

## QUALIFIZIERUNG, TRAINING UND COACHING FÜR D&I EXPERTINNEN

*D&I in großen Organisationen nutzenstiftend zu verankern erfordert spezifisches Wissen, methodische Fähigkeiten und persönliche Kompetenzen. Wo eigenen sich D&I Manager, D&I Champions, D&I Change Agents und diverse Promotoren die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten an?*

Die Bearbeitung von D&I erfordert verschiedenen Rollen und Verantwortlichkeiten. Je nach Change-Ansatz benötigt das Thema Macht-, Fach- und Prozess-Promotoren oder Botschafter, Champions und Change-Agents. Sie alle benötigen differenziertes Wissen über das Thema D&I, ein klares Verständnis über relevante Mechanismen im Organisationskontext sowie wirkungsvolle Fähigkeiten, im jeweiligen Umfeld Veränderungen zu bewirken.

### ExpertInnen-Workshops: Aus- und Weiterbildung für D&I Manager

Sehen sich D&I Manager als Themenansprechpartner, Umsetzer von Initiativen und Programmen oder als Change-Manager? Mit der Schärfung des Rollenverständnisses beginnt häufig die Entwicklung neuer Wirkungsweisen. Denn anders als vor zehn Jahren stellen sich heute grundlegend neue Aufgaben im Themenfeld D&I:

- ◆ Von Kommunikation zu Dialog: Neue Technologien und kritische Grundhaltungen machen einen interaktiven Austausch möglich und nötig
- ◆ Von Netzwerken zu Plattformen: Nicht die Seilschaft, sondern die Exposition und der sichtbare Austausch sind gefragt
- ◆ Von Good Practice zu nachhaltigen Verbesserungen: Messbare Fortschritte benötigen spezifische Ansätze für Ihre Organisation

Unsere ExpertInnen-Workshops bieten seit über 15 Jahren neue Sichtweisen, inspirierende Ideen und Einblicke für D&I Manager von Amsterdam bis Kapstadt und von Chicago bis Mumbai.

### Train – the – Trainer: Qualifizierung von MultiplikatorInnen

Die Reichweite von D&I vervielfacht sich durch den Einsatz von Stakeholdern, die das Thema im Rahmen ihrer Fach- oder Führungsrolle vertreten. Sie benötigen entsprechende Unterstützung in der Wahrnehmung dieser Aufgabe.

- ◆ Von der Kaskade zu Feedback & Fokusgruppen: Spürbare Entwicklungen basieren auf einem vertieften Verständnis der erlebten Unternehmenskultur
- ◆ Von Events zu Erlebnisformaten: Wirkungsvolle Interaktionen mit Beschäftigten erfordern eine persönliche Einbindung
- ◆ Von Mentoring oder Sponsoring zu Entwicklungsbeziehungen: Neue Formen beruflicher Weiterentwicklung spiegeln sich in veränderten Beziehungen wider

Unsere Train-the-Trainer-Angebote qualifizieren die MultiplikatorInnen Ihrer Organisation sowohl zum Thema D&I wie auch in der Wahrnehmung zeitgemäßer Formate.

### Inclusive Leadership Role Modeling: Executive D&I Coaching zu Vorbildverhalten

Die Bedeutung von Vorbildverhalten zu D&I ist gerade auf den obersten Führungsebenen unumstritten. Gleichzeitig existieren auffallend wenig Ansätze, die die Wahrnehmung dieser Vorbildfunktion im Rahmen der verschiedenen Führungsaufgaben darstellen: Strategisches Management, Personalführung, authentisches

persönliches Verhalten sowie die Integration privater Aspekte – in all diesen Bereichen besteht für Top und Senior Manager nicht nur die Möglichkeit, sondern die Notwendigkeit, das Thema D&I zu integrieren und akzentuiert zu transportieren.

Unsere Executive Briefing und Coaching-Angebote basieren auf der Reflexion der individuellen Führungsrollen unter D&I Gesichtspunkten mit dem Ziel, konkrete Handlungsgrundsätze zu formulieren.

### **Der Dauerbrenner: D&I in HR**

Diversity rückt das Individuum in das Zentrum einer Personalarbeit, die ansonsten dem Trend der Standardisierung folgt. Inwieweit die HR-Wertschöpfungskette von der Personalbeschaffung über die Personalentwicklung bis zur Personalbindung Unterschiedlichkeit.

- ◆ fördert,
- ◆ neutral behandelt oder gar
- ◆ behindert –

das stellt nur eine erste grundlegende Frage dar. In Zusammenhang mit Unconscious Bias liegt der Fokus heute auf der konsequenten Anwendung von HR-Prozessen und Führungsinstrumenten, bis hin zur Integration von Beruf und Privatleben.

### **ENGINEERING D&I.**