

## Weiterbildung *Diversity-Beratung in der eigenen Organisation* 2018 in fünf Modulen

Pluralität ist Alltag und Normalität.

Interkulturelle Öffnung ist die strategische Entscheidung einer Institution, einer Organisation oder eines Unternehmens, Handlungsansätze zu entwickeln und umzusetzen, die den Anforderungen unserer globalisierten und durch Einwanderung geprägten Gesellschaft entsprechen. Alle Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte sollen Zugang zu den Dienstleistungen, Produkten und Ressourcen von Institutionen erhalten.

- Was bedeutet Pluralität für eine Organisation und ihre Organisationseinheiten (Teams)?
- Wie werden neue Mitarbeitende ins Team eingeführt, wie wird der Integrationsprozess ins Team gestaltet?
- Wie wird mit Pluralität umgegangen?
- Wie initiiert und steuert eine Organisation oder eine Organisationseinheit auf Führungsebene einen so grundlegenden Personal- und Organisationsentwicklungsprozess barrierenarm?
- Wie werden die Veränderungsprozesse moderiert und Mitarbeitende einbezogen?

Fragen wie diese werden im Rahmen dieser Weiterbildung umfassend erörtert und erprobt.

Die Ansätze Diskriminierungskritisches Diversity und Interkulturelle Öffnung sind hier systematisch zusammengeführt und während der Weiterbildung werden Schnittmengen für die eigene Organisationsentwicklung herausgearbeitet.

Die Weiterbildung *Diversity-Beratung in der eigenen Organisation 2018* ist ein Angebot der Auslandsgesellschaft e.V. in Kooperation mit

- dem Institut *Social Justice und Diversity* (in der Person von Leah C. Czollek),
- der *SOCIUS Organisationsberatung gGmbH* (in den Personen von Kerstin Engelhardt und Nicola Kriesel),
- dem *Bildungsinstitut vierfältig* (in der Person von Ken Kupzok),
- und *stratum consult GmbH* (in der Person von Richard Häusler).

**Voraussetzungen zur Teilnahme an der Weiterbildung *Diversity-Beratung in der eigenen Organisation 2018* sind:**

- Sie nehmen vollständig am Assessment-Tag am 09.05.2018 von 10:00 Uhr bis 13:00 Uhr in Magdeburg teil.
- Der Wirkungsraum der auszubildenden Diversity-Beraterinnen und Diversity-Berater richtet sich nach **innen**, also an Personen, die **in ihrer eigenen Organisation** Veränderungsprozesse anstoßen, beraten und begleiten.
- Die Weiterbildung bildet **nicht** Trainer und Trainerinnen für Diversity-Management aus!

**Sie lernen**

Bei uns lernen Sie, wie ein erfolgreicher Prozess Interkultureller Öffnung geleitet und begleitet wird. Zugangsbarrieren und Machtdifferenzen werden identifiziert und abgebaut, Inklusion ermöglicht. So wird soziale Teilhabe an gesellschaftlichen Institutionen sowohl auf Mitarbeitenden- als auch auf Ratsuchendenebene realisierbar und damit Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt ermöglicht. Die Abkehr vom Defizit- und hin zum Empowerment-Ansatz sorgt für eine Steigerung der Kundinnen und Kunden - und Mitarbeitendenzufriedenheit und der Arbeitsleistung. Analyse der Netzwerkstrukturen bildet einen wesentlichen Bestandteil der Weiterbildung. Als Diversity-Beraterin und Diversity-Berater verfügen Sie nach der abgeschlossenen Weiterbildung über einen professionellen Rahmen, der es Ihnen ermöglicht, Prozesse der interkulturellen Orientierung und Öffnung sowie die Implementierung von einem Prozess eigenständig in Ihrer Organisation zu initiieren und zu koordinieren. Sie haben einen Blick „auf das große Ganze“: einen Überblick über die notwendigen Schritte des Prozesses – auch hinsichtlich der zeitlichen Abfolge. Wie der Prozess Interkultureller Öffnung gemanagt wird und welche Maßnahmen auf welcher Ebene erfolgen müssen, ist Ihnen ebenso klar wie der Umgang mit eventuell auftretenden Konflikten und Hemmnissen. Sie sind souverän(er) im Umgang mit Pluralität und organisationaler Verantwortung.

**Methoden**

Wir legen besonderen Wert auf ein breites Spektrum an Methoden, da durch differenzierte Wissensvermittlung erfahrungsgemäß ein besserer Lernerfolg garantiert ist. Die Weiterbildung setzt deshalb auf folgenden Ebenen an:

- Lernen auf der Erfahrungsebene: Sie erleben Übungen selbst auf der Teilnehmendenebene
- Lernen auf der Anwenderebene: Sie reflektieren gemachte Erfahrungen und gewinnen so Rückschlüsse für die eigene Praxis
- Lernen durch Konzeption: Sie lernen, die Inhalte für Ihre eigene Organisation zu entwickeln und anzuwenden. Dafür bekommen sie Tipps für die praktische Umsetzung.
- Lernen durch Auswertung: Durch die Evaluierung von Materialien und Programmen werden Ihnen neue Perspektiven eröffnet und gemeinsam praktische Handlungsanweisungen erarbeitet.

**Methodisch-Didaktische Herangehensweise**

- Handlungsorientiert
- Zielgruppenorientiert
- Teilnehmende aktivierend (Arbeitsgruppen, Workshops, Kurzreferate, Präsentationen etc.)
- Prozessorientiert
- Praxisbezogen und transfersichernd (Fallbearbeitung durch kollegiale Beratung, Supervision etc.)
- Einsatz von Medien und unterschiedlichen Materialien
- Methodenwechsel

**Materialien zur Weiterbildung**

Alle Teilnehmenden erhalten für jedes Modul ein ausgearbeitetes Handout mit den wesentlichen Inhalten der Weiterbildung. Darüber hinaus werden in jedem Modul aktuelle Informationen und Materialien verteilt bzw. auf weiterführende Literatur und Links verwiesen. Die einzelnen Module werden von der Gruppe protokolliert, jede Person übernimmt dabei das Protokoll über einen halben Tag.

Durch die Teilnahme an der Weiterbildung bekommen Sie einen umfassenden Diversity-Ansatz präsentiert, der es Ihnen ermöglicht, auf kommende Herausforderungen in Ihrem Organisationsumfeld flexibel zu reagieren und eine Lernende Organisation zu etablieren. Diversity/Pluralität steht im Fokus, deshalb bietet sich eine Übertragung auf Diversity-Aspekte in der Praxis geradezu an. Wir stellen Ihnen erforderliche Maßnahmen und Instrumente für den Öffnungsprozess vor und Sie erhalten u.a. eine Zusammenstellung an planungsrelevanten Checklisten, Reflexionsbögen und Instrumenten, die Ihnen den Organisationsentwicklungsprozess näher bringen und Ihnen viel Zeit und Aufwand ersparen.

**Steckbrief zum Prozess Interkultureller Öffnung****Organisationsentwicklung - strukturelle Ebene**

Auf organisationaler Ebene bedarf es teilweise einer Neuausrichtung. Strukturelle Selbstverständlichkeiten und Arbeitsroutinen werden in Bezug auf Zugangsbarrieren und Potentiale hinterfragt, Leitbild und Ziele entwickelt.

**Personalentwicklung - persönliche und fachliche Ebene**

Weiterbildungen wie interkulturelle Trainings, Kommunikationstrainings, interkulturelle Teambuildingmaßnahmen und Supervision auf allen Ebenen steigern die Diversity-Kompetenzen, aber auch die Kommunikations- und Konfliktkompetenz der Mitarbeitenden. Zentrale Aufgabe der Personalentwicklung ist aber auch die Einstellung und der Einsatz von Mitarbeitenden: Stellenprofile können überprüft werden, spezifische Kenntnisse (z.B. Sprachen) werden an der richtigen Stelle genutzt.

**Projektmanagement - Prozessbegleitung**

Die erfolgreiche Implementierung des Diversity Managements für eine interkulturell geöffnete Organisation hängt von einem strukturierten Prozessmanagement ab. Es gilt nicht nur einen klaren Auftrag und verbindliche Ziele zu definieren, sondern auch Aufgaben und Rollen verbindlich zu planen und zu strukturieren sowie Maßnahmen und Ziele regelmäßig zu überprüfen. Führungskräften und prozessbegleitenden Personen kommt hier insbesondere die Aufgabe zu, den Überblick über den Gesamtprozess zu bewahren und die Koordination zwischen allen Beteiligten und relevanten Maßnahmen zu gewährleisten.

**Teilnahmebedingungen****Zielgruppe**

Interessierte aus Sachsen-Anhalt mit Vorwissen zu Diversity, z.B. durch den Besuch einer Fortbildung in den Bereichen „Anti-Rassismus“ oder „Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG)“ und „UN-Behindertenrechtskonvention“, „Change-Management“ oder „Interkulturelle Teamentwicklung“.

**Anzahl der Teilnehmenden**

Maximal 16 Personen

**Dauer der Weiterbildung**

Insgesamt 10 Tage (5 Module mit jeweils zwei aufeinanderfolgenden Tagen)

**Die Teilnahme ist für Sie kostenfrei.**

Reisekosten und andere Ausgaben für Unterkunft und Verpflegung können nicht erstattet werden. Sie werden von den Teilnehmenden eigenständig übernommen.

Wir übernehmen keine Garantie für die Durchführung des Weiterbildungsprogramms z.B. beim Ausfall von Veranstaltungen durch Verhinderung der Referentin oder des Referenten.

#### **Anmeldung und Anmeldeschluss**

Mit der schriftlichen Anmeldung per Email an Frau Vu Thi Hoang Ha ([vu.ha@lamsa.de](mailto:vu.ha@lamsa.de)) erkennen Sie die Teilnahmebedingungen verbindlich an.

Ihre Anmeldung ist verbindlich nach Eingang Ihres Fragebogens und Ihrer vollständigen Teilnahme am Assessment-Tag am 09.05.2018 von 10:00 Uhr bis 13:00 Uhr in Magdeburg.

Ihre Anmeldung zur Weiterbildung *Diversity-Beratung in der eigenen Organisation 2018* ist inklusive individuellem Fragebogen bis zum **22.05.2018** bei der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt, Schellingstr. 3-4, Magdeburg einzureichen. Die Bestätigung Ihrer Teilnahme an der Weiterbildung wird mit der personenbezogenen Qualifizierungsvereinbarung bis zum 01.06.2018 versandt. Es besteht kein Rechtsanspruch auf den Erhalt einer Zu- oder Absage mit dem genannten zeitlichen Vorlauf zur Veranstaltung.

Wir empfehlen Ihnen sich möglichst frühzeitig verbindlich anzumelden, da bei hoher Anfrage mehr Anmeldungen eingehen können, als wir Teilnahmeplätze zur Verfügung stehen und wir ggf. Bewerbende nach Zeitpunkt des Eingangs der Anmeldung ausgewählt werden.

#### **Assessment-Tag am 09.05.2018**

Der Assessment-Tag findet am 09.05.2018 von 10:00 Uhr bis 13:00 Uhr in Magdeburg statt. Am Assessment-Tag wird der Rahmen, die Modulinhalte und die Zertifizierungsvoraussetzungen der Weiterbildung *Diversity-Beratung in der eigenen Organisation 2018* vermittelt ebenso wie für die Weiterbildung *Kombi-Laufbahnberatung für Ehren- und Hauptamtliche 2018*. Sie lernen die diskriminierungskritische Haltung als Beraterin und Berater sowie Aspekte inkludierender Organisationsentwicklungsprinzipien kennen.

#### **Anwendungsbereiche nach der Weiterbildung**

(Arbeits-)Verwaltungen, Soziale Einrichtungen, Soziale Dienste, Kreisverbände, Wohlfahrtsverbände, Bildungseinrichtungen (Hochschulen, Universitäten)

## Qualifizierungen der Weiterbildungsleitungen

**Leah Carola Czollek**, Leiterin des Instituts *Social Justice und Diversity*. Sie studierte Rechtswissenschaften und Soziale Arbeit, ist Mediatorin, Supervisorin und Coach in eigener Praxis sowie freiberufliche Trainerin und Ausbilderin (Social Justice und Diversity) und Dozentin an verschiedenen Hochschulen (z.B. Alice-Salomon- Hochschule in Berlin, Fachhochschule Magdeburg). Ihre Lehr- und Forschungsschwerpunkte sind u.a.: Interkulturelle Mediation, Dialog, Interkulturalität, Social Justice, Diversity, Gender/Queer. Berlin. Nähere Informationen unter: [www.social-justice.eu](http://www.social-justice.eu) sowie unter: [www.czollek-consult.de](http://www.czollek-consult.de).

**Kerstin Engelhardt** von *SOCIUS Organisationsberatung gemeinnützige GmbH*. Kerstin Engelhardt ist Prozessberaterin im Förderprogramm *unternehmensWert:Mensch* in den Handlungsfeldern „Personalführung“, „Wissen und Kompetenz“, „Chancengleichheit & Diversity“, „Gesundheit“, Coach im Bundesprogramm „Demokratie Leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“, Systemischer Coach (artop-Institut an der Humboldt-Universität Berlin) und ihre Schwerpunkte liegen in der Organisationsberatung, im Coaching sowie in der Programm- und Prozessevaluation. Nähere Informationen unter: <https://socius.de>

**Nicola Kriesel** von *SOCIUS Organisationsberatung gemeinnützige GmbH*. Schwerpunktmäßig beschäftigt sich Nicola Kriesel mit Kommunikationsroutinen und -strategien in Teams. Dabei geht es oft um die Klärung von Konflikten, oder eingefahrenen Reaktionsmustern bei den involvierten Menschen. Als ausgebildete Volljuristin und Mediatorin ist ihr die Vermittlung in Konflikten vertraut. Dabei helfen ihr ihre Erfahrungen mit der Gewaltfreien Kommunikation, dem Prozess der Appreciative Inquiry, genauso wie Ihre Kenntnisse der Soziokratie. Sie ist Mitglied im Gender Diversity Fachverband für genderkompetente Bildung und Beratung e.V. Nähere Informationen unter: <https://socius.de>

**Gavin Theren**, AGSA-Projektkoordinator, Kompetenzbilanzierungs-Coach, Diversity-Berater und Mediator. Nähere Informationen unter:

<http://www.agsa.de/bereiche/integration-kooperation-kompetenzerwerb.html> und <http://www.sachsen-anhalt.netzwerk-iq.de/fuer-institutionen/servicestelle-iq-diskriminierungskritisches-diversity-und-interkulturelle-prozessbegleitung/>

**Ken Kupzok**, freiberuflicher Trainer der Erwachsenenbildung und Begleiter von Lern- und Veränderungsprozessen, Halle. Nähere Informationen unter: <http://vierfaeltig.de>

**Richard Häusler**, Dipl.-Soziologe, Geschäftsführer und Gesellschafter von *stratum consult GmbH*. Schwerpunkte u.a. CRS und Unternehmensberatung speziell für Non-Profit-Organisationen und öffentliche Strukturen. Nähere Informationen unter: <https://www.stratum-consult.de>

## Beraterische Grundhaltung der Trainerinnen/Ausbildnerinnen und Ausbilder/Trainer

Die beraterische Grundhaltung kann mit folgenden Begriffen gekennzeichnet werden: wertschätzend und gewinnend, unvoreingenommen und transparent, verlässlich und vertraulich, ergebnisoffen und lösungsorientiert, konfrontierend und akzeptierend, Distanz und Nähe wahrend sowie ressourcenorientiert und differenzsensibel. Der Prozess Interkultureller Orientierung/Öffnung versteht sich als Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) und systemische Prozessberatung. Die Persönlichkeiten aller am Prozess Beteiligten werden respektiert. Die Interventionen der PE/OE beziehen sich auf das Gesamtsystem, dessen Selbstverständnis, auf die Rollen im vorgegebenen System, dessen Kommunikation und Organisation. Insbesondere Feld- und Fachkenntnisse können zielführend eingebracht werden. Dies führt zu einer eigenen Expertise durch die Verbindung von Feld-, Fach- und Prozesskompetenz (Komplementärberatung).

### **Termine der Module der Weiterbildung „Diversity-Beraterin oder Diversity-Berater 2018“**

**Modul I** „Inklusion und Beteiligung als Chance in der Organisationsentwicklung und Diskriminierungskritisches Diversity in der strategischen Organisationsentwicklung“  
vom 25. bis 26. Juni 2018

**Modul II** „Einführung in Wirkungsmechanismen in der eigenen Organisation“  
vom 13. bis 14. August 2018

**Modul III** „Profil und Rolle der Diversity-Beraterin und des Diversity-Beraters: Einführung des Diversity-Ansatzes mit Social Justice, Diversity-Kompetenzen: Pluralitätskompetenz, Unsicherheitskompetenz und Ambiguitätskompetenz“ vom 20. bis 21. September 2018

**Modul IV** „Veränderungsmoderation“  
vom 22. bis 23. Oktober 2018

**Modul V** „Kollegiale Beratung, Netzwerkstrukturen und Prozesse Personalentwicklung und Organisationsentwicklung in eigener Organisation“  
vom 04. bis 05. Dezember 2018

### **Zertifikat**

Die Verleihung des Zertifikats als Diversity-Beraterin oder Diversity-Berater setzt die Anwesenheit bei allen Modulen (Gesamtumfang 10 Tage) mit maximal einem Fehltag voraus. Bei der Anwesenheitsliste werden halbe Anwesenheitstage der Kursteilnehmenden mit den Unterschriften der Referentinnen und Referenten markiert und entsprechend als halbe Anwesenheitstag gezählt. Das Zertifikat, welches den erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung dokumentiert, kann ausschließlich bei einer Mindestanwesenheit von 9 Weiterbildungstagen zusätzlich zu den weiteren Zertifikatsbedingungen verliehen werden. Das Zertifikat berechtigt zum professionellen Handeln in eigener Organisation als Ansprechperson für Diversity-Fragen und als Multiplikatorin/Multiplikator. Berufliche Ansprüche können mit dem Zertifikat an Projektträger nicht geltend gemacht werden.