Diversity Management Beratung

Diversity Management · Anbieter: IU Akademie IU Internationale Hochschule

FÖRDERUNG & KOSTEN

Kurspreis: auf Anfrage

Förderfähig über: Bildungsgutschein

AZAV-zertifizierter Bildungsträger — Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich

Kursdaten auf einen Blick

Durchführung	Online
Lernformat	Self-Paced
Dauer	4 Monate in Vollzeit oder 8 Monate in Teilzeit
Unterrichtssprache	Deutsch
Kursstart	Startet alle 14 Tage
Vorkenntnisse	Keine Vorerfahrung
Abschluss	Zeugnis auf Hochschulniveau
Inklusive	Berufscoaching, Notebook / Tablet (geliehen)

Bildungsträger & Kontakt

IU Akademie IU Internationale Hochschule
Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
Telefon: 030 22027283
E-Mail: weiterbildung@iu-akademie.de
Web: https://www.iu-akademie.de

Kurs online ansehen

01 Kursbeschreibung

Megatrends wie Globalisierung und New Work sowie die demographische Entwicklung führen dazu, dass die Vielfalt in Unternehmen an Bedeutung gewinnt. Es geht um die respektvolle Anerkennung von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, sexuelle Orientierung etc. Und zwar so, dass sich alle wohlfühlen und gleichzeitig ihre diversen Fähigkeiten in die Organisation einbringen können. Mit Deiner Weiterbildung Diversity Management Beratung bist Du Teil des Paradigmenwechsels. Während Deiner Weiterbildung lernst Du die Unterschiede zwischen Inklusion und Exklusion kennen. Du beschäftigst Dich mit sozialer Ungleichheit und der daraus resultierenden interkulturellen sozialen Arbeit. Im Seminar „Partizipation, Selbstbestimmung und Intersektionalität“ fokussierst Du Dich auf die drei Grundprinzipien professionellen Handelns in pädagogischen und sozialen Arbeitskontexten. Dann geht’s ans eigentliche Thema: Das Diversity Management. Mit Strategien und Methoden, um die organisatorische Vielfalt aktiv zu planen, zu koordinieren und zu steuern. Damit Du später individuelle Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturelle Hintergründe der Mitarbeitenden für den Erfolg der Organisation nutzen kannst.

02 Lehrplan & Module

1. Soziale Ungleichheit, Inklusion und Exklusion

Armut, soziale Ungleichheit und Exklusion werden in diesem Kurs als Startprobleme für Soziale Arbeit behandelt. Ihre theoretische und empirische Durchdringung ist ein Ziel dieses Kurses. Dabei werden anlehnend an die soziale Ungleichheit auch Themen wie Sozialstrukturanalyse, Diversität und Interkulturalität vertieft.
Ein zweites Ziel ist die Untersuchung und Reflexion von Prozessen der sozialen Ungleichheit, insbesondere auch von speziellen Armutsbekämpfungs- und Inklusionsprojekten. Thematisiert werden ebenfalls soziale und politische Rahmenbedingungen und Ansatzpunkte für konkrete inklusive Projekte.
Kursinhalte
Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse Soziale Ungleichheit und Sozialstruktur– Eine Begriffsbestimmung
Indikatoren zur Ungleichheitsmessung
Konzepte zur Analyse der Sozialstruktur
Theoretische Perspektiven auf soziale Ungleichheit – Habitus und Soziales Kapital
Soziale Ungleichheit, Diversität und Bildung Diversität – eine Begriffsbestimmung
Dimensionen von Vielfalt
Bildungsungleichheit – eine Begriffsbestimmung
Bildung und soziale Herkunft
Handlungsfelder und Konzepte der Sozialen Arbeit Feminismus und Gender
Interkulturelle Soziale Arbeit
Diversity in der Sozialen Arbeit
Inklusion/Integration vs. Exklusion/Ausgrenzung Integration und Inklusion – eine Begriffsbestimmung
Exklusion und Ausgrenzung – eine Begriffsbestimmung
Inklusion als Leitziel der Sozialen Arbeit
Soziale Ungleichheit & Diversität in Deutschland – Entwicklung & Status Quo Soziale Ungleichheit in Deutschland am Beispiel von Armut und Gesundheit
Soziale Ungleichheit in Deutschland am Beispiel von Bildung, Alter und Kriminalität
Diversität: Zum Status quo bundesdeutscher Vielfältigkeit
Soziale Ungleichheit im Überblick Arten von sozialer Ungleichheit
Gründe für soziale Ungleichheit
Analyse sozialer Strukturen
Konzepte der Vielfalt
Inklusion/Integration und Exklusion/Ausgrenzung
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

2. Seminar: Partizipation, Selbstbestimmung, Intersektionalität

In diesem Kurs werden die Begriffe Partizipation, Selbstbestimmung und Intersektionalität definiert und ihre Wechselwirkungen analysiert. Davon abgeleitet werden Schlussfolgerungen für die Praxis inklusionspädagogischer und sozialer Professionen.
Inklusionspädagogische und Soziale Arbeit zielen auf die Befähigung und Ermöglichung möglichst selbstbestimmten Lebens in Bezug auf diejenigen Menschen ab, die benachteiligt, diskriminiert und ausgegrenzt werden.
Zum einen steht dabei im Kern die Frage, wie Systeme und Strukturen so verändert werden können, dass Selbstbestimmung realisiert werden kann. Ein ganz zentrales Element stellt dabei die systeminhärente Etablierung von Partizipationsmöglichkeiten dar.
Zum anderen steht im Fokus, wie Menschen befähigt werden können, möglichst selbstbestimmt zu leben. Wesentlich ist dabei die intersektionale Betrachtung unter Berücksichtigung der Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Differenzkategorien (wie z.B. Geschlecht und Behinderung) in einer Person.
Kursinhalte
Menschen, die von Benachteiligung, Diskriminierung und Exklusionsprozessen betroffen sind, stellen die Zielgruppe inklusionspädagogischer und sozialer Professionen dar. Professionelles Handeln zeichnet dabei aus, auf Selbstständigkeit und Selbstbestimmung abzuzielen.
Selbstständigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, so wenig Unterstützung wie möglich beim Vollzug des alltäglichen Lebens zu erhalten (und gleichzeitig so viel wie nötig). Selbstbestimmung meint hier, Entscheidungen über den individuellen Lebensstil selbst zu treffen – trotz temporärem oder dauerhaftem Unterstützungsbedarf. Dabei entstehen zum Beispiel Fragen wie diese:
Inwiefern können „geistig behinderte“ Erwachsene, die in einer Wohnstätte leben, selbst entscheiden, wann sie schlafen gehen? Welche Möglichkeiten haben homosexuelle Paare, sich in allen gesellschaftlichen Bereichen diskriminierungsfrei zu bewegen? Welche Rolle spielen Hautfarbe und Geschlecht bei der Besetzung von Leitungspositionen?
Um Selbstständigkeit und Selbstbestimmung ermöglichen zu können, müssen Möglichkeiten der Partizipation geschaffen werden – auch für diejenigen, die am Rande der Gesellschaft stehen und deren Stimme selten gehört wird. Partizipation kann sich dabei auf die Teilhabe an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen – wie z.B. Bildung, Politik oder Gesundheitswesen – beziehen. Gemeint ist jedoch nicht nur die Teilnahme, sondern insbesondere auch die Mitgestaltung gesellschaftlicher Veränderungsprozesse in den unterschiedlichen Bereichen. Dabei entstehen zum Beispiel Fragen wie diese:
Wie können die Bedürfnisse von intersexuellen Menschen im Gesundheitswesen besser berücksichtigt werden? Wie können Menschen mit Behinderung auf der Grundlage ihrer Behinderungserfahrung an der Entwicklung eines barriereärmeren öffentlichen Nahverkehrs mitarbeiten? Wie kann der Einstieg von geflüchteten Familien in das nationale Bildungssystem besser gestaltet werden?
Die Förderung von Selbstständigkeit, Selbstbestimmung und Partizipation von benachteiligten Personen setzt überdies voraus, diese Personen ganzheitlich zu betrachten – insbesondere in Bezug auf die mögliche Vielfalt von Ausgrenzungs- und Diskriminierungsprozessen, die durch unterschiedliche Differenzkategorien hervorgerufen werden. So wäre es bspw. zu eng betrachtet, eine Rollstuhlfahrerin lediglich aus der Perspektive der Differenzkategorie „Behinderung“ zu betrachten, wenn sie gleichzeitig über Fluchterfahrung verfügt und intersexuell ist.
In diesem Kurs wird thematisiert, in welchem Wechselverhältnis Partizipation, Selbstbestimmung und Intersektionalität miteinander stehen. Davon ausgehend wird die Relevanz dieser Themen für das eigene praktische Handeln in inklusionspädagogischen und sozialen Kontexten herausgearbeitet
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Seminararbeit

3. Diversity Management

Aus organisatorischer Sicht umfasst Diversity Management Strategien und Methoden, um die organisatorische Vielfalt aktiv zu planen, zu koordinieren und zu steuern. Diversity Management zielt darauf ab, die Vielfalt der individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründe der Mitarbeiter für den Erfolg der Organisation zu erschließen und zu nutzen. Dabei stehen die Anerkennung und die Respektierung der Unterschiede in all ihren Ausprägungen wie Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, sexuelle Orientierung etc. im Vordergrund, um die Integration der Organisationsmitglieder und ihr Wohlbefinden zu fördern.
Megatrends wie Globalisierung, demographische Veränderung und New Work führen dazu, dass die Vielfalt in einer Organisation weiter zunimmt und an Bedeutung gewinnt. Vielfalt wird eher zur Norm als zur Ausnahme werden.
Dieser Kurs wird den Studierenden helfen, die Bedeutung von Diversity zu erkennen und zu begreifen sowie Fähigkeiten für ein effektives und erfolgreiches Diversity Management zu erwerben. Durch die Vermittlung grundlegender Kenntnisse zu Theorien und Modellen des Diversity Managements, werden die Studierenden dazu befähigt, praktische Konzepte und Methoden zu entwickeln und anzuwenden, um das Potenzial, welches Vielfalt mit sich bringt, im Sinne der Organisation, auszuschöpfen.
Kursinhalte
Einführung in Diversity Management Der Begriff Diversity und seine Herkunft
Das Konzept des Diversity Managements
Die Relevanz von Diversity Management: Trends und Hintergründe
Dimensionen von Diversity Dimensionen im Four-Layers-Modell
Antidiskriminierungsrechtlich relevante Grundlagen
Perspektiven
Theorien und Theoriezugänge des Diversity Managements Theorie der sozialen Identität
Stereotype, Kategorisierung und Unconscious Bias
Das Konzept des Othering
Diversity Management aus der Organisationsperspektive Organisationsdesign, Organisationskultur und Veränderungsprozesse
Diversity Management aus der HR-Perspektive
Diversity Management in der Führung von Mitarbeitenden
Diversity Management: Strategien und Konzepte Gender-Mainstreaming und Diversity-Mainstreaming
Diversity, Equity und Inklusion
Konfliktreduktion und Konfliktlösung
Ausgewählte Dimensionen und empirische Studien Gender und sexuelle Identität
Religion/Weltanschauung, ethnische Herkunft und Nationalität
Lebensalter, körperliche und geistige Fähigkeiten sowie soziale Herkunft
Kritische Reflexion von Diversity Management Diversity – Trends und Paradigmenwechsel
Diversity Management als Querschnittsaufgabe
Diversity – Chancen und Herausforderungen
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

4. Seminar: Diversity Management

Dieser Kurs betrachtet die rasch zunehmende Vielfalt am Arbeitsplatz und die Globalisierung der Märkte als Chance für individuelles und organisatorisches Wachstum und nicht als ein zu lösendes Problem. Um in der heutigen wissensbasierten Wirtschaft erfolgreich zu sein, ist es wichtig, die Fähigkeit zu entwickeln, Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlicher Weltanschauung zu verstehen, zu engagieren und zu integrieren - sei es in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, Alter, Generation, Religion, Bildungsstand usw.
Um das Potenzial der Vielfalt zu nutzen, müssen Konzepte und Praktiken entwickelt werden, welche für diese Thematik sensibilisieren und es ermöglichen, die Vielfalt wirksam einzusetzen, Integration zu fördern und eine produktive Zusammenarbeit in diesen zunehmend komplexen Kontexten zu gestalten.
Die in diesem Kurs besprochenen Themen werden von den Studierenden in ihrer derzeitigen oder zukünftigen Rolle in privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Institutionen angegangen. Da Vielfalt im besten Interesse dieser Organisationen liegt, wird dieser Kurs den Studierenden helfen, die Bedeutung der Vielfalt zu erkennen und zu verstehen und Fähigkeiten für ein effektives Diversity Management, das nicht vor kritischen Fragen zurückscheut, zu erwerben.
Kursinhalte
Aktuelle Themen und Aspekte des Diversity Managements. Folgender Themenkatalog, der sich in drei Themenblöcke gliedert, bietet die inhaltliche Basis. Themen können vom Tutor ergänzt bzw. aktualisiert werden.
Themenblock 1: Megatrends und Diversity
Die Diversity Debatte: Wo kommen wir her und wo gehen wir hin?
Demographischer Wandel und Diversity
New Work und Diversity
Digitalisierung und Diversity
Diversity und Inklusion im Bildungsbereich
Themenblock 2: Diversity am Arbeitsplatz
Work-Life-Balance Programme und ihr Einfluss auf Diversity
Diversity und die Rolle der Führung
Diversity und Medien
Diversity und Marketing
Corporate Social Responsibility und Diversity
Diversity Management im internationalen Vergleich
Themenblock 3: Diversity und Auswirkungen auf die Personalarbeit
Rekrutierung, Retention einer diversifizierten Belegschaft
Diversity und Employer Branding
Schulungs- und Trainingsmaßnahmen im Unternehmen zu Diversity
Vorurteile, Stereotypen und Mobbing am Arbeitsplatz: Auswirkungen auf Einzelpersonen, Teams und Organisationen
Fakten zum Modul: Niveau: Master · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Seminararbeit

03 Enthaltene Zertifikate

Trägerzertifikat: Zeugnis auf Hochschulniveau

04 Voraussetzungen

Vorkenntnisse

Niveau: Keine Vorerfahrung

Zulassungsvoraussetzung: gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau.

Die Weiterbildung ist auf dem inhaltlichen Niveau eines Master Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Master-Niveau ist anspruchsvoller als auf Bachelor-Niveau. Vorhandenes Grundlagenwissen im gewählten Fachbereich ist deshalb von Vorteil.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: Diversity Recruiting Specialist, Organizational Development Consultant, People & Culture Manager

NÄCHSTER SCHRITT

Kursdetails online ansehen und Anbieter kontaktieren

IU Akademie IU Internationale Hochschule · Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
030 22027283 · weiterbildung@iu-akademie.de · https://www.iu-akademie.de

Online ansehen