

curriculum

diversity management

qualifizierung als diversity-beraterin | diversity-berater

märz bis oktober **2015**

in münchen

lehrgang

diversity management

die vorteile der vielfalt

erkennen, nutzen, umsetzen

Im Frühjahr 2015 bietet die Akademie Perspektivenwechsel in Kooperation mit THALHEIM Training – Coaching – Organisationsentwicklung den Lehrgang 'Diversity Management' an, in dem einerseits Diversitäts-Kompetenzen und andererseits die Grundlagen für die Implementierung von Diversity Management erworben werden.

Im Zuge von Globalisierung, demographischem und sozialem Wandel gewinnen diese Themen zunehmend an Bedeutung. Unsere Gesellschaft wird immer bunter, vielfältiger und abwechslungsreicher, ebenso die Belegschaften in Betrieben und Organisationen. Diese bestehen nicht mehr mehrheitlich aus männlichen Deutschen einer bestimmten Altersklasse, sondern verfügen über unterschiedliche soziale, kulturelle, sprachliche und religiöse Hintergründe und vereinen verschiedene Altersgruppen, Geschlechter, sexuelle Orientierungen sowie körperliche und geistige Fähigkeiten und Qualitäten.

Damit geht eine Vielfalt an Werten, Einstellungen und Erfahrungen einher, deren Vorteile erkannt, genutzt und positiv umgesetzt werden wollen. Gleichzeitig ergeben sich aus dieser Vielfalt natürlich auch Missverständnisse, mögliche Ausgrenzungen und Konflikte. Sich einzulassen auf Vielfalt beinhaltet jedoch die Bereitschaft zum Hinterfragen bisheriger „Wahrheiten“ und zur konstruktiven Auseinandersetzung über Unterschiede.

In den beiden ersten Modulen geht es um interkulturelle, Gender- und intergenerative Kompetenz und die Bedeutung dieser Kompetenzfelder im Kontext von Diversity Konzepten. Im Rahmen eines abwechslungsreichen Trainingsprogramms erfahren Sie Vieles über Wahrnehmungen und Deutungen, über Wertesysteme und deren Interpretationen. Sie probieren Kommunikations- und Konfliktbewältigungsstrategien aus und erleben, wie auf eine konstruktive Art mit Vielfalt umgegangen wird, gegenseitiges Verständnis wachsen und Integration möglich werden kann.

Mit den drei folgenden - darauf aufbauenden - Modulen qualifizieren Sie sich für Beratung und Führung in Sachen Diversity. Sie lernen, wie Sie Organisationen Schritt für Schritt bei der Gestaltung und Implementierung von Diversity Konzepten begleiten können. Die Funktion von Diversity Beratern bzw. Diversity-ManagerInnen wird für Organisationen immer wichtiger, um den Dynamiken einer vielfältigen Gesellschaft gerecht zu werden und im globalisierten Wettbewerb bestehen zu können. Eine internationale Studie bescheinigte deutschen Unternehmen im Vergleich zu anderen Ländern einen erheblichen Nachholbedarf hinsichtlich Diversity Management. Wenige wissen jedoch, wie das konkret aussehen könnte und sind bis jetzt dafür ausgebildet.

Dieser Lehrgang der Akademie Perspektivenwechsel bietet Ihnen die Möglichkeit, notwendige professionelle Tools und Strategien zu erwerben, um für die Funktion als Diversity-Beraterin | Diversity-Berater ausgerüstet zu sein.

diversity competences

Unter Diversity Competences wird das Zusammenspiel von Sensibilität, Wissen und Fähigkeiten verstanden, die es möglich machen, reflektiert und professionell mit der Vielfalt von Menschen umzugehen, Vorurteilen und Diskriminierung gezielt entgegen zu wirken sowie ein faires und friedvolles Zusammenleben und kooperatives Zusammenarbeiten zu gestalten.

Gender-, interkulturelle und intergenerative Kompetenz bilden wesentliche Teilbereiche der Vielfaltskompetenzen und stellen eine unverzichtbare Voraussetzung für die Umsetzung von Diversity Management dar.

Jeder einzelne der Diversity Aspekte bedarf einer genaueren, differenzierten Bearbeitung. Gemeinsam ist den Themen, den Blick zu schärfen für Mechanismen im Umgang mit Unterschiedlichkeiten. Gleichzeitig soll jedoch Stereotypisierung und Generalisierung vermieden werden, da natürlich auch innerhalb der jeweiligen Kategorien Vielfalt existiert.

diversity management

Hierbei handelt es sich um ein Organisationsentwicklungskonzept, „das die Gesamtheit der Maßnahmen innerhalb einer Organisation umfasst, die dazu führen, dass Unterschiedlichkeit und Vielfalt anerkannt, wertgeschätzt und als positive Beiträge zum Erfolg genutzt werden.“ (Michael Stuber: Diversity. Das Potential von Vielfalt nutzen - den Erfolg durch Offenheit steigern, München 2004)

Ziel von Diversity Management ist es, Organisationen so zu gestalten, dass

- die Vielfalt an Kompetenzen und Erfahrungen synergetisch erschlossen und entwickelt wird
- wirkliche Chancengleichheit für Frauen und Männer aus allen Altersgruppen mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen sowie persönlichen und körperlichen Fähigkeiten möglich wird
- Schritte in Richtung Integration (=Verzahnung) zustande kommen.

Damit hat für uns Diversity Management auch einen klaren gesellschafts- und sozialpolitischen Fokus. Organisationen, die ernsthaft Diversity Management betreiben, leisten einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung. Die bisherigen Erfolge der Gender- und Gleichstellungspolitik sowie der interkulturellen und Inklusions-Arbeit gilt es aufzugreifen und weiter zu entwickeln. Letztlich spielen neben ethischen und ökonomischen Beweggründen auch rechtliche Motive eine Rolle bei der Entscheidung, sich dem Diversity Management zu widmen, nämlich die Erfüllung des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG).

In Zukunft werden Organisationen und Unternehmen stärker mit zwei demographischen Entwicklungen konfrontiert: mit abnehmenden Geburtenzahlen und einem zunehmenden Fachkräftemangel. Auf der anderen Seite: Globalisierung, Pluralisierung, Multikulturalität, immer mehr hoch qualifizierte Frauen. All das macht Diversity Management interessant und brisant und erfordert differenzierte Kompetenzen. Einige größere internationale Unternehmen haben sich auf den Weg gemacht; gerade in kleinen und mittleren Betrieben sowie Non-Profit-Organisationen und Öffentlichen Dienststellen besteht großer Bedarf.

bisherige erfahrungen und untersuchungen zeigen: diversity management

- ist visionär und zukunftsorientiert
- fördert den Dialog über Normen und Werte, erhöht Verständnis, Respekt und Akzeptanz und verringert negative Diskriminierung,
- steigert die Qualität von Dienstleistungen, Kundenbeziehungen, Zusammenarbeitsformen und beeinflusst positiv das Betriebsklima,
- erweitert das Spektrum der Personalentwicklung und das Repertoire an Führungskompetenzen,
- ermöglicht Frauen und Männern unterschiedlicher Altersgruppen, Nationalitäten und ethnischer Hintergründe, ihre Qualitäten und Potenziale entfalten und entwickeln zu können,
- unterstützt den Bedarf von Mitarbeitenden nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie einer gesunden work-life-balance,
- bindet gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ans Unternehmen,
- optimiert die Position als attraktiver Arbeitgeber.

Als diversity-beraterin | diversity-berater

begleiten und unterstützen Sie Organisationen bei der Gestaltung und Implementierung von Diversity-Konzepten, sei es aus einer externen Beratungsposition heraus oder intern: als Führungskraft, Team- oder Projektleitung, Personalverantwortliche/r, Betriebs- oder Personalratsmitglied, Gleichstellungs-, Integrations- oder Diversity-Beauftragte/r.

Die Aufgaben in dieser Funktion sind spannend, herausfordernd und durchaus komplex. Ausgehend von einer Schnittstellenfunktion sind Sie verbunden mit allen hierarchischen Ebenen der Organisation und zuständig für die professionelle Beratung innerhalb eines wichtigen Organisationsveränderungsprozesses: von der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses zu Diversity über Bedarfsanalysen sowie adäquaten Informations- und Kommunikationsstrategien hin zur konkreten Umsetzung von Projekten und schließlich der Evaluation.

Die Konzepte Gender Mainstreaming, Interkulturelle Öffnung, Age Management sowie Inklusion werden anhand von Beispielen aus der Praxis dargestellt. Darüber hinaus geht es um die Anwendung von Diversity-Konzepten auf verschiedenen betrieblichen Ebenen: zum Beispiel der Personalentwicklung, Personalauswahl, Zusammenarbeit im Team.

ihr nutzen

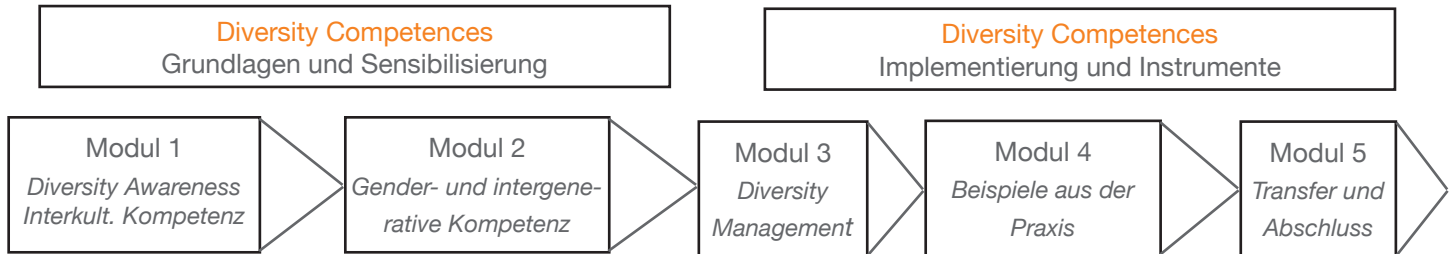
modul 1 und modul 2

- Sie erwerben (Er)Kenntnisse zu den Begriffen 'Kultur', 'Diversity', 'Gender', 'Gender Mainstreaming', 'Interkulturelle und intergenerative Öffnung', 'Integration', 'Inklusion'.
- Sie reflektieren eigene sozialisations- und kulturbedingte Prägungen, Werte und Normen, Einstellungen und Wahrnehmungen.
- Sie sind sensibilisiert für Übereinkünfte und Unterschiede in Ihren privaten und beruflichen Kontexten, die mit Kultur, Gender, Alter und Berufsgruppen-Spezifika zu tun haben können.
- Sie werden angeregt, den Dialog über mögliche Unterschiede anzugehen und über den Weg von Perspektivenwechsel und kreativen Übungen zu einem konstruktiven, lösungsorientierten Umgang mit Vielfalt zu gelangen.
- Sie erfahren und erleben die Vorzüge der Vielfalt.

modul 3 bis modul 5

- Sie lernen das Konzept von Diversity Management, dessen Hintergründe, Ziele und Zielgruppen sowie konkrete Beispiele aus der Praxis näher kennen.
- Sie erarbeiten Handlungsansätze für Ihren Berufsalltag anhand von Instrumenten des Diversity Managements.
- Sie entwickeln ein für Ihre Organisation passendes System zur Implementierung in Ihrer Arbeitsumgebung und konkretisieren dies anhand eines eigenen Praxisprojekts.
- Sie reflektieren die Position als Diversity-Beraterin | Diversity-Berater innerhalb Ihres jeweiligen Kräftefelds.
- Sie erweitern Ihre kommunikativen und beratenden Fähigkeiten im Kontext von Veränderungsstrategien.

lehrgang diversity management



Die 5 Module bauen inhaltlich und methodisch aufeinander auf.

Für die Bearbeitung aller einzelnen Diversity-Themen gilt eine Prozess- und lösungsorientierte Herangehensweise:

- vom Sensibilisieren/Reflektieren (Awareness)
- über das Kennenlernen und Verstehen von Mustern und Mechanismen (Knowledge)
- hin zur Entwicklung von entsprechenden Handlungsstrategien (Acting).

In den ersten beiden Modulen geht es um die Sensibilisierung für die vielschichtige Thematik von Diversity und im Speziellen um die zu differenzierenden interkulturellen, Gender- und intergenerativen Kompetenzfelder.

Die Module 3 – 5 richten sich auf den Erwerb von spezifischen Kenntnissen zum Diversity Management, um Beispiele aus der Praxis von Arbeitsorganisationen, Implementierungsstrategien sowie die konkrete Umsetzung von Projekten der Teilnehmenden.

zur arbeitsweise

In allen fünf Modulen verknüpfen wir die Theorie mit den Erfordernissen Ihrer Alltagspraxis und zeigen Ihnen eine Bandbreite an erprobten Methoden. Wir legen besonderen Wert auf aktivitätsfördernde Methoden und einen Wechsel von Einzel-, Gruppen- und Plenumseinheiten.

Maßnahmen zur Unterstützung des Transfers sind: Arbeiten an realen Praxisfällen, Handouts zum Nachlesen und Vertiefen, Erfahrungsaustausch, kollegiale Beratung, Rollenspiele mit systematisiertem Feedback, Verweise auf entsprechende Unterlagen sowie Internet-Links und last but not least: von uns entwickelte Methoden zur Überprüfung von Gender-, interkultureller bzw. intergenerativer Kompetenz.

curriculum

Aufbau der Module und Lehrinhalte

modul 1

diversity awareness und
interkulturelle kompetenz

06. - 07. März 15

In diesem Modul geht es vor allem um das Bewusstmachen von Vielfalt in ihren unterschiedlichen Facetten und um die Sensibilisierung für kulturell bedingte Phänomene in der Wahrnehmung und Kommunikation.

Durch die Reflexion über interkulturelle Mechanismen lassen sich Rückschlüsse ziehen auf die Dynamik anderer Diversity-Kategorien.

- o Diversity als Konzept
- o Reflexion des eigenen Bezugs zur Vielfalt und den unterschiedlichen Kategorien von Diversity
- o Bezug zum AGG, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- o Kultur-Begriff, Integration und Inklusion
- o Kulturdimensionen, Wertebildung und die eigene kulturelle Prägung
- o Wahrnehmung und Deutungsmuster
- o Mechanismen von Vorurteilen, Stereotypisierung und Diskriminierung
- o Aspekte der interkulturellen Kommunikation und Konfliktbewältigung
- o Diversity Awareness und Interkulturelle Kompetenz bei unterschiedlichen Beratungsansätzen, Coaching und Mediation. Übertragbarkeit von Elementen der interkulturellen Kompetenz auf andere Diversity Kompetenzen

modul 2

gender- und intergenerative kompetenz

27. - 28. März 15

Gender-Aspekte, also Aspekte, die mit den sozialen Geschlechterrollen zu tun haben, sowie die Kategorie Alter, kommen bei jeder Person und in jeder zwischenmenschlichen Begegnung irgendwie zum Tragen, wobei es gerade hier so wichtig ist, individuell unterschiedliche Ausprägungen und Gewichtungen zu berücksichtigen.

- o Eigene Erfahrungen und Wahrnehmungen in Bezug auf Gender auf den Ebenen:
Gesellschaft, Herkunft, privates Umfeld, Arbeitsumgebung
- o Verhaltenstendenzen, Erwartungen und Muster im Zusammenhang mit Geschlecht
- o Lebensrealitäten von Frauen und Männern, Mythen und Tatsachen
- o Ergebnisse aus der Genderforschung zu Kommunikation, Problemlösungsverhalten sowie Führung
- o Intergenerative Vielfalt
- o Erfahrungen, Erwartungen und Wertsysteme der „Jüngeren“ und der „Älteren“ im Wandel; Unterschiede und Übereinkünfte
- o Wertschätzung, Respekt und Toleranz
- o Dialog der Generationen
- o Abschließend: eine interaktive Übung zur Überprüfung von Gender-, interkultureller und intergenerativer Kompetenz
- o Anwendung bei Coaching und Mediation

modul 3

diversity management

27. - 28. April 15

Hier geht es um ein differenziertes Verständnis für die Umsetzung von Diversity Management in Arbeitsorganisationen. Darüber hinaus um gezielte Veränderungsstrategien: von klaren Visionen und Zielsetzungen hin zu genauen Ist-Analysen und zur Entwicklung von Maßnahmen, die es in der Organisationsstruktur und -kultur zu verankern gilt.

Anhand der Konzepte „Gender Mainstreaming“ sowie „Interkulturelle Öffnung“ wird exemplarisch erarbeitet, wie konkrete Handlungsfelder eruiert und daraus Maßnahmen entwickelt und implementiert werden können. Dabei werden Best Practice-Erfahrungen sowie Beispiele der Teilnehmenden einbezogen.

- o Definition und Zielsetzungen von Diversity Management
- o Bezug zu Organisationsentwicklung und Veränderungsstrategien
- o Zusammenhang von Strategie, Struktur und Kultur in Organisationen
- o Bausteine für die Einführung und Implementierung von Diversity-Maßnahmen
- o Nutzen für die Organisation, Positionierung und Kräftefeld
- o Erfolgsfaktoren, Chancen und Risiken
- o Anwendung verschiedener Diversity Management-Instrumente: Bedarfserkennung, Prüffragen, 6-Schritte-Prüfung

modul 4

diversity management und
diversity competences in der praxis

26. - 27. Juni 15

In diesem Modul werden konkrete Umsetzungsprojekte aus dem Feld von Diversity Management demonstriert und analysiert. Die Auswahl wird abgestimmt auf die Arbeitsbereiche und Interessensgebiete der Teilnehmenden.

Zum Beispiel:

- o Diversity Kompetenzen in der Personalauswahl
- o Förderung des Dialogs der Generationen
- o Vielfalt und Konfliktbewältigung
- o Gender-, interkulturelle, intergenerative Kompetenz im Führungshandeln oder
- o in der Personalentwicklung
- o Führung eines internationalen Teams
- o Gestaltung von Arbeitsbedingungen nach Kriterien des Diversity Managements

Im Anschluss daran benennen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Themen für ein eigenes **Praxisprojekt**, an dem sie in den folgenden Wochen arbeiten werden. Gemeinsam wird eine Struktur für die Unterstützung und Begleitung geschaffen.

modul 5

transfer in die praxis präsentation der projekte.

02. - 03. Oktober 15

Die Teilnehmenden präsentieren ihre Projekte bzw. Teile daraus innerhalb eines moderierten Erfahrungsaustauschs und erhalten dazu ausführliches systematisiertes Feedback.

- o Was hat funktioniert/was nicht?
- o Woran hat's gelegen?
- o Was kann in Zukunft weiterhin berücksichtigt werden?
- o Wie geht's weiter?
- o Ergänzende Unterstützung von Seiten der Trainerin und des Trainers
- o Praktische Übungen im Hinblick auf Kommunikationsstrategien und Selbstmarketing, bezogen auf die im Lehrgang erworbene Qualifikation
- o Abschließendes Feedback zum gesamten Lehrgang

referentin/referent

Susanne Thalheim, seit 1990 als Trainerin, Beraterin und Coach in verschiedenen Branchen tätig zu Themen der Führung, Kommunikation, Persönlichkeits-, Personal- und Organisationsentwicklung - sehr häufig in Kombination mit interkulturellen sowie Gender- /Diversity-Aspekten.

Seit 1992 ist sie auch Dozentin an einer privaten Hochschule in der Schweiz. Sie ist Diplom-Psychologin, lebte von 1982 bis 1999 in den Niederlanden und war dort bei einem Trainings- und Beratungsinstitut beschäftigt. Dort hat sie u.a. größere, modulare Lehrgänge für Diversity Consultants konzipiert und durchgeführt. Sie hat viele Jahre in und mit multikulturell zusammengesetzten Teams gearbeitet, sich auf dem Themenspektrum Gender und Diversity spezialisiert und trainiert regelmäßig international zusammengesetzte Gruppen.

Bart van Eijk, Niederländer, seit 1999 wohnhaft in München und seit 2003 tätig als anerkannter Mediator (BM) sowie als Trainer für Kommunikation, Konfliktbewältigung und Diversity-Themen.

Seit 2011 arbeitet er auch als Ausbilder für Mediatoren an der Akademie Perspektivenwechsel. Er hat viele Jahre als selbständiger Unternehmer und Manager in der Dienstleistungsbranche gearbeitet, ebenfalls in und mit multikulturell zusammengesetzten Teams. Er ist Mitbegründer von „Mediante“, Mediation in Wirtschaft- und Arbeitswelt und arbeitet regelmäßig als Kooperationspartner für **THALHEIM Training - Coaching - Organisationsentwicklung**.

voraussetzungen zur teilnahme

Der Lehrgang richtet sich an alle, die sich mit dem Thema intensiv auseinandersetzen und die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in ihrem jeweiligen beruflichen oder privaten Umfeld umsetzen möchten.

Wir definieren keine expliziten Aufnahmekriterien. Über die Möglichkeit der Qualifizierung zur Diversity-Beraterin / Diversity-Berater und damit über die Teilnahme an dem Lehrgang entscheidet in einem Aufnahmegespräch direkt die Lehrgangsleitung.

zertifizierung

Für die Zertifizierung der Akademie Perspektivenwechsel als Diversity-Beraterin | Diversity-Berater müssen alle 5 Module besucht sowie ein eigenes Projektbeispiel entwickelt werden, das schriftlich ausgearbeitet, im letzten Modul präsentiert und von der Lehrgangsleitung beurteilt wird. Ihre Projektbeispiele werden im Rahmen von Modul 4 entwickelt und abgestimmt. Es soll sich um Beispiele handeln, die von ihrem Umfang her Ihren realen Gegebenheiten entsprechen und möglichst in Ihrer Arbeitsumgebung umsetzbar sind oder sein könnten. Es werden methodische Hilfsmittel angeboten sowie Projektpläne erstellt und Lerngruppen bzw. Lerntandems gebildet, die einander während der Projektentwicklung unterstützen. Die schriftliche Ausarbeitung der Projektbeispiele sollte maximal 15 Seiten umfassen. Das Thema des von Ihnen bearbeiteten Projekts wird im Zertifikat aufgeführt, sowie ein detaillierter Nachweis über den Erwerb der Schlüsselkompetenzen.

Hinweis für MediatorInnen:
die Ausbildungszeiten des Lehrganges können als qualifizierende Zeitstunden für die Anerkennung bei dem Bundesverband Mediation e.V. eingereicht werden.

termine

Modul 1	06. - 07. März 15
Modul 2	27. - 28. März 15
Modul 3	27. - 28. April 15
Modul 4	26. - 27. Juni 15
Modul 5	02. - 03. Oktober 15

kurszeiten

für alle Module **09.30 - 17.30**

ort

Die Ausbildung findet in den Räumen von oekom e.V. in der Waltherstr. 29 | 80337 München statt.
(Nähe U-Bahn-Station Goetheplatz)

kosten

Die Kosten für den gesamten Lehrgang inklusive der Lehrgangsmaterialien belaufen sich auf **2.900.-** Euro.

AKADEMIE perspektivenwechsel

Perspektivenklärung GmbH
Isabellastr. 33 | D - 80796 München

T +49 (0)89 72 99 81 - 58

F +49 (0)89 30 77 84 - 47

M info@akademie-perspektivenwechsel.de

W akademie-perspektivenwechsel.de