

Workshop-Anleitung

U9 „Diversity Picknick“

Inhalt und Ziele

- Unternehmensleitungen bekommen ein umfassendes und mehrdimensionales Bild von ihren Mitarbeiter*innen
- Vielfalt im Team erkennen und anerkennen
- Sichtbarmachen von möglichen Ausschlussmechanismen und aktives Gegensteuern
- Potenziale der Mitarbeiter*innen sichtbar und im Unternehmen einsetzbar machen

Format

- Workshop mit Mitarbeiterinnen, Führungskräften, Teamleiter*innen

Zeitlicher Rahmen (Dauer für Betrieb)

- 2-6 Stunden

Tools

- Dimensionen der Diversität (z.B. Wahrnehmungsspaziergang)
- Ausgewählte Workshop-Tools wie Privilege Walk, Netz der Gemeinsamkeiten etc.

Beispielhafter Ablauf

Zeit	Thema	Inhalte	Ziel	Medien	Vorbereitung
09:00 09:10	Begrüßung und Vorstellung des Projekts	pptx	Vorstellung	Beamer, Notebook	PPT
09:10 09:30	Icebreaker Aktivierung	Aufstellung entlang verschiedener Diversity Dimensionen	Gegenseitiges Kennenlernen, Unterschiede und Gemeinsamkeiten sichtbar machen	Raum zur Bewegung	DiversityDimension vorbereiten – siehe “Methoden”***
09:30 10:00	Theorieinput: Begrifflichkeiten, Dimensionen	pptx	Wovon reden wir? Zahlen, Daten, Fakten. Welche Modelle?	Beamer, Notebook	PPT
10:00 10:30	Gruppenübung Werte und Einstellungen zu verschiedenen Aussagen	“Ich stimme nicht zu” – Tninnen stellen sich zum Plakat, das ihrer Auffassung entspricht – jede*r	Aufspüren, tolerantes Zuhören und Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Standpunkten ermöglichen	2 Pinnwände, 1 Flip	“Stimme nicht zu” vorschreiben, Aussagen vorschreiben, protokollieren, Statements

		soll sich äußern können			
10:30-11:00	Pause				
11:00-11:15	Umsetzung und Best Practice	Folien 14-Ende	Lösungsmöglichkeiten aufzeigen	Beamer, Notebook	PPT
11:15-11:45	Gruppenarbeit / Einzelarbeit (je nach Zeitbudget)	Wie kann ich Gender & Diversität für mich und in meiner Abteilung umsetzen – was brauche ich vom Team und Unternehmen dazu?	Interne Handlungsfelder erkennen	Moderationskarten, Ausweichräume	2-4 Gruppen
11:45-12:00	Plenum – oder nur auf Zuruf (je nach Zeitbudget)	Ergebnisse auf Moderationskarten an die Pinnwand geheftet und präsentiert	Handlungsfelder/ Maßnahmen clustern	Pinnwand	
12:00-12:15	Feedback, Verabschiedung	Was wird sich in Ihrem Arbeitsumfeld ändern, was wollen Sie in die Wege leiten, worüber werden Sie noch nachdenken?	Abrundung auf der persönlichen Ebene und Feedback	keine	

Anhang 1: Dazugehörige Methoden

Es gibt zahllose Beschreibungen und Anleitungen zu Methoden und Übungen sowie Tipps, wie ein bestmöglicher Einsatz in der Umsetzung von Gender & Diversity Seminaren gelingt. Exemplarisch seien hier zwei wesentliche Instrumente vorgestellt.

Icebreaker

Der Icebreaker oder die Aktivierung zählt zu den Aufstellungsübungen.

Ziel der Übung:

Ziel dieser Übung ist es, sich in lockerer Atmosphäre gegenseitig besser kennen zu lernen und gleichzeitig Unterschiede und Gemeinsamkeiten sichtbar zu machen.

Ablauf:

Im Raum werden zwei Pole festgelegt „Minimum“ – „Maximum“ bzw. 0% bis 100%. Die Teilnehmer*innen stellen sich zu den Fragen/Themen entlang dieser gedachten Skala im Raum auf:

- Wie lange haben Sie heute von Ihrem Wohnort hierher gebraucht (Minimum: wohne nebenan – bis zu mehrere Stunden)
- Wie lange brauchen Sie von Ihrem Wohnort an Ihren Arbeitsplatz (durchschnittlich)

In derselben Weise können unterschiedlich Diversitätsdimensionen abgefragt werden:

Anfahrtsdauer zum Arbeitsplatz

- Arbeitsjahre insgesamt
- Betriebszugehörigkeit (aktuelles Unternehmen)
- Wochenstundenausmaß - Vollzeit/Teilzeit
- Wie viele Kinder
- Wie viele Monate haben Sie Auszeiten genommen (Karenz, Sabbatical, Arbeitsuche etc)
- Wie viele verschiedene Sprachen werden im Team/Unternehmen gesprochen
- Wie viele Personen sind in Ihrem Team
- Alter biologisch/gefühl (in Bezug auf Freizeitverhalten /Karriereentwicklung etc.)
- Beschäftigung mit dem Thema Chancengleichheit (gar nicht – Expert*in)

Die Diversitätsdimensionen, die abgefragt werden, können sich nach den Vorinformationen über das Unternehmen, der Gruppenzusammensetzung und dgl. richten und sollen die vorher mit dem Unternehmen vereinbarten Workshopziele unterstützen. Der*Die Workshopleiter*in bewegt sich in der Gruppe und fragt die „Extrempositionen“ genauer nach bzw. ermuntert alle Teilnehmer*innen ihre aktuelle Position im Raum zu kommentieren.

Bilder im Kopf

Diese Übung dient dazu Einstellungen und Werte zu reflektieren. Basierend auf einer dichotomen Auswahlmöglichkeit werden Aussagen strukturiert.

Ziel der Übung:

Die Struktur dieser Übung erfordert tolerantes Zuhören und Aufgeschlossenheit gegenüber fremden Standpunkten.

Ablauf:

Die Gruppe sitzt steht im freien Raum und es gibt 2 Pinnwände/Flipcharts mit den Aufschriften:
o Ich stimme zu o Ich stimme nicht zu

Der*die Trainer*in präsentiert durchaus polarisierende Aussagen zum Thema, das reflektiert werden soll. Er*sie visualisiert und liest jeweils einen Satz vor (Aussagen s.u.). Jede*r Teilnehmer*in prüft, was er*sie darüber denkt und geht dann zu der Position zwischen den Polen, die die persönliche Auffassung widerspiegelt. Der*die Trainer*in moderiert die Diskussion bzw. den Austausch der TN*innen untereinander und gibt den um ein Flipchart/Pinnwand versammelten Teilnehmer*innen die Gelegenheit, die Motive zu erläutern, die sie/ihn an Ihren/seinen Platz geführt haben und auch über ihr individuelles Verständnis zu den Aussagen zu diskutieren. Die Mitglieder der größten Gruppe äußern sich zuerst zu ihrer Meinung, was sie dazu gebracht hat, sich beim jeweiligen Chart zu positionieren. Jede*r sollte seine Meinung äußern können, ohne Sanktionen zu fürchten. Wenn jemand seine Meinung ändern möchte, kann er sich zu einer anderen Gruppe stellen. Wenn alle die Gelegenheit hatten, sich zu äußern, wird die nächste Aussage vorgelesen.

(Polarisierende) Aussagen – beispielhaft:

- Frauen interessieren sich nicht für Technik.
- Burschen trauen sich mehr zu als Mädchen.
- Männer sind die besseren Techniker – Frauen können besser kommunizieren.
- Wenn wir mehr Frauen beschäftigen wollen, wird das mit zusätzlichen Kosten verbunden sein.
- Innerhalb der Geschlechter können die Unterschiede in verschiedenen Bereichen größer sein als zwischen Mann und Frau.
- Gemischte Teams sind kreativer und arbeiten besser
- Frauen wollen gar nicht, dass Männer in Karenz gehen
- Diversity ist ein Schlagwort – wirklich „Diversity leben“, gelingt nur schwer
- Es ist besser, wenn im Team einheitlich dieselbe „Fremdsprache“ zur internen Kommunikation verwendet wird
- Frauen mit Fluchterfahrung ins Unternehmen zu integrieren bedeutet sehr viel mehr Führungsaufwand/-kompetenz

Anhang 2: Workshop zu Diversität und Aufnahmekultur

Titel	Diversität und Aufnahmekultur
Ziel / Themenbereich	Handlungskompetenz für einen positiven Umgang mit Vielfalt steigern Reflexion der eigenen Rolle im Umgang mit Anderen Zentrale Fragen: - Was bedeutet Vielfalt? - Welche Relevanz haben Unterschiede? - Wie kann ich mit Vielfalt positiv umgehen?
Dauer	2 Stunden
Zielgruppe	Multikulturelle Teams
Format / Gruppengröße / Setting	Klein- bzw. Großgruppen
Ressourcen / Materialien	Seminarraum, Flipchart, Materialien für Übungen
Beschreibung des Ablaufs / Prozesses step-by-step	<ul style="list-style-type: none"> - Begrüßung, Vorstellungen, Erwartungen (10 min.) - Info zum Ablauf (5 min.) - Auflockerungsübung: „Geschichte meines Namens“ (20 min.) - Brainstorming zu Diversity: Was bedeutet Vielfalt? (10 min.) - Theorie Input zu Diversity, Dimensionen der Diversität (15 min.) - Übung Identitätsblume (40 min.) - Reflexion, Abschluss (20 min.)
Mögliche Risiken / Empfehlungen	Kleine Gruppe
Quelle / Urheber	div-in-co

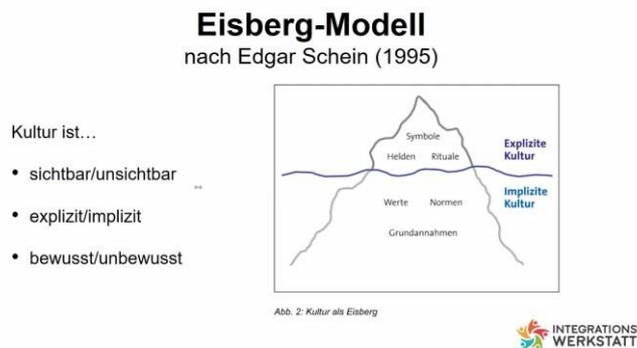
Anhang 3: Ideensammlung

Workshop Learning aus Schulung Interkulturalität

Frage: Was ist Kultur?

- Werte
- Rahmen
- Spielregeln in Gesellschaft

Eisberg nach Heisenberg



Oftmals erstmals unsichtbar – müssen wir erst erfragen

- Pünktlichkeit
- Religion
- Wertvorstellungen
- Gesetze
- Normvorstellungen

Sichtbar

- Symbole,
- Helden, Heldinnen,
- Rituale
- Kleidung
- Musik
- Architektur

Austausch über Kultur

- Z.B. Weihnachten: Rituale wie Kerzen, Essen, Christkind, Baum
- Wie ist es in eurem Land?
- Ehe: Ringe, weißes Kleid
- Neuerungen? Halloween; Bäume in türkischen Häusern, feiern Weihnachten
- Übernehmen Kulturen
- Folklore (Trachten etc.)

Kultur = menschengeschaffen
Kultur wird geschaffen, ändert sich ständig,
neue Aspekte > WIR GEFÜHL statt ich und die anderen

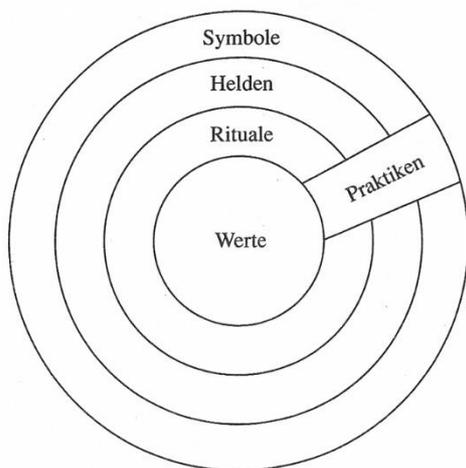
Kulturen beeinflussen sich gegenseitig
Halloween von Irland nach Amerika und jetzt wieder zurück
Nie abgeschlossen, sondern fließen immer ineinander

Oftmals über die Menschen gesprochen statt miteinander

- Bsp. Kopftuch – Staat mit Religionsfreiheit
- Es geht um Verlustängste

Kulturzwiebel nach Hofstede

(https://brill.com/view/book/9783657707461/9783657707461_webready_content_m00002.jpg)



Was wir als wertvoll empfinden, ist immer kulturell geprägt

Hand geben > kommt aus Mittelalter, Ritter zeigen, dass sie nicht gewalttätig sind >> dass wir uns grüßen ist wichtiger als wie wir uns begrüßen

Identitäten-Bubbles



INTEGRATIONS
WERKSTATT

Anhang 4: Kompetenzfelder in Anlehnung an Jürgen Bolten

Interkulturelle Kompetenz ist ein Bündel aus vielen verschiedenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sowohl auf strategischer und professioneller als auch auf individueller und sozialer Ebene anzusiedeln sind. Interkulturelle Kompetenz muss als ein lebenslanger Lernprozess (= lifelong learning) verstanden werden. Eine Checkliste in Anlehnung an Jürgen Bolten kann folgende Kompetenzfelder umfassen:



Ambiguitätstoleranz

Fähigkeit, das Spannungsverhältnis zwischen Gegensätzen und Mehrdeutigkeiten aushalten zu können, ohne handlungsunfähig zu werden oder unangemessen zu reagieren. Sie erlaubt, auch in unstrukturierten Situationen effektiv zu handeln.

Dissensbewusstsein

Ein voreiliger oder zwanghaft herbeigeführter Konsens wirkt langfristig negativ, weil er (kulturelle) Unterschiede nur verdeckt, aber nicht beseitigt. Unterschiedliche Positionen und Standpunkte bewusst zu halten, ist dementsprechend wichtig, um eine Akzeptanz aller Beteiligten herbeiführen zu können.

Empathie

Fähigkeit, sich in verschiedene Rollen, Denkmuster, Standpunkte und Aufgaben einzudenken und einen Perspektivenwechsel vorzunehmen. Sie ermöglicht, sich in die Denk- und Erlebniswelt anderer Menschen einzufühlen, Situationen mit anderen Augen zu sehen und so deren Beweggründe und Motive zu verstehen.

Flexibilität

Bereitschaft, Neues zu lernen und seine eigenen Denk- und Verhaltensschemata zu korrigieren; Fähigkeit, sich auf ungewohnte Situationen schnell einstellen zu können.

Fremdsprachenkenntnis

Da Sprache und Kultur sich gegenseitig bedingen, trägt die Kenntnis der jeweiligen Fremdsprache wesentlich zum Verständnis der Kultur bei.

Kommunikationsfähigkeit

Fähigkeit, aktiv auf andere zuzugehen und Kommunikationsnetzwerke aufbauen zu können, statt sich zurückzuziehen.

Kommunikationssteuerung

Fähigkeit, Kommunikationsschwierigkeiten durch Steuerung vorzubeugen und zu beheben (beispielsweise durch Erfragen von Hinweisen in Bezug auf angemessene Vorgehensweisen, aktive Suche nach Feedback, Zusammenfassung der Beiträge der Beteiligten); Fähigkeit, ModeratorInnen- oder Mittlerrolle auszuüben.

Kulturwissen

Wissen über Denk- und Verhaltensweisen auf der Basis von Werten und Normen der fremden Kultur und über Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Vergleich zur eigenen Kultur.

Unvoreingenommenheit und Lernbereitschaft

Bereitschaft, sich der fremden Kultur gegenüber aufgeschlossen und interessiert zu zeigen und bereit zu sein, unvertrauten Denk- und Verhaltensweisen vorurteilsfrei zu begegnen; Interkulturelle Situationen als Lernsituation und nicht als Bedrohung oder notwendiges Übel zu betrachten. Dies sollte verknüpft sein mit einer Neugierde auf Fremdes.

Polyzentrismus

Als Gegenteil von Ethnozentrismus: Fähigkeit, interkulturelle Handlungsmuster nicht vor dem Hintergrund der eigenkulturellen Erfahrungen zu interpretieren; Anerkennung der Eigenständigkeit anderer Kulturen; Bereitschaft, kulturspezifische Wertungen zu relativieren.

Synergiebewusstsein

Bereitschaft, an bestehenden Strukturen nicht festhalten zu wollen, sondern prozessorientiert zu handeln und die Entstehung von qualitativ Neuem, das weder für die eine noch andere Kultur „typisch“ ist, zu fördern; setzt Flexibilität voraus.

Toleranz

Eng verknüpft mit Empathie: Bereitschaft, Überschreitungen von Akzeptanzgrenzen seitens anderer zunächst aus deren Perspektive zu verstehen und zu erklären suchen.

Zielorientierung

Fähigkeit, auch unter erschwerten Bedingungen zielstrebig auf die Erreichung der gestellten Aufgaben hinzuarbeiten. Die Hoffnung auf Erfolg überwiegt gegenüber der Furcht vor Misserfolg.

Anhang 5: 15 Activities Of Diversity And Inclusion In The Workplace

1. Do The Diversity Briefings

It is the first vital activity to promote diversity and inclusion in the workplace. Team managers can arrange monthly meetings to discuss and design the different diversity acts. For example, employees with different backgrounds can brief what holy days or holidays are essential to them. Accordingly, they can be offered time off. It spreads historical and cultural knowledge among coworkers. It also increases interpersonal understanding with the fewest possible side effects.

2. Diversity and Inclusion (D&I) In Flower Petals

This recreational activity needs 4-10 members in each group, and it is one of the best ways to learn more about each other. All the members should be encouraged to make the best of their creativity and ideas. Here's how to proceed:

- All the groups should get a large art paper and some colorful markers.
- Each group has to draw a giant flower. It should have a round center and an equal number of petals to the number of participants in their group.
- After discussion, each participant should fill the petals with something unique about themselves- anything that makes them stand out from others. However, physical characteristics should be ignored.
- Everyone should fill the center of the flower should be filled with their 'common' something.
- Each team should share the flowers with the other groups to discuss the differences and similarities.

This game provides mental exercise and broad scope for social interaction.

3. Put Up The Snapshot Board

Photos can make for great conversation icebreakers. A board full of memories related to employees' personal important life events can create the right spark of communication. The display of such personal mementos in the professional space can speak volumes about the different aspects of employee experiences. It helps the coworkers to see the perspective of others and embrace it, which finally leads to mutual respect and dignity at the workplace.

4. When's The Happy Hour?

It's not just about putting some drinks on the conference table and calling it a party. Office happy hours can be a perfect networking opportunity. To start down the road of real fun, office happy hours should have a plan and a purpose. It can prove to be a great get-together and help know each other personally. Apart from refreshments, they should experience something exciting, beautiful, or shocking that creates conversations that go far beyond the borders of happy hours.

5. Post The Story-Links

Internal communication tools can be of great help to promote diversity and inclusion in the workplace. You can create a web of inclusions in the form of stories or real-life incidents. It would

help if you described it in a way that shows what makes them unique and posted on the online employee community platform of your company. As others see the previous posts, they look for self connections and add to the link. For example, one employee writes, “ India is my national origin.”, the next person who can relate to it adds, “I once visited India when I was a kid.” and so on... This activity allows coworkers to start a conversation on various topics and compare how they are the same or different.

6. Dish-To-Pass Potluck

What can be better than celebrating diversity with food? Organize a fun potluck lunch party where employees should bring in dishes from or inspired by their culture and heritage. It starts from appetizers and main dishes to sweet courses. Potluck offers a welcome chance to try the all-time best cuisines across kitchens. But, it is undoubtedly more than that. It is because food is one of the best conversation starters. It gives a favorable occasion to share and connect.

7. Mini Events

You can make better use of the office cafeteria or lounge area. These common areas for office people can be made available for small events and representations of different art and culture. Discussions on various topics appreciating diversity in the workplace encourage participants to ask questions and share feedback, inspiring others to speak up for their rights. Such opportunities can generate interesting and open conversations, which are true diversity and inclusion efforts.

8. Follow The Diversity Calendar

If your workplace is rich with diversity, why celebrate just Christmas? Keeping track of only the standard holidays can disturb the sense of belonging for many others. An extensive and interactive diversity calendar can reap the best benefits of diversity. Knowledge of multicultural holidays and celebrations can provide an excellent break for awareness. Otherwise, it misses opportunities to improve employee engagement with the company’s goals in the long run.

9. A Look At The Book

Books play a primary role in making the workplace more welcoming and inclusive. Reading diverse narratives helps in empathizing with the experiences of others from different groundings. Research indicates that knowledge about the history of another person can remove misconceptions. Books on LGBT inclusion are a great example here. Encouraging your employees to read the D&I books can be very influential. It will help them in learning more about their coworkers.

10. Step Apart, Step Together

This activity shows the differences and similarities. Here’s how to start:

1. Let two team members be on the spotlight, facing one another.
2. The rest of the team will call out things like place of birth, staple food, hair color, and even religion.

3. Instruct the two team members to take a step apart when they have a difference. Similarly, when they have a similarity, they can step back together.
The lesson here is simple. That is, even when two people are different, some of the other grounds will bring them back. The gap might be more comprehensive, but there will bind them together.

11. Take The Privilege Walk

The privilege walk helps the participants understand more about themselves. It goes like this:

1. Explain to the group that we all have some privileges that others do not subtly.
2. Take a vast free space and ask the group members to stand in a line.
3. Explain to them that you will start reading out a series of statements.
4. Instruct them to take one step forward or backward when a particular statement applies to them. You can read out a series of 25-30 statements. It can include information like:
 - If you are left-handed, take a step forward.
 - If you are of Indian origin, take a step forward.
 - If you rely on public transport, take a step forward.
 - If you have come from a single-parent background, take a step back.
 - If you have ever faced sexual harassment at the workplace, take a step back.
 - If you have ever faced an identity crisis, take a step back.

After all the statements, ask the team members to look around and see where other people are in the room. Finally, let them sit in a circle and ease a discussion about how they are feeling. Depending on the differences and disadvantages, you can have a great conversation and hope to be genuinely inclusive.

12. Money In The Jar

It is also referred to as the Hotjar Guys Challenge. It induces a gender-neutral language for improved diversity and inclusion in the workplace. In an inclusive culture, the way we address a group matters a lot. The four-lettered word 'Guys' can make many female team members feel excluded from a conversation and unhappy about it. The idea is that whoever uses the word in the wrong context has to put a Euro in the jar every time. It increases a lot of awareness against using gendered terms in the workplace and also helps in raising some money for a cause.

13. Let Your Art Do The Talking

Any form of art can connect people and broaden the pool of knowledge. Let your employees create art together. Be it redesigning the office walls or each other desks; art can help initiate societal conversations. As it is named, visual storytelling generates awareness, leadership skills and fosters a sense of oneness among staff. You can arrange for a 'Diversity week' to paint their vision on equality in the workplace.

14. The Win-Win Condition Of Disability Inclusion

There are over one billion disabled people globally. Although they are more active these days, the employment rate is less. And they continue to suffer due to the unconscious biases that prevail in workplaces. The acts of diversity can gain everybody in a workplace. It ensures fair

treatment across the organization by making communications, products, and the physical environment more usable by as many users as possible. It aims to minimize the harmful consequences of accidental or unintentional errors for all. Disability awareness training helps all the employees to communicate freely with disabled people. It will thus make the place welcoming for all.

15. I Am... But I Am Not...

Last but not least, this is probably the best diversity game to bring your team together. The goal of this activity is to dispel stereotypes and involve everyone in getting to know each other. Each participant should take a piece of paper and make two columns with headers “I am...” and “I am not...” with the word “But” in between. For example, it will create a phrase like, ‘I am Iranian, but I am not a terrorist.’ Sharing such statements about themselves can sometimes be uncomfortable. But, it will clear a lot of misbeliefs.

Wrapping It Up

Diversity and inclusion activities should exist in the life-blood of every company. It’s up to that company’s strategy how it leads to earning a competitive advantage. The above activities can execute the inclusion work uncompromisingly. Do you know of any such activity that can create the diversity and inclusion spark in the workplace? Feel free to share in the comment section.

Anhang 6: Inspiration Führungskräfte-Workshop

Quelle: <https://elopage.com/masterclass-hub/>

- Diversity 101: Was steckt alles hinter Vielfalt?
- Unconscious Bias: Das Bewusstsein über Gedankenmuster
- Anti-Rassismus im Arbeitsleben
- Barrierefreie Unternehmenskultur: Inklusion am Arbeitsplatz fördern
- LGBTQIA+: Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt verstehen
- Potenzial Generationenvielfalt: Warum Organisationen auf Altersdiversität setzen sollten
 - Klassismus(kritik): die feinen Unterschiede