

„Antidiskriminierung und Diversitätssensibilisierung“

Konzept zur Schulung
von Mitarbeiter*innen und Führungskräften des BAMF

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung	3
2.	Schulungsziel	4
3.	Pädagogische und methodische Herangehensweise	4
4.	Pädagogische Grundlagen, Förderung von Lernprozessen.....	5
5.	Didaktischer Aufbau	6
6.	Ablauf der Schulung für Mitarbeiter*innen	7
7.	Ausrichtung auf die Zielgruppen.....	16
8.	Ablauf der Führungskräftebildung.....	16
9.	Entwicklung und Einhaltung von Qualitätsstandards	27

1. EINLEITUNG

Bereits seit 2007 gehört das BAMF zu den Unterzeichnenden der Charta der Vielfalt und hat sich selbstverpflichtet, *Diversity innerhalb der Organisationsstrukturen* sowie bei der Personalgewinnung und Personalqualifizierung anzuwenden.

Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, unterstützt von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.

„Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter_innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“¹

Mit der Leitbildkampagne 2017 wurde das Thema Diversity im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge weiter verankert. Unter der Überschrift **„Wir stehen für Diversität und interkulturelle Sensibilität“** wird hier als Ziel bzw. als Vision formuliert:

„Durch den Umgang mit Menschen verschiedenster Herkunft und die Vielfalt der Mitarbeitenden des Bundesamtes sind wir sensibilisiert für unterschiedliche Perspektiven. Das hilft uns, offen zu kommunizieren, eng zusammenzuarbeiten und möglichen Konflikten konstruktiv zu begegnen. So leisten wir einen Beitrag für ein gutes Miteinander und erfüllen die uns übertragenen Aufgaben bestmöglich.“²

Die Schulung Antidiskriminierung und Diversitätssensibilisierung für alle Mitarbeitenden und für Führungskräfte ist eine Maßnahme, um Diversity im Bundesamt weiter zu verankern und zu stärken. Sie wird außerdem ergänzt durch die Ausbildung hausinterner Trainer*innen, die die Schulung langfristig im BAMF umsetzen werden.

Im Jahr 2018 wurde der Gender_Diversity Fachverband mit der Umsetzung der Maßnahme *„Entwicklung und Erprobung eines Schulungskonzepts und Seminare durchführung zum Thema Antidiskriminierung und Diversitätssensibilisierung mit integrierter Trainee-Ausbildung* beauftragt.

Der Gender_Diversity Fachverband besteht seit 2005 und bringt langjährige Erfahrungen in der Arbeit mit Organisationen und mit Trainings und Weiterbildungen für verschiedene Zielgruppen mit. Neben Führungskräften zählen insbesondere auch Sachbearbeiter*innen (der verschiedenen öffentlichen Verwaltungen) und Fachkräfte unterschiedlicher inhaltlicher Kontexte zu Teilnehmenden seiner Veranstaltungen.

Die Trainer*innen und Berater*innen des Verbandes praktizieren einen intersektionalen Ansatz im Feld Gender_Diversity. Dabei liegt ihre besondere Kompetenz im Theorie_Praxis Transfer, eine Kompetenz, die über viele Jahre im Verband entwickelt und gefestigt wurde. Die Mitglieder betreiben die Weiterentwicklung ihrer fachlichen Arbeit durch professionalisierten und strukturierten kollegialen Austausch und durch gemeinsame Weiterbildungen.

Die Mitglieder des Verbandes verfügen u.a. über Ausbildungen und Berufserfahrung in Organisationsentwicklung und Changemanagement, Supervision, Coaching, Mediation und sind alle zudem qualifiziert und zertifiziert in gender-diversity bezogenen und relevanten Feldern wie z.B. Diversity-Training, Antidiskriminierungsberatung und Gender Studies.

2. SCHULUNGSZIEL

Das Schulungskonzept dient der Sensibilisierung für individuelle und institutionelle Formen von Diskriminierung und Rassismus und fördert den Aufbau von Diversity-Kompetenz bei Mitarbeitenden des BAMF. Die Inhalte der Schulung betreffen sowohl das Miteinander im Kollegium als auch die jeweiligen Tätigkeiten im Bundesamt und dessen Außenwirkung.

Für die jeweiligen Zielgruppen (Mitarbeitende und Führungsebene) der Schulungen wurden spezifische inhaltliche Akzentuierungen, die den verschiedenen Tätigkeiten und Anforderungen Rechnung tragen, gesetzt.

In einer sechsmonatigen Pilotphase wurde das Konzept erprobt und evaluiert. Unter Berücksichtigung der Evaluationsergebnisse wurde es anschließend weiterentwickelt und fertig gestellt.

3. PÄDAGOGISCHE UND METHODISCHE HERANGEHENSWEISE

Dem gesamten Schulungskonzept liegt ein ganzheitliches und diskriminierungssensibles, Verständnis von Diversity zugrunde: Diversity-Merkmale bzw. Kategorien sozialer Ungleichheit werden als miteinander verknüpft betrachtet und vermittelt. Dies beinhaltet eine vorurteilsbewusste Haltung (Anti-Bias-Ansatz), die individuelle, strukturelle und institutionelle Diskriminierung auf der Folie gesellschaftlicher Machtverhältnisse reflektiert.

Die pädagogische Haltung der Trainer*innen ist entsprechend der Trainingsinhalte diversitätsbewusst und diskriminierungssensibel, was anhand der Gestaltung der Schulungen ersichtlich wird:

- Diversitybewusste und diskriminierungssensible Herangehensweisen der Trainer*innen
- Wertschätzende Atmosphäre durch ressourcenorientierte Haltung
- Konstruktiver Umgang mit Widerstand
 - Wertschätzende Berücksichtigung unterschiedlicher Lernausgangslagen mit Blick auf die Phasen, die im Diversity-Lernen, insbesondere im rassismuskritischen Kontext, durchlaufen werden
- Lernraum als geschützter Raum (safer space)
 - Bewusstmachung unterschiedlicher Positionierungen der anwesenden Personen im Hinblick auf Diskriminierungsmerkmale und –erfahrungen (z.B. Rassismuserfahrung)
 - Haltung der Fehlerfreundlichkeit unter Berücksichtigung gemeinsam ausgehandelter Regeln des Miteinanders
- Intersektional reflektierte Berücksichtigung von Lernausgangslagen
 - Alle durchgeführten Übungen sind unter der Berücksichtigung der Verknüpfung von Diversity-Merkmalen und Mehrfachdiskriminierung gestaltet und reflektiert. So wird den unterschiedlichen Positionierungen der Teilnehmenden im Lernprozess Rechnung getragen.
- Prinzip der Freiwilligkeit der Teilnahme an den Sensibilisierungsübungen
 - Alle Sensibilisierungsübungen werden vor Beginn der Übungen kontextualisiert und erklärt, so dass die Teilnehmenden entscheiden können, ob und wie weit sie sich einlassen können. Es besteht grundsätzlich das Angebot, sich bei Übungen zurückzuziehen. Dadurch werden einerseits Lernprozesse konstruktiv befördert

und gleichzeitig der Reproduktion von Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der Schulung entgegengewirkt.

4. PÄDAGOGISCHE GRUNDLAGEN, FÖRDERUNG VON LERNPROZESSEN

Die Lernprozesse folgen einem dialogischen Prinzip und einer systemisch orientierten Haltung. Diese Haltung ermöglicht ein Miteinander-Lernen auf Augenhöhe und schafft die Möglichkeit, Erfahrungen zu machen, die in Handlungsweisen übertragen werden können.

- Wechsel von Inputs, Sensibilisierungsübungen und Praxistransfer-Übungen
- Erfahrungsgeleitetes und handlungsorientiertes Lernen
- Lernprozess, welcher auf Erfahrungen basiert, die in befragtem Handeln gewonnen werden.
- Nutzung von Gruppenprozessen im Seminarkontext zur Bewusstmachung von Gruppendynamiken
- Interaktive Gestaltung von Inputs
- Hoher Praxisbezug durch kontinuierlichen Bezug auf Beispiele und Themen der Teilnehmenden (Alltagssituationen aus den Arbeitsbereichen), die diese selbst einbringen.
- Zielgruppenorientierung
- Anpassen aller Inhalte auf 1. Führungshandeln und Führungsverantwortung, top-down Ansatz (Führungskräfte), auf 2. Kommunikation im Team und nach außen (Mitarbeitende in der Zentrale), sowie auf 3. die tägliche Arbeit mit asylsuchenden, geflüchteten Menschen und Migrant*innen, Gesprächs- und Beratungskontexte (Mitarbeitende der Außenstellen).
- Handlungsorientierung
- Praxistransfer-Übungen knüpfen am Gelernten und an erlebten beruflichen Alltagssituationen an und ermöglichen die Erarbeitung und Entwicklung alternativer Handlungsoptionen.

5. DIDAKTISCHER AUFBAU

Wichtiges didaktisches Moment der Schulungen ist eine starke Praxisorientierung. Die Schulungen für sind so konzipiert, dass kontinuierlich auf Alltagssituationen in den Arbeitsbereichen Bezug genommen wird. Insbesondere für die Zielgruppe der Führungskräfte stehen umfangreiche, ergänzende Inputs und Übungen zur Verfügung, um flexibel und prozessorientiert an den spezifischen Bedarfen arbeiten zu können.

Neben den vom Fachverband selbst entwickelten Inhalten und Methoden (vgl. im Reader, Fachverband 2019) werden dazu fachliche Impulse genutzt, die aus einschlägigen Quellen wie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS 2012 und 2015) stammen.

Diversitykompetenzen, die im Verlauf der Schulung erarbeitet werden umfassen die Bausteine:

- Umgang mit Wahrnehmungen (Vorurteile)
- Eigenes kulturelles Bewusstsein, Sicherheit im Umgang mit sich selbst
- Empathie und Perspektivwechsel
- Wertschätzende, diversitybewusste Kommunikation
- Ambiguitätstoleranz
- Umgang mit Privilegierung / Deprivilegierung
- Zusammenhänge erfassen; strukturelle, institutionelle und individuelle Diskriminierung

Die eingesetzten Übungen werden auf drei Ebenen ausgewertet:

- Persönliche Ebene
- Arbeitskontext auf der individuellen, der organisationalen und Teamebene
- Gesellschaftliche Ebene der politischen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen

Die Einbeziehung von Praxisthemen und –beispielen der Teilnehmenden an allen drei Tagen zieht sich als roter Faden durch die gesamte Schulung. An allen Schultagen werden auflockernde Sequenzen, kurze, spielerische, gruppenfördernde Warm-Up Übungen durchgeführt, um eine angenehme und aufgelockerte Atmosphäre zu fördern, wobei immer der Grundsatz der Freiwilligkeit der Teilnahme besteht.

6. ABLAUF DER SCHULUNG FÜR MITARBEITER*INNEN

Das Schulungsziel „Stärkung der Diversitätskompetenz“ wird erreicht, indem verschiedene Bausteine von Diversitykompetenz aufeinander aufbauend im Rahmen der Schulungstage vermittelt und in Übungen erfahrbar gemacht werden.

Damit ist die Vermittlung einer vorurteilsbewussten Haltung (Anti-Bias-Ansatz) verknüpft, die individuelle, strukturelle und institutionelle Diskriminierung auf der Folie gesellschaftlicher Machtverhältnisse reflektiert.

TAG 1: GRUNDLAGEN

Der erste Schulungstag dient dem Einstieg in das Thema „Diversity und Antidiskriminierung“. Der Schwerpunkt liegt auf Sensibilisierungsübungen und Inputsequenzen, die grundlegend für die Entwicklung von Diversitykompetenzen sind.

Einstieg	<p>Begrüßung: Kennenlernen der Teilnehmenden und des Schulungsformates, Vorstellung des Schulungsprogramms und der Schulungsziele, Erwartungsmanagement. Veranschaulichen der Fragen: Warum ist Diversity wichtig im BAMF? Was wurde bisher im BAMF bereits dazu gemacht?</p>
Übung	<p>„Diversity-Bingo“</p> <p>Kurzbeschreibung: Auf einem Arbeitsblatt stehen in Kästchen bestimmte Aussagen mit Bezug zum Thema Diversity. Die Teilnehmenden werden aufgefordert herauszufinden, auf wen diese Aussagen zutreffen. Wenn, wie beim Bingo, eine Reihe diagonal, vertikal oder horizontal angekreuzt wurde, ruft die Person „Bingo“.</p> <p>Zielsetzung: Die Übung dient der Gruppe als Möglichkeit, sich kennenzulernen. Sie vermittelt einen ersten Eindruck von Diskriminierungskategorien. Die Teilnehmenden werden für das Thema Diversity sensibilisiert und erkennen, welche Fragen einen Unterschied im Zugehen aufeinander machen.</p>
Input interaktiv	<p>Thema: Diversity – Eine Einführung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vermittlung von Grundlagen - Überblick zur Entwicklung von Diversity und historische Verortung im Kontext sozialer Bewegungen - Darstellen der Zielsetzung von Diversity - Überblick über rechtliche Grundlagen: Menschenrechte, Amsterdamer Vertrag, Grundgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - Auswirkungen auf der Ebene der eigenen Organisation (z.B. welche Pflichten ergeben sich daraus für Arbeitgeber*innen) - Überblick über die Diversity-Kerndimensionen (Lebensalter, Geschlecht, sexuelle Identität, psychische/physische Fähigkeiten, Religion/Weltanschauung, ethnische Herkunft, soziale Herkunft/sozialer Status)

Übung	<p>„Kerndimensionen von Diversity“</p> <p>Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden erhalten ein Handout „Kerndimensionen von Diversity im AGG“. Pro Seite ist eine nach dem AGG geschützte Diversity-Dimension als Kurzfassung dargestellt. Die Teilnehmenden erarbeiten in sechs Gruppen jeweils eine der Dimensionen und stellen diese anschließend der gesamten Gruppe in einer Kurzpräsentation vor.</p> <p>Zielsetzung: Die Gruppenarbeit rundet den Einführungsvortrag ab. Die Diversity-Dimensionen werden selbständig erarbeitet und so das zuvor gelehrt gefestigt. Die Teilnehmenden erkennen, die Komplexität der Thematik und dass jede der Dimensionen ein eigenes Forschungs- und Praxisfeld darstellt.</p>
Übung	<p>„Bilder in meinem Kopf“</p> <p>Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden stellen sich in zwei Reihen auf. Die Trainer*innen zeigen zunächst jeder Reihe parallel ein anderes Bild. Anschließend wird beiden Reihen ein Bild aus der Synthese der beiden zuvor gezeigten Bilder präsentiert. Zu zweit bekommen die Teilnehmenden die Aufgabe, dass sie das letzte Bild, was sie gesehen haben gemeinsam zeichnen, ohne miteinander zu reden.</p> <p>Zielsetzung: In dieser nonverbalen Übung geht es darum, zu erkennen, wie Vorprägungen unsere Wahrnehmung beeinflussen. Es kommt zur Reflexion von Wahrnehmungsprozessen (Welche Bilder setzen sich durch und weshalb?). Wie kann über unterschiedliche Wahrnehmungen kommuniziert werden und was bedeutet dies mit Blick auf Kultur, Stereotype, Vorurteile und Machtaspekte?</p> <p>Die Übung verdeutlicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wie schnell und wie stark sich Bilder im Kopf festsetzen, - welche Bedeutung die Bilder für den Umgang mit verschiedenen Situationen haben, - wie sich Menschen trotz verschiedener Erfahrungen über einen Gegenstand verständigen können.
Kurzinput	<p>Wahrnehmung / Das Wahrnehmungsrad</p> <p>Der Kurzinput schließt an die vorherige Übung an und rundet diese ab. Mit dem Modell des Wahrnehmungsrades wird verdeutlicht, wie Wahrnehmungsprozesse stattfinden. Über die Verknüpfung von Wahrnehmung mit Emotionen kommt es zu Interpretationen von Situationen und so können Stereotype und Vorurteile entstehen, die die individuelle Handlung und das Verhalten beeinflussen. Die Teilnehmenden erkennen, dass es an verschiedenen Stellen immer wieder möglich ist, sich diesen Ablauf bewusst zu machen und Stereotype und Vorurteile zu hinterfragen bzw. zu entkräften.</p>

Übung	<p>„Mein Molekül“</p> <p>Kurzbeschreibung: In die freien Felder einer Moleküldarstellung tragen die Teilnehmenden ihre verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten bezogen auf Diversity-Dimensionen ein und reflektieren diese individuell. Zu zweit werden dann die Erfahrungen, die in diesen Gruppen und Gemeinschaften gemacht wurden, ausgetauscht.</p> <p>Zielsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auseinandersetzung mit der eigenen sozialen und kulturellen Identität und Prägung (Selbstreflexion) - Reflexion von gesellschaftlicher (Ab-)Wertung von Diversity-Kriterien - Erkennen von Mehrfachzugehörigkeiten - Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden innerhalb der Gruppe - Erkennen von Vielfalt der eigenen Person und der anderer Personen - Erkennen der Bedeutung von Identität(en), von Erfahrungen von Ausschluss und Diskriminierung
Übung	<p>„Die Karten werden neu gemischt“ / „Wie im richtigen Leben“</p> <p>Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich in andere Identitäten einzufühlen. Die Teilnehmenden haben einige Minuten Zeit, um sich in die Rolle einer fiktiven Person (die Rollen werden durch die Trainer*innen vorgegeben) zu begeben und tauschen sich dann mit einer Person ihrer Wahl darüber aus, wie es ihnen in dieser Rolle geht. Die Rollen bilden alle Diversity-Kerndimensionen ab.</p> <p>Die Auflösung erfolgt mit der Übung „Wie im richtigen Leben“.</p> <p>Zielsetzung: Die Übung verdeutlicht welches vermeintliche Wissen und welche die eigenen Vorstellungen und Bilder über Lebensrealitäten bestimmter gesellschaftlicher Gruppen bestehen (Diversity-Dimensionen). Mit der Übung wird die Reflexion von Diversity auf der gesellschaftlichen Ebene angesprochen. Es wird deutlich, wie Kategorien sozialer Ungleichheit und Diversity-Dimensionen mit Blick auf Zugänge und Entwicklungschancen wirken. Strukturelle und institutionelle Diskriminierung wird erfahrbar. Die Teilnehmenden reflektieren die eigene Haltung gegenüber Menschen mit z.B. anderen ethnischen Zugehörigkeiten und Religionen oder mit Fluchterfahrungen. Die Übung fördert die Empathie und ermöglicht einen Perspektivwechsel.</p> <p>Kurzbeschreibung „Wie im richtigen Leben“: Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich entlang einer imaginierten Linie in der Mitte des Raumes in einer Reihe aufzustellen. Dann lesen die Trainer*innen abwechselnd Positionierungsfragen vor. Beim Zutreffen eines Statements wird entweder ein Schritt nach vorn oder ein Schritt zurück gemacht. Wen die Frage nicht betrifft, bleibt stehen. Am Ende der Übung sind alle im Raum unterschiedlich positioniert. Manche stehen weit vorne, manche weit hinten.</p> <p>Zielsetzung: Diese Übung verdeutlicht die unterschiedlichen gesellschaftlichen „Startpositionen“ von Menschen und die sich daraus entwickelnden Vor- oder Nachteile. Sie eignet sich dazu, strukturelle Diskriminierung aufzuzeigen. Es wird erfahrbar, dass viele Menschen, etwa aufgrund ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, erheblich mehr Schwierigkeiten haben bzw. mehr Energie und Kraft aufbringen müssen, um zu vergleichbaren persönlichen Lebenszielen zu gelangen, die für andere selbstverständlich sind, wie z.B. eine befriedigende Wohnsituation.</p>

Medien	<p>Entwickeltes Schulungsmaterial und Medien Tag 1:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Arbeitsblatt „Diversity-Bingo“2. Handout: Kerndimensionen von Diversity (nach AGG geschützt)3. Broschüre AGG4. Zeichenvorlage „Bilder in meinem Kopf“5. Arbeitsblatt „Mein Molekül“6. Rollenkarten zu Übung „Die Karten werden neu gemischt“7. Fragenkatalog zu Übung „Wie im richtigen Leben“
--------	---

TAG 2: VERTIEFUNG

Der zweite **Schulungstag** vertieft und erweitert die bisher gewonnenen Erkenntnisse um die Themen Migrationsgesellschaft, Diskriminierung und Rassismus.

Input interaktiv	<p>Thema: Diskriminierung</p> <ul style="list-style-type: none">- Rechtliche Definition- Diskriminierung nach AGG- Wirkungsebenen von Diskriminierung (individuell, strukturell, gesellschaftlich) <p>Thema: Migrationsgesellschaft Deutschland</p> <ul style="list-style-type: none">- Leben in der Migrationsgesellschaft- Deutschland als Einwanderungsland- Kurzfilm: „<i>Du sprichst aber gut Deutsch</i>“- Nachholende Integration
Übung	<p>„Gleich und gleich“</p> <p>Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden schließen die Augen und werden gebeten, nicht mehr zu sprechen. Die Trainer*innen markieren die TN an der Stirn, wobei jede Markierung anders aussieht. Die Aufgabe an die Teilnehmenden heißt: „Finden Sie sich zusammen ohne zu sprechen“. Die Übung wird anschließend im Plenum ausgewertet, dabei reflektieren die TN, wie der Prozess der Gruppenbildung sich vollzogen hat.</p> <p>Zielsetzung: Diese nonverbale Übung schließt an die vorangegangenen Inputs an und vertieft diese durch eigenes Nachempfinden der Wirkweisen von Zuschreibungen. Die TN erkennen, wie schnell und oft unbewusst Gruppenbildungsprozesse stattfinden und wie Einschlüsse und Ausschlüsse stattfinden.</p>
Input interaktiv	<p>Thema: Rassismus und Alltagsrassismus</p> <ul style="list-style-type: none">- Theorie der Sozialen Identität- Othering als Prozess, wie vollzieht sich Diskriminierung, wie Alltagsrassismus?- Rassismus- Kurzfilm: „<i>Alltagsrassismus</i>“- Kurzfilm: „<i>Alltagsrassismus und Unterstützung von außen</i>“- Kritische Perspektive auf den Begriff „Rasse“- Deutsche Kolonialgeschichte und Kontinuität kolonialer Strukturen- Gruppenbezogene Ablehnung (Menschenfeindlichkeit) und Mehrfachdiskriminierung

Übung	<p>„Privilegien-Galerie“</p> <p>Kurzbeschreibung: Im zweiten Gruppenraum werden Blätter aufgehängt, auf denen Privilegien zu lesen sind. Privilegien sind Vorteile, die Personen aufgrund einer gesellschaftlichen Positionierung (z.B. Hetero-Sein, Weiß-sein, Cisgender-Sein etc.) haben und derer sie sich meistens nicht bewusst sind, weil sie als Selbstverständlichkeit gelten. Die TN erhalten ein Arbeitsblatt mit Hilfsfragen zur Reflexion der Privilegien-Galerie und werden dann gebeten, die Galerie zu besuchen.</p> <p>Zielsetzung: Die Übung zielt darauf ab, sich eigene als selbstverständlich geltende Privilegien bewusst zu machen und diese im Kontext struktureller Machtverhältnisse und Diskriminierung zu reflektieren. Sie weckt das Bewusstsein dafür, dass es innerhalb von Herrschaftsverhältnissen auch immer die unterdrückte, die ausgeblendete Perspektive gibt.</p>
Kurzipnut	<p>Thema: „Sprache und Sprachhandeln“</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sprache als Abbild der Gesellschaft - Verständnis von Sprache als nicht statisch, sondern dynamisch und sich entwickelnd - Sprachhandeln: Wirkung von Worten und Begriffen, Sprache – Macht – Diskriminierung - Sensibilisierung für eine reflektierte Verwendung von Begriffen
Übung	<p>„Unterschwellige Botschaften“</p> <p>Kurzbeschreibung: Im Anschluss an den Kurzipnut zum Thema Sprache und Sprachhandel setzen sich die Teilnehmenden in dieser Übung mit Sprache, Macht und Diskriminierung auseinander. Die Macht der Sprache wird anhand von Begriffen und ihren unterschweligen Botschaften entschlüsselt. In dieser praxisorientierten Übung werden angemessene diversity-gerechte Alternativen gesucht.</p> <p>Zielsetzung: In dieser Übung geht es um die kritische Auseinandersetzung mit der Wirkmächtigkeit von Sprache und sprachlichen Bildern. Dies geschieht durch die Thematisierung von Sprache, sprachlichem Handeln und sozialer Interaktion. Die Teilnehmenden werden sensibilisiert für diskriminierenden oder fragwürdigen Sprachgebrauch und üben die reflektierte Betrachtung von alternativen Begriffen ein.</p>
Transferübung	<p>„Wetterkarte“</p> <p>Kurzbeschreibung: Diese Transferübung ermöglicht einen differenzierten Blick auf den eigenen Arbeitsalltag und die Organisation. Die Teilnehmenden reflektieren anhand von vier Klimasymbolen, was 1. an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz und in der Behörde zum Thema Diversity bereits gut umgesetzt wird, 2. was noch unklar ist, 3. wo Möglichkeiten für Innovationen gesehen werden und 4. wo Schwierigkeiten wahrgenommen werden.</p> <p>Zielsetzung: Die Diversität am eigenen Arbeitsplatz wird wahrgenommen und reflektiert. Die Teilnehmenden tauschen sich mit Kolleg*innen anderer Dienststellen aus und erweitern so die Perspektive über die sonstigen Arbeitsplatzroutinen hinaus auf die gesamte Organisation. Bereits bestehende, positive Möglichkeiten werden wahrgenommen und Innovationsmöglichkeiten zum Thema Diversity werden entwickelt.</p>

Medien	<ol style="list-style-type: none">1. Kurzfilm: „<i>Du sprichst aber gut Deutsch</i>“2. Kurzfilm: „<i>Alltagsrassismus</i>“3. Kurzfilm: „<i>Alltagsrassismus und Unterstützung von außen</i>“4. Privilegien-Galerie (Arbeitsblatt)5. Begriffskarten und Flipchart-Vorlage als Hilfsmittel für Kleingruppenarbeit6. Wetterkarte zum Praxistransfer (Flipchart-Vorlagen)7. Flyer des BAMF zum gendersensiblen Sprachgebrauch
--------	---

TAG 3: PRAXISTRANSFER

Der dritte Schultag konzentriert sich auf den Praxistransfer anhand eigener Themen aus dem Arbeitsalltag.

Transferübung	<p>„Kollegiale Beratung“</p> <p>Kurzbeschreibung: Anhand von konkreten Situationen aus dem Arbeitsalltag werden Leitfragen entwickelt, die in der Kleingruppe strukturiert in mehreren Phasen bearbeitet werden. Eine Person schildert eine Situation (einen Fall), in der es um einen Diversity-Konflikt ging und entwickelt eine Schlüsselfrage, die von den anderen Teilnehmenden diskutiert wird. Die Person, die die Frage einbringt, hört während der Diskussion zu und notiert sich, welche Gedanken oder Lösungsmöglichkeiten aus der Gruppe hilfreich für diese Situation wären. Die Gruppe fungiert in dieser Übung als Expert*innenteam. Es werden jeweils zwei parallele Gruppen gebildet. Die Moderation der Gruppen übernehmen die Trainer*innen.</p> <p>Zielsetzung: Die Teilnehmenden erfahren Hilfestellung in konkreten kritischen Situationen im Arbeitsalltag. Es werden neue Perspektiven und Handlungsoptionen deutlich. Der Austausch mit Kolleg*innen unterstützt dabei, schwierige Situationen besser einzuordnen und Sicherheit im eigenen Verhalten zu gewinnen.</p>
Transferübung	<p>„Was Sie bei Diskriminierung tun können“</p> <p>Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden erarbeiten in Kleingruppen Handlungsmöglichkeiten, wie sie sich in verschiedenen Diskriminierungssituationen verhalten können. Dabei wird unterschieden zwischen einer Situation, in der man selbst diskriminiert wird und einer Situation, in der man eine Diskriminierung beobachtet. Nach der Ergebnispräsentation wird durch das anschließend zur Verfügung gestellte Handout eine Sammlung von konkreten Verhaltenstipps und Handlungsmöglichkeiten präsentiert. Das Handout orientiert sich an Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und bezieht sich auf das AGG.</p> <p>Zielsetzung: Die Übung gibt eine <i>erste Hilfe</i> in Diskriminierungssituationen. Es geht darum, in schwierigen und belastenden Situationen handlungsfähig zu bleiben und um die Versprachlichung von Scham, Entsetzen und Ohnmacht. Die Teilnehmenden werden für offene und verdeckte Diskriminierung sensibilisiert. Die individuelle Handlungsfähigkeit in Diskriminierungssituationen wird gestärkt. Es wird zudem deutlich, dass Diskriminierung in gesellschaftliche Machtstrukturen eingebettet ist.</p>
Abschluss	<ul style="list-style-type: none">- Ausführliches mündliches Feedback durch die Teilnehmenden- Evaluation anhand von Evaluationsbögen- Verleihung des Teilnahmezertifikats und des vertiefenden Schulungsmaterials

Medien	<p>Entwickeltes Schulungsmaterial und Medien Tag 3:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Arbeitsblatt „Kollegiale Beratung“2. Handout „Was Sie bei Diskriminierung tun können“3. „Diskriminierungssituationen“ (Flipchart-Vorlage)4. Arbeitsblatt „Feedback“5. Evaluationsbögen6. Teilnahmezertifikat7. Ausführlicher vertiefender Reader zur Schulung inklusive Literaturtipps und Linkliste
--------	---

7. AUSRICHTUNG AUF DIE ZIELGRUPPEN

Von Beginn an wird mit den Beispielen und Themen der Teilnehmenden gearbeitet. Am zweiten und vor allem am dritten Trainingstag gibt es Sequenzen, die den Transfer in die Praxis und die Entwicklung alternativer Handlungsmöglichkeiten beinhalten. Hierbei wird entsprechend der Zielgruppe entweder auf Führungshandeln und Führungsverantwortung im Diversity-Handeln top-down (Führungskräfte), auf die Kommunikation im Team und nach außen, sowie auf die tägliche Arbeit mit asylsuchenden, geflüchteten Menschen und Migrant*innen, Gesprächs- und Beratungskontexte (Mitarbeitende) akzentuiert.

8. ABLAUF DER FÜHRUNGSKRÄFTESCHULUNG

TAG 1: GRUNDLAGEN	
<p>Der erste Schulungstag dient dem Einstieg in das Thema „Diversity und Antidiskriminierung“. Der Schwerpunkt liegt auf Sensibilisierungsübungen und Inputsequenzen, die grundlegend für die Entwicklung von Diversitykompetenzen sind.</p>	
Einstieg	<p>Begrüßung: Kennenlernen der Teilnehmenden und des Schulungsformates, Vorstellung des Schulungsprogramms und der Schulungsziele, Erwartungsmanagement. Veranschaulichen der Fragen: Warum ist Diversity wichtig im BAMF? Was wurde bisher im BAMF bereits dazu gemacht?</p>
Übung	<p>„Diversity-Bingo“</p> <p>Kurzbeschreibung: Auf einem Arbeitsblatt stehen in Kästchen bestimmte Aussagen mit Bezug zum Thema Diversity. Die Teilnehmenden werden aufgefordert herauszufinden, auf wen diese Aussagen zutreffen. Wenn, wie beim Bingo, eine Reihe diagonal, vertikal oder horizontal angekreuzt wurde, ruft die Person „Bingo“.</p> <p>Zielsetzung: Die Übung dient der Gruppe als Möglichkeit, sich kennenzulernen. Sie vermittelt einen ersten Eindruck von Diskriminierungskategorien. Die Teilnehmenden werden für das Thema Diversity sensibilisiert und erkennen, welche Fragen im Zugehen aufeinander einen Unterschied machen.</p>
Input	<p>Vorgestellt werden die Schritte des Prozesskreislaufes zur Implementierung und Weiterentwicklung von Managing Diversity im Sinne der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012 und 2015).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Schritt: Diversity und Antidiskriminierung als Strategie bekannt machen. 2. Schritt: Eine Diversity-Stelle einrichten. 3. Schritt: Den Ist-Zustand und den Bedarf nach Diversity ermitteln. 4. Schritt: Ziele vereinbaren und definieren. 5. Schritt: Erfolgskontrolle und Qualitätsmanagement implementieren (mit Zusatzbereichen der Verankerung in Personalrekrutierung und -auswahl, Ausbildung, Personaleinarbeitung und sonstigen Personalangelegenheiten)

Transfer	Die Teilnehmenden bilden Kleingruppen und diskutieren beispielhaft die Herausforderungen und Kennzeichen der ersten Phasen (Anzahl zu besprechender je nach Zeit und Bedarf) entlang der Fragerstellung, was der Stand der spezifischen im BAMF insgesamt bzw. im eigenen Standort ist.
Input interaktiv	<p>Thema: Diversity – Eine Einführung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vermittlung von Grundlagen - Überblick zur Entwicklung von Diversity und historische Verortung im Kontext sozialer Bewegungen - Darstellen der Zielsetzung von Diversity - Überblick über rechtliche Grundlagen: Menschenrechte, Amsterdamer Vertrag, Grundgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - Überblick zur Entwicklung und historische Verortung des Diversity Konzeptes im Kontext sozialer Bewegungen - Entwicklungsprozesse des Managing Diversity in Organisationen, Erarbeitung der BAMF spezifischen Ziele, Herausforderungen und Aufgaben, insbesondere für die Leitung - Strategien Diversity Management, Interkulturelle Öffnung, Diversity Mainstreaming und deren Anforderungen an institutionelle Umsetzung für Führungskräfte - Überblick über die Diversity-Kerndimensionen (Lebensalter, Geschlecht, sexuelle Identität, psychische/physische Fähigkeiten, Religion/Weltanschauung, ethnische Herkunft, soziale Herkunft/sozialer Status) - Erarbeitung einer Positionierung als FK im Diversitätsprozess, Entwicklung von Aufgaben, Perspektiven und Verantwortungen gegenüber den Mitarbeitenden
Übung	<p>„Bilder in meinem Kopf“ Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden stellen sich in zwei Reihen auf. Die Trainer*innen zeigen zunächst jeder Reihe parallel ein anderes Bild. Anschließend wird beiden Reihen ein Bild aus der Synthese der beiden zuvor gezeigten Bilder präsentiert. Zu zweit bekommen die Teilnehmenden die Aufgabe, dass sie das letzte Bild, was sie gesehen haben gemeinsam zeichnen, ohne miteinander zu reden.</p> <p>Zielsetzung: In dieser nonverbalen Übung geht es darum, zu erkennen, wie Vorprägungen unsere Wahrnehmung beeinflussen. Es kommt zur Reflexion von Wahrnehmungsprozessen (Welche Bilder setzen sich durch und weshalb?). Wie kann über unterschiedliche Wahrnehmungen kommuniziert werden und was bedeutet dies mit Blick auf Kultur, Stereotype, Vorurteile und Machtaspekte?</p> <p>Die Übung verdeutlicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wie schnell und wie stark sich Bilder im Kopf festsetzen, wie stark der erste Eindruck die weitere Wahrnehmung prägt - welche Bedeutung die Bilder für den Umgang mit verschiedenen Situationen haben, - wie sich Menschen trotz verschiedener Erfahrungen über einen Gegenstand verständigen können. - Wie sich Dominanz in der Manifestierung der Wahrnehmung durchsetzen kann und welche Modelle der Darstellung und Aushandlung unterschiedlicher Wirklichkeiten es gibt.

Kurzinput	<p>Wahrnehmung / Das Wahrnehmungsrad</p> <p>Der Kurzinput schließt an die vorherige Übung an und rundet diese ab. Mit dem Modell des Wahrnehmungsrades wird verdeutlicht, wie Wahrnehmungsprozesse stattfinden und sich auf Verhalten auswirken. Über die Verknüpfung von Wahrnehmung mit Emotionen kommt es zu Interpretationen von Situationen und so können Stereotype und Vorurteile entstehen, die die individuelle Handlung und das Verhalten beeinflussen. Die Teilnehmenden erkennen, dass es an verschiedenen Stellen immer wieder möglich ist, sich diesen Ablauf bewusst zu machen, Stereotype und Vorurteile zu hinterfragen bzw. zu entkräften und darauf basierendes (evtl. diskriminierendes) Verhalten kritisch zu überprüfen und ggfs. zu verändern. Der Reflexionsprozess kann bewirken, dass eine diskriminierende Handlung nicht stattfindet und ein Kreislauf von legitimierender Handlung und darauffolgender Bestätigung der Wahrnehmung unterbrochen wird. Die Ermittlung weiterer Beispiele aus dem Alltag in der Führung von Menschen soll den FK eine reflektierte Umsetzung ermöglichen</p>
Input interaktiv	<p>Thema: Diskriminierung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rechtliche Definition - Diskriminierung nach AGG - Entstehungsbedingungen und Wirkungsebenen von Diskriminierung (individuell, strukturell, gesellschaftlich) als begriffliche Basis für die Erarbeitung des Transfers der jeweiligen Übungen - Was bedeutet die Erkenntnis für: <ul style="list-style-type: none"> o Mich persönlich o Mein Team, den Arbeitskontext, das BAMF o Auf gesellschaftlicher Ebene
Übung	<p>„Kerndimensionen von Diversity“</p> <p>Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden erhalten ein Handout „Kerndimensionen von Diversity im AGG“. Pro Seite ist eine nach dem AGG geschützte Diversity-Dimension als Kurzfassung dargestellt. Die Teilnehmenden erarbeiten in Gruppen/ Tandems jeweils eine der Dimensionen, stellen diese anschließend der gesamten Gruppe in einer Kurzpräsentation vor und diskutieren die Auswirkungen und Diversity-Strategien bzgl. der jeweiligen Dimension. Methodisch wird hier „gepitcht“, d.h. die Teilnehmenden werden gebeten, die Fakten und Bedeutungen für den Arbeitskontext sowie Ansätze zum diversitätssensiblen und diskriminierungsfreien Umgang prägnant vorzustellen.</p> <p>Zielsetzung: Die Gruppenarbeit rundet den Einführungsvortrag ab. Die Diversity-Dimensionen werden selbständig erarbeitet, so dass das zuvor Gehörte gefestigt wird. Die Teilnehmenden erkennen, die Komplexität der Thematik und dass jede der Dimensionen ein eigenes Forschungs- und Praxisfeld darstellt.</p>

Übung	<p>„Privilegien-Galerie“</p> <p>Kurzbeschreibung: Im zweiten Gruppenraum werden Blätter aufgehängt, auf denen Privilegien bzw. Ressourcen einzelner Diversity-Dimensionen zu lesen sind. Privilegien sind Vorteile, die Personen aufgrund einer gesellschaftlichen Positionierung (z.B. Hetero-Sein, Weiß-sein, Cisgender-Sein etc.) haben und derer sie sich meistens nicht bewusst sind, weil sie als Selbstverständlichkeit gelten. Die TN erhalten ein Arbeitsblatt mit Hilfsfragen zur Reflexion der Privilegien-Galerie und werden dann gebeten, die Galerie zu besuchen.</p> <p>Zielsetzung: Im Anschluss an die Entstehung und Wirksamkeit der Kerndimensionen machen sich die FK die eigenen, zumeist als selbstverständlich geltenden, Privilegien bewusst und reflektieren diese im Kontext struktureller Machtverhältnisse und Diskriminierung. Dies bedeutet auch, sensibler für die Privilegierungen und Diskriminierungen im eigenen Team zu werden und in der Schulung kollegial zu überlegen, wie diese zur Sprache gebracht werden können, um Machtverhältnisse zu thematisieren.</p>
Input interaktiv	<p>Thema: Migrationsgesellschaft Deutschland</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leben in der Migrationsgesellschaft - Deutschland als Einwanderungsland - Kurzfilm: „<i>Du sprichst aber gut Deutsch</i>“ - Gruppenarbeit und Reflexion der zentralen Begriffe: <ul style="list-style-type: none"> o Leben in der Migrationsgesellschaft, o Deutschland als Einwanderungsland, o nachholende Integration, o Migrationshintergrund
Medien	<p>Entwickeltes Schulungsmaterial und Medien Tag 1:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsblatt „Diversity-Bingo“ 2. Handout: Kerndimensionen von Diversity (nach AGG geschützt) 3. Broschüre AGG 4. Zeichenvorlage „Bilder in meinem Kopf“ 5. Ausdrücke zur Privilegien-Galerie mit Pitch-Übungen 6. PPTs zu genannten Themen <p>Methoden des Mind-Mapings und Design-Thinkings - zur Erarbeitung und Visualisierung eigener Positionen und Inhalte</p>

TAG 2: VERTIEFUNG

Der zweite **Schulungstag** vertieft und erweitert die bisher gewonnenen Erkenntnisse um die Themen Migrationsgesellschaft, Diskriminierung und Rassismus.

Übung	<p>„Gleich und gleich“</p> <p>Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden schließen die Augen und werden gebeten, nicht mehr zu sprechen. Die Trainer*innen markieren die TN an der Stirn, wobei jede Markierung anders aussieht. Die Aufgabe an die Teilnehmenden heißt: „Finden Sie sich zusammen ohne zu sprechen“. Die Übung wird anschließend im Plenum ausgewertet, dabei reflektieren die TN, wie der Prozess der Gruppenbildung sich vollzogen hat.</p> <p>Zielsetzung: Diese nonverbale Übung schließt an die vorangegangenen Inputs an und vertieft diese durch eigenes Nachempfinden der Wirkweisen von Zuschreibungen. Die TN erkennen, wie schnell und oft unbewusst Gruppenbildungsprozesse stattfinden und wie Einschlüsse und Ausschlüsse stattfinden.</p>
Input interaktiv	<p>Thema: Rassismus und Alltagsrassismus</p> <ul style="list-style-type: none">- Theorie der Sozialen Identität- Othering als Prozess, wie vollzieht sich Diskriminierung, wie Alltagsrassismus?- Rassismus- Kurzfilm: „Alltagsrassismus“- Kurzfilm: „Alltagsrassismus und Unterstützung von außen“- Kritische Perspektive auf den Begriff „Rasse“- Deutsche Kolonialgeschichte und Kontinuität kolonialer Strukturen- Gruppenbezogene Ablehnung (Menschenfeindlichkeit) und Mehrfachdiskriminierung
Transfer- übung	<p>Transferübung: „Eisberg“-Übungen zur latenten Fundierung und Wirkungsweisen von Vorurteilen</p> <p>Zielsetzung: Erkennen des Otherings oder Veranderns als Prozess der Abspaltung und Projektion unbewusster Anteile als Vorurteile auf „Andere“</p>

Übung	<p>„Mein Molekül“</p> <p>Kurzbeschreibung: In die freien Felder einer Moleküldarstellung tragen die Teilnehmenden ihre verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten bezogen auf Diversity-Dimensionen ein und reflektieren diese individuell (demographische und funktionale Diversität). Zu zweit werden dann die Erfahrungen, die in diesen Gruppen und Gemeinschaften gemacht wurden, ausgetauscht.</p> <p>Zielsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statt des „Veranderns“ steht die reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen sozialen und kulturellen Identität und Prägung (Selbstreflexion) nun im Vordergrund - Reflexion von gesellschaftlicher (Ab-)Wertung von Diversity-Kriterien - Erkennen von Mehrfachzugehörigkeiten - Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden innerhalb der Gruppe - Erkennen von Vielfalt der eigenen Person und der anderer Personen - Erkennen der Bedeutung von Identität(en), von Erfahrungen von Ausschluss und Diskriminierung Selbstreflexion, Vielfalt der eigenen Person und anderer Personen – Bedeutung von Identität(en), von Erfahrungen von Ausschluss und Diskriminierung - Reflexion eigener kultureller Prägungen, Sicherheit im Umgang mit sich selbst:
Transferübung	<p>Transferübung</p> <p>Die vier Seiten der Diversity“ in einem raschen Tempo werden Aussagen zu den Vor- und Nachteilen bzw. den Wirkungsweisen von Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Gruppe und im Arbeitskontext verdeutlicht</p> <p>Zielsetzung: Erkennen der Vor- und Nachteile heterogener und homogener Arbeitskontexte und erste Ansätze zum produktiven Umgang mit sozialer Vielfalt</p>

Übung	<p>„Die Karten werden neu gemischt“ / „Wie im richtigen Leben“</p> <p>Kurzbeschreibung: Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich in andere Identitäten einzufühlen. Die Teilnehmenden haben einige Minuten Zeit, um sich in die Rolle einer fiktiven Person (die Rollen werden durch die Trainer*innen vorgegeben) zu begeben und tauschen sich dann mit einer Person ihrer Wahl darüber aus, wie es ihnen in dieser Rolle geht. Die Rollen bilden alle Diversity-Kerndimensionen ab, sind jedoch oft bzgl. der Auswirkungen möglicher Ressourcen und/oder Benachteiligungen mehrerer Diversity-Dimensionen innerhalb der Rollenkarten gemischt.</p> <p>Die Auflösung erfolgt mit der Übung „Wie im richtigen Leben“.</p> <p>Zielsetzung: Die Übung verdeutlicht, welches vermeintliche Wissen und welche Vorstellungen und Bilder über Lebensrealitäten bestimmter gesellschaftlicher Gruppen bestehen (Diversity-Dimensionen). Mit der Übung wird die Reflexion von Diversity auf der gesellschaftlichen Ebene angesprochen. Es wird deutlich, wie Kategorien sozialer Ungleichheit und Diversity-Dimensionen mit Blick auf Zugänge und Entwicklungschancen wirken. Strukturelle und institutionelle Diskriminierung werden erfahrbar. Die Teilnehmenden reflektieren die eigene Haltung gegenüber Menschen mit z.B. anderen ethnischen Zugehörigkeiten und Religionen oder mit Fluchterfahrungen. Die Übung fördert die Empathie und ermöglicht einen Perspektivwechsel.</p> <p>Kurzbeschreibung „Wie im richtigen Leben“: Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich entlang einer imaginierten Linie in der Mitte des Raumes in einer Reihe aufzustellen. Dann lesen die Trainer*innen abwechselnd Positionierungsfragen vor. Beim Zutreffen eines Statements wird entweder ein Schritt nach vorn oder ein Schritt zurück gemacht. Wen die Frage nicht betrifft, bleibt stehen. Am Ende der Übung sind alle im Raum unterschiedlich positioniert. Manche stehen weit vorne, manche weit hinten.</p> <p>Zielsetzung: Diese Übung verdeutlicht die unterschiedlichen gesellschaftlichen „Startpositionen“ von Menschen und die sich daraus entwickelnden Vor- oder Nachteile. Sie eignet sich dazu, strukturelle Diskriminierung aufzuzeigen. Es wird erfahrbar, dass viele Menschen, etwa aufgrund ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, erheblich mehr Schwierigkeiten haben bzw. mehr Energie und Kraft aufbringen müssen, um zu vergleichbaren persönlichen Lebenszielen zu gelangen, die für andere selbstverständlich sind, wie z.B. eine befriedigende Wohnsituation.</p>
Übung	<p>Wirkweisen von Vorurteilen und Zuschreibungen im Arbeitskontext</p> <p>In einem Rollenspiel erfahren fünf Teilnehmende, wie wirkungsmächtig Zuschreibungen im Zusammenwirken von Fremd- und Selbstwahrnehmung sind. Die Positionen im Arbeitskontext sind veränderbar, wenn sensibel auf Zuschreibungsprozesse geachtet wird. Diskutiert werden die demotivierenden und motivierenden Faktoren im Umgang mit Verschiedenheit.</p> <p>Auswertende Diskussion zu Strategien des konstruktiven Umgangs</p>

Kurz-input	<p>Organisationale Vorraussetzungen für Diversity</p> <p>Transparenz, Partizipation, Offenheit und Innovationskultur werden als förderliche Bedingungen für eine Diversitätskultur vorgestellt. FK erfahren diese Aufgaben zur Steuerung, die in die organisationale Gesamtstrategie einzubinden und mit Teilprojekten (Empowerment, Innovation und Potenzialentwicklung) in Beziehung zu setzen ist.</p>
------------	--

Transfer	<p>Gruppendiskussion in KG – Metaplanarbeit</p> <p>In 6er-Gruppen erarbeiten die FK eine Positionierung zu diversity-gemäßen Bedingungen im Arbeitskontext, wie Rahmenbedingungen, Hindernissen, Aufgaben als FK sowie den möglichen Beiträgen der MA im Rahmen ihrer Rollen.</p>
Medien	<p>Entwickeltes Schulungsmaterial und Medien Tag 2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsblatt „Mein Molekül“ 2. Rollenkarten zu Übung „Die Karten werden neu gemischt“ 3. Fragenkatalog zu Übung „Wie im richtigen Leben“ 4. Transferübung „Die vier Seiten der Diversity“ 5. Positionenkarten zu „Rollen im Team“ <p>Metaplan KG - Diskussionen</p>

TAG 3: PRAXISTRANSFER

Der dritte Schulungstag vertieft und erweitert die erworbene Diversitätssensibilität. Zentral an diesem dritten Tag ist der Praxistransfer. Aufgabe der Führungskräfte ist es, eine diversitätssensible und diskriminierungsfreie Arbeitskultur sowie Interaktion mit und unter den Mitarbeitenden zu ermöglichen und zu fördern. Dazu gehören verschiedene Felder des Führungshandelns, wie Kommunikation gestalten, Diskriminierung erkennen, stoppen und angemessene Gegenmaßnahme ergreifen, Diversitätskonflikte moderieren, Personalgespräche vorurteilsfrei gestalten, Diversität als Potenzial im eigenen Team kommunizieren und Entwicklung einer diversitätssensiblen Sprache. Auf Basis der Inputs- und Transferübungen werden vertiefend die Formate der Beratung anhand der Praxisfälle der TN angewendet.

Transferübung	<p>„Kollegiale Beratung“ / Situationsanalyse / Reflecting Team</p> <p>Kurzbeschreibung: Anhand von konkreten Situationen aus dem Arbeitsalltag werden Leitfragen entwickelt, die in der Kleingruppe strukturiert und in mehreren Phasen moderiert bearbeitet werden. Eine Person schildert eine Situation (einen Fall), in der es um einen Diversity-Konflikt ging und entwickelt eine Schlüsselfrage, die von den anderen Teilnehmenden diskutiert wird. Die Person, die die Frage einbringt, hört während der Diskussion zu und notiert sich, welche Gedanken oder Lösungsmöglichkeiten aus der Gruppe hilfreich für diese Situation wären. Die Gruppe fungiert in dieser Übung als Expert*innenteam, das beim Finden diversitygerechter Lösungen hilft.</p> <p>Es werden jeweils zwei Gruppen gebildet, die parallel arbeiten. Die Moderation der Gruppen übernehmen die Trainer*innen.</p> <p>Zielsetzung: Die Teilnehmenden erfahren Hilfestellung in konkreten kritischen Situationen im Arbeitsalltag. Es werden neue Perspektiven und Handlungsoptionen deutlich. Der Austausch mit Kolleg*innen unterstützt dabei, schwierige Situationen besser einzuordnen und Sicherheit im eigenen Verhalten zu gewinnen. Die Teilnehmenden lernen die Instrumente der strukturierten und moderierten Aufarbeitung von Problemlagen und Herausforderungen kennen, die in kollegialen wie supervisorischen Settings genutzt werden können.</p>
input	<p>Zum Umgang mit Diskriminierung</p> <p>Auf der Grundlage des Handouts „Was tun bei Diskriminierung?“ werden den FK mögliche Vorgehens- und Handlungsweisen im Umgang mit Diskriminierung vorgestellt, die in den folgenden Beratungssettings erprobt werden können.</p>
Transfer	<p>„Kollegiale Beratung“ / Situationsanalyse / Reflecting Team (Beschreibung des Ablaufs: wie weiter oben)</p>

Input interaktiv	<p>Diversitätspotenziale und -konflikte im Team</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diversität als Potenzial und Konflikthanlass verstehen - Kennzeichen und Entstehungsbedingungen von Diversitätskonflikten als Stereotypisierung im Team - Identifikation von diskriminierenden Störungen des Arbeitsablaufs <p>Diversitätskonflikte bearbeitbar machen</p> <ul style="list-style-type: none"> - In Plenumsdiskussionen werden Vorgehensweisen, Alternativen und Haltungen diskutiert und erprobt - Konflikte zur Sprache bringen und moderieren - Umgang mit Vorurteilen und Stereotypisierungen im Team - Arbeit mit Ausschnitten aus Gesprächssequenzen und Beispielen
Transfer	<p>„Kollegiale Beratung“ / Situationsanalyse / Reflecting Team (Beschreibung des Ablaufs: wie weiter oben)</p>
Input	<p>Thema: „Sprache und Sprachhandeln“</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sprache als Abbild der Gesellschaft - Verständnis von Sprache als nicht statisch, sondern dynamisch und sich entwickelnd - Sprachhandeln: Wirkung von Worten und Begriffen, Sprache – Macht – Diskriminierung - Sensibilisierung für eine reflektierte Verwendung von Begriffen - Diversitybewusste und diskriminierungssensible Sprache <ul style="list-style-type: none"> o Aspekte interkultureller Kommunikation o Umgang mit Sprachbarrieren, „markierte“ und „unmarkierte“ Sprache o Bilder der Sprache – Sprache der Bilder o Sprachhandeln: Wirkung von Worten und Begriffen, Sprache – Macht – Diskriminierung - Sprachhandeln: Wirkung von Worten und Begriffen, Sprache – Macht – Diskriminierung. Zusammenfassender, interaktiver Input - Diversitybewusste Kommunikation bei Mitarbeiter*innen-Gesprächen
Übung	<p>„Unterschwellige Botschaften“</p> <p>Kurzbeschreibung: Im Anschluss an den Kurzinput zum Thema Sprache und Sprachhandel setzen sich die Teilnehmenden in dieser Übung mit Sprache, Macht und Diskriminierung auseinander. Die Macht der Sprache wird anhand von Begriffen und ihren unterschweligen Botschaften entschlüsselt. In dieser praxisorientierten Übung werden angemessene diversity-gerechte Alternativen gesucht, deren diskriminierende Aussagen Menschen oft nicht oder wenig bewusst sind.</p> <p>Zielsetzung: In dieser Übung geht es um die kritische Auseinandersetzung mit der Wirkmächtigkeit von Sprache und sprachlichen Bildern. Dies geschieht durch die Thematisierung von Sprache, sprachlichem Handeln und sozialer Interaktion. Die Teilnehmenden werden sensibilisiert für diskriminierenden oder fragwürdigen Sprachgebrauch und üben die reflektierte Betrachtung von alternativen Begriffen ein.</p>
Transfer	<p>Plenumsdiskussion: Diversity und Führungsverantwortung – Kommunikation nach Außen und Innen</p>

Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> - Ausführliches mündliches Feedback durch die Teilnehmenden - Evaluation anhand von Evaluationsbögen - Verleihung des Teilnahmezertifikats und des vertiefenden Schulungsmaterials
Medien	<p style="color: #0070C0;">Entwickeltes Schulungsmaterial und Medien Tag 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsblatt „Kollegiale Beratung“ - Handout „Was Sie bei Diskriminierung tun können“ - „Diskriminierungssituationen“ (Flipchart-Vorlage) - Arbeitsblatt „Feedback“ - Evaluationsbögen - Teilnahmezertifikat - Ausführlicher vertiefender Reader zur Schulung inklusive Literaturtipps und Linkliste

9. ENTWICKLUNG UND EINHALTUNG VON QUALITÄTSSTANDARDS

Der Gender_Diversity Fachverband legt größten Wert auf die Entwicklung und Einhaltung von Qualitätsstandards im Feld Gender_Diversity. Für das hier beschriebene Schulungskonzept gelten die im Punkt „pädagogische Prinzipien“ bereits dargestellten Qualitätsstandards, welche mit unterschiedlichen Methoden der Qualitätsentwicklung überprüft werden.

Qualitätsstandards für die Durchführung von Schulungen:

- Diversitybewusste, diskriminierungssensible Haltung
- Intersektionale Reflexion und Gestaltung von Übungen
- Bewusstmachen unterschiedlicher Positionierungen (Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen) im Raum
- Prinzip Freiwilligkeit
- Prinzip Vermeidung von Retraumatisierung (Wiederholung von Diskriminierungserfahrungen)
- Großer Wissenspool und kontinuierliche Erweiterung und Anpassung von Inhalten
- Praxisorientierung und Kopplung aller Inhalte an Arbeitsbereiche und Tätigkeitsfelder

¹ Charta der Vielfalt. <https://www.charta-der-vielfalt.de/die-charta/ueber-die-charta/> (abgerufen am 26.04.2019).

² BAMF (2018): Den Menschen im Blick. Broschüre zum Leitbild. Nürnberg. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/broschuere-leitbild.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 26.04.2019).