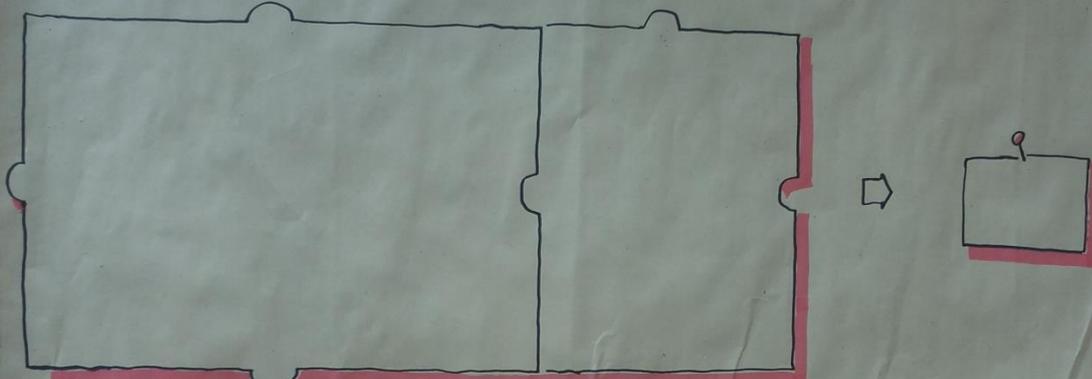


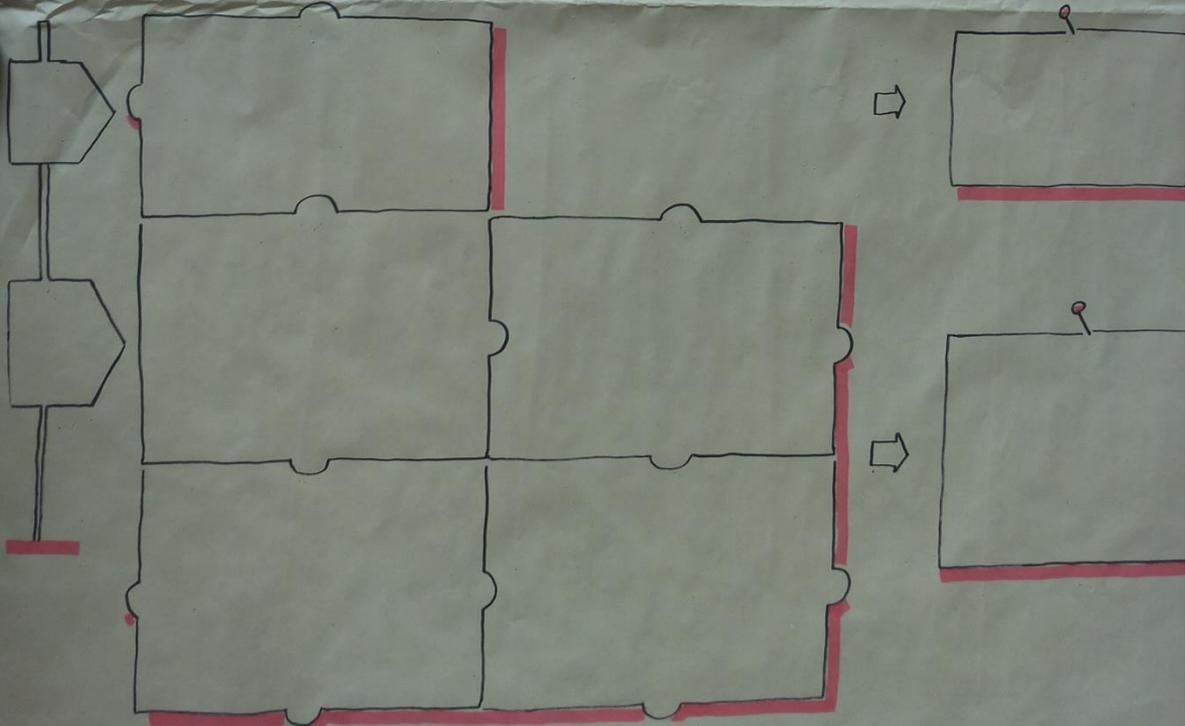
KOOPERATIVE ANGEBOTSENTWICKLUNG ZWISCHEN  
BEGEISTERUNG UND AVERSION — PRAXISBERICHT  
DES PROJEKTS „VIELFALT ALS CHANCE“ ZUM WEITER-  
BILDUNGSBEDARF IM DIVERSITY MANAGEMENT

Elke Ficker & Friederike Bawn

1. WARUM WISS. WEITERBILDUNG ZUM DIVERSITY MANAGEMENT ?



2. KONKRETER BEDARF ?



# KOOPERATIVE ANGEBOTSENTWICKLUNG ZWISCHEN BEGEISTERUNG UND AVERSION – PRAXISBERICHT DES PROJEKTS „VIELFALT ASS CHANCE“ ZUM WEITERBILDUNGSBEDARF IM DIVERSITY MANAGEMENT

Rita Ecker & Friederike Baum



## 1. WARUM WISS WEITERBILDUNG ZUM DIVERSITY MANAGEMENT ?

- Angebot gemäß Antrag
- ✓ Weiterbildungsmaster
  - ✓ Fokus auf Unternehmen
  - ✓ Diversität & Organisationsentwicklung

Marktanalyse vergleichbarer Angebote

Format	Kontext	Diversitätsbezug					Σ
		Umfassend	Gender	Behinderung	Alter	Kultur/Migration	
Weiterbildung	Modul	Schule				1	1
	Unternehmen					1	1
	Kontaktstudium	Schule					0
	Unternehmen				1/1		2
	Zertifikat	Schule	1		2		3
	Unternehmen	1+2	1	1			1+2+2
Bachelor	Schule					1	1
	Unternehmen				1	2	2
Master	Schule			5		1	6
	Unternehmen		2	2	1	3	4+2+2
MBA		1		84			84+1
MA		1	10	33		1	44+1
MBA		2+3+2	10+1+2	125+4	1	8+1	146+9+4

Sekundäranalyse  
Unternehmen haben Bedarf an Weiterbildungen zum Diversity Management.  
(IHK, 2015)

Marktfähig  
Umfassender  
Diversitätsbezug

## 2. KONKRETER BEDARF ?

Leitfadengestützte Interviews  
N=14

- Zielgruppe
- ✓ Fach- & Führungskräfte
  - ✓ Mittlere, internat. Unternehmen
  - ✓ HR, Kommunikation, Training
- Struktur
- ✓ Präsenz
  - ✓ Kein Master
- Inhalte
- ✓ Umfassender Diversitätsbezug
  - ✓ Praxisbezug

Alle wollen gerade wissen, wie man Diversität konkret 'macht'. Wenn Sie da was anbieten, könnten Sie sich nicht retten vor Buchungen.

Wie lässt sich ein umfassendes Diversitätsverständnis in konkretes berufliches Handeln übersetzen?  
An welchen Begriffen außer den klassischen Diversitätsbegriffen lässt sich das Angebot ausrichten?

Co-Creation-Workshop mit Design  
N=16

**Claudia**  
42 Jahre, geschieden, 2 Kinder (10 & 7 Jahre)  
Studium der BWL  
Recruiting von internationalen Bewerber\*innen bei SAP  
**Herausforderung** Recruitingprozesse passen nicht mehr zu den internationalen Bewerber\*innen.  
**Erwartungen an Weiterbildung** Interkulturelle, kommunikative und prozessorientierte Kompetenzen zur Veränderung von (in)offiziellen Strukturen.

**Brigitte Joana**  
40+, verheiratet, 1 Kind (16 Jahre)  
Sozialpädagogin  
Sachgebietsleiterin, Sozialer Dienst, Jugendamt  
**Herausforderung** Verwaltungsstrukturen reichen für den Umgang mit Personen aus schwierigen sozialen Lagen nicht aus.  
**Erwartungen an Weiterbildung** Selbstwirksame, nachhaltige Gestaltungsmöglichkeiten zu Herausforderungen und Chancen von Diversität.

Reicht die gesellschaftliche Integrationskraft für die heutigen Herausforderungen aus?



Hauptsache nicht nach Hause!

**Nicole**  
28 Jahre, ledig, Kreuzberg  
Bachelor in Psychologie  
Social Media im Start-Up  
**Herausforderung** Die vorhandene Qualifikation ist nicht ausreichend, um sich hervorzuheben und sinnvoll zu arbeiten.  
**Erwartungen an Weiterbildung** Zukunftsweisende Business- und Softskill-Trends: Work-Life-Balance, agile Führung, Business & Lebensstile.

**Michael Franke**  
40, verheiratet, 2 Kinder  
Wirtschaftsingenieur  
Teamleiter bei SEW (Getriebhersteller mit globalem Reachout)  
**Herausforderung** Internationalisierung und Digitalisierung stellen Hürden für den Teamerfolg dar.  
**Erwartungen an Weiterbildung** Innovations-Modelle und Teamleitungsstrategien für den Umgang mit internationalen Mitarbeiter\*innen.

Ich bin erfolgreich, stoße aber an Grenzen. Für Weiterbildung hab ich eigentlich keine Zeit.

Ich bin jung, dynamisch und leistungsfähig und möchte mich weiterentwickeln, weil es noch soviel zu lernen gibt und weil ich erfolgreich sein will.