|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kurzbeschreibung |  | Drei Freiwillige verlassen den Raum, während die anderen Teilnehmenden sich auf ein Diskussionsthema verständigen und einige zentrale Begriffe, die sie durch andere austauschen. Die Freiwilligen kommen nacheinander dazu und versuchen, sich an der Gruppendiskussion zu beteiligen. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ziele |  | * Die Teilnehmenden reflektieren ihr eigenes Fühlen und Verhalten aus der Perspektive der Mehrheitsgruppe und aus der Perspektive der neu dazugekommenen Personen. * Die Teilnehmenden reflektieren die Dynamik unbewusster Ausgrenzung. * Die Teilnehmenden übertragen ihre Erfahrungen auf unbewusste Ausgrenzungsmechanismen in ihren Organisationsstrukturen. |
| Zeit |  | ca. 60 min. |
| Methode |  | Kulturunspezifisch;  Interaktiv |
| Material |  | n/a |
| Durchführung |  | Die\*der Trainer\*in lädt die Teilnehmenden zu einer Aktivität ein, für die drei Freiwillige benötigt werden. Sobald sich diese gemeldet haben, verlassen sie den Raum. Sie werden informiert, dass nach einer kurzen Frist zuerst eine und mit zeitlichem Abstand die beiden anderen Personen wieder in den Raum geholt werden. Sie erhalten die Aufgabe, sich in die Gruppe, die sie vorfinden, zu integrieren.  Die\*der Trainer\*in bittet die übrigen Teilnehmenden, sich ein Thema auszusuchen, über das sie diskutieren möchten. Dabei gelten folgende Regeln:   * Bitte ersetzen Sie ein für die Diskussion wichtiges Begriffsfeld durch ein anderes. * Sie übernehmen keine Rolle, sondern bleiben die Person, die Sie sind. * Sie vertreten Ihre eigene Meinung.   Beispiel: Im Zusammenhang mit dem Thema „Kochen“ wollen die Teilnehmenden über die Aufgabenverteilung innerhalb einer Familie/Partnerschaft/Wohngemeinschaft diskutieren.  Das Wort „kochen“ kann zum Beispiel durch das Wort „wandern“ ersetzt werden, ebenso alle anderen Begriffe, die zum Kontext gehören (z.B.: „Wanderkarten“ statt „Rezepte“; „Rucksäcke“ statt „Kochtöpfe“).  Bei Nachfrage kann sie\*er die Spielregeln mit anderen Worten wiederholen, sollte aber keine weiteren Hinweise geben. Im Anschluss unterstützt sie\*er die Gruppe beim Diskussionseinstieg.  Sobald die Diskussion gut angelaufen ist, holt die\*der Trainer\*in die erste Person der drei Freiwilligen wieder in den Raum mit der Bitte, sich in die Gruppe zu integrieren. Die\*der Trainer\*in zieht sich zurück, vermeidet den Blickkontakt und überlässt die Person sich selbst. Nach ca. 5 min. holt sie\*er auch die beiden anderen Freiwilligen zusammen in den Raum zurück und bittet auch diese, sich zu integrieren.  Nach weiteren 10 min. stoppt die\*der Trainer\*in die Diskussion und eröffnet die Auswertungsrunde. Zunächst befragt sie\*er die Freiwilligen in der Reihenfolge ihres Eintretens:   * Wie haben Sie sich in der Wartezeit gefühlt? * Welche Erwartungen hatten Sie? * Wie hat die Gruppe auf Sie gewirkt, als Sie den Raum betreten haben? * Wie haben Sie sich verhalten? * Wie fühlten Sie sich aufgenommen? * Hatten Sie das Gefühl, sich anpassen oder einfügen zu müssen? * Wie sind Sie vorgegangen, welche Strategien haben Sie verfolgt? * Wie haben Sie das Verhalten der Mehrheit wahrgenommen? * Welche Gefühle und Gedanken hat das bei Ihnen ausgelöst?   Anschließend können alle Teilnehmenden berichten, wie sie sich selbst verhalten haben und welche Gefühle sie hatten. Zum Abschluss diskutieren sie, welche Dynamiken in der Aktivität sichtbar wurden, und übertragen diese Erkenntnisse auf die eigene Organisationskultur. Sie definieren Möglichkeiten, wie sie unbewusste Ausgrenzungsmechanismen im Unternehmen erkennen und abbauen können |
| Anmerkungen |  | n/a |
| Quelle |  | IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hrsg.) / Andrea Voigt: Erfolgreiche Integration von internationalen Fachkräften in KMU (Trainingshandbuch), München, 2021.  [Download auf https://www.netzwerk-iq.de](Download%20auf%20https://www.netzwerk-iq.ded) |