

Inhaltsverzeichnis

Καλός ήρθατε – Bienvenue – ברוך הבא – Tervetuloa – خوش آمدید – Chào mừng . . .	11
1. Los geht's – Wo bin ich, wohin möchte ich, wie komme ich dorthin?	13
1.1 Allgemeines zum Thema Schlüsselkompetenz	13
1.2 Meine Kompetenzen unter der Lupe	14
1.3 Lernen durch Reflexion	14
1.4 Cross Culture Writing/CCW	16
2. Diversity-Kompetenz – Was, warum, wie?	18
2.1 Was ist Diversity-Kompetenz?	18
2.2 Warum benötigen wir Diversity-Kompetenz?	19
2.3 Wie können wir Diversity-Kompetenz entwickeln?	19
3. Diversität, Diversity, Diversity Management – Begriffsklärung und Überblick	23
3.1 Diversität und Diversity – Was ist das?	23
3.1.1 Diversity-Modelle	24
3.1.2 Diversity-Modelle für Hochschulen	27
3.2 Geschichte der Diversity-Bewegung – Ein kurzer Abriss	28
3.3 Diversity Management (DiM)	30
3.4 Vorteile von Diversity und Diversity Management	32
4. Was ist eine Person?	34
4.1 Versuch einer Begriffsklärung	34
4.2 Ausgewählte ethisch-moralische Aspekte zur Person	36
4.2.1 Autonomie	36
4.2.2 Menschenrechte und Menschenwürde	37
4.2.3 Achtung, Wertschätzung und Verantwortung	37
4.2.4 Identität und Individualität	38
4.2.5 Gleichheit und Gerechtigkeit	39
5. Stereotype, Vorurteile, Unconscious Bias – Gefahr für die Diversity-Kompetenz	41
5.1 Stereotype	42
5.2 Vorurteile	44
5.3 Unconscious Bias	46
6. Die Diversitäts-Kerndimensionen unter der Lupe	54
6.1 Dimension Alter	55
6.2 Dimension Ethnische Herkunft/Hautfarbe	60
6.2.1 Erläuterung und Diskussion der Begriffe	60
6.2.2 Die Dimension Ethnische Herkunft/Hautfarbe im Kontext von Rassismus	65

6.2.3	Gründe für die wachsende Bedeutung der Diversity-Dimension	
	<i>Ethnische Herkunft/Hautfarbe</i>	66
6.3	Dimension Geschlecht/Geschlechtliche Identität/Gender	69
6.3.1	Begriffsklärung	70
6.3.2	Gläserne Decke und Hürdenlauf	71
6.3.3	Die Dimension Geschlecht aus der Sicht der Antidiskriminierungsstelle . . .	73
6.4	Dimension Sexuelle Orientierung/Identität	75
6.4.1	Kurzer historischer Abriss zum Thema „Sexuelle Orientierungen“ in Deutschland	75
6.4.2	Umgang mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen in Deutschland heute	77
6.5	Dimension Körperliche und geistige Fähigkeiten	80
6.6	Dimension Religion & Weltanschauung	85
6.6.1	Begriffsklärung	85
6.6.2	Auswirkungen von Religion und Weltanschauung	86
6.6.3	Religionszugehörigkeiten in Deutschland	87
6.7	Dimension Soziale Herkunft	90
6.7.1	Begriffsklärung	91
6.7.2	Soziale Herkunft und Bildungschancen	92
6.7.3	Soziale Herkunft und Arbeitschancen	96
6.7.4	Soziale Herkunft und Gesundheit	97
6.8	Intersektionalität	99
7.	Diversität im Studienalltag	103
7.1	Die Rollen-Schritte-Aktivität	103
7.2	Auswertung und Reflexion	106
8.	Diversität – Gruppen – Teams – Rollen	108
8.1	Gruppen und Teams	108
8.1.1	Gruppe oder Team	108
8.1.2	Wirkmechanismen in Gruppen und Teams/Gruppendynamik	109
8.1.3	Wirkmechanismen in Gruppen und das Konzept der Themenzentrierten Interaktion/TZI	111
8.2	Phasen & Verlauf von Teambildung – Das Team-Phasenmodell nach B. Tuckman	112
8.3	Diversität in Teams und Gruppenleistung	114
8.3.1	Diversity-Typen nach Harrison & Klein	114
8.3.2	Social Identity Theory, Social Categorization Theory und Self-Categorization Theory	117
8.3.3	Similarity Attraction Paradigma, Faultline Theory und Information and Decision-making Approach	118
8.3.4	Das Categorization-Elaboration Model und Diversity Beliefs	120
8.4	Rollen und Teams	123
8.5	Rollen – Rollenstärken – Team	125

9.	Kommunikation – Allgemeine Grundlagen	127
9.1	Zeichen – Bedeutung – Verstehen	127
9.2	Kommunikationsformen	130
9.3	Kommunikationsmittel	131
9.4	Kommunikationsmodelle	133
9.4.1	Das Organon-Modell von Bühler	134
9.4.2	Das Sender-Empfänger-Modell von Shannon & Weaver	134
9.4.3	Die fünf Axiome der Kommunikation nach Watzlawick, Beavin und Jackson	135
9.4.4	Das Eisbergmodell nach Watzlawick	137
9.4.5	Das Kommunikationsquadrat von Schulz von Thun	137
10.	Wertschätzende Kommunikation	140
10.1	Exkurs: Die Humanistische Psychologie und Pädagogik	141
10.2	Killerphrasen	142
10.2.1	Begriffsklärung	142
10.2.2	Auf Killerphrasen reagieren	143
10.3	Ich-Botschaften	144
10.3.1	Begriffsklärung	144
10.3.2	Ich-Botschaften in Konfliktsituationen	146
10.4	Aktives Zuhören	147
10.4.1	Die Grundidee	147
10.4.2	Die praktische Umsetzung – Dos and Don'ts des aktiven Zuhörens	148
10.5	Gewaltfreie Kommunikation	150
10.5.1	Die Grundidee	150
10.5.2	Giraffen- und Wolfssprache	151
10.5.3	Das Vier-Ohren-Modell der gewaltfreien Kommunikation	153
10.5.4	Das Vier-Schritte-System der Gewaltfreien Kommunikation	154
10.6	Transaktionsanalyse – Ich bin okay, du bist okay.	156
10.6.1	Die Grundidee	156
10.6.2	Ich-Zustände	157
10.6.3	Formen von Transaktionen und Kommunikationsregeln	158
11.	Inter- und transkulturelle Kommunikation und Kompetenz.	162
11.1	Kulturbegriff, Definitionen, Modelle.	163
11.1.1	Begriffe und Definitionen	163
11.1.2	Kulturmodelle und Metaphern	167
11.2	Eigenschaften kultureller Systeme	169
11.3	Die eigene Kultur als Maßstab: Ethnozentrismus – Fremdheit – Attribution	173
11.3.1	Ethnozentrismus.	173
11.3.2	Fremdheit.	174
11.3.3	Attribution	175
11.4	Kulturen vergleichen – Geht das?	177
11.4.1	Kulturelle Orientierungen.	177
11.4.2	Fuzzy Culture.	182
11.4.3	Nicht alles ist Kultur – Das KPS-Modell.	183

12.	Diskriminierung im Alltag am Beispiel von Alltagsrassismus	185
12.1	Rassismus und Alltagsrassismus	186
12.1.1	Rassismus	186
12.1.2	Alltagsrassismus	187
12.2	Alltagsrassismus und Mikroaggressionen	188
12.2.1	Mikro-An- und -Übergriffe/Microassaults	189
12.2.2	Mikro-Beleidigungen/Microinsults	189
12.2.3	Mikro-Ausgrenzungen und -Herabwürdigungen/Microinvalidations	190
12.2.4	Warum das alles zum Alltagsrassismus gehört	192
12.3	Ein Blick auf die anderen Beteiligten	195
12.3.1	Weißsein, White Privilege und White Supremacy	195
12.3.2	White Fragility und Critical Whiteness	195
12.4	Allyship – Was tun gegen Rassismus und andere Diskriminierungsformen?	196
12.5	Ausblick	197
13.	Strategien, Techniken und Übungen zum Umgang mit Diversität	201
13.1	Lernwille, Diversity-Bewusstsein und die Bereitschaft, sich zu verändern	201
13.2	Umfangreiches Wissen erwerben	202
13.2.1	Fakten lernen und sich selbst erkunden	202
13.2.2	Erfahrungsaustausch und Feedback	202
13.3	Offene Haltung entwickeln	203
13.3.1	Denk- und Handlungsmuster kritisch hinterfragen – Handlungsrouninen und Kategorien erweitern	203
13.3.2	Stereotype, Vorurteile und Voreingenommenheiten aktiv angehen und vermeiden	205
13.3.3	Perspektive wechseln	205
13.3.4	Empathie, Toleranz und Offenheit entwickeln und ausstrahlen	206
13.3.5	Mehrdeutigkeit aushalten und akzeptieren – Ambiguitätstoleranz	206
13.3.6	Kritikfähigkeit und Kompromissbereitschaft	208
13.4	Souveränes Handeln trainieren	208
13.4.1	Sehen und Wahrnehmen konkretisieren und präzisieren	208
13.4.2	Achtsam und wertschätzend kommunizieren	209
13.4.3	Die eigenen Emotionen kontrollieren	209
13.4.4	Konfliktprävention und Konfliktkompetenz	210
14.	Abschlussreflexion und Fazit	214
Quellen.		215
Literatur		215
Internet		225
Register		227