

Fortbildungsangebote

Die Angebote umfassen verschiedene Grund- und Aufbaumodule, die wir inhaltlich an Ihre Bedarfe vor Ort anpassen und die sich miteinander kombinieren lassen.

Arbeitsweise

Die Angebote beinhalten theoretische Inputs, Diskussionen und interaktive Arbeitsformen.

Kosten

Die Kosten unserer Angebote sind weitgehend durch Fördermittel gedeckt. Bei unseren Inhouse-Angeboten wünschen wir uns die Bereitstellung geeigneter Räumlichkeiten und Ausstattung sowie die Versorgung mit Tagungsgetränken.

Das IQ Netzwerk Schleswig-Holstein ist Teil des bundesweiten Förderprogramms IQ „Integration durch Qualifizierung“ und hat zum Ziel, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Das Netzwerk berät landesweit zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufs- und Studienabschlüsse und entwickelt Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes. Weiterhin bietet das Netzwerk Inhouse-Schulungen für Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure zur interkulturellen Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung an. Darüber hinaus stärkt es die Rolle migrantischer Selbstorganisationen im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt und unterstützt den Ausbau regionaler Fachkräftenetzwerke in Schleswig-Holstein. Das IQ Netzwerk wird vom Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e. V. koordiniert.

Der Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e. V. ist Träger des Projekts diffärenz. Er organisiert seit 1991 Beratungs- und Bildungsangebote für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, leistet flüchtlings- und migrationspolitische Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit und koordiniert Integrationsnetzwerke wie „Mehr Land in Sicht!“ und „Alle an Bord“.

Ansprechpartnerinnen des Projekts

Irmgard Poggemann
Dr. Jana Pecenka

Sophienblatt 82-86
24114 Kiel
Tel.: 0431 2595852
E-Mail: interkultur@frsh.de
www.frsh.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

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

diffärenz

Schulungen zur interkulturellen Öffnung und Antidiskriminierung

Seminare, Veranstaltungen, Beratung,
Organisationsentwicklung, Workshops

Stand: August 2019

Wir wenden uns an

Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarktes,
vor allem an

- Unternehmen und Betriebe,
- öffentliche Verwaltungen,
- Jobcenter und Agenturen für Arbeit,
- Träger von Weiterbildungs- und Integrationsangeboten.

Sie wollen

- Vielfalt zum Vorteil aller Beteiligten entfalten,
- effizienter kommunizieren,
- Ihr Arbeitsklima verbessern,
- die Zufriedenheit der Kundschaft erhöhen,
- Fachkräfte gewinnen und halten,
- Diskriminierung entgegenreten.

Wir bieten Ihnen

- Seminare, Workshops, Schulungen,
- Informationen und Handreichungen,
- Inputs und Fachveranstaltungen,
- Beratung und Begleitung bei interkulturellen Öffnungsprozessen.



Grundlagenmodul Erfolgreich kommunizieren im interkulturellen Arbeitskontext

Was bedeuten Begriffe wie Kultur, interkulturelle Öffnung, Migrationshintergrund? Warum beschäftigen wir uns damit? Wie erleben wir Vielfalt in unserem Arbeitskontext? Wo stehen wir?
Vielfalt geht oft mit Verunsicherung einher. Interkulturelle Kompetenz bedeutet, Handlungssicherheit im interkulturellen Arbeitskontext zu gewinnen. Das Modul legt dafür die Grundlagen. Wir empfehlen, dieses Grundlagenmodul den Aufbaumodulen voranzustellen.



Zweitsprache, Amtssprache, Fachsprache: Erfolgreicher Umgang mit Sprachbarrieren

„Butter bei die Fische“: Nicht nur Redewendungen stellen für viele Zugewanderte immer wieder eine Herausforderung dar und stehen einer effizienten Verständigung im Weg. Wie kann die sprachliche Kommunikation auf dem Amt, im Betrieb oder im Weiterbildungskontext sowie das fachliche Lernen in der Zweitsprache gelingen? Das Modul sensibilisiert für sprachliche Hürden. Gleichzeitig werden alltagstaugliche Handlungsoptionen erarbeitet.



Kommunikation und Konfliktmanagement interkulturell

Was ist für Sie eine gelungene Kommunikation? Eine Kommunikation frei von Missverständnissen und Konflikten?
Neben einigen theoretischen Grundlagen zu Konfliktursachen und Konflikttypen bietet das Modul Raum, sich mit der Rolle kultureller Unterschiede im Konflikt zu beschäftigen. Anhand beruflicher Fallbeispiele werden Lösungen und Strategien einer gelungenen (Konflikt-)Kommunikation erarbeitet.

Mrsiraphol / Freepik



Gender: Rollen, Rollenbilder und Rollenerwartungen

Dieses Modul analysiert mögliche Missverständnisse und Umgangsweisen im Hinblick auf Geschlechterrollen. Diese Rollen sind mit vielerlei Erwartungshaltungen aufgeladen. Wenn unterschiedliche Verständnisse von Geschlechterrollen und unterschiedliche Erwartungen aufeinandertreffen, kann es in der Kommunikation holprig werden. Wie können wir Missverständnisse erkennen und mit unterschiedlichen Rollenverständnissen umgehen?

marimatata/adobe.stock.com



Unconscious Bias: Vorurteilsbewusstsein als professionelle Stärke

Vorurteile habe ich keine! Es wäre ja auch schlimm, oder? Beides stimmt nicht: Wir alle tragen stereotype Bilder und Vorurteile mit uns herum, sie lassen sich nicht vermeiden und in gewisser Weise sind wir sogar darauf angewiesen. Allerdings können solche Bilder und Vorurteile auch zu Ausgrenzung und Diskriminierung führen. Das Modul thematisiert die Wirkmechanismen von Vorurteilen. Wie kann Vorurteilsbewusstsein geschärft und so ein offener und konstruktiver Umgang miteinander gefördert werden?



„Das klang gerade irgendwie rassistisch!“ Die eigene Haltung klar kriegen

Im Arbeitskontext werden Sie mit irritierenden Bemerkungen konfrontiert. Sie finden, das sollte so nicht stehen bleiben. Was tun? Sie denken: Vielleicht habe ich es nur so empfunden? War das rassistisch? Was könnte ich tun? Was sagen die anderen? Sie spielen im Kopf die Möglichkeiten durch ... Das Modul hilft Rassismus klarer zu erkennen. Wir fragen, welche Handlungsmöglichkeiten wir im Arbeitskontext haben, wann wir handeln sollten und welche Folgen es haben kann, wenn wir es nicht tun.

Stockfotos-MG/adobe.stock.com



Für Bewerbungstrainerinnen & -trainer: Migrationsensibel vom Lebenslauf zum Vorstellungsgespräch

Ziel dieses Moduls ist es, die Handlungssicherheit von Trainerinnen und Trainern im Umgang mit Bewerbungsunterlagen und in der Begleitung des Bewerbungsprozesses von Migrantinnen und Migranten zu stärken. Vor allem wird thematisiert, wie es gelingen kann, Wissensunterschiede und unterschiedliche kulturelle Verhaltensregeln angemessen zu berücksichtigen.



Für Verwaltungsmitarbeitende: Alle gleich behandeln!?

Gleichbehandlung in Frage zu stellen klingt zunächst absurd. Schließlich haben alle die gleichen Rechte. Aber: Was nützt das Recht auf Information, wenn ich das ausgehändigte Informationsblatt nicht verstehe? Was nützt das Recht auf Beratung, wenn ich nicht weiß, dass es eine Beratungsstelle gibt? Hier zeigt sich: Unterschiede zu berücksichtigen ist wichtig für Gleichbehandlung. Das Modul konzentriert sich auf migrationspezifische Themen und bietet Gelegenheit, die oftmals unterschätzten positiven Ansätze im Umgang mit Vielfalt in der eigenen Arbeit sichtbar zu machen. Wie können diese Ansätze verstetigt, erweitert und sinnvoll übertragen werden?

Alexandr Blinov/adobe.stock.com



Für Führungs- & Personalverantwortliche: Vielfalt gewinnt! Institutionelle Strategien interkultureller Öffnung

Vielfalt ist eine gesellschaftliche Realität, der sich jeder Betrieb und jede Institution täglich stellt. Je bewusster und planvoller das geschieht, desto effektiver und ressourcenschonender. Welche Maßnahmen eignen sich für welches Ziel? Welche Ressourcen müssen eingesetzt werden? Welche Prioritäten werden gesetzt? Neben einem Überblick über Handlungsfelder und Maßnahmen Interkultureller Öffnung bietet das Modul die Möglichkeit, konkrete Schritte zu erarbeiten.

Marcel Mooij/adobe.stock.com



Für Führungs- & Personalverantwortliche: Erfolg nicht trotz, sondern wegen Vielfalt!

Vielfalt ist kein Modewort mehr, sondern längst Realität in vielen Arbeitsbranchen, denn Betriebe und Unternehmen erkennen Vielfalt als Erfolgsfaktor. Aber der Satz „Je bunter das Team, desto besser!“ greift zu kurz. Vielmehr braucht es bestimmte Bedingungen, damit Vielfalt sich zum Vorteil aller Beteiligten entfalten kann. Wie können Teams, in denen verschiedene soziale Positionen, Lebens- und Migrationserfahrungen eine Rolle spielen, diese Vielfalt bewusst und positiv gestalten? Welche Aufgaben haben Führungskräfte dabei?



Für Beratende: Handlungssicherheit durch Haltungssicherheit

Haltung gehört zum professionellen Knowhow wie Wissen und muss ebenso erarbeitet und entwickelt werden. Wer professionell berät, erarbeitet sich eine innere Grundeinstellung zu verschiedenen Fragen, zum Beispiel zum Verständnis der eigenen Rolle. Je bewusster das geschieht, desto sicherer das eigene Handeln. Das Modul thematisiert Handlungsfragen, die mit dem Thema Vielfalt zu tun haben und für die Beratungsarbeit von Bedeutung sind, zum Beispiel: Was ist Vielfalt für mich? Wie ist meine persönliche Position dazu und welche legt meine berufliche Rolle nahe? Wie gehe ich mit Unsicherheiten bezüglich meiner eigenen Haltung um und wie reagiere ich auf die Haltungen meines beruflichen Umfelds?