

# Training zu Diversity Management für kleine und mittlere Unternehmen in Nordrhein-Westfalen

**Drehplan – Aufbaumodul**

erstellt durch das



**IDA<sup>®</sup>**

Institut für Diversity- &  
Antidiskriminierungsforschung

**Autoren\_innen**

Prof. Dr. Dominic Frohn  
Nain Heiligers

*Die Wissenschaftler\_innen des IDA, Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung, verfolgen die Zielsetzung, durch hochwertige Forschung sowie deren praktische Implikationen einen Beitrag zum respekt- und würdevollen Umgang der Menschen miteinander und damit zur Chancengerechtigkeit für alle Personen zu leisten.*

**erstellt durch das**



**gefördert vom**

**Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen**



### Aufbaumodul

Im Aufbaumodul werden die individuellen und strukturellen Auswirkungen auf die Situation von LSBTIQ\* Beschäftigten behandelt sowie die Gestaltung einer offenen Unternehmenskultur thematisiert. Das Aufbaumodul enthält folgende Kapitel, die je nach Zeitkapazität einzeln eingebracht werden oder – das ist die empfehlenswerte Variante – direkt aufeinander aufbauend als gesamtes Modul genutzt werden können:

- Kapitel 1: Gesundheit & Diskriminierung
- **Kapitel 2: Spezifische Diskriminierungserfahrungen**
- **Kapitel 3: Positive Auswirkungen**
- Kapitel 4: Maßnahmen für eine offene Unternehmenskultur

Im Folgenden werden zunächst die Lernziele für das Aufbaumodul zusammengefasst und darauf folgend die Kapitel abschnittsweise behandelt, wobei jeweils ein thematischer Überblick über die Inhalte der einzelnen Kapitel gegeben wird.

Unabhängig davon, ob Sie die Module direkt aufeinander aufbauend in einem Termin realisieren oder getrennt durchführen, besteht noch die Option einer Feedback-Einheit zum Abschluss, sofern die Zeit es ermöglicht und es zur spezifischen Gruppe passt. Einen Vorschlag für eine solche Einheit zum Aufbaumodul finden Sie auf S. 6.

#### Ziele: Die Teilnehmer\_innen des Aufbaumoduls...

...werden anhand aktueller Zahlen, Daten und Fakten über die Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ\* Personen informiert,

...erfahren eine Sensibilisierung für die unterschiedlichen Erfahrungen verschiedenster queerer Identitäten durch die differenzierte Betrachtung von LSBTIQ\* Erfahrungen,

...erhalten Einblicke in positive Auswirkungen eines diversen und offenen Arbeitsumfelds,

...werden befähigt, selbst für ein Arbeitsumfeld mit mehr Offenheit beizutragen und sich mit LSBTIQ\* Personen zu solidarisieren.

#### Wesentliche Kernthemen

Gesundheit & Diskriminierung

Spezifische Diskriminierungserfahrungen

Positive Auswirkungen

Maßnahmen für eine offene Unternehmenskultur

Zeit	Inhalt / Aktivität	Methode	Anmerkung
<p>__:__/ __:__</p> <p>z.B. 11:00 / 11:12</p> <p>(ca. 12 Min.)</p>	<p><b>Kapitel 1: Gesundheit &amp; Diskriminierung</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Einstieg durch Trainer_in <ul style="list-style-type: none"> <li>Überleitung zum Thema Gesundheit &amp; Diskriminierung</li> </ul> </li> <li>Video: Gesundheit &amp; Offenheit (5 Min.) <ul style="list-style-type: none"> <li>Gesundheit</li> <li>Zusammenhang von Gesundheit, Offenheit am Arbeitsplatz und Diskriminierungserleben</li> <li>Diskriminierungsindex</li> </ul> </li> <li>Reflexionseinheit: „Der Stein auf dem Herzen“</li> </ol> <p><i>Hinweis:</i> Hier ist es besonders wichtig, auf die Freiwilligkeit des Berichts hinzuweisen und die Möglichkeit zu eröffnen, die erarbeitete Reflexion für sich zu behalten und nicht mit der Gruppe zu teilen. Auch ist es von Bedeutung, den vertraulichen Umgang mit den geteilten Informationen zu betonen.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Abschluss durch Trainer_in</li> </ol>	<p>Foliensatz</p> <p>Video 5 im Foliensatz</p> <p>Arbeitsblatt 5</p> <p>Foliensatz</p>	<p>Je nach zeitlichem Rahmen können Sie für die Reflexion das Arbeitsblatt nutzen oder mithilfe der Hinweise für Trainer_innen (AB5) die Reflexionseinheit mündlich anleiten.</p>
<p>__:__/ __:__</p> <p>z.B. 11:12 / 11:30</p> <p>(ca. 18 Min.)</p>	<p><b>Kapitel 2: Spezifische Diskriminierungserfahrungen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Überleitung durch Trainer_in</li> <li>Video: Spezifische Diskriminierungserfahrungen (6 Min.) <ul style="list-style-type: none"> <li>Jeweils für LSBTIQ* Personen</li> <li>Abweichung von geschlechterbinärer Norm</li> <li>Diskriminierung im Kunden_innen-Kontakt</li> </ul> </li> <li>Reflexionseinheit: „Sag' was! Aber wie?“</li> <li>Abschluss durch Trainer_in</li> </ol>	<p>Foliensatz</p> <p>Video 6 im Foliensatz</p> <p>Arbeitsblatt 6</p> <p>Foliensatz</p>	

Zeit	Inhalt / Aktivität	Methode	Anmerkung
<p>__:__ / __:__</p> <p>z.B. 10:25 / 10:40</p> <p>(ca. 15 Min.)</p>	<p><b>Kapitel 3: Positive Auswirkungen</b></p> <p>1. Überleitung durch Trainer_in</p> <p>2. Interaktive Einheit: „Gewinne, Gewinne, Gewinne! Was bringt eine offene Unternehmenskultur?“</p> <p>3. Video: Positive Auswirkungen (5 Min.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intrapersonale, -organisationale und extraorganisatio-nale Effekte</li> <li>• Potenzielle Kompetenzen im Kunden_innen-Kontakt</li> <li>• Sexuelle und geschlechtliche Identität im Diversity Management</li> </ul> <p>4. Abschluss durch Trainer_in</p>	<p>Foliensatz</p> <p>Arbeitsblatt 7</p> <p>Video 7 im Foliensatz</p> <p>Foliensatz</p>	
<p>__:__ / __:__</p> <p>z.B. 11.42/ 12.00</p> <p>(ca. 18 Min.)</p>	<p><b>Kapitel 4: Maßnahmen für eine offene Unternehmens-kultur</b></p> <p>1. Überleitung durch Trainer_in</p> <p>2. Video: Maßnahmen für eine offene Unternehmenskultur (11 Min.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chancengleichheit vs. Gleichberechtigung</li> <li>• Konkrete Hinweise für KMU</li> </ul> <p>3. Reflexionseinheit: „Welche Maßnahmen kann ich konkret umsetzen?“</p> <p>4. Abschluss durch Trainer_in</p>	<p>Foliensatz</p> <p>Video 8 im Foliensatz</p> <p>Arbeitsblatt 8</p> <p>Foliensatz</p>	

Möglicher Abschluss des Trainings (falls die zeitlichen Optionen es erlauben und es zu der spezifischen Gruppe passt)

Zeit	Inhalt / Aktivität	Methode	Anmerkung
<p>__:__ / __:__ (ca. 30 Min.)</p>	<p><b>Feedback &amp; Abschluss</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurze Abfrage als Skalierung:</li> </ul> <p>Auf einer Skala von 1 bis 10 (wenn 1 sehr schlecht/gering und 10 sehr gut/hoch sind)...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie zufrieden mit bin ich mit den Inhalten des heutigen Trainings? (ggf. Farbe 1)</li> <li>• Wie anregend waren die Informationen aus den Videos für mich? (ggf. Farbe 2)</li> <li>• Möchte ich mich weiter mit dem Thema auseinandersetzen? (ggf. Farbe 3)</li> </ul> <p>Ggf. als Ergänzung offene Abfrage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was wird mir aus dem Seminar in Erinnerung bleiben?</li> <li>• Gibt es etwas, das ich künftig mehr im Blick halten oder anders machen möchte?</li> </ul> <p><i>Tipp:</i> Sowohl die offene Abfrage als auch die Skalierung können bei virtueller Durchführung natürlich auch in einem digitalen Tool als Live-Abstimmung umgesetzt werden.</p> <p>Je nach verfügbarer Zeit alternativ möglich: Skalierung mit Bodenankern auf dem Boden, unterstützt durch drei unterschiedlich farbige Moderationskarten pro Teilnehmer_in. Die Teilnehmenden stellen sich für die einzelnen nacheinander gestellten Fragen einmal kurz auf und legen die Moderationskarte der entsprechenden Farbe pro Frage ab, dann die nächste Frage...</p>	<p>Kurze mündliche Abfrage im Plenum</p> <p>Alternative mit Bewegung im Raum</p>	<p>Die Skalierung bietet sich bei getrennter Durchführung für das Basis- und das Aufbauomodul an.</p> <p>Die offene Abfrage bietet sich für den Abschluss des Aufbauomoduls an – auch in Ergänzung zur Skalierung</p>