


## Definitionen:

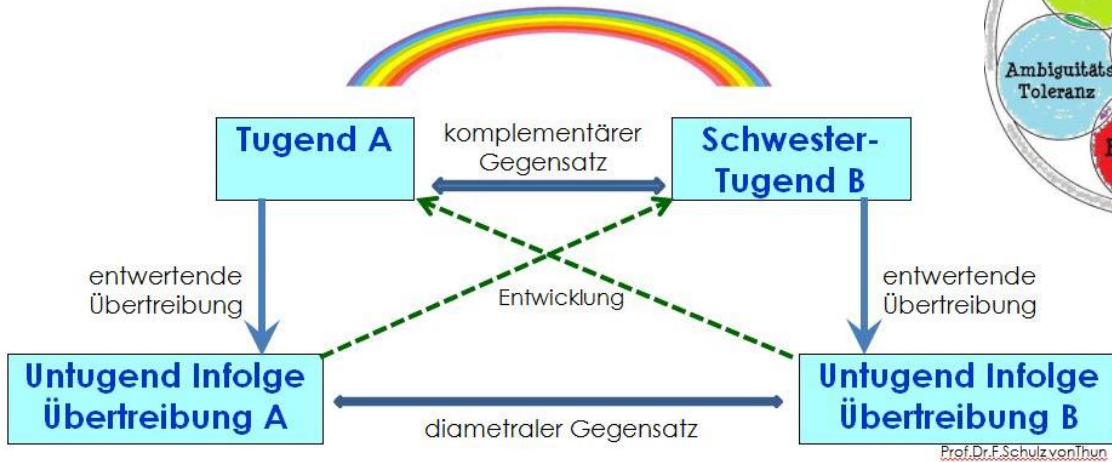
- Diversity bedeutet die Vielfalt von Unterschieden und Ähnlichkeiten bei Individuen, Gruppen, Teams, Organisationen und in der Gesellschaft. Diese Vielfalt zeigt sich auf der individuellen und auf der Gruppenebene.
- Jeder Mensch ist einzigartig: Ethnizität / Gruppenzugehörigkeit, Gender / Rollenverständnis als Frau/Mann, Hierarchie im Unternehmen, Gesellschaftsschicht, Lebensphase, Generation, Berufliche Entwicklung, Glaube / Religion, Sexuelle Orientierung, Physische, psychische Bedingtheiten, Raucher/NichtraucherInnen, Vegetarier/Fleischesser, Stadt / Land, Sportler/, ....

<b>Felder der Systemdynamik</b> als Kreislauf und Verbindung einzelne Felder	<b>NLP-Akademie Schweiz</b> <b>SoftSkills mit NLP-Tools: 'Dynamic Diversity'</b>			
Feld 1: <b>Haltung:</b> Bewusstsein für Unterschiede & Ähnlichkeiten, der eigenen Identität und eigener Werte. Haltung von Respekt & Neugier.	Sorting Styles & Sorting Gates. Wahrnehmungs-Positionen, assoziieren - dissoziieren, Repräsentations-Systeme, Gestaltungsebenen, MetaModell & MiltonModell der Sprache, die Kunst des sinnvollen Fragens, Kalibrieren (erkennen) von States (emotionaler Zustand), AugenZugangshinweise, SatirKategorien (Rollen unter Stress), konkrete Wahrnehmung vs. Interpretation, DenkRad, Stadien der Teambildung, Rollen in Gruppen, KriterienHierarchie, Megha-Kreis, u.a.	Spiegelnuronen bewusst aktivieren: Rapport, Pacing - Leading, Milton-Modell und Meta-Model der Sprache, Körpersprache (Embodiment), ICH bin ICH und DU bist DU, Wertorientierte Kommunikation, Modelling (in die Schuhe des andern steigen), Zielbestimmung, Problembestimmung, Gestaltungsebenen (Zugang finden in die Welt des andern), Kommunikation mit Achtsamkeit & Herz, Metaphern & Affirmationen, Kontrastmethode, Coaching Kompetenz, Sleight of Mouth Patterns, konkretes optimierendes	Growing up a Part, Persönlichkeitsarbeit, Prägungen (Imprints), Re-Imprinting, Persönlichkeitsanteile (Parts), Frames (Denkrahmen), PartsParty, MasterModelling, Psychogeografie, Inner Child, Change History, Timeline-Arbeit, Werte- & Belief (Überzeugungen) Arbeit, Zustandsmanagement, PowerAnchor, Moment of Excellence, Chaining, Disney-Strategie (Kreativitäts-Strategie), Swish, Identitätsmatrix, Core-State, Mentoren-Modell, Einsteinstrategie, Golden Gate-Technik, u.a.	Denkmuster, out of Box - Denken, Reframing (Denkmusterwechsel), VerhandlungsReframing (Arbeit mit An-Teilen und deren positiver Absicht), Kontextreframing, Meta-Mirror, Systemische Arbeit, BeliefChangeLoop, Metaprogramme, AntiMobbingSpirale, u.a.
Feld 2: <b>Wechselwirkung:</b> Auswirkung von Unterschieden & Ähnlichkeiten auf den einzelnen und aufs Team. Teamkultur durch gemeinsame Regeln und Arbeitsweisen. Synergetische Form der Zusammenarbeit.				
Feld 3: <b>Aufgabenstellung:</b> Verständnis vom gemeinsamen Ziel. Ziel als Attraktor. Dank Unterschieden & Ähnlichkeiten zur Performance.				
Feld 4: <b>Resonanz:</b> Bewusstsein, Wertschätzung & Akzeptanz von Unterschieden & Ähnlichkeiten steigern die Team-Performance. Erreichte Fortschritte & Erfolge als Motivation.				
	<b>Diversity-Kompetenzen:</b> <b>Respekt &amp; Neugier</b>			
	Umgang mit Wahrnehmungen	Empathische Kommunikation	Sicherheit im Umgang mit sich selbst	Ambiguitäts-toleranz

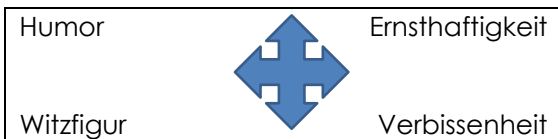
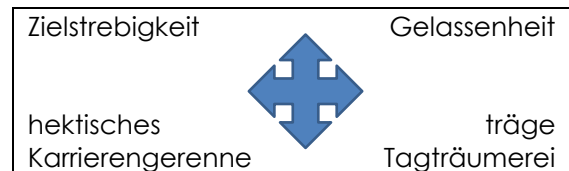
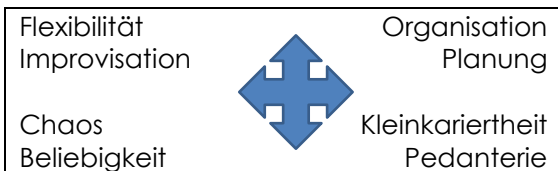
Literatur: Teamentwicklung mit Diversity Management, Erika Lüthi et. al., Haupt-Verlag Bern

# Wertequadrat nach F. Schulz von Thun

Regenbogen Qualitäten durch Integration der Gegensätze



Prof. Dr. F. Schulz von Thun



# Stufen der Wahrnehmungssensibilität

Das Developmental Modell of Intercultural Sensitivity (DMIS) von Milton Bennet:

## Ethnozentrisch

Weltsicht der eigenen Kultur ist die einzig richtige.



Stadium 1:  
**Verleugern**  
Kein Interesse an anderen.

Stadium 2:  
**Verteidigen**  
Die eigene Kultur ist gut - die andere wird abgewertet.

Stadium 3:  
**Verkleinern**  
Unterschiede ja, aber unbedeutend.

## Ethnorelativ

Eigene Kultur im Kontext zu anderen Kulturen verstehen.

Stadium 4:  
**Anerkennen**  
Die andere Kultur wird respektiert.

Stadium 5:  
**Adaptieren**  
Brücken bauen, Erweiterung, Empathie.

Stadium 6:  
**Integrieren**  
von unterschiedlichen Weltansichten; Perspektiven wechseln.