

Modulübersicht

Deutschland wird immer bunter und vielfältiger. Die Vielfalt der Menschen spiegelt sich auch im Arbeitsalltag wider. Für einen wertschätzenden Umgang mit kultureller und personeller Vielfalt, ist es wichtig, sich frühzeitig mit interkultureller Öffnung und vielfaltsorientierten Personalstrategien, wie der des Diversity Managements zu beschäftigen.

Interkulturelle Kompetenz ist dafür eine wichtige Schlüsselqualifikation, die erlernt und trainiert werden kann. Gerne erarbeiten wir mit Ihnen ein passgenaues Angebot für Ihren Betrieb oder Ihre Organisation. Im Folgenden finden Sie dazu eine Übersicht unserer Trainingsmodule. Innerhalb der Module können Schwerpunkte wie Gesundheit und Pflege, Gender oder Religion gesetzt werden. Gerne beraten wir Sie dazu, wie wir die Module nach Ihren betrieblichen Erfordernissen und dem möglichen zeitlichen Rahmen kombinieren können.

Nr.	Modul	Ziele	Zeit
1	Fachkräftesicherung durch Diversity Management	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer... <ul style="list-style-type: none"> • kennen unterschiedliche Diversity Dimensionen, • setzen sich mit den Vorteilen und Herausforderungen von Diversity Management als Personalstrategie auseinander, • entwickeln einen wertschätzenden Umgang mit personeller und kultureller Vielfalt in all ihren Facetten. 	60-90 min
2	Migration	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer... <ul style="list-style-type: none"> • kennen die grundlegenden Begriffe Migration und Migrationshintergrund sowie die damit verbundenen gesellschaftlichen Debatten, • reflektieren persönliche Beweggründe für Migration, • reflektieren Zugangs- und Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund. 	60-90 min
3	Asyl & Flucht	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer... <ul style="list-style-type: none"> • kennen grundsätzliche Aspekte der Asyl und Fluchtmigration, • entwickeln ein Verständnis für unterschiedliche Fluchtgründe und -geschichten. 	60-90 min
4	Kultur und Wahrnehmung	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer... <ul style="list-style-type: none"> • setzen sich mit dem Kulturbegriff und der eigenen sozialen und kulturellen Identität auseinander, • reflektieren ihre eigene Wahrnehmung und daraus resultierende Bewertungen, • setzen sich mit der Entstehung von Stereotypen und Vorurteilen auseinander und entwickeln Handlungsoptionen, um damit umzugehen. 	60-90 min
5	Interkulturelle Kommunikation	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer... <ul style="list-style-type: none"> • erleben und reflektieren interkulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten in verbalen und nonverbalen Kommunikationsstilen (Nähe und Distanz, Blickkontakt, Lautstärke etc.), • entwickeln Handlungskompetenzen im Umgang mit Irritationen, 	90min

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

		die in der interkulturellen Kommunikation entstehen können.	
6	Einfache Sprache	<p>Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflektieren ihren eigenen Sprachgebrauch im Berufsalltag. • stärken ihr Bewusstsein für die Herausforderungen, die mit dem Erlernen und Gebrauch einer neuen Sprache einhergehen, • entwickeln Strategien für eine erfolgreiche Kommunikation im interkulturellen Kontext. 	60-90 min
7	Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung	<p>Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</p> <ul style="list-style-type: none"> • schärfen ihre Wahrnehmung für kulturelle Heterogenität, • reflektieren unterschiedliche Arbeits- und Organisationsstile (Individualismus/Kollektivismus, Zeitwahrnehmung, Hierarchieverständnis etc.), • reflektieren verschiedene Situationen aus ihrer Berufspraxis und erarbeiten passende Handlungsvorschläge. 	90-120 min
8	Werte	<p>Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflektieren ihren persönlichen Werte und Werteinterpretationen, • entwickeln ein vertieftes Verständnis für Unterschiede und Gemeinsamkeiten in persönlichen und kulturellen Werten und Einstellungen, • entwickeln Strategien, um die Einigungsfähigkeit in vielfältigen Teams oder Arbeitskontexten zu erhöhen 	60-90 min
9	Konflikte	<p>Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</p> <ul style="list-style-type: none"> • können einen Konflikt von einem interkulturellen Konflikt unterscheiden, • reflektieren ihr persönliches Konfliktverhalten, • erarbeiten Handlungsstrategien, um Konflikte zu lösen. 	60-90 min
10	Antidiskriminierung	<p>Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</p> <ul style="list-style-type: none"> • kennen und reflektieren Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen innerhalb von Gruppen und Gesellschaften, • reflektieren eigene Erfahrungen im Berufsalltag und entwickeln Strategien, um Diskriminierung entgegenzuwirken, • entwickeln eine erhöhte Akzeptanz für verschiedene Lebenslagen innerhalb der Gesellschaft. 	90-120 min
11	Alltagssituationen	<p>Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...</p> <ul style="list-style-type: none"> • vertiefen ihre in den vorherigen Modulen erworbenen Handlungskompetenzen anhand selbst mitgebrachter Fallbeispiele aus ihrem Arbeitsalltag, • entwickeln anhand selbst erlebter Situationen ihre Dialog- und Handlungsfähigkeit im interkulturellen Kontext weiter. 	90-120 min

Stand: Mai 2019

Modul 1:**Fachkräftesicherung durch Diversity Management**

Unsere Gesellschaft und Arbeitswelt wird immer vielfältiger. Der Begriff Diversity lässt sich mit „Vielfalt“, „Verschiedenheit“ und „Unterschiedlichkeit“ übersetzen. Er umfasst sowohl sichtbare, als auch unsichtbare Merkmale wie Alter, Geschlecht, Herkunft, Weltanschauung, sexuelle Orientierung und physische Möglichkeiten. Diese Merkmale können unsere individuellen Sichtweisen, Einstellungen und Verhaltensweisen beeinflussen.

Diversity Management hat als Aufgabe, die oben genannten Merkmale in Unternehmen und Organisationen als strategische Ressourcen zu nutzen. Ein wertschätzender Umgang mit der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann für Unternehmen verschiedene Vorteile bringen. So kann durch gezielte Maßnahmen und Prozesse ein offenes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld geschaffen werden, in dem die Mitarbeitenden ihr vielfältiges Potential voll ausschöpfen können. Zudem erhöht Diversity Management nachweislich die Innovationsfähigkeit einer Organisation und kann die Gewinnung und Bindung von Fachkräften fördern.

Interkulturelle Öffnung ist ein Teil von Diversity Management und legt den Fokus auf Menschen mit Migrationsgeschichte. Diese Strategie fördert den konstruktiven und wertschätzenden Umgang mit vielfältigem Personal, Kundengruppen und Kooperationspartnern. Deutschland ist ein Einwanderungsland und seit vielen Jahrzehnten von kultureller Vielfalt geprägt. Daher gewinnt Interkulturelle Öffnung in Organisationen zunehmend an Bedeutung.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- kennen unterschiedliche Diversity Dimensionen,
- setzen sich mit den Vorteilen und Herausforderungen von Diversity Management als Personalstrategie auseinander,
- entwickeln einen wertschätzenden Umgang mit personeller und kultureller Vielfalt in all ihren Facetten.

Zeitlicher Umfang:

60-90 min

Modul 2:**Migration**

Migration prägt unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt bereits seit Jahrzehnten. Deutschland hat sich zu einem bedeutenden Einwanderungsland entwickelt. Dabei ist Migration ein Faktor für gesellschaftliche Veränderungsprozesse und gewinnt insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines steigenden Fachkräftebedarfs an Bedeutung.

In Niedersachsen haben ca. 16% der Menschen eine Zuwanderungsgeschichte¹. Es ist die Aufgabe der Politik, Strukturen zu schaffen, die nachhaltig die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen. Einen besonderen Schwerpunkt bildet dabei die Einbindung in den Arbeitsmarkt. Aufgrund von rechtlichen oder sprachlichen Barrieren und nicht zuletzt durch die oftmals nicht anerkannten Berufsabschlüsse ist der Einstieg ins Erwerbsleben für viele Migrantinnen und Migranten hierzulande erschwert. Die Folge ist, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Niedersachsen doppelt so häufig von Erwerbslosigkeit betroffen sind wie Deutsche.

Betrachtet man die Gruppe der Migrantinnen und Migranten, wird schnell klar, dass es eine große Vielfalt bzgl. der Zuwanderungsgeschichten, der Herkunftsländer sowie der Qualifikationen gibt. Trotz der vielen Ressourcen, die Migrantinnen und Migranten mitbringen, ist die innerdeutsche Perspektive auf Migration noch immer eher negativ und von Abgrenzung geprägt. Ein sogenannter Migrationshintergrund wird häufig mit Defiziten, beispielsweise in den Bereichen Sprache und Bildung, in Verbindung gebracht. Dabei geraten individuelle Biografien der Migrantinnen und Migranten sowie potenzielle Gemeinsamkeiten in den Hintergrund.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- kennen die grundlegenden Begriffe Migration und Migrationshintergrund sowie die damit verbundene gesellschaftlichen Debatten,
- reflektieren persönliche Beweggründe für Migration,
- reflektieren Zugangs- und Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund.

Zeitlicher Umfang:

60-90 min

¹ Vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen (2016): Migration und Teilhabe in Niedersachsen - Integrationsmonitoring 2016, Hannover.

Modul 3:**Migration mit Schwerpunkt Asyl & Flucht**

Flucht ist eine spezifische Form von Migration. Nach Angaben des UNHCR waren im Jahr 2017 weltweit etwa 68,5 Millionen Menschen auf der Flucht, davon etwa 40 Mio. innerhalb Ihres Heimatlandes. Die Ursachen können vielfältig sein und reichen von Naturkatastrophen, über politische Verfolgung und Diskriminierung, bis hin zu gewaltsamen Konflikten.

Die Lebensrealität von geflüchteten Menschen wird wesentlich vom Rechtssystem des Aufnahmelandes bestimmt. In Deutschland haben im Jahr 2018 161.931 Menschen einen Erstantrag auf Asyl gestellt. Von dem zugesprochenen Aufenthaltsstatus einer Person hängt unter anderem die freie Wahl des Wohnortes, aber auch die Arbeitserlaubnis ab. Dadurch kann das Leben im Aufnahmeland erheblich eingengt und erschwert werden.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- kennen aktuelle Zahlen und Fakten zum Thema Asyl und Flucht,
- entwickeln ein Verständnis für unterschiedliche Fluchtgründe und -geschichten.

Zeitlicher Umfang:

60-90 min

Modul 4:**Kultur und Wahrnehmung**

Kultur ist ein Orientierungssystem, das einen großen Einfluss auf unsere Identität, unsere Wahrnehmung und unser Verhalten hat. In diesem Modul nähern wir uns der Frage an, was Kultur umfasst, was Kultur nicht umfasst und wie sie unseren Alltag prägt. Denn um kulturelle Unterschiede verstehen und interkulturellen Missverständnissen begegnen zu können, ist es wichtig, sich der eigenen kulturellen Prägungen und deren Einfluss auf die Wahrnehmung bewusst zu werden. Wahrnehmung ist ein individuell und kulturell geprägter Prozess. Typische Irritationen und Gefühle bei interkulturellen Begegnungen werden in diesem Modul, mit Hilfe einer Simulationsübung bewusst gemacht.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- setzen sich mit dem Kulturbegriff und der eigenen sozialen und kulturellen Identität auseinander,
- reflektieren ihre eigene Wahrnehmung und daraus resultierende Bewertungen,
- setzen sich mit der Entstehung von Stereotypen und Vorurteilen auseinander und entwickeln Handlungsoptionen, um damit umzugehen.

Zeitlicher Umfang:

90-120 min

Modul 5:**Interkulturelle Kommunikation**

Kommunikation findet überall dort statt, wo Menschen aufeinander treffen. Selbst wenn wir nicht miteinander reden, kommunizieren wir immer über unsere Körpersprache. Kommunikation kann, insbesondere im interkulturellen Kontext, Anlässe für Unbehagen oder Konflikte geben, wenn wir etwas nicht oder missverstehen. Solche Missverständnisse sind nicht zwangsläufig auf unzureichende Sprachkenntnisse zurückzuführen. Sie lassen sich häufig damit begründen, dass wir zumeist auf kulturell bedingte Kommunikationsmuster zurückgreifen, die wir jedoch als allgemeingültig wahrnehmen. So bietet ein ausweichender Blick ebenso viel Interpretationsspielraum wie ein abweichendes Nähe/Distanz-Verhalten.

In diesem Modul wollen wir uns mit Herausforderungen der interkulturellen Kommunikation befassen. Anhand unterschiedlicher Beispiele für verbale und nonverbale Kommunikationsstile im interkulturellen Kontext werden wir gemeinsam Handlungskompetenzen im Umgang mit Irritationen erarbeiten.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- erleben und reflektieren interkulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten in verbalen und nonverbalen Kommunikationsstilen (Nähe und Distanz, Blickkontakt, Lautstärke etc.),
- entwickeln Handlungskompetenzen im Umgang mit Irritationen, die in der interkulturellen Kommunikation entstehen können.

Zeitlicher Umfang:

90 min

Modul 6:

Einfache Sprache

Einfache Sprache gewinnt auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Leicht verständliche Texte und Arbeitsanweisungen verhelfen Migrantinnen und Migranten, die die deutsche Sprache erlernen, zu einer selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben. Zudem sinkt das Risiko von Missverständnissen am Arbeitsplatz.

Als Muttersprachlerinnen und Muttersprachler nehmen wir unsere eigene Sprachverwendung häufig nicht bewusst wahr. Dabei können die richtige Wortwahl, eine deutliche Aussprache, ein angemessenes Sprechtempo und eine angemessene Lautstärke schon viel dazu beitragen, dass uns unser Gegenüber besser folgen kann.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- reflektieren ihren eigenen Sprachgebrauch im Berufsalltag,
- stärken ihr Bewusstsein für die Herausforderungen, die mit dem Erlernen und dem Gebrauch einer neuen Sprache einhergehen,
- entwickeln Strategien für eine erfolgreiche Kommunikation im interkulturellen Kontext.

Zeitlicher Umfang:

60-90 min

Modul 7:

Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung

In diesem Modul beschäftigen wir uns mit der Frage, wie sich unterschiedliche Kulturen miteinander vergleichen lassen und inwiefern es Unterschiede geben kann. Unter kulturellen Konzepten der Alltagsbewältigung verstehen wir Vorstellungen, die innerhalb einer gesellschaftlichen Gruppe als angemessen in Bezug auf Verhalten und Kommunikation betrachtet werden. Diese Vorstellungen bestimmen das eigene Selbstverständnis sowie die Einschätzung und die Bewertung von Situationen und Menschen.

Was verstehen unterschiedliche Kulturen eigentlich unter Pünktlichkeit, wie werden hierarchisch höher gestellte Menschen gesehen. Treffe ich eine Entscheidung individuell oder eher im familiären Kreis. Wie habe ich gelernt, Kritik zu äußern: Spreche ich Dinge ganz offen und direkt an oder formuliere ich Kritik eher indirekt oder äußere ich sie vielleicht sogar gar nicht? Welche Kommunikationsstörungen und Konflikte können aus solchen Differenzen im Berufsalltag entstehen.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- schärfen ihre Wahrnehmung für kulturelle Heterogenität,
- reflektieren unterschiedliche Arbeits- und Organisationsstile (Individualismus/Kollektivismus, Zeitwahrnehmung, Hierarchieverständnis etc.),
- reflektieren verschiedene Situationen aus ihrer Berufspraxis und erarbeiten passende Handlungsvorschläge.

Zeitlicher Umfang:

90-120 min

Modul 8:

Werte

Unter Werten versteht man im Allgemeinen als erstrebenswert betrachtete Eigenschaften. Unsere Grundwerte erlernen wir in der Regel, größtenteils unbewusst, in den ersten 10-12 Lebensjahren. Das Gefühl dafür, was gut oder schlecht, angebracht oder nicht angebracht ist, ist also tief in uns verwurzelt. Dabei ist nicht die nationale Herkunft zwangsläufig der Entscheidende Faktor für unsere Wertepprägung. Werte können sich vielmehr schon von Familie zu Familie unterscheiden.

In diesem Modul wollen wir uns zunächst unserer eigenen Prägungen und Wertvorstellungen bewusst werden, um dann mögliche unterschiedliche Werteinterpretationen im interkulturellen Kontext zu betrachten. Zudem soll erarbeitet werden, welches Verhalten eine gemeinsame Entscheidungsfindung bei unterschiedlichen Wertvorstellungen positiv beeinflussen kann.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- reflektieren ihren persönlichen Werte und Werteinterpretationen,
- entwickeln ein vertieftes Verständnis für Unterschiede und Gemeinsamkeiten in persönlichen und kulturellen Werten und Einstellungen,
- entwickeln Strategien, um die Einigungsfähigkeit in vielfältigen Teams oder Arbeitskontexten zu erhöhen.

Zeitlicher Umfang:

60-90 min

Modul 9:**Konflikte**

Konflikte können im Berufsalltag entstehen und sich negativ auf das Arbeitsklima und die Motivation der Mitarbeitenden auswirken. Man spricht von einem Konflikt, wenn bei zwei Personen Unvereinbarkeiten im Denken, Fühlen, Wahrnehmen oder Wollen auftreten, so dass mindestens eine der beiden Personen in ihrem Handeln eingeschränkt ist. Ein solcher Konflikt wird dann zu einem interkulturellen Konflikt, wenn die kulturelle Zugehörigkeit einer der betroffenen Personen zum Gegenstand des Konfliktes geworden ist oder sich die Unvereinbarkeiten unmittelbar auf kulturelle Wertedifferenzen oder Kommunikationsbarrieren zurückführen lassen.

Ziel dieses Moduls ist, mit den Teilnehmenden darüber zu reflektieren wie Konflikte entstehen und wie man mit ihnen umgehen kann. Der Fokus soll dabei auch auf positiven Aspekten liegen, die man aus einem Konflikt ziehen kann. Zudem sollen sie die Teilnehmenden ihres eigenen Verhaltens in Konfliktfällen bewusst werden.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- können einen Konflikt von einem interkulturellen Konflikt unterscheiden,
- reflektieren ihr persönliches Konfliktverhalten,
- erarbeiten Handlungsstrategien, um Konflikte zu lösen.

Zeitlicher Umfang:

60-90 min

Modul 10:**Antidiskriminierung**

Unter Diskriminierung versteht man eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Individuen aufgrund bestimmter Merkmale oder Gruppenzugehörigkeiten. Diskriminierung findet auf unterschiedlichen Ebenen statt. Strukturell in den Institutionen, personell zwischen Individuen und Gruppen sowie auch in der Sprache. Diskriminierungserfahrungen können sehr nachhaltig sein und einen Menschen in seiner freien Entfaltung hemmen. Daher ist interkulturelle Arbeit immer auch mit Antidiskriminierungsarbeit verbunden.

Um Diskriminierung abzubauen, ist es notwendig sich Vorurteilen und deren Entstehung bewusst zu werden. Die Teilnehmenden sollen in diesem Modul für unterschiedliche Formen der Diskriminierung sensibilisiert werden, so dass sie Benachteiligungen erkennen und darauf reagieren können. Zudem soll ein Perspektivwechsel vorgenommen werden, um ein Verständnis für die Lebenslagen benachteiligter Gruppen zu schaffen und sich der eigenen Privilegien bewusst zu werden.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- kennen und reflektieren Ausgrenzungs- und Diskriminierungsmechanismen innerhalb von Gruppen und Gesellschaften,
- reflektieren eigene Erfahrungen im Berufsalltag und entwickeln Strategien, um Diskriminierung entgegenzuwirken,
- entwickeln eine erhöhte Akzeptanz für verschiedene Lebenslagen innerhalb der Gesellschaft.

Zeitlicher Umfang:

90-120 min

Modul 11:**Alltagssituationen**

In diesem Modul werden Konflikte und Fragestellungen aus dem Arbeitsalltag bearbeitet. Wir empfehlen, dass die Teilnehmenden selbst erlebte Situationen mitbringen, in den unterschiedliche, kulturell bedingte Wertvorstellungen oder Verhaltensweisen zutage getreten sind und zu Irritationen oder gar Konflikten geführt haben. Anhand dieser Fälle kann an den passenden Stellen ein erhöhter Praxisbezug zu den weiteren Seminarthemen hergestellt werden.

Ziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer...

- vertiefen ihre in den vorherigen Modulen erworbenen Handlungskompetenzen anhand selbst mitgebrachter Fallbeispiele aus ihrem Arbeitsalltag,
- entwickeln anhand selbst erlebter Situationen ihre Dialog- und Handlungsfähigkeit im interkulturellen Kontext weiter.

Zeitlicher Umfang:

90-120 min