



Vielfalt mit allen Sinnen – Der DiversityParcours®

Wie bringt man einen erfolgreichen Topmanager dazu, sich mit den Karriere-chancen seiner kürzlich Mutter gewordenen Kollegin auseinanderzusetzen? Und was muss passieren, damit sich ein gestandener Staplerfahrer Gedanken macht, wie es wohl einem schwulen Kollegen gehen könnte, der aus Angst vor den Reaktionen in der Firma nichts über sein Privatleben erzählen kann?

Das kann nur der DiversityParcours® – eine Mischung aus Wanderausstellung, Infotankstelle, Experimentierfeld, Spielwiese, Denkoase und Ideenschmiede. Das Thema „Diversity“, das heißt personelle Vielfalt in Organisationen, wird dabei in unterschiedlichen Stationen beleuchtet. So können alle Beschäftigten beispielsweise in ihrer Mittagspause durch die Welt der Vielfalt reisen, die Eindrücke mit zurück an ihren Arbeitsplatz nehmen und, wenn sie möchten, einfach wiederkommen und eine oder alle Stationen noch einmal durchlaufen.

In den einzelnen Stationen geht es zum Beispiel um:

- **Schubladendenken** – Stereotypisierung und Vorurteile hinterfragen
- **Entdeckungsreise** – Die Vielfalt in sich selbst, im Team und in der Organisation erkennen
- **Perspektivenwechsel** – Sich in die, die anders sind, hineinversetzen
- **Zusammenspiel** – Mit vielfältigen Menschen interagieren
- **Sprachfähigkeit** – Fundiertes Wissen über Diversity gewinnen

Die Zielsetzung des DiversityParcours® ist es, zu emotionalisieren, zu informieren, Begeisterung für Vielfalt zu wecken, Selbsterfahrung zu ermöglichen, Bewusstsein zu schaffen und so Horizonte zu erweitern.

Als Werkzeuge dienen sowohl klassisch-didaktische als auch kreativ-künstlerische Mittel. Die Palette reicht von grafisch aufbereiteten Infotafeln, Geschichten erzählenden Audiostationen oder digitalen Elementen zum Durchklicken bis hin zu sozialem Lernen, interaktiven Spielideen und Klangexperimenten. Gerade diese Mischung schafft bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern die bleibenden Eindrücke, die es braucht, um wirklich etwas in den Köpfen zu bewegen.





Mehr als nur ein Lernzirkel – die Potenziale des DiversityParcours®

Im DiversityParcours® ist jede Station eine Welt für sich, die unterschiedliche Sinne anspricht, Gedanken auslöst und Stimmungen erzeugt. Welche dies sind, bestimmen zum einen die jeweiligen Lernziele, zum anderen die kreativen Köpfe, die für jede Station kleine Projekte realisieren. Das schöpferische Potenzial des DiversityParcours® liegt daher in der interdisziplinären Zusammenarbeit von Designern, Schauspielern, Schreibern, App-Entwicklern, Sounddesignern, Komponisten, Messebauern, Tüftlern, Kommunikationsexperten und vielen anderen, die mit Leidenschaft ihre unterschiedlichen Ideen und Blickwinkel einbringen. Vielfalt ist bei uns somit Programm.

Den Begriff „Kreativität“ nehmen wir wörtlich: durch die unerwartete Kombination von Bekanntem schaffen wir etwas Neues, wobei der Schaffensprozess nicht endet, wenn der letzte Teilnehmer den DiversityParcours® durchlaufen

hat. Der DiversityParcours® kann das System „Organisation“ in Bewegung bringen und etwas verändern – zunächst die Wahrnehmungen von Einzelpersonen, dann ihren Umgang miteinander und vielleicht sogar Strukturen und Kulturen. Der DiversityParcours® ist ein kleiner Stein, der viel ins Rollen bringt.

Erfahrungen über das Ausmaß an möglichen Veränderungen durch klassische Parcours oder Lernzirkel gibt es bislang nicht. Im Kontext von Beratung, Weiterbildung oder Veränderungsprozessen werden diese Herangehensweisen kaum genutzt, schon gar nicht in der unkonventionellen Kombination aus Kunst und „klassischer“ Didaktik. Wir gehen jedoch davon aus, dass die Wirkung völlig anders sein wird als bei herkömmlichen Verfahren zur Organisationsentwicklung, da der DiversityParcours® sich in das kollektive Gedächtnis einer Organisation einprägen wird und gerade durch seine Andersartigkeit großes Interesse für das Thema erzeugen kann.

Diversity und Diversity Management sind in vielen Organisationen durch den demografischen Wandel, die Globalisierung und den gesellschaftlichen Wertewandel bereits als Thema präsent. Anders als Diversity Trainings, deren direkten Sinn und Bedeutung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre praktische Arbeit häufig nicht erkennen und die hohe Kosten verursachen, weil sie viele Personalressourcen binden, spricht der DiversityParcours® alle direkt an – auf die Art und Weise, für die sie persönlich offen sind.

Neugierde statt Verpflichtung bringt Menschen in Organisationen dazu, sich spielerisch-kreativ mit dem Thema auseinander zu setzen und seine Relevanz individuell zu erfahren. Mit einem geringen Zeitaufwand für jeden Einzelnen und vergleichsweise niedrigen Kosten kann die Organisation komplett mit dem Thema „Diversity“ durchdrungen werden. Das schafft die Basis und die notwendige Offenheit, sich weiter mit Vielfalt in der eigenen Organisation zu befassen – was auf rein kognitivem Weg möglicherweise nicht erreicht werden könnte.



Die 5 Stationen des DiversityParcours®

Station 1 – Schubladendenken

Einer der folgenreichsten psychologischen Mechanismen in der Interaktion mit Menschen, die „anders“ sind, ist Stereotypisierung oder kurz: Schubladendenken. Aus Schubladendenken resultieren im schlimmsten Fall Vorurteile und Diskriminierung, was die Zusammenarbeit lähmt und Potenziale ungenutzt lässt. Die erste Station des DiversityParcours® sensibilisiert daher auf verblüffend einfache Weise für den Mechanismus des Schubladendenkens. Lebensgroße Figuren, die die Silhouetten von verschiedenen Personen zeigen, verleiten dazu, Stereotypen abzurufen: Die Person im Rollstuhl, hilflos und eingeschränkt, die Frau im Kostüm, auf Äußerlichkeiten bedacht und technisch unbegabt, der ältere Mitarbeiter, unmotiviert und nicht mehr lernfähig. Die Botschaft ist jedoch: es lohnt sich, genauer hinzusehen beziehungsweise hinzuhören. An den Hörstationen beginnen die Figuren zu sprechen und erzählen Überraschendes über sich, das so gar nicht in gängige Klischees passt.

Durchlaufzeit: ca. 15 Minuten

Station 2 – Entdecke die Vielfalt in Dir

Jeder Mensch ist vielfältig, das ist die Botschaft der zweiten Station, die nur einzeln bedient werden kann. Das zentrale Medium ist ein iPad mit einer speziell programmierten App, die die individuelle Vielfalt erfahrbar macht.

Individuelle Vielfältigkeit – das heißt vor allem das Zugehörigkeitsgefühl zu unterschiedlichen Gruppen und die Zuschreibung bestimmter Gruppenzugehörigkeiten durch andere. Beides führt dazu, dass Menschen – nicht nur in der Arbeitswelt – unterschiedlich miteinander umgehen. Ausschlaggebend dafür ist, ob sie sich der gleichen Gruppe zugehörig fühlen oder nicht. Unsere Gruppenzugehörigkeiten beeinflussen, wie wir selbst andere Menschen sehen, wie wir sie behandeln und wie wir durch sie auf Andere wirken. All diese Effekte lassen sich mit Hilfe der DiversityApp entdecken.

Durchlaufzeit: ca. 15 Minuten



Station 3 – DiverSophia

Die dritte Station liefert umfassendes Wissen zu Diversity und den so genannten „Kerndimensionen“, das heißt Altersvielfalt, Geschlecht und Geschlechterrollen, Kultur und Weltanschauung, individueller Lebensentwurf, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie sexuelle Orientierung.

Mehrere Themenwände, die jede für sich eine eigene kleine Welt erschaffen, nehmen die Betrachterinnen und Betrachter an die Hand und reisen mit ihnen durch die jeweilige Themenwelt. Die Sprache von Farben, Formen, Grafiken und Bildern macht es leicht, die Inhalte schnell zu erfassen und Hintergrundwissen zu vertiefen.

Durchlaufzeit: je nach Wissensdurst ca. 15-20 Minuten



Station 4 – DiversityTeamComposer

Diversity in Teams ist das Thema der vierten Station. Ob heterogene Teams gut „zusammen schwingen“ hängt von mehreren Faktoren ab. An einem Multitouch-Tisch werden unterschiedliche Teammitglieder über Spielsteine in unterschiedlichen Farben, Formen und Größen dargestellt, und jeder Spielstein erzeugt einen eigenen Klang. Je nach Kombination – oder Komposition – verändert sich der Klang und damit das Empfinden dafür, ob das Team optimal zusammengestellt ist: In bunt gemischten Teams muss die Balance zwischen Ähnlichkeit und Unterschiedlichkeit stimmen. Nur dann entsteht eine harmonische Zusammenarbeit mit dem perfekten Groove.

Der Clou: Das Instrument ist im Team interaktiv bedienbar. Damit wird der Teameffekt nicht nur in der Simulation, sondern auch in der Realität spürbar.

Durchlaufzeit: je nach „Spielfreude“ ca. 10-15 Minuten





Das DiversityLab zeigt auf einen Blick einen Ausschnitt der Vielfalt der eigenen Organisation und regt so dazu an, Mehrheits- und Minderheitsverhältnisse zu hinterfragen. Zum anderen bringt es die Organisation in Bewegung und verändert die Kultur einen kleinen Schritt in Richtung Offenheit und Wertschätzung von Diversity – ein Experiment mit ungeahnten Folgen.

Durchlaufzeit: ca. 15 Minuten, je nach „Kontaktfreude“ bei den Begegnungen in Folge bis zu mehreren Stunden

Station 5 – DiversityLab

Das DiversityLab ist ein Experimentierfeld, das Mitglieder aus Mehrheiten- und Minderheitengruppen einer Organisation zusammenbringt. In einem überdimensionalen „Labor“ können experimentierfreudige Parcours-Nutzerinnen und Nutzer Gruppenzugehörigkeiten sichtbar werden lassen, die im Unternehmensalltag bedeutsam sind – die „ITler“, die „alten Hasen“, die „türkische Community“ oder die „Führungsfrauen“. Hierzu werfen sie Kugeln in riesige „Reagenzgläser“, so dass der Füllstand des Glases die Größe der Gruppe anzeigt. In einem zweiten Schritt geht es darum, dass sie mit einem Mitglied einer anderen, ihnen eher fremden Gruppe in Kontakt treten und miteinander Zeit verbringen. Dazu ziehen sie eine Kugel aus dem entsprechenden Reagenzglas und finden darin eingeschlossen die Kontaktdaten ihrer Interaktionspartnerin oder ihres Interaktionspartners. Eine Idee für eine gemeinsame Aktivität, zum Beispiel ein Sudoku lösen, liefert ein Dreh am Aktions-Glücksrad.





Optionale Zusatzstationen – Wenn's noch ein bisschen mehr sein darf

Die fünf Basisstationen sind so konzipiert, dass sie die Themen „Diversity auf individueller Ebene“, „Diversity auf Teamebene“ und „Diversity auf organisationaler Ebene“, die psychologischen Wirkmechanismen von Diversity sowie die so genannten „Kerndimensionen“ abdecken. Der DiversityParcours® kann jedoch auch noch um mehrere Schwerpunktthemen erweitert werden.

Station 6 – Im Körper eines Anderen

Wie fühlt es sich an, alt oder körperlich eingeschränkt zu sein? An dieser Station werden unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung gestellt, in einen anderen Körper zu schlüpfen. Vom Alterssimulationsanzug über den Rollstuhl bis hin zum Büroalltag von Kleinwüchsigen – der Phantasie sind hier keine Grenzen gesetzt.

Durchlaufzeit: 30-40 Minuten

Station 7 – Im Labyrinth der Chancengleichheit

Nicht alle haben die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Oft reichen der Name, das Geschlecht oder das Alter aus, um bei Einstellungsprozessen oder Beförderungen von vorneherein durch das Raster zu fallen. Wie fühlt es sich an, aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe benachteiligt zu sein? Das „Labyrinth der Chancengleichheit“ zeigt dies auf spielerische Art und Weise.

Durchlaufzeit: 20-30 Minuten

Station 8 – Your life is my life

Wie wäre es, wenn mein Leben ein anderes wäre? Wer sich diese Frage noch nicht gestellt hat, stellt sie sich an dieser Station. Plötzlich homosexuell zu sein, pflegebedürftige Angehörige zu betreuen, zum Workaholic zu mutieren oder als Muslim zu leben – Bluescreen, Fotomontage oder weitere Techniken der Bildfreistellung machen es möglich.

Durchlaufzeit: 20-30 Minuten

Gerne gehen wir auf Ihre spezifischen Bedarfe ein und entwickeln weitere Stationen, die aktuelle Herausforderungen oder Besonderheiten Ihrer Organisation aufgreifen. Themen hierfür könnten sein:

- **Monokultur** – Die Gefahren von Homogenität als Ideal in Organisationen
- **Business Case** – Die wirtschaftlichen Potenziale von Vielfalt
- **Vielfältige Sichtweisen** – Diversity als Aspekt bei der Produktentwicklung
- **Ambiguitätstoleranz** – Das „Andere“ akzeptieren lernen
- **uvm.**

Die Basis- und Zusatzstationen passen wir ebenfalls individuell an die Diversity-Situation Ihrer Organisation an und versehen sie – dort wo es möglich ist – mit Ihrem Firmenlogo oder anderen Elementen Ihres Corporate Designs.

Grenzenlos flexibel – die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten des DiversityParcours®

Stellen Sie Ihr individuelles Setting zusammen

Gerade wenn Ihre Organisation erst am Anfang der Beschäftigung mit dem Thema Diversity steht, macht es Sinn, den gesamten DiversityParcours® mit seinen fünf Basisstationen zum Einsatz zu bringen. Die Erfahrungen unserer Kunden zeigen außerdem, dass eine längere Präsenz optimal ist, um alle Beschäftigten zu erreichen. Auch wenn sich Mitarbeitende beispielsweise gerade im Urlaub oder auf Geschäftsreise befinden, können sie nach ihrer Rückkehr den DiversityParcours® immer noch durchlaufen. Und: das „Objekt der Neugierde“ wird so zum immer wiederkehrenden Gesprächsthema und bleibt keine Eintagsfliege.

Was jedoch, wenn Sie darüber nachdenken, den DiversityParcours® nur für eine zweitägige Führungskräfteveranstaltung einzusetzen oder eine Aktionswoche mit einer einzelnen Parcours-Station aufzupeppen? Auch das ist selbstverständlich möglich! Ob nur die Silhouetten aus Station 1 für eine Weile Ihr Foyer zieren sollen, ob das iPad mit der DiversityApp ein internes Diversity-Training unterstützen könnte, ob Sie die Diversity-Infos aus DiverSophia Ihren Beschäftigten in Buchform zum Diversity-Tag schenken wollen, ob der DiversityTeam-Composer mit einem DJ (DiversityJongleur) Ihr Sommerfest aufmischen soll oder ob Sie das DiversityLab auf Ihrer Führungskräfteetagung zum Speed-Dating umfunktionieren möchten – fragen Sie uns! Wir haben immer kreative Ideen und die passenden Lösungen zur Umsetzung.





Verankern Sie das Bewusstsein für Diversity nachhaltig

Im Stress des Tagesgeschäfts verblassen selbst die stärksten Eindrücke des DiversityParcours® nach einer Weile. Dem entgegenwirken können Sie mit unseren Auswertungsworkshops. Sie verankern die gemachten Erfahrungen nachhaltig und helfen dabei, die gewonnenen Erkenntnisse aktiv auf das eigene Arbeitsumfeld zu übertragen.

Hierfür erhalten die Teilnehmenden im Vorfeld einen Reflektionsbogen, den sie beim Durchlaufen des DiversityParcours® ausfüllen. Die Notizen werten sie dann in einem Workshop von drei oder vier Stunden gemeinsam aus. Sie diskutieren, welche Aspekte von Diversity aus ihrer Sicht im Unternehmen besonders relevant sind und entwickeln erste Schritte, um auch in der eigenen Arbeit davon zu profitieren.

Wenn Sie Ihre Führungskräfte nicht nur sensibilisieren, sondern auch für den professionellen Umgang mit vielfältigen Beschäftigten qualifizieren möchten, lassen sich DiversityParcours® und Auswertungsworkshop noch mit einer zusätzlichen Trainingseinheit „Diversity-bewusst Führen“ kombinieren. Hier liegt der Fokus dann ganz konkret auf der Analyse des bisherigen Führungsverhaltens, der Diskussion von Fallbeispielen und den Aufgabenfeldern für diversity-bewusste Führungskräfte.

Da die Sensibilisierung bereits im Vorfeld erfolgt ist, reichen für eine effektive Trainingseinheit drei bis vier Stunden aus. Etwas zeitlicher Abstand zum Auswertungsworkshop ist dabei durchaus wünschenswert, um bereits von ersten Erfahrungen profitieren zu können. So machen Sie Ihre Führungskräfte Schritt für Schritt mit dem Thema Diversity vertraut – in kleinen Häppchen, die sich gut in den Führungsalltag einbauen lassen.



Über das Institut für Diversity Management

Das Institut für Diversity Management ist der Anbieter neuer Konzepte für das Management personeller Vielfalt. Wir unterstützen Unternehmen, Non-Profit-Organisationen, Verwaltungen und Hochschulen mit Beratung, Training und innovativen Lösungen bei ihrer Entwicklung zu einer diversity-bewussten Organisation. Mit bunten Belegschaften wollen wir unsere Kunden im demografischen Wandel zukunftsfähig machen.

Unsere Angebotspalette reicht von maßgeschneiderten Gesamtpaketen bis hin zum Einzelbaustein für Ihren konkreten Bedarf. Strategien und Maßnahmen führen wir gemeinsam mit Ihnen ein, setzen sie um und begleiten Sie dabei, angestoßene Veränderungen nachhaltig zu verankern.

Ganzheitlichkeit und Werteorientierung prägen unseren Blick auf Organisationen und die Menschen, die darin arbeiten. Daneben ist uns die betriebswirtschaftliche Ausrichtung Ihres Diversity Managements besonders wichtig. Daher beraten wir auf Basis gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse und entwickeln unsere Konzepte und Trainings mit dem Fokus auf Ihre unternehmerischen Ziele.

Wir sind Unterzeichner der Charta der Vielfalt, einer deutschlandweiten Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen.



Das Diversity-Verständnis des Instituts für Diversity Management

Unser Verständnis von Diversity beruht auf fundierten wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Sozialpsychologie und beschränkt sich nicht nur auf die Betrachtung der häufig zitierten „Kerndimensionen“ Alter, Gender, kultureller Hintergrund, Religion, sexuelle Orientierung und Behinderung. Hierbei besteht die Gefahr, das Thema auf Minderheitengruppen zu beschränken. Diversity betrifft jedoch jeden Menschen und muss daher sowohl auf individueller Ebene, auf der Ebene des Teams und auf organisationaler Ebene betrachtet werden.

Jede Person ist vielfältig, denn wir alle tragen unterschiedliche Facetten in uns und sind dadurch einzigartig. Je nach Situation definieren wir uns über verschiedene Rollen und Identitäten. Wird diese Einzigartigkeit jedoch zu wenig beachtet und werden bei Menschen nur eine oder wenige besonders offensichtliche Eigenschaften gesehen, gehen wesentliche Stärken und Kompetenzen verloren. Wird Einzigartigkeit hingegen wertgeschätzt, kann dies die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft jedes Einzelnen steigern.



Die Einzigartigkeit des Individuums

Die zweite Ebene ist die der Gruppe. Die Vielfältigkeit von Teams und Arbeitsgruppen hängt von ihrer Zusammensetzung ab: Sie können „nicht vielfältig“, „in einigen Aspekten vielfältig“ oder auch „sehr vielfältig“ sein. Dies kann sich je nach Aufgabe oder Dauer der Zusammenarbeit positiv wie negativ auf die Arbeitsleistung des Teams auswirken.



■ Controller
 ■ Fertigungsplaner
 ■ Ingenieur
 ■ Konstrukteur
 ■ Einkäufer

Heterogenität in Teams

Aus der Perspektive einer Organisation lassen sich Personen aufgrund von ähnlichen Rollen und Eigenschaften zu bestimmten Gruppen zusammenfassen, von denen einige möglicherweise dominieren, andere eher unbemerkt bleiben. Je besser es eine Organisation schafft, dass alle Gruppen gleichermaßen anerkannt sind und gleiche Chancen haben, desto mehr setzen sich diese auch für ihre Organisation und deren Ziele ein.



■ Frau

■ Vater

Unterschiedliche Gruppen in Organisationen

Ergänzende Angebote für das Management personeller Vielfalt

Situationsanalysen

- Umfassende Bedarfsanalysen
- Mitarbeiterbefragungen zur Diversity-Kultur
- Personalstrukturanalysen
- MaßnahmenCheck-ups
- Diversity Management Assessment

Strategische Steuerung

- Entwicklung eines Business Case für das Diversity Management
- Entwicklung von Diversity Grundsätzen
- Einbindung von Diversity in Leitbild und Führungsgrundsätze
- Definition der strategischen Ausrichtung des Diversity Managements
- Entwicklung einer Diversity BSC (Balanced Scorecard)
- Evaluation von Maßnahmen des Diversity Managements
- Entwicklung einer diversity-bewussten Personalstrategie

Strukturelle Verankerung

- Einführung eines integrierten Diversity Managements
- Verankerung einer Aufbaustruktur für das Diversity Management
- Gestaltung der Prozesse des Diversity Managements
- Gezielte Nutzung von Diversity für Produkte und Dienstleistungen
- Diversity Mainstreaming der (Personal-)Prozesse
- Entwicklung und Betreuung von Mitarbeiternetzwerken
- Begleitung von Mentoring-Programmen

Sensibilisierung und Training

- Der DiversityParcours® bei Ihnen zu Gast
- Sensibilisierungstrainings für Diversity
- Trainingsreihe „Kompetent für die Dimensionen von Diversity“
- Teamentwicklung für heterogene Teams
- Kurzworkshops und Informationsveranstaltungen
- Interaktives Dialogforum „Vielfalt im Fokus“
- Entwicklung einer Kommunikationsstrategie für das Diversity Management
- Konzeption und Durchführung von Events oder des jährlichen Diversity-Tags

Unterstützung für Führungskräfte & Co.

- Diversity Management Tools für unterschiedliche Zielgruppen (Personalmanagerinnen und -manager, Betriebsräte, ...)
- Diversity Trainings und Coaching für Führungskräfte
- Vorträge für das Top-Management
- Qualifizierung „Diversity-bewusst Führen“
- Workshopmoderation für interne Akteure des Diversity Managements
- Coaching für Diversity Beauftragte
- Ausbildung zum/r zertifizierten DiversityManager/in

Diversity Dimensionen und Schwerpunktthemen

- Gender Management
- Interkulturelles Management und Willkommenskultur
- Demografie und Age Diversity Management
- Körperliche und geistige Fähigkeiten und Disability Management
- Maßnahmen zum Thema „Sexuelle Identität“
- Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung

Details unter www.diversity-institut.de

INSTITUT FÜR
DIVERSITY
MANAGEMENT



Ihre Ansprechpartnerin

Kathrin S. Trump
Mitglied der Institutsleitung

info@diversity-institut.de
www.diversity-institut.de

Im Tiefen Tal 6A
91126 Schwabach
Tel.: 09122-832 90 94
Fax: 09122-868 71

Davenportplatz 19
67663 Kaiserslautern
Tel.: 0631-414 09 01
Fax: 0631-414 09 02