

An alle
Interessierten der Weiterbildung
„Diversity-Beraterin / Diversity-Berater“

Servicestelle „Interkulturelle
Orientierung / Öffnung,
Antidiskriminierung und
Diversity“

**Auslandsgesellschaft
Sachsen-Anhalt e.V.**
Schellingstr. 3-4
39104 Magdeburg
Tel.: +49 (0)391 5371-201
Fax: +49 (0)391 5371-229

www.agsa.de
www.sachsen-anhalt.netzwerk-
iq.de

Ansprechpartner/-in	Telefon	E-Mail	Datum
Brigitte Lawson	+49 (0)391 5371-201	integration@agsa.de	6. Juli 2017



Modulare Weiterbildung „Diversity-Beraterinnen und Berater“

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 der jeweiligen Institution erhalten.

Wie initiiert und steuert eine Organisation oder eine Organisationseinheit auf Führungsebene einen so grundlegenden Organisationsentwicklungsprozess? Auf welchen Ebenen setzt man mit welchen Maßnahmen an?

In der angebotenen Weiterbildung werden Ansätze diskriminierungskritisches Diversity und Interkulturelle Öffnung systematisch zusammengeführt und Gemeinsamkeiten für die Organisationsentwicklung werden herausgearbeitet.

Sie lernen

Als „Diversity-Beraterinnen und Berater“ verfügen Sie am Ende der Weiterbildung über einen professionellen Rahmen, der es Ihnen ermöglicht, Prozesse der interkulturellen Öffnung und Implementierung von einem Prozess eigenständig zu initiieren und zu koordinieren. Sie haben einen Überblick über die notwendigen Schritte im Prozess – auch im Hinblick auf ihre zeitliche Abfolge – und einen Blick „auf das große Ganze“. Wie der Prozess Interkultureller Öffnung gemanagt 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 Transkulturalität und organisationaler Verantwortung. In Verknüpfung mit der strukturellen Organisation und Umsetzung von Veränderungsprozessen erweitern Sie zudem Ihre

Träger im IQ Netzwerk
Sachsen-Anhalt sind:

Auslandsgesellschaft Sachsen-
Anhalt e.V.

AWO SPI Soziale Stadt und
Land Entwicklungsgesellschaft
mbH

Caritasverband für das Bistum
Magdeburg e.V.

DAA Deutsche Angestellten-
Akademie GmbH

Europäisches Bildungswerk für
Beruf und Gesellschaft gGmbH

IHK Bildungszentrum Halle-
Dessau GmbH

Institut für Berufspädagogik
e.V.

Jugendwerkstatt „Frohe
Zukunft“ Halle-Saalekreis e.V.

Landesnetzwerk
Migrantenorganisationen
Sachsen-Anhalt e.V.

METOP GmbH

Kompetenzen im Hinblick auf diskriminierungskritisches Diversity, im Umgang in Konfliktsituationen sowie in der Analyse und dem Abbau von Barrieren innerhalb der eigenen Organisation. Sie erhalten Einblick in die Kommunikationsmethode der Mahloquet und kollegiale Fallberatung die es Ihnen in Ihrer Organisation ermöglichen aktiven Perspektivwechsel anzuregen und Differenzsensibilität bei Mitarbeitenden zu befördern.

Mit diesem Methodenspektrum können Sie Ihre Organisation aktiv bei Entwicklung und Umsetzung der interkulturellen Öffnung begleiten.

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 Teilnehmenebene
- 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 anzuwenden und entwickeln eine konkrete Maßnahme für IKOE-Prozess. Dabei bekommen sie Tipps für die praktische Umsetzung
- Lernen durch Auswertung: Durch die Evaluierung von Materialien und Programmen werden Ihnen neue Perspektiven eröffnet und gemeinsam werden praktische Handlungsanweisungen erarbeitet

Methodisch-Didaktisch

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

Beraterische Grundhaltung der Trainerinnen und Trainer/Ausbildnerinnen und Ausbildner

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).

Qualifizierungen der Weiterbildungsleitung

- 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 sowie unter: www.czollek-consult.de.
- Ken Kupzok, Freiberuflicher Trainer der Erwachsenenbildung und Begleiter von Lern- und Veränderungsprozessen, Halle. Nähere Informationen unter: <http://vierfältig.de>
- Gavin Theren, AGSA-Projektkoordinator, Diversity-Berater und Mediator. Nähere Informationen unter:
<http://www.agsa.de/bereiche/integration-kooperation-kompetenzerwerb.html>
<http://www.sachsen-anhalt.netzwerk-iq.de/interkulturellnord.html>

Dauer der Weiterbildung: fünf Tage

Anzahl der Teilnehmenden: 12

Termine der Module:

Modul I 25.-26.09.2017 09:00-16:00 Uhr	<i>Roncalli-Haus Magdeburg,</i> Max-Josef-Metzger-Str. 12/13 39104 Magdeburg
Modul II 05.-06.10.2017 09:00-16:00 Uhr	<i>einewelt haus Magdeburg, Saal</i> Schellingstraße 3-4 39104 Magdeburg
Modul III 08.11.2017 09:00-16:00 Uhr	<i>Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration</i> <i>Sachsen-Anhalt</i> Turmschanzenstr. 25 39114 Magdeburg

„Es geht darum, den Lernprozess zusammen mit den Teilnehmenden so zu steuern, dass trotz unterschiedlicher Vorerfahrungen für alle Beteiligten ein Lernzuwachs stattfindet“.

Modul I – (25.-26.09.2017)

1. Grundlagen

- Migration und Integration in Einwanderungsgesellschaft: Aktuelle Herausforderungen und zentrale Perspektiven kommunaler Integrationsarbeit
- Prozess Interkultureller Orientierung und Öffnung
- Inklusion/Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziele: Zentrale Perspektiven kommunaler Integrationsarbeit im Dreiklang: Kommunales Integrationsmanagement, Willkommens- und Anerkennungskultur, Interkulturelle Diversity/Orientierung/Öffnung; Schaffung einheitlicher Hintergrundinformation und Sprache, fachliche Konzeptqualität, Wertschätzung des Prinzips „vom spontanen Willkommenskultur zur nachhaltigen Anerkennungskultur“, hierzu abgestimmtes Handeln

Infokasten: Kommunales Integrationsmanagement

- Vom Sonderthema zu einer allgemeinen zentralen Herausforderung
- Von der Projektarbeit zur Gesamtkonzeption
- Von der Unverbindlichkeit zur strukturellen Verankerung
- Von der Ressortpolitik zur Querschnittsaufgabe

=> Integrationsmanagement bedeutet Führungsverantwortung

2. Organisations- und Strukturbezogene Analyse

- Wurzeln der Willkommens- und Anerkennungskultur: *Wirtschaftspolitisch* (Demographischer Wandel, Fachkräftebedarf, Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften für Wirtschaft und Wissenschaft)/ *Gesellschaftspolitisch* (Wertschätzung von Vielfalt, Netzwerkarbeit (z.B. Haupt- und Ehrenamt, Zivilgesellschaft und Land/Landkreis/Kommune, differenzsensible und diskriminierungskritische Haltung), Anerkennung der Leistungen der Migrantenorganisationen etc.)
- IST/SOLL Analyse der eigenen Organisation (Sterndiagrammanalyse nach Dr. Hubertus Schröder) und Umgang mit veränderten Rahmenbedingungen

Ziel: Ausarbeitung zentraler erreichten Meilensteine/Erfolge und offene Barrieren/Herausforderungen/Risiken, mit Blick auf jährliche vereinbarte Zielsetzungen
Definition von Steuerungs- und Einflussmöglichkeiten im Prozess IKOE, Anwendung von Analyseinstrumenten, Checkliste zur IST/SOLL Analyse der eigenen Organisation

3. Profil Diversity-Beraterin und -Berater

a. Aufgabenprofil Diversity-Beraterin und -Berater

- Im eigenen Haus
- Im Schnittstellenmanagement im kommunalen Kontext

Ziel: Klärung von Aufgaben, Chancen und Abstimmungen für die praktische Arbeit

Begrenzte Ressourcen - Warum eigene Diversity-Beraterin und -Berater in Organisation/Behörde?

- Aktuelle Herausforderungen offensiv nutzen.
- Verantwortung bei den Fachbereichen lassen.
- Strukturiertes und planmäßiges Vorgehen anstreben.
- Beteiligung der Betroffenen sicherstellen.
- Bündnispartnerinnen und Bündnispartnerpartner/Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter/Kümmerinnen und Kümmerer/Fürsprecherinnen und Fürsprecher gewinnen.
- Unterstützung von außen suchen (Netzwerke, Beratung).
- Netzwerkarbeit stärken.
- Vielfalt gestalten und Landkreis Stendal als Leuchtturm in Sachsen-Anhalt.
- Demographie ausgleichen.
- Chancen wahrnehmen.
- Risiken geringhalten.

= > Zentrale (kommunale) Zukunftsaufgabe!

=> Landespolitische Unterstützung!

Modul II – (05.-06.10.2017)

Referentin: Leah Carola Czollek

1. Diversity im institutionellen Kontext – Differenzsensible Kommunikation/Beratung

Inhaltliche Schwerpunkte

- a) Dimensionen des diskriminierungskritischen Diversity und Social Justice
- b) Interkulturelle Öffnung, interkulturelle Kompetenzen im Kontext von Diversity
- c) Rechtliche Grundlagen
- d) Diversitygerechte Beratung als diskriminierungskritische Beratung im Kontext von Interkultureller Öffnung und Implementierung von Diversity
- e) Profilschärfung der Rolle/Funktion Diversity-Beraterin und Berater
- f) Qualitätsmerkmale der Diversity-Beraterin und des Diversity-Beraters:
 - Anerkennende Kommunikation
 - Umgang mit Konflikten (z.B. Teams/ bei Beratungssetting)
 - Umgang mit der Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Menschen (Möglichkeiten und Grenzen)
 - Umgang mit traumatisierten Personen als Ansprechpersonen der Institutionen
- g) Resilienz im beruflichen Alltag
 - Spagat zwischen Anspruch und Realität
 - Verschiedene Tools

Ziele:

Für die Teilnehmenden

- Vertiefung und Kennenlernen der oben angegebenen Themenbereiche
- Professionalisierung der Rolle als Diversity-Beraterin und -Beraters

Für die Organisation und Kommune

- Nachhaltige Implementierung in Organisation und Kommune
- Indikatoren für Wirkungsüberprüfung
- Strategien für langfristige Verortung Diversity-Beraterin und -Beraters im eigenen Haus

Modul III – (08.11.2017)

1. Kollegiale Beratung/Kommunale Netzwerke

- Fallbezogene kollegiale Beratung
- Schnittstellenmanagement
- Aspekte von Change- und Wissensmanagement

Ziel: Verortung von Synergien und Co-Working Atmosphäre in der (inter-)institutionellen Zusammenarbeit

2. Evaluation

- Evaluation der Qualifizierung