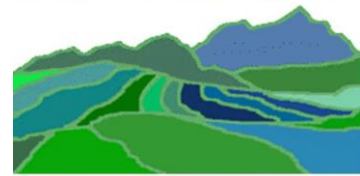


Cultural Sensitivity Training für BeraterInnen

Supervision, Coaching und Beratung
vor dem Hintergrund unterschiedlicher Kulturen

Ein Beratungskoffer für kulturelle Vielfalt





Einleitung

Unsere globalisierte Geschäfts- und Arbeitswelt sowie eine sich verändernde, multikulturelle Gesellschaft benötigt Menschen mit interkultureller Kompetenz und der Fähigkeit zur interkulturellen Kommunikation und Interaktion.

Die Nachfrage nach Beratung, Coaching und Training in diesem Feld nimmt stark zu. Ab Herbst 2016 bietet Alder Consulting daher diese modulare Fortbildung für BeraterInnen an.

Ziel der Fortbildung

Ziel dieser Fortbildung ist BeraterInnen zu qualifizieren, Führungskräfte, MitarbeiterInnen im In- und Ausland, Teams, Organisationen oder Verwaltungen (Migration) auf interkulturelle Begegnungen vorzubereiten und sie in Prozessen kompetent zu begleiten.

Das erfordert, die notwendigen Kompetenzen zu erwerben, um

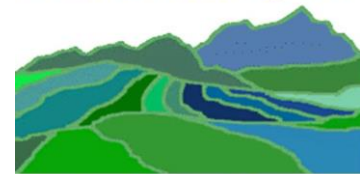
- KlientInnen bei deren Arbeit im interkulturellen, multikulturellen und internationalen Kontext zu unterstützen.
- Beratungsprozesse mit Menschen aus anderen Herkunftskulturen und/oder in anderen Kulturen und Ländern mit kultureller Sensitivität professionell zu gestalten.

Inhalte

Im Rahmen der Fortbildung werden folgende Inhalte behandelt:

- Kommunikation, Kooperation und Interaktion vor dem Hintergrund verschiedener Kulturen
- Das Instrumentarium des interkulturellen Trainings kennenlernen und anwenden
- Teambildung und Teambegleitung multikultureller Gruppen im Prozess
- Das Wissen multikultureller Gruppen als Ressource und Wettbewerbsvorteil erkennen und nutzen
- Der Herausforderung Migration in Gesellschaft und Arbeitswelt durch interkulturelle Kompetenz begegnen

Dazu finden 6 Seminarmodule statt. Zwischen den Modulen sind Beobachtungs- und Reflexionsaufgaben zu erfüllen. Vor bzw. nach den Modulen wird Theorie zur Vor- oder Nachbereitung zur Verfügung gestellt. (Deutsch / Englisch) Eine Supervisionsgruppe dient der Begleitung der praktischen Umsetzung des Gelernten.



Theorielektüre



Beobachtungsaufgaben



1. Die eigene kulturelle Einbettung reflektieren

Das Kennen der eigenen Perspektive ist Voraussetzung dafür, Allparteilichkeit bewusst gestalten zu können, dieses Wissen um die vielen möglichen anderen Perspektiven stärkt die Ambiguitätstoleranz.

Inhalte: In diesem Modul wird wesentliches theoretisches Rüstzeug vorgestellt und verwendet, um an der eigenen professionellen Identität zu arbeiten. Ein weiterer Schwerpunkt ist Selbsterfahrung. Die BeraterIn/ SupervisorIn reflektiert anhand der Theorie ihren eigenen kulturellen Hintergrund und ihre Sicht auf andere Kulturen.

Lernziele: Irritationen und Widerstände, die beim Infrage stellen vertrauter Positionen entstehen, werden erfahren. Lernen und ganz wesentlich auch Entlernen findet statt.

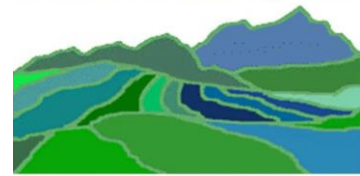
2. Kommunikation und Kooperation vor dem Hintergrund verschiedener Kulturen

Information wird von einer Person entsprechend ihrer kulturellen Prägung kodiert und von der anderen entsprechend deren Prägung dekodiert. Dabei entsteht oft Irritation, weil Kulturen denselben Sachinhalt in vielen Fällen völlig anders kodieren.

Auch die Erwartungen an die Ausgestaltung von Rollen – im Besonderen im Fall von Führung – sind in unterschiedlichen Kulturen unterschiedlich, manchmal sogar diametral entgegengesetzt.

Inhalte: Kommunikationstheorie, Reflexion des eigenen Kommunikations- und Kooperationsverhaltens und Arbeit an konkreten Supervisionsfällen mit dafür geeigneten Werkzeugen und Methoden.

Lernziel: SupervisorInnen und BeraterInnen unterstützen beim Erkennen, Analysieren und situationsbedingten Bearbeiten von Missverständnissen und widersprüchlichen Erwartungshaltungen, beim Finden von neuen Wegen, Lösungen und neuen Sichtweisen.



3. Begleitung von Migration

Freiwillige und unfreiwillige Migration als privilegierter Expat oder als Flüchtling. Für alle bedeutet es, in unterschiedlich starker Ausprägung, Lernen (inkl. Spracherwerb), Bewältigung von Stress und Identitätsbildung. Ein wesentlicher Aspekt für die Arbeit ist hier das Wahrnehmen der Auswirkungen von Sprachbeherrschung und Kommunikation in einer Zweitsprache. Was bedeutet für den Einzelnen aber auch für sein berufliches Umfeld, sich nicht bzw. nicht angemessen artikulieren zu können, Ideen und Gefühle nicht verbalisieren zu können?

Inhalte: Kennenlernen von Modellen als Landkarte für den Migrationsprozess, Bedeutung des Themas Sprache für den Migrationsprozess erkennen, Arbeit mit dafür geeigneten Werkzeugen an Beispielen oder konkreten Fällen.

Lernziel: SupervisorInnen und BeraterInnen unterstützen beim Durchlaufen des Migrationsprozesses. Sie schaffen Bewusstsein für das Thema Sprache, steuern negativen Entwicklungen entgegen können mit non verbalen Methoden arbeiten. Sie wissen um die Problematik Herausforderung der Arbeit mit Übersetzung.

4. Der Umgang mit dem ANDEREN

Interkulturelle Sensitivität und Kompetenz der SupervisorIn/ BeraterIn ist Basis für die Arbeit vor dem Hintergrund verschiedener Kulturen. Sie entwickelt sich durch Selbsterfahrung und Reflexion (zum Teil anhand von Theoriemodellen).

Inhalte: Selbsterfahrung, Reflexion und Theoriemodelle zur Weiterentwicklung der interkulturellen Sensitivität der SupervisorIn/BeraterIn. Reflexion zur Gestaltung des Supervisionsprozesses/ Beratungsprozesses mit Bedachtnahme auf kulturelle Unterschiede

Lernziel: Gesteigerte kulturelle Sensitivität. Methoden, Werkzeuge und Erfahrungen, die bei der Arbeit an der eigenen kulturellen Sensitivität verwendet wurden, stehen den TeilnehmerInnen zur Begleitung des Prozesses bei SupervisorInnen und KlientInnen zur Verfügung.

SupervisorInnen und BeraterInnen nehmen bei der Gestaltung des Supervisionsprozesses/Beratungsprozesses auf kulturelle Unterschiede bedacht.

5. Teambildung und Teambegleitung bei multikulturellen Gruppen

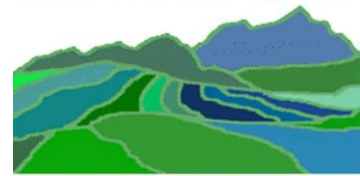
Gruppendynamiken - z.B. gruppendynamische Rangordnung - treten in unterschiedlichen Kulturen unterschiedlich zu Tage. Das bedeutet, dass es auch in multikulturellen Gruppen, ganz unterschiedliche Erwartungen gibt, wie Gruppenphänomene auftreten und angemessen behandelt werden.

Inhalte: Unter Verwendung aller bisher erarbeiteten Kompetenzen Arbeit an Fällen, Beispielen, Rollenspiel und Reflexion.

Lernziel: SupervisorInnen können multikulturelle Gruppen und Teams bei Zielarbeit, Erarbeitung einer gemeinsamen Arbeitskultur, Konfliktbearbeitung sowie bei der Reflexion in der Gruppe, Bearbeitung unterschiedlicher Sichtweisen und bei der Behandlung der Themen Sprache und Macht unterstützen.

6. Das Wissen multikultureller Gruppen nutzen

Jede Kultur ist das Ergebnis erfolgreicher Bewältigung interner und externer Herausforderungen. In diesem Sinn sind Kulturen eine Sammlung von Lösungen. Bei neuen Herausforderungen steht



mit unterschiedlichen Kulturen eine größere Palette von Lösungen zur Verfügung. Um diesen Vorteil nutzen zu können, wurden unterschiedliche Methoden entwickelt, die den automatischen Reflexen des „so kann das nicht gehen“ entgegensteuern. Pluralismus bedeutet mehr als kulturelle Toleranz – es bedeutet den Wert und Nutzen des Andersseins zu erkennen.

Inhalte: Kritische Auseinandersetzung mit dem Thema Pluralismus, Vorstellung von Methoden, Anwendung auf Fälle/Beispiele

Lernziel: SupervisorInnen und BeraterInnen sind mit der Methoden vertraut, um den Erfahrungsschatz unterschiedlicher Kulturen im Arbeitsleben, in der Beratung und in der Intervention/Supervision zu nutzen.

Zielgruppe

Diese Fortbildung richtet sich an BeraterInnen. (SupervisorInnen, Coaches, OrganisationsentwicklerInnen etc.) Notwendig ist Neugierde und die Bereitschaft sich in unklare, unstrukturierte Situationen zu begeben.

Voraussetzung für die Teilnahme ist ein positiv absolviertes Auswahlgespräch mit der Lehrgangsführung.

Gezielte Kompetenzentwicklung im Rahmen von EC Vision:

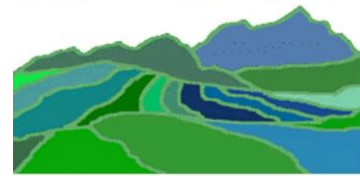
In dieser Fortbildung arbeiten wir an der Weiter-/Entwicklung folgender Kompetenzen (basierend auf EC Vision - Europäischer Kompetenzrahmen

http://www.anse.eu/tl_files/ecvision/dokuments/ECvision_e_book.pdf):

- **Kompetenzen betreffend professionelle Identität:**
Bei der professionellen Identität geht es um
 - die Erweiterung/Anpassung von Reflexionsvermögen,
 - Integration von neuer Theorie und Praxis,
 - Stärkung der Ambiguitätstoleranz,
 - Allparteilichkeit auch unter erschwerten Bedingungen und
 - die kulturell unterschiedlichen Perspektiven auf Person, Beruf und Organisation.
- **Kompetenzen betreffend professionelles Verhalten:**
Professionelles Verhalten vor dem Hintergrund verschiedener Kulturen erfordert, auf kulturelle Unterschiede Bedacht zu nehmen
 - beim Gestalten der Arbeitsbeziehung,
 - beim Fördern der Entwicklung der SupervisandInnen/ KlientInnen,
 - beim Steuern komplexer Kommunikationen,
 - beim Umgang mit Vielfalt und
 - beim gezielten Einsetzen von Handwerkszeug, Techniken und Methoden

Methodisches Vorgehen

Der Schwerpunkt der Fortbildung liegt darauf, Raum für Reflexion und Weiterentwicklung der professionellen Identität und des professionellen Verhaltens zu geben. Das bedeutet für die



TeilnehmerInnen vor allem Selbsterfahrung, Entwicklung von kultureller Sensitivität im konkreten Handeln, Beobachten und Ausprobieren sowie Reflexion der BeraterInnenrolle.

Die TeilnehmerInnen lernen erprobte Werkzeugen und Methoden bei der Arbeit an Praxisbeispielen anzuwendenden und ihr eigenes Methoden- und Toolset für die Aufgabenstellungen weiterzuentwickeln. Für all das wird, getreu dem Motto „Es gibt nichts Praktischeres als eine gute Theorie.“, die theoretische Basis zur Verfügung gestellt.

Lehrgangsführung - Elisabeth Alder

Supervisorin und Coach (ÖAGG/ÖVS) und Systemische Coach (ASO&IFS), Unternehmensberaterin (WKO). Seit über 30 Jahren beruflich im internationalen, inter – und multikulturellen Umfeld tätig. Lehrgangsführerin der Weiterbildung für Supervision und Coaching in L'viv/Ukraine. Seminarleiterin und Lehrsupervisorin für den ÖAGG. Seit 1997 Arbeit mit Personen, Teams, Gruppen und Organisationen in Österreich und CEE Ländern. Dabei bildet das Coaching von Expats und Menschen, die im internationalen Umfeld arbeiten, einen Schwerpunkt.

Initiatorin und internationale Koordinatorin der EU Grundtvig Partnerschaft ESCME (Educating Supervisors and Coaches for multicultural Europe)

Arbeitssprachen sind Deutsch und Englisch aber auch sehr oft Arbeit mit Übersetzern. (Slowakisch, Ukrainisch etc.)

Seit 8 Jahren Mitglied internationaler ANSE Interventionsgruppen (Advantages of Differences, In Spirit)

Für das Thema relevante Weiterbildungen:

Culture of Organizations, Ed Schein (US), Multicultural skills for trainers (UNEC), Managing Diversity for 3rd Culture Building (Witten Herdecke), Strukturierte Supervisionsmethode nach Larsen/Haans, Diversityseminare bei Gardenschwarz und Badia