

## FAQ

# Weiterbildung zur\* zum Diversity- Multiplikator\*in

### Mit welchem Beratungsansatz arbeitet die Fachstelle DOKE?

Im Sinne einer Komplementärberatung vereint unser Beratungsangebot Prozessbegleitung und Fachberatung.

#### **Prozessbegleitung**

Wir gestalten den Rahmen für Ihren Veränderungsprozess. Bei der Konkretisierung Ihres Anliegens erstellen wir die Beratungsarchitektur und teilen die Phasen der Prozessbegleitung (Auftragsklärung, Bestandsaufnahme, Maßnahmenentwicklung und -umsetzung, Evaluation) auf die bereits vereinbarte Gesamtdauer der prozessorientierten Begleitung und Beratung auf. Wir nutzen dabei verschiedene kreative und interaktive Methoden, um die einzelnen Schritte des Prozesses, wie z.B. den Ablauf und die Ziele der Prozessgruppentreffen, zu gestalten. Zudem übernehmen wir die Moderation des Prozesses und die Anleitung der Prozessgruppe. Wir setzen dabei in großen Teilen auf einen fragenden Ansatz. Eine unserer zentralen Aufgaben ist die Ermöglichung von (iterativen) (Selbst-)Reflexionsprozessen, die Sie dabei unterstützen, neue Sichtweisen und Lösungen für Ihre Organisation zu entwickeln: Sind die vereinbarten Ziele noch geeignet? Welche Maßnahmen sind erfolgreich, welche nicht? Somit verläuft die Gesamtplanung des Prozesses nicht strikt linear, sondern muss kontinuierlich angepasst werden.

#### **Fachberatung**

Zusätzlich liefern wir Ihnen im Rahmen der Prozessgruppentreffen fachliche Inputs und kurze Analysen zu spezifischen Themen, die Sie bei der Erreichung Ihrer Ziele unterstützen.

Durch diese Kombination ermöglichen wir schrittweise eine Hinwirkung auf die Erreichung der

formulierten Ziele. Wir verstehen uns dementsprechend als Prozessbegleiter\*innen mit dem Schwerpunkt Antidiskriminierung und Diversity.

Die Prozessbegleitung wird stets von mindestens zwei Berater\*innen durchgeführt.

### Wie läuft eine prozessorientierte Beratung und Begleitung ab?

Der Prozess beginnt mit einer **Auftragsklärung**. Dafür führen wir mit den auftraggebenden Personen maximal drei Gespräche für jeweils 60-90 Minuten. Ziel ist es, den Prozess zu definieren und das Anliegen zu konkretisieren. Danach wird eine Prozessgruppe gebildet, die mit Blick auf das definierte Ziel für die Erarbeitung von Ergebnissen verantwortlich ist, entsprechende zeitliche Kapazitäten dafür freigestellt bekommt und entscheidungsbefugt ist. Auf Basis der Auftragsklärung werden eine **Kooperationsvereinbarung** sowie eine vorläufige Beratungsarchitektur erstellt. Je nach Thema kann eine **Bestandsaufnahme** erfolgen für einen Überblick über den Status quo. Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme werden in der Prozessgruppe reflektiert und erste Handlungsbedarfe abgeleitet. Darauf aufbauend erarbeitet die Prozessgruppe unter Anleitung von DOKE **Maßnahmen**, die von ihr erprobt werden. Dabei werden die vereinbarten Ziele und Maßnahmen immer wieder auf ihre Aktualität überprüft und reflektiert. Abschließend wird der Gesamtprozess evaluiert und finale Vereinbarungen zur **nachhaltigen Sicherung der Ergebnisse** in der Zukunft getroffen.

Bei einer **langfristigen Prozessbegleitung** werden alle oben genannten Phasen fokussiert, sodass diese Prozesse eine ungefähre Dauer von zwölf bis 18 Monaten haben.

Auch für die **phasenorientierte Prozessbegleitung** werden zunächst Auftragsklärungsgespräche geführt, eine Kooperationsvereinbarung und eine Beratungsarchitektur erstellt. Der Beratungsprozess verkürzt sich jedoch insgesamt, indem sich auf eine Phase konzentriert wird. Für diese Prozesse ist eine Dauer von schätzungsweise zwei bis neun Monaten sinnvoll. Eine phasenorientierte Prozessbegleitung wird eher für Organisationen empfohlen, die sich bereits in einem Prozess der Umsetzung eines Diversity-Vorhabens befinden.

Grundsätzlich empfehlen wir die Teilnahme an einem zweitägigen sensibilisierenden **Diversity-Training** für alle Mitglieder der Prozessgruppe, um eine gemeinsame Arbeitsgrundlage für die Prozessbegleitung zu schaffen. Die Fachstelle DOKE stellt entsprechende externe Trainer\*innen bereit. Das Training ist für Sie kostenlos.



## Was ist eine Prozessgruppe?

Eine Prozessgruppe (auch Steuerungsgruppe genannt) ist eine Gruppe von Personen, die mit Blick auf das selbstgewählte Diversity-Vorhaben für die Erarbeitung von Lösungsansätzen und Maßnahmen verantwortlich ist. Dafür muss die Leitungsebene diesen Personen **zeitliche Kapazitäten** sowie eine **Entscheidungsbefugnis** für den jeweiligen Themenbereich einräumen. Eine regelmäßige Teilnahme aller Mitglieder der Prozessgruppe an den Treffen ist Voraussetzung für einen erfolgreichen Prozess. Die Prozessgruppe arbeitet eng mit der externen Prozessbegleitung (DOKE) zusammen. Die Arbeitstreffen der Prozessgruppe werden von der Fachstelle DOKE moderiert, durch unseren fachlichen Input angereichert und unter Verwendung kreativer Methoden angeleitet.

## Wie setzt sich eine Prozessgruppe zusammen?

Die Größe und Zusammensetzung einer Prozessgruppe hängen von dem Ziel Ihrer Organisation ab. Wir empfehlen eine **Gruppengröße von sechs bis neun Personen**. Grundsätzlich ist in der Zusammensetzung auf diverse Perspektiven, Positioniertheiten und die Einbindung relevanter (Arbeits-)Bereiche zu achten. Die Zusammensetzung der Prozessgruppe sollte auf freiwilliger Basis erfolgen. Während der Auftragsklärung bekommen Sie von uns Empfehlungen für eine Zusammensetzung der Prozessgruppe – ausgerichtet auf Ihr Diversity-Ziel. Die Ansprechperson für die DOKE Prozessbegleitung ist Teil der Prozessgruppe. Darüber hinaus empfehlen wir, dass auch die Person mit Leitungsfunktion Teil der Prozessgruppe ist.

Für die Sicherstellung des Erfolgs des Prozesses ist die Einführung einer Vertretungsregelung mit internem Wissenstransfer für die einzelnen Mitglieder der Prozessgruppe ratsam.

## Wie viele Kapazitäten sind pro Person in der Prozessgruppe nötig?

Die Bereitstellung angemessener Ressourcen spielt eine zentrale Rolle für eine erfolgreiche Umsetzung Ihres Diversity-Vorhabens. Unserer Erfahrung nach werden folgende zeitliche Ressourcen für einen Prozess benötigt:

### Alle Mitglieder der Prozessgruppe:

- Teilnahme an Prozessgruppentreffen ca. alle vier bis sechs Wochen, mindestens vier Stunden pro Treffen

- Vor- und Nachbereitung der Prozessgruppentreffen sowie Erfüllung der Arbeitsaufträge in Einzel- oder Gruppenarbeit zwischen den Treffen: ca. acht bis zehn Stunden pro Monat

#### **Koordination/Ansprechperson (für DOKE):**

- Teilnahme an und Vor- und Nachbereitung von Prozessgruppentreffen sowie Erfüllung der Arbeitsaufträge in Einzel- oder Gruppenarbeit zwischen den Treffen: s.o.
- Interne Koordination der Prozessgruppe, Absprachen mit der Fachstelle DOKE sowie organisatorische Vorbereitung der Treffen: ca. anderthalb Stunden im Monat
- Teilnahme an sowie Vor- und Nachbereitung der maximal drei Auftragsklärungsgespräche à 60-90 Minuten

#### **Person mit Leitungsfunktion:**

- Teilnahme an sowie Vor- und Nachbereitung der maximal drei Auftragsklärungsgespräche à 60-90 Minuten
- Wenn Mitglied der Prozessgruppe (wird empfohlen): Teilnahme und Vor- und Nachbereitung von Prozessgruppentreffen sowie Erfüllung der Arbeitsaufträge in Einzel- oder Gruppenarbeit zwischen den Treffen: s.o.
- Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen: max. vier Stunden im Gesamtprozess

**Hinweis:** Die Angaben zum Arbeitsaufwand sind Richtwerte und können je nach Zielstellung und Rahmenbedingungen der Organisation variieren.

### **Wie lange dauert eine prozessorientierte Beratung und Begleitung?**

Die Dauer variiert je nach Zielstellung und ist abhängig vom Stand der Umsetzung Ihres Diversity-Vorhabens. Wir bieten sowohl langfristige als auch phasenorientierte Prozessbegleitung an.

Wenn sich Ihre Organisation am Anfang der Umsetzung Ihres Diversity-Vorhabens befindet, eignet sich eine **langfristige Prozessbegleitung**, in der alle Prozessschritte (siehe FAQ „Wie läuft eine prozessorientierte Begleitung und Beratung ab?“) angegangen werden. Für diese Prozesse empfiehlt sich eine Minstdauer von zwölf und eine Maximaldauer von 18 Monaten.

Falls Ihre Organisation bereits ein Diversity-Vorhaben im Sinne der eigenen Organisationsentwicklung eigenständig angestoßen hat, bieten wir **Prozessbegleitung zu einzelnen Prozessschritten** an, wie z.B. der Zielschärfung, der Bildung einer arbeitsfähigen Prozessgruppe oder der Unterstützung bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Zielerreichung. Für diese Prozesse empfiehlt sich eine Dauer von ca. zwei bis neun Monaten.

**Die ersten Prozessbegleitungen können ab Mai 2024 beginnen. Alle Prozessbegleitungen müssen spätestens zum 15. November 2025 abgeschlossen sein.**

**Hinweis:** Die Angaben zur Dauer der Prozessbegleitungen sind Richtwerte und können je nach Zielstellung und Rahmenbedingungen der Organisation variieren.

### Zu welchen Vorhaben können wir eine Prozessbegleitung anbieten?

Eine gute Grundlage und viele Anknüpfungspunkte bietet das [Diversity-Landesprogramm](#) mit den Schwerpunkten Personal und Öffentlichkeitsarbeit, [§ 11 Landesantidiskriminierungs-gesetz](#) (Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt) sowie die **Rahmendienstvereinbarungen zu Antidiskriminierungs-Beschwerdestrukturen**. Bei der Themensuche kann auch die einfache Fragestellung helfen: „Welche Herausforderung haben wir in Bezug auf Diversity und Antidiskriminierung?“. Grundsätzlich bieten wir Prozessbegleitung zu unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten und Zielsetzungen an, die sich beispielsweise an folgende Fragen anknüpfen könnten:

- Wie berücksichtige ich Diversity und Antidiskriminierung in Personalgewinnungsstrategien?
- Wie kann ich Diskriminierungsrisiken und Diversity-Potenziale in Auswahlgesprächen identifizieren?
- Wie entwickle ich diversitätsorientierte Leitsätze für Führungskräfte / diversitätsorientierte Leitbilder für meine Organisation?
- Wie schaffe ich Empowerment-Räume für unterrepräsentierte Mitarbeitende?
- Wie können AGG- oder LADG-Beschwerdestrukturen in meiner Organisation aufgebaut und nachhaltig verankert werden?
- Wie können Zuständigkeitsbereiche unterschiedlicher interner Antidiskriminierungs-Anlaufstellen in meiner Organisation abgesteckt und verknüpft werden?



Vorhaben, die sich nur auf eine Diskriminierungsdimension (Geschlecht und geschlechtliche Identität, Lebensalter, Religion und Weltanschauung, ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibung, sexuelle Identität, chronische Erkrankung, Behinderung, oder sozialer Status) beziehen, können wir nicht begleiten.

### Wie werden die Organisationen für eine Prozessbegleitung ausgewählt?

Die Auswahl der Organisationen, die in 2024/2025 durch die Fachstelle DOKE beraten und begleitet werden, erfolgt nach folgenden Kriterien:

- Zuordnung des geschilderten Diversity-Vorhabens zu den Projektzielen
- Motivation: Reflexions- und Veränderungsbereitschaft der Organisation
- Verpflichtung und Bereitschaft zur Umsetzung
- Bereitstellung ausreichender personeller und zeitlicher Ressourcen
- Ressourcentechnische Umsetzbarkeit durch die Fachstelle DOKE

### Wer kann sich bei der Fachstelle DOKE für eine Prozessbegleitung melden?

Wir bieten prozessorientierte Beratung und Begleitung für Senatsverwaltungen, die ihnen nachgeordneten Behörden und nicht-rechtsfähigen Anstalten und Bezirksverwaltungen im Land Berlin an.

Sie können Ihr Interesse als einzelne Organisationseinheiten (z.B. Abteilungen, Referate, Fachbereiche) oder auch als ganze Häuser/Behörden bekunden. Interessierte Organisationen können Ihre Interessensbekundung über [fachstelle.doke@bqn-berlin.de](mailto:fachstelle.doke@bqn-berlin.de) einreichen.