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions • 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

UMGANG MIT KOMPLEXITÄT – Vom Chaos über Struktur zur Lösung!

Wir alle kennen das Gefühl vor einem Berg von Aufgaben zu stehen, weder einen konstruktiven Ansatz zu finden, noch eine Lösung erkennen zu können. Meist sind jene Menschen, die sofort eine leuchtend rote Linie als Lösungsweg sehen, Hauptdarsteller:innen im Hollywood-Blockbuster und die rote Linie tricktechnisch hineinprojiziert! Im (Berufs)Alltag stellen uns komplexe Probleme oftmals vor weitreichende Herausforderungen.

Wie können wir uns also komplexen Problemen und Situationen nähern? Wie die Inhalte und Fragen clustern und sortieren? Und wie zu einer sachgerechten Lösung gelangen?

Antworten auf solche (komplexen) Fragen liefert dieses Seminar! Der Weg des Erfolgs führt hier über die Reflexion des eigenen Mindsets, dem Erlernen neuer, praxisorientierter Methoden zur Arbeit an Praxisbeispielen aus dem Teilnahmekreis hin zum Lösen komplexer Probleme.



ZIELGRUPPE	Auszubildende
LERNZIELE	Sie • erfahren, wie sich der Lösung komplexer Probleme strukturiert nähern. • schärfen Ihr Mindset für den Umgang mit der Lösung von komplexen Herausforderungen. • erarbeiten sich Ihren individuellen, für Sie funktionierenden Methodenmix zur Lösung komplexer Probleme.
INHALTE	Definition, Abgrenzung des Begriffes Komplexität Komplex vs. Kompliziert Grundlegende Merkmale von Komplexität Kybernetik und das Ashbysche Gesetz Emergenz als Kern von Komplexität Das eigene Mindset – iterativ denken, agil handeln Finden und nutzen der eigenen Ressourcen Treffen bewusster Entscheidungen Pareto-Prinzip statt Perfektionismus Überprüfen des eigenen Handelns, Rückschlüsse ziehen Kreativität in der Problemlösung Was ist Kreativität? Abgrenzung von Routinen Neues Wissen erschließen oder mit vorhandenem Wissen anders umgehen Kreativitätstechniken anwenden. Der praktische Umgang mit komplexen Problemen Komplexitätsreduktion und Restkomplexität Steuerung der Innen- und Außenkomplexität Zielausarbeitung und -visualisierung Modellbildung und Informationssammlung Prognose, Einschätzung der beobachtbaren Trends

	Planung, Entscheidung und Durchführung von Aktionen Kontrolle der feststellbaren Auswirkungen und evtl. Korrektur der Handlungsstrategien Arbeit an Fallbeispielen der Teilnehmenden <i>Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedar- fen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.</i>
METHODEN	• Fachlicher Input • Diskussionen • Einzel- und Gruppenarbeiten • Arbeit an Fallbeispielen • Kreativarbeit in Teams • Feedback
DAUER	1 Tag Präsenz
GRUPPENGROSSE	Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz

STABIL DURCH DIE AUSBILDUNG – Resilienz, Selbstorganisation und Handlungskompetenz – Vom Ausbildungsstart bis zum Berufseinstieg

Eine Ausbildung ist weit mehr als das Erlernen eines Berufs. Neue Anforderungen, ungewohnte Situationen, Prüfungen, Leistungsdruck und der Schritt in die Arbeitswelt stellen Auszubildende immer wieder vor neue Herausforderungen. Gleichzeitig wachsen die Erwartungen an Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und professionelles Handeln.

„Stabil durch die Ausbildung“ begleitet Auszubildende auf diesem Weg und vermittelt Kompetenzen, die ihnen helfen, auch in anspruchsvollen Phasen handlungsfähig zu bleiben. Im Mittelpunkt stehen Resilienz, Selbstorganisation, Umgang mit Stress und die Entwicklung persönlicher Handlungskompetenz.



Dabei geht es nicht darum, Belastungen einfach „wegzustecken“, sondern darum, eigene Ressourcen zu erkennen, Herausforderungen aktiv zu bewältigen und Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen.

Das Programm ist als dreistufiges Entwicklungsmodell über die gesamte Ausbildungszeit angelegt:

Jahr 1: Ich finde meinen Platz - Ankommen und Orientieren im ersten Ausbildungsjahr

Jahr 2: Ich übernehme Verantwortung - Selbstständigkeit und den Umgang mit steigenden Anforderungen

Jahr 3: Ich gestalte meinen nächsten Schritt - Vorbereitung auf den Berufseinstieg

Es entsteht über die drei Ausbildungsjahre tatsächlich eine Entwicklungslinie und nicht nur eine Aneinanderreihung einzelner Seminartage!

ZIELGRUPPE

Auszubildende

LERNZIELE

Nach dem Seminar können die Teilnehmenden...

- eigene Ressourcen, Belastungsgrenzen und Stresssignale erkennen und Strategien für einen gesunden Umgang mit Herausforderungen nutzen.
- ihren Ausbildungsalltag selbstständig strukturieren, Prioritäten setzen und mit Anforderungen und Rückschlägen konstruktiv umgehen.
- zunehmend Verantwortung für das eigene Handeln übernehmen, Herausforderungen aktiv angehen und den Übergang in den Beruf bewusst gestalten.

INHALTE

Stufe 1 – Ankommen & Orientierung – „Ich finde meinen Platz“

Schwerpunkt: Ausbildungsstart und erstes Ausbildungsjahr

Gut starten: Orientierung und Selbstwirksamkeit

Vom Schulalltag in die Arbeitswelt: neue Rollen, Erwartungen und Verantwortlichkeiten

Eigene Stärken, Ressourcen und Entwicklungsfelder erkennen

Umgang mit Unsicherheit, Fehlern und ungewohnten Situationen

Selbstwirksamkeit entwickeln: „Ich kann etwas bewirken“

Stabil bleiben: Stress und Resilienz

Was passiert bei Stress – und woran erkenne ich meine persönlichen Warnsignale?

Belastungen im Ausbildungsalltag: Leistungsdruck, Konflikte, Prüfungen und persönliche Herausforderungen

Resilienz als Fähigkeit, mit Veränderungen und Rückschlägen umzugehen

Individuelle Strategien für Regeneration, Umgang mit Druck und mentale Stabilität

Stufe 2 – Selbstständigkeit & Verantwortung - „Ich bekomme meinen Alltag selbst in den Griff.“

Schwerpunkt: Selbstständigkeit und Eigenverantwortung

Den Alltag im Griff: Selbstorganisation und Zeitmanagement

Aufgaben, Termine und Lernphasen sinnvoll strukturieren

Prioritäten setzen: Was ist wichtig, was ist dringend?

Aufschieben, Ablenkungen und Motivationslöcher überwinden

Lernen und Arbeiten effektiv miteinander verbinden

Eigene Routinen entwickeln, die im Ausbildungsalltag funktionieren

Stufe 3 - Handlungskompetenz & Berufseinstieg – „Ich bin bereit für den nächsten Schritt.“

Schwerpunkt: Handlungskompetenz und professionelle Zusammenarbeit

Handlungsfähig bleiben: Kommunikation und Umgang mit Herausforderungen

Klar und selbstbewusst kommunizieren – auch gegenüber Ausbildern und Vorgesetzten

Fragen stellen, Unterstützung einfordern und Feedback nutzen

Mit Kritik, Fehlern und Konflikten konstruktiv umgehen

Probleme erkennen, Lösungen entwickeln und Entscheidungen treffen

Vom „Ich weiß nicht weiter“ zum strukturierten Handeln

Vom Auszubildenden zur beruflichen Persönlichkeit

Standortbestimmung: Was habe ich gelernt – fachlich und persönlich?

Eigene berufliche Stärken und Kompetenzen sichtbar machen

Verantwortung übernehmen und zunehmend selbstständig arbeiten

Umgang mit Veränderungen und neuen Anforderungen

Übergang in den Beruf: Erwartungen, Ziele und nächste Entwicklungsschritte

Transfer in den Arbeitsalltag

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN	• Fachlicher Input - Kurze Theorie-Inputs • Selbstreflexionsübungen • Praxisfälle aus dem Ausbildungsalltag • Simulationen und Rollenspiele • Methoden zur Selbstorganisation • Gruppen- und Kleingruppenübungen zum Erfahrungsaustausch • Peer-Learning • Transferaufgaben zwischen den Modulen • Persönlicher Entwicklungsplan
DAUER	3 x 1 Tag Präsenz oder 3 x 1 Tag (4 x 90 Min/Tag) remote Tage verteilt über die Ausbildungsjahre, bei Bedarf auch erweiter- und vertiefbar, dann jeweils als Zweitäger
GRUPPENGROSSE	Bis max. 15 Teilnehmende
