

VIELFALT IST IHRE ZUKUNFT

...

Fortbildungskatalog 2019/2020
für die Arbeitsverwaltung in Bayern

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Impressum

Herausgeber:

MigraNet – IQ Landesnetzwerk Bayern
Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH

Prinzregentenstr. 5
86150 Augsburg

www.migranet.org

www.tuerantuer.de

Redaktion:

MigraNet – IQ Landesnetzwerk Bayern

Titelbild:

YEAH – Bild, Code & Herzklopfen GbR

Hinweis: In dieser Broschüre wird eine gendersensible Sprache verwendet. Es werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z. B. Mitarbeitende) oder die Schreibweise mit Sternchen (z. B. Bürger*innen) benutzt. Dieser sogenannte Genderstern macht darauf aufmerksam, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen können oder wollen.

Alle Rechte vorbehalten ©2019

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Vielfalt ist Ihre Zukunft

Liebe Leser*innen,

wie vielfältig wir als Gesellschaft sind, können Sie täglich an der Eingangstür zu Ihrer Arbeitsverwaltung beobachten. Mit unserem breit gefächerten Angebot möchten wir Ihnen mehr Sicherheit im Umgang mit vielfältigen Lebensrealitäten geben, die Ihnen in Ihrer täglichen Arbeit begegnen. Wir stärken Sie in Ihrer Kommunikations-, Handlungs- und Konfliktfähigkeit und sensibilisieren den Blick für Ausgrenzungsmechanismen und diskriminierendes Verhalten.

Unseren Fortbildungskatalog für die Arbeitsverwaltung erhalten Sie nun das dritte Jahr in Folge. Wir sind weiterhin für Sie im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales tätig. Unser Angebot hat sich ausgeweitet und reicht von Information, Beratung und Schulung bis hin zur Prozessbegleitung.

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund.

Sie werden Bewährtes wiederfinden und neue Formate entdecken. Wir haben die Grundlagenschulungen um Vertiefungsmodule erweitert. Beibehalten haben wir die Einteilung in bereichsspezifische und bereichsübergreifende Angebote. Im Folgenden finden Sie zu jedem Angebot eine detaillierte Beschreibung.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

Ihr Diversity Team des IQ Landesnetzwerks Bayern

Inhalt

Bereichsspezifische Fortbildungen	5
Führung neu gedacht – diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert (Grundlagenschulung)	5
Führung neu gedacht – diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert (Vertiefungsmodul)	6
Informationsangebot für den Arbeitgeberservice – MigraNet Fachberatungsstellen	7
Eingangszone im Blick – ein Workshop zum Austausch am Empfang	8
Diversität im Arbeitsalltag – ein Workshop zum Austausch für Arbeitsvermittler*innen	9
Bereichsübergreifende Fortbildungen	10
Diversity	10
Antidiskriminierung (Grundlagenschulung)	11
Antidiskriminierung (Vertiefungsmodul)	12
Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt stärken	13
Einfache Sprache – Sprachsensibel beraten (Grundlagenschulung)	14
Einfache Sprache – Sprachsensibel beraten (Vertiefungsmodul)	15
Prozessbegleitung	16
Diskriminierungskritische Diversitätsentwicklung als Organisationsentwicklungsprozess	16
Interkulturelle Öffnung und Diversity Management – das Team	17

Bereichsspezifische Fortbildungen

Führung neu gedacht – diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert (Grundlagenschulung)

Als Führungskraft bewegen Sie sich stets in einem Spannungsfeld der unterschiedlichen Erwartungen. Zum einen wirken die vielseitigen Interessen Ihrer Mitarbeiter*innen auf Sie und zum anderen sind Sie für das Erreichen bestimmter Ziele verantwortlich. Gleichzeitig sind Sie die nächst höhere Instanz für die Belange Ihrer Kund*innen, wie auch anderer Abteilungen. Sie haben eine Schlüsselposition inne, in der Sie maßgeblich an inhaltlichen, strukturellen und strategischen Entscheidungen mitwirken.

Führungskräfte haben die Möglichkeit und Verantwortung, dieses Spannungsfeld zu gestalten und zu steuern. Damit dies gelingt, bedarf es einer Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsverständnis innerhalb Ihrer Organisation und eines neuen, diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten, Verständnisses von Führung.

Inhalte der Schulung:

- Kommunikation
- Macht, Hierarchie und Konflikt
- Diversität und Diskriminierung
- Umgang mit Mitarbeiter*innen

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie erleben die Trainings in Kleingruppen und im Plenum. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren in Einzel- und Gruppenübungen neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- sich ihres Kontextes und den Auswirkungen ihres Führungsstils bewusst sind,
- ihr Verständnis von Führung reflektieren und neue Möglichkeiten von Führung kennenlernen,
- den diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Ansatz von Führung nachvollziehen und für sich die Vorteile und den Nutzen herausarbeiten,
- das neue Führungsverständnis auf ihre Arbeit in den Teams reflektieren und Methoden für die praktische Umsetzung in ihrem Arbeitsalltag erarbeiten.

Kennzeichen: [FKG]

1 Tag

Führung neu gedacht – diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert (Vertiefungsmodul)

Als Führungskraft haben Sie eine Schlüsselposition inne, in der Sie maßgeblich an inhaltlichen, strukturellen und strategischen Entscheidungen mitwirken. Sie tragen auch die Verantwortung für die Ausführung von gefällten Entscheidungen. Dabei wird der Ruf der Mitarbeiter*innen nach struktureller Veränderung immer deutlicher. Dieses Spannungsfeld stellt besondere Anforderungen an Führungskräfte. Wie können Sie dem begegnen?

Ein diskriminierungskritisches, diversitätsorientiertes Führungsverständnis bietet Möglichkeiten einer Bottom-up-Strategie, die nötige strukturelle Veränderung anstoßen kann.

Die Teilnehmer*innen müssen bereits eine Grundlagenschulung zum Thema besucht haben.

Inhalte der Schulung:

- Strukturelle Diskriminierung
- Bottom-up-Ansatz
- Kraftfeldanalyse
- Planspiel
- Partizipation aller Mitarbeiter*innen als Führungsziel

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie erleben die Trainings in Kleingruppen und im Plenum. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren in Einzel- und Gruppenübungen neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- sich mit diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Führungsverständnis vertieft auseinandersetzen,
- Bottom-up-Ansatz kennenlernen und auf ihre Arbeit übertragen,
- sich selbst in Veränderungsprozessen verorten,
- Handlungssicherheit im Umgang mit Organisationodynamiken erwerben und Transferfähigkeiten entwickeln.

Kennzeichen: [FKV]

1,5 Tage

Informationsangebot für den Arbeitgeberservice – MigraNet Fachberatungsstellen

Der Prozess der beruflichen Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist komplex. Anhand von Fallbeispielen aus unserer Beratungspraxis erhalten Sie einen Gesamtüberblick über das Angebot der MigraNet Fachberatungsstellen: Qualifizierungs-, Anerkennungs- und Bildungsberatung. Sowohl die Aufgabenbereiche der einzelnen Stellen als auch ihre Verknüpfungen innerhalb des Beratungsnetzwerks werden erläutert. Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Weiterleitung zwischen Ihnen und den Fachberatungsstellen werden aufgezeigt, um Sie in Ihrer Beratungskompetenz zu stärken.

Inhalte der Schulung:

- Allgemeine Informationen zu Angeboten der Fachberatungsstellen: Qualifizierungs-, Anerkennungs- und Bildungsberatung
- Rahmenbedingungen: Prozess der beruflichen Anerkennung ausländischer Qualifikationen
- Möglichkeiten der Weiterleitung an MigraNet Fachberatungsstellen
- Besprechung von Fällen aus der Praxis und Erfahrungsaustausch

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren gemeinsam neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- Angebote und Materialien aus dem IQ Netzwerk kennen und nutzen,
- den Prozess der Anerkennung besser verstehen und einschätzen,
- gemeinsam Lösungsstrategien für Einzelfälle erarbeiten,
- ihr Netzwerk erweitern.

Kennzeichen: [AGS]

0,5 Tage

Eingangszone im Blick – ein Workshop zum Austausch am Empfang

Sie setzen sich mit dem Eingangsbereich und seinen umfassenden Tätigkeiten auseinander. Wie geht man effektiv mit den Erwartungen von Kund*innen um? Dieser halbtägige, interaktive Workshop richtet sich an Mitarbeiter*innen, die im Bereich Eingangszone/Empfang tätig sind. In diesem Workshop können Sie einen sprachsensiblen und diskriminierungsfreien Umgang üben, um ein angenehmes Arbeitsklima zu gestalten.

Inhalte der Schulung:

- Sprachsensibilisierung, Sprache vereinfachen
- Merkmale und Strategien verständlicher Sprache
- Annahmen und Vorurteile reflektieren
- Umgang mit Konfliktsituationen im Berufsalltag
- Besprechung von Beispielen aus der Praxis

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie erleben die Trainings in Kleingruppen und im Plenum. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren in Einzel- und Gruppenübungen neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- ihre Kompetenzen für den Umgang mit Ausgrenzung erweitern,
- ihre Rolle als Erstansprechpartner*innen reflektieren,
- Merkmale und Strategien „Einfacher Sprache“ einsetzen,
- Handlungsstrategien für den Berufsalltag entwickeln.

Kennzeichen: [EZ]

0,5 Tage

Diversität im Arbeitsalltag – ein Workshop zum Austausch für Arbeitsvermittler*innen

Der Umgang mit den unterschiedlichen Lebensrealitäten ihrer Kund*innen erfordert sowohl Kommunikations-, Handlungs- und Konfliktfähigkeit als auch Sensibilität für Ausgrenzungsmechanismen und für diskriminierendes Verhalten. Während dieses interaktiven Workshops erarbeiten Sie gemeinsam mit ihren Kolleg*innen Strategien, um herausfordernde Situationen adäquat zu meistern.

Inhalte der Schulung:

- Diversität
- Kommunikation
- Inklusions- und Ausgrenzungsmechanismen
- Herausforderungen im Arbeitsalltag und Lösungsansätze

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie erleben die Trainings in Kleingruppen und im Plenum. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren in Einzel- und Gruppenübungen neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- ihre Beratungskompetenz stärken,
- ihre Sensibilität für Ausgrenzung, Diversität und Diskriminierung erweitern,
- Handlungsoptionen für den Berufsalltag entwickeln.

Kennzeichen: [AV]

0,5 Tage

Bereichsübergreifende Fortbildungen

Diversity

Deutschland wird im Zuge globaler Realitäten immer diverser. Dies bringt neue gesellschaftliche, institutionelle und strukturelle Herausforderungen mit sich. Der Ruf nach einer neuen inklusiveren Gesellschaft verstärkt sich. Diese Entwicklungen setzten das Thema Diversity ganz oben auf unsere Agenda. Was bedeutet Diversität für unser Agieren? Welche Bedeutung haben die vielfältigen Lebenslagen für unser Zusammenleben und Arbeiten?

Inhalte der Schulung:

- Diversitätsverständnis
- Diversitätsorientierung und Perspektiven
- Selbstverortung
- Lebensrealitäten
- zukunftsfähige Ansätze erarbeiten
- Handlungsoptionen für den Alltag

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie erleben die Trainings in Kleingruppen und im Plenum. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren in Einzel- und Gruppenübungen neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- sich ihrer Handlungen bewusst werden,
- Transferfähigkeiten entwickeln,
- ihre Sensibilität für Vielfalt erweitern,
- Diversitätsverständnis entwickeln.

Kennzeichen: [DVG]

1 Tag

Antidiskriminierung (Grundlagenschulung)

Wir leben und arbeiten in einer diversen Gesellschaft, die neue strukturelle, institutionelle und gesellschaftliche Herausforderungen mit sich bringt. Diese Herausforderungen verlangen uns ein neues Selbstverständnis im Umgang mit Ausgrenzung und Teilhabe ab. Wie gehen wir mit Ausgrenzung um, und wie verstehen wir Teilhabe in diesem Kontext? Durch einen diskriminierungskritischen Ansatz eröffnen sich neue Möglichkeiten im Kundengespräch.

Inhalte der Schulung:

- Diskriminierung erkennen und verstehen
- strukturelle Diskriminierung erkennen
- Auseinandersetzung mit Privilegien
- AGG als Grundlage bei Diskriminierung
- Entwicklung der Transferfähigkeit für die eigene Praxis

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie erleben die Trainings in Kleingruppen und im Plenum. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren in Einzel- und Gruppenübungen neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- die Reflexionsfähigkeit für die eigene Person erlangen,
- sich der eigenen Handlungen bewusst werden,
- Transferfähigkeiten im Arbeitskontext entwickeln,
- ihre Sensibilität für Ausgrenzung und Diskriminierung erweitern.

Kennzeichen: [ADG]

1,5 Tage

Antidiskriminierung (Vertiefungsmodul)

Wir leben und arbeiten in einer diversen Gesellschaft, die neue strukturelle, institutionelle und gesellschaftliche Herausforderungen mit sich bringt. Diese Herausforderungen verlangen uns ein neues Selbstverständnis im Umgang mit Ausgrenzung und Teilhabe ab. Wie können neue Ansätze entwickelt werden, die über eine gemeinsame Zukunft entscheiden?

Die Teilnehmer*innen müssen bereits eine Grundlagenschulung zum Thema besucht haben.

Inhalte der Schulung:

- Diskriminierung erkennen, verstehen und beheben
- Beheben von struktureller Diskriminierung
- Auseinandersetzung mit Privilegien und Weiß-Sein
- Entwicklung der Transferfähigkeit für die eigene Praxis

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie erleben die Trainings in Kleingruppen und im Plenum. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren in Einzel- und Gruppenübungen neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- Kontinuitäten und Dominanzen erkennen,
- sich selbst in diskriminierenden Kontexten verorten können,
- postkoloniale Ansätze und Kritisches Weiß-Sein kennen,
- ihre Kompetenzen für den Umgang mit Ausgrenzung und Diskriminierung erweitern,
- mit struktureller Diskriminierung umgehen lernen,
- Möglichkeiten des Change Managements kennen.

Kennzeichen: [ADV]

2 Tage

Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt stärken

Beim Zugang zum Arbeitsmarkt spielt die ehrenamtliche Unterstützungs- und Begleitarbeit häufig eine wichtige Rolle. Ihre Kund*innen erscheinen oft in Begleitung Dritter. Welche Gründe könnte dies haben und wie kann man die Kommunikation in dieser Konstellation erfolgreich gestalten? Welche Vorteile kann man erkennen und nutzen? Wir unterstützen Sie dabei, Ihre eigene Haltung selbstkritisch zu reflektieren und konkrete Handlungsmöglichkeiten für eine diversitätsbewusste Verständigung zu erarbeiten.

Inhalte der Schulung:

- Bewusstmachen und Reflexion der eigenen Einstellungen und Haltungen
- Perspektivenvielfalt - Diversität
- Kommunikation (Sprache, Gestik, Mimik)
- Bewertungsmechanismen neu denken
- Herausforderungen im Engagement und Lösungsansätze

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie erleben die Trainings in Kleingruppen und im Plenum. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren in Einzel- und Gruppenübungen neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- Erfahrungen austauschen und Ressourcen erkennen,
- ihre Kompetenzen für den Umgang mit Ausgrenzung erweitern,
- gemeinsam konkrete Handlungsmöglichkeiten entwickeln,
- erkennen, wie prägend unterschiedliche Wahrnehmungen und Perspektiven für das Miteinander sind.

Kennzeichen: [EA]

0,5 Tage

Einfache Sprache – Sprachsensibel beraten (Grundlagenschulung)

Mit dieser Grundlagenschulung vermitteln wir geeignete Strategien und Hilfsmittel, um sprachliche Barrieren im Beratungsprozess zu senken. Sie erhalten Tipps, wie Sie komplizierte Sachverhalte einfach darstellen können. Über die Reflexion der Sprache und des eigenen Sprechens erfahren Sie theoretische Hintergründe und erste Lösungswege. Durch praktische Übungen mit Bezug auf die eigene Beratungspraxis, lernen Sie „Einfache Sprache“ bewusst einzusetzen. Das Seminar beschäftigt sich vor allem mit gesprochener Sprache.

Inhalte der Schulung:

- sprachliche Schwierigkeiten als Barrieren im Beratungsprozess erkennen
- Methoden zur Verständnissicherung kennenlernen
- Merkmale und Strategien „Einfacher Sprache“ bewusst einsetzen
- geeignete Hilfsmittel für die Beratung kennenlernen

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie erleben die Trainings in Kleingruppen und im Plenum. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren in Einzel- und Gruppenübungen neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- mögliche Vorgehensweisen für eine gelingende Zusammenarbeit auf Augenhöhe entwickeln,
- Regeln zur „Einfachen Sprache“ kennen, um sie in der Beratung gezielt nutzen zu können.

Kennzeichen: [SBG]

1 Tag

Einfache Sprache – Sprachsensibel beraten (Vertiefungsmodul)

Das Vertiefungsmodul baut auf den Erfahrungen aus dem Basismodul auf. Wir erarbeiten gemeinsam Lösungsansätze mit Beispielen aus Ihrer Beratungspraxis. Sie erhalten Empfehlungen beim Aufbau und bei der Visualisierung komplexer Sachverhalte. Das Seminar beschäftigt sich mit geschriebener, gesprochener und diskriminierungsfreier Sprache.

Die Beispieltex te und Themen werden im Vorfeld von den Teilnehmenden an die Trainerinnen geschickt.

Die Teilnehmer*innen müssen bereits eine Grundlagenschulung zum Thema besucht haben.

Inhalte der Schulung:

- Umsetzung von Lösungsansätzen in praktischen Übungen erfahren
- Einfache Sprache – Kenntnisse aus dem Basismodul vertiefen und erweitern
- Sensibilisierung für eine diskriminierungsfreie Sprache

Ansatz und Methode:

Wir verfolgen einen inklusiven Ansatz, der diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert ist, und grenzen uns bewusst von länderspezifischen Inhalten ab. Die Reflexion des Handelns und eine Haltung, die für Vielfalt und gegen Diskriminierung steht, stellen wir dabei in den Vordergrund. Sie erleben die Trainings in Kleingruppen und im Plenum. Sie bekommen theoretische Inputs und reflektieren in Einzel- und Gruppenübungen neue Sicht- und Denkweisen. Dabei haben wir Ihren beruflichen Alltag im Blick.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden

- ihre Kenntnisse der einfachen Sprache erweitern,
- in Gruppenarbeit eigene Lösungen erarbeiten und die Inhalte kritisch reflektieren.

Kennzeichen: [SBV]

1 Tag

Prozessbegleitung

Diskriminierungskritische Diversitätsentwicklung als Organisationsentwicklungsprozess

Deutschland wird im Zuge globaler Realitäten immer diverser. Wenn Diversität also somit gesellschaftliche Realität ist, sollten die Institutionen die gesellschaftliche Realität im Personal, in der Struktur, in der Unternehmenskultur und in ihrer Außenwirkung (für die Zielgruppe) widerspiegeln. Auch deshalb ist Diversitätsentwicklung oder Diversifizierung eine bewusste Entscheidung, Unterschiedlichkeit in einer sich stetig verändernden Gesellschaft zu fördern, um einerseits, Herausforderungen mit neuen Ansätzen zu begegnen und andererseits die Institution als gesellschaftlichen Bestandteil in der Wahrnehmung zu etablieren.

Um eine diskriminierungskritische Diversitätsentwicklung umzusetzen, lassen sich 4 Hauptfelder identifizieren. Diese sind Personalstruktur, Institutionsstruktur, Institutionskultur und Außenwirkung. Die Bearbeitung dieser Felder ist ein stetiger Prozess, der für die jeweilige Institution mit der Leitung und vor allem unter Ihrer Führung mit Augenmaß vorangetrieben werden sollte. Ohne Zustimmung der Verantwortlichen wird nichts und kann nichts umgesetzt werden. Für die Prozessbegleiter*innen geht es letztlich um das Aufzeigen von Möglichkeiten und nicht um das Auferlegen.

Bei diesem Prozess werden folgende Bereiche in den Fokus genommen:

- 1. personelle Entwicklung**
Diversifizierung des Personals - hierarchieunabhängig
- 2. Struktur**
strukturelle Barrieren und Ausgrenzungsmechanismen identifizieren und verändern
- 3. Unternehmenskultur**
Etablieren einer Kultur der Offenheit
- 4. Außenwirkung / Zielgruppe**
eine nach Außen strahlende Offenheit, die Lebensrealitäten anerkennt und dementsprechend handelt

Kritische Diversitätsentwicklung ist also ein Anspruch, der zukünftige Fragen und Herausforderungen im Blick hat und deren Lösungen heute gestaltet. Ein Anspruch, das Zusammenleben fern von Ungleichheit und Ausgrenzung umzusetzen. Dieser Anspruch ist mehr als nur ein Lippenbekenntnis. Es ist der Wille, eine immer diverser werdende Gesellschaft als Normalität zu verstehen und auf dem Weg dahin einen Entwicklungsprozess zu durchlaufen.

Der Entwicklungsprozess gestaltet sich, abhängig von der Institution, vorschlagsweise wie folgt:

- 1. Bestandsaufnahme / Ist-Analyse**
- 2. organisationsgenaue Leitbildentwicklung**
- 3. Schulungen, Kompetenzentwicklung**
- 4. Change Management**
 - a) Organisationstruktur / Organisationskultur
 - b) Personal
 - c) auf die Zielgruppe bezogen
- 5. Dokumentation**

Kennzeichen: [OEP]

Zeitlicher Umfang nach Bedarf

Interkulturelle Öffnung und Diversity Management – das Team

Lernen Sie uns kennen

Wir sind das Projekt „Interkulturelle Öffnung und Diversity Management“ von MigraNet, dem IQ Landesnetzwerk Bayern, koordiniert von der Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH. Seit mehr als zehn Jahren begleiten wir zugewanderte und geflüchtete Menschen auf dem Weg in Beschäftigung. Dazu arbeiten wir mit wichtigen Arbeitsmarktakteuren zusammen, beispielsweise den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Kammern oder Beratungsstellen. Unser Team besteht aus Diversity Trainer*innen, Berater*innen, Sprachexpert*innen und Prozessbegleiter*innen. Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir Handlungsansätze, die auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt sind.

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf

Aisha Gamble-Brodte, Programmverantwortliche
Tel: 0821 207 193 - 12
aisha.gamble-brodte@tuerantuer.de

Denzil Manoharan, Projektleitung
Tel: 0821 207 193 - 13
denzil.manoharan@tuerantuer.de

Team Interkulturelle Öffnung und Diversity Management
diversity@tuerantuer.de

Weiterführende Schulungsangebote

Schulungen des IvAF Netzwerks BAVF II zu den ausländerrechtlichen Grundlagen der arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten. Grundlagenschulung zu den Themen Aufenthaltsstatus, Arbeitsmarktzugänge und Förderinstrumente für Asylbewerber/-innen, Geduldete und Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis.
Ab 8 Teilnehmenden finden in den Agenturen und Jobcentern vor Ort Inhouse-Schulungen statt. Interessierte Einzelpersonen der Arbeitsverwaltung werden in regelmäßigen Abständen in Augsburg geschult.

Kontakt für Anmeldungen und Rückfragen:
Thomas Wilhelm
Tel: 0821 90 799 - 38
thomas.wilhelm@tuerantuer.de www.bavf.de

Schulungen der Global Competences UG zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Das MigraNet Teilprojekt bietet Grundlagenschulungen zur Anerkennungsberatung und ein Aufbauseminar zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen.
Ab 12 Teilnehmenden finden in den Agenturen und Jobcentern vor Ort Inhouse-Schulungen statt. Interessierte Einzelpersonen der Arbeitsverwaltung werden in regelmäßigen Abständen in Augsburg geschult.

Kontakt für Anmeldungen und Rückfragen:
Dilek Tunay
Tel.: 0821 90 799 - 16
dilek.tunay@tuerantuer.de