Firmenprofil

IDEAS x SKILLS

Innovation through Diversity, Education and Social Skills

Dr. Silvie Klein-Franke

Organisationsberatung
Bildungskonzeptionen
Karriereberatung

Inhaltsverzeichnis

1. **Vision & Mission: Innovation through Diversity, Education and Social Skills** 2
   - 1.1. Vision & Mission 2
   - 1.2. Erfahrungen und Expertenmeinungen 3
   - 1.3. Studien 4

2. **Allgemeine Angebote von Ideas and Skills®** 5
   - 2.1. Organisations- und Personalberatung 5
   - 2.2 Individuelle Karriereentwicklung 5

3. **Profil Dr. Silvie Klein-Franke** 6
   - 3.1. Prinzipien 6
   - 3.2. Erfahrung 6

4. **Referenzprojekte** 7
   - 4.1. Organisations- und Personalentwicklung 7
   - 4.2. Training Selbst- und Sozialkompetenzen 8

1. Vision & Mission: Innovation through Diversity, Education and Social Skills

1.1. Vision & Mission

Als Schlüsselfaktor des Corporate Managements im 21. Jahrhundert kann die Nutzung von Vielfalt Organisationen, neues Wissen, neue Fähigkeiten, neue Perspektiven, Innovations- und Handlungsspielräume eröffnen.

Vielfalt und Diversity Management

- machen jeden Einzelnen erfolgreicher,
- steigern die Arbeitszufriedenheit in Teams,
- und ermöglichen – jenseits von Imagegewinn und neuen Marktchancen – ganzen Organisationen, flexibler, schneller und damit erfolgreicher auf die sich rasant verändernden Rahmenbedingungen einer globalen Wirtschaft zu reagieren.

Vision: Innovation durch Vielfalt, Bildung und soziale Kompetenzen:
Die Chancen der Vielfalt nutzen, den Risiken begegnen und mit Vielfalt den Herausforderungen der Globalisierung entgegentreten.

Mission: Ideen in Aktion
Einzelne, Teams und Organisationen unterstützen, durch eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung jedes Einzelnen, die ungeahnten Ressourcen vorhandener Vielfalt zur Entfaltung zu bringen.

© Ideas x Skills: Dr. rer. nat. Silvie Klein-Franke
Organisationsberatung – Bildung – Karriereberatung
Deutschland: Theresienstr. 6-8, 80333 München UID DE 248552519
t/f +49-89-28890-561/45 e service@ideasXskills.eu i www.ideasXskills.eu
Österreich: Steinfeld 9, 6068 Mils / Innsbruck, t/f 05223-43557
Dresdner Bank München BLZ 70080000 K 425219600 IBAN DE45700800000425219600 BIC DRESDEFF

Entscheidend für den Erfolg von Organisationen jeglicher Art (inkl. ganzer Gesellschaften) ist das konstruktive Spannungsfeld zwischen Zielen, Struktur, Kultur und Individuum.

Interessanterweise sind es immer wieder dieselben Faktoren und Konstellationen, die

- Innovationsmanagement
- Internationalisierung
- Change-Management
- Diversity-Management
- Wissensmanagement

erfolgreich machen und nicht zuletzt auch den Einzelnen, beim individuellen Versuch, mit der Vielfalt der Organisationskulturen im Kontext des eigenen Karrieremanagements klar zu kommen.

Diese Faktoren sind

- **transparente, leistungs- und zielorientierte Strukturen,**
- **wertschätzende, fehlerfreundliche Kulturen, die Freiräume zulässt,**
- **vielfältige, sozial und inhaltlich kompetente Individuen.**

Leitbilder und Strukturen sind in den letzten Jahren vielfach verbessert worden. Damit sie nicht zu leblosen Mainstreaming- und Objektivierungsinstrumenten werden, müssen Organisationskultur und soziale Kompetenz der Einzelnen korrespondierend entwickelt werden.

An diesen Punkten arbeitet Ideas X Skills®.

1.2. Erfahrungen und Expertenmeinungen

- "Teams leisten Großes nur dann, wenn jedes ihrer Mitglieder die Möglichkeit erhält, sein oder ihr Allerbestes zu geben. Je unterschiedlicher die Zusammensetzung, um so eher kommen Verbindungen zustande, aus denen neue Ideen hervorgehen. Geniale Teams müssen von starken Visionen und dem Sinn ihrer Arbeit beseelt sein. Die Unfähigkeit, für jeden die angemessene Nische zu finden, ist eine Hauptursache für die Mittelmäßigkeit vieler Unternehmen. Allzu viele Unternehmen halten ihre Mitarbeiter für austauschbar. Auf wirklich Begabte trifft das keinesfalls zu." (Bennis W, Biederman P. in Geniale Teams, Campus 1997)
- Durch Vielfalt Innovation zu erzeugen beruht u.a. auf der Fähigkeit, Unterschiede zuzulassen, statt sie auszuschließen oder im Mainstream zu ‚versenken'.
- Fast jede Besonderheit einer Person kann sich – abhängig vom Kontext – als Stärke oder als Schwäche auswirken.
- Menschen sind verschieden und möchten als Individuen anerkannt werden und Wertschätzung erleben. Vielfalt meint nicht nur die Unterschiedlichkeit von Menschen in Bezug auf Alter, Herkunft, Geschlecht und andere sichtbare Eigenschaften, sondern auch die Vielfalt, die sich aus unterschiedlichen Persönlichkeitstypen, Weltsichten, Arbeitsweisen und individuellen Lebenszusammenhängen ergibt.
- Nur 16% aller Mitarbeiter sind wirklich engagiert und erfüllen mit großer Unternehmensidentifikation ihre Arbeit. D.h. 84% sind eher unengagiert oder sogar aktiv unengagiert am Arbeitsplatz. Die Chance: Senkung der aktiv unengagierten Mitarbeiter um lediglich 5% in einem Unternehmen mit 20.000 Mitarbeitern bringt einen Mehrgewinn von ca. 5,7 Mio. Euro. (Gallup-Studie, Buckingham M., Clifton D., Campus 2002)
- Durch Diversity Management und entsprechendes Bewusstsein in allen Ebenen der Organisation kann systematisch für eine ausgewogene Balance zwischen Homogenität und Heterogenität gesorgt werden. Vielfalt ist leicht zu gewinnen, allerdings bedarf es eines bewussten Managements, das trainiert ist, Konfliktlinien im Vorfeld zu erkennen und die aus der Verschiedenheit resultierenden Spannungsfelder konstruktiv zur Ideenentwicklung und Problemlösung zu nutzen.

- Führungskräfte, die eine Kultur der Offenheit pflegen und die eigene Individualität und die ihrer MitarbeiterInnen aktiv fördern, nutzen Synergieeffekte für den Erfolg ihrer Organisation.
- Teams können innovativere, passgenauere Lösungsvorschläge erarbeiten und sind erfolgreicher, wenn sie heterogen zusammengesetzt sind. Heterogene Teams sind allerdings auch konfliktträchtiger. Das Wissen über Dynamik in heterogenen Teams und entsprechende soziale Kompetenzen tragen maßgeblich zu förderlicher und effizienter Führung und Arbeit in heterogenen Teams bei.

1.3. Studien

Unternehmen und Institutionen, die Diversity Managements einsetzen, sind ökonomisch erfolgreicher

- weil ihnen zusätzliches Wissen für Innovationen zur Verfügung steht und sie dieses mit Diversity Management gezielt und flexibler nutzbar machen können, (Schraudner, Fraunhofergesellschaft, http://www.fraunhofer.de/fhg/Images/Vortrag_Schraudner_tcm5-61248.pdf),
- weil nur heterogene Teams die Spitzenleistungen erbringen, (Lane H., DiStefano J., Maznevski M.: Int. Management Behavior, Blackwell Pub, 2000),
- weil sie durch *Diversity Management* im *War for Talents* signifikant besser abschneiden und die Kosten für Negativerscheinungen, wie Fehlzeiten, Mobbing, Fluktuation und Unzufriedenheit deutlich senken können, bzw. return on investment steigern können (The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity. New York: Catalyst. http://www.catalystwomen.org, 2004),
- weil sie so auf die Vielfalt ihrer Kunden und Partner in den verschiedensten Kulturkreisen und Kundengruppen flexibel und innovativ reagieren können, (Schraudner, Fraunhofergesellschaft, http://www.fraunhofer.de/fhg/Images/Vortrag_Schraudner_tcm5-61248.pdf),
- weil sie als faire, lebenswerte und sozial verantwortliche Organisationen wahrgenommen werden und auch dies über ihr Leitbild gewinnbringend vermarkten können.(Business Case for Diversity; EU-Studie, 2004, http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Reports/Business_Case_for_Diversity/busicase_de.pdf)

2. Allgemeine Angebote von Ideas and Skills®

Die Angebote von Ideas X Skills® richten sich an Organisationen, die *Diversity* und *Integration* und verwandten Themen, wie Internationalisierung, interdisziplinäre Zusammenarbeit, Work-Life-Integration u. a. als strategische Ziele des Innovations- und Wissensmanagements, sowie der Personalentwicklung verfolgen oder zukünftig in ihrer Organisationskultur einführen wollen.
Ideas X Skills® vermittelt aktuelles Wissen, grundlegende Kompetenzen, unterstützt die Konzeption von Veränderungsschritten, katalysiert und begleitet diesen Prozess von der organisatorischen bis zur persönlichen Ebene. Die Schwerpunkte werden in Abstimmung mit den Auftraggebern entsprechend der Ziele und der Aufgabenstellungen individuell konzipiert.

2.1. Organisations- und Personalberatung

- **Strategieentwicklung** für die Implementierung von *Managing Diversity*. Unterstützung bei Analysen, Konzeption, Moderation, Impulse, katalytische Prozessbegleitung, Erfolgskontrolle und Evaluation.
- **Leitbilderneuerung** unter Berücksichtigung von *Diversity and Inclusion***.**
- **Personalauswahlberatung und –entwicklung:** Potenzialanalysen zur Rekrutierung und Personalentwicklung. *Management Appraisals* als Grundlage für Zielvereinbarungen, Potenzialentwicklung und Weiterbildungsempfehlungen für MitarbeiterInnen, insbesondere zu den Schwerpunkten Internationalisierung, fachübergreifende Kooperation (z.B. Technik & Entwicklung – Betriebwirtschaftliche Abt.) und Frauenförderung.
- **Teamentwicklung**: spezielle Teamentwicklungsmaßnahmen, die die bereits vorhandene Vielfalt strukturiert nutzbar machen.
- **Fach- und Führungskräfte-Trainings**, die den Nutzen einer solchen strategischen Ausrichtung verständlich und erfahrbar machen.
- Moderierte **Fokusgruppen**, um Ideen und Anliegen spezifischer Gruppen nutzbar zu machen.
- **Vorträge** zu verschiedenen *Diversity Management* Themen.

2.2 Individuelle Karriereentwicklung

Förderung sozialer und persönlicher Kompetenzen zum Umgang mit der Vielfalt der Arbeitswelt durch:

- individuelle **Trainings**
- **Karriereberatung:** Vorbereitung auf Zielvereinbarungen und nächste Karriereschrittte
- Vorbereitung auf **Auslandseinsätze**
- **Work Life-Integration**
- **Wiedereinstiegsbegleitung**
- **Mentoring**- und **Tandem**programme.

Innovation durch Vielfalt kann in Organisationen auf sehr verschiedenen Ebenen, zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten und durch verschiedene Methoden nutzbar gemacht werden.

Alle Angebote werden zurzeit von Silvie Klein-Franke in Deutsch, Englisch oder zweisprachig geleitet. Qualitätsmanagement erfolgt durch Anfangs- und Endevaluation für Seminare und Fokusgruppen und Follow-Up-Evaluation nach 6 Monaten für mehr als 3-tägige Angebote.

Ideas X Skills® wurde mit 19.6.2006 mit der Steuernummer 30849831, Finanzamt München, mit dem Firmensitz Theresienstr. 6-8, 80333 München, Deutschland gegründet (Tel: 0049-89-28890-561), hat zusätzlich eine österreichische Firmenadresse (Steinfeld 9, 6068 Mils, 0043-5223-43557, 0043-650-4354446) und den dortigen Gewerbeschein für Unternehmensberatung für qualifiziertes Personal- und Projektmanagement. Ideas X Skills® ist derzeit ein Kleinunternehmen und erreichbar unter service@ideasXskills.eu, Internetpräsenz unter www.ideasXskills.eu .

3. Profil Dr. Silvie Klein-Franke

Ich stehe als Beraterin selbst in vieler Hinsicht für Vielfalt, insbesondere aber für

- **Ideen** und unkonventionelle Sichtweisen,
- **Motivation** und **Empowerment,** u. a. durch konstruktives, stärkenorientiertes Feed-back und aktiven Know-How-Transfer in die Organisationen,
- **vielfältige Erfahrungen**,
- **fundierte Methoden**, einschließlich blended learning u. organisationsint. **‚Peer'-Weiterbildung,**
- **theoretische Impulse** auf internationalem Niveau.

3.1. Prinzipien

- Respekt, Ehrlichkeit, Geradlinigkeit, Transparenz, Ernsthaftigkeit und Humor;
- Qualitäts- und Hochleistungsorientierung;
- analytisches, dialektisches, strukturiertes Vorgehen.

3.2. Erfahrung

Generell bringe ich für eine qualitätsorientierte Entwicklung von Unternehmen, Institutionen, Organisationseinheiten aber auch individuellen Personen eine Vielfalt von fachlichen, interkulturellen und Führungserfahrungen mit. Innovative Arbeit jenseits von Routine habe ich für renommierte öffentliche Bildungs-, Forschungs- und Verwaltungsinstitutionen und für Unternehmen geleistet.

Personalmanagement und Teamentwicklungen

- **Managing Diversity**: U. a. interkulturelle Kommunikation, 11 Jahre Zusammenarbeit in internationalen Teams mit bis zu 50 Nationalitäten; fachlicher Einblick in und Zusammenarbeit mit 15 verschiedenen Fachdisziplinen (Fakultäten/Fachvertretern verschiedener Universitäten); systematisches Schnittstellenmanagement Theorie/Praxis.
- **Personalrekrutierung**: Ermittlung von High Potentials und Vermittlung in die Wirtschaft; verantwortliche Auswahl von MitarbeiterInnen, TrainerInnen und ProfessorInnen unterschiedlicher Nationalitäten; Potenzialanalyse/Einstellungsdiagnostik/Weiterbildungsberatung von Universitätsabsolventen in Gruppen- und Einzel-Assessments;
- **Personalentwicklung**: Mitarbeitergespräche, gezielte Teambildungen und -entwicklungen mit den jeweiligen KollegInnen, sowie Erhebung und Umsetzung des Weiterbildungsbedarfes; systematische Evaluation der Leistungen der MitarbeiterInnen. Vorstandsmitglied Mentoring-Plattform Tirol, Referentin für das EU-Projekt *Mentoring als Personalentwicklungsinstrument*;
- **Karriere-Coaching** von HochschulabsolventInnen und Professionals; Erfahrung im Coaching von Frauen; (Studium, Berufs- und Laufbahnentwicklung, Fortbildung Gender Mainstreaming).

Organisationsentwicklung

- **Innovations-, Wissens- und Ideenmanagement**, u. a. maßgeblich beteiligt an der Konzeption und Verwirklichung des innovativen Think Tanks *Internationale Frauenuniversität.*
- **Change Management**: u. a. Leitung des Veränderungsprozesses zur Etablierung der neuen Organisationseinheit, Sprachenzentrums' aus bestehenden Einzelkursen verschiedener Institute.
- **Internationales Bildungsmanagement**: Aufbau, Reorganisation und Leitung diverser universitärer, teils internat. Organisationseinheiten: Konzeptionen und Strategieentwicklungen, Veränderungs- und Projektmanagement u.a. in engl. Arbeitssprache; mehrjährige Führungserfahrung; Personal-, Finanz-, Ressourcen-, Qualitätsverantwortung und –management.
- **Lebenslanges Lernen**: Internationale, interdisziplinäre, Theorie/Praxis/Kunst integrierende, teilweise an internationales Publikum gerichtete Weiterbildungskonzepte zu vielfältigen Themen; thematisch und methodisch an vorderster Front des internationalen (Erwachsenen-) Bildungs- und Beratungsmanagements; u. a. EU-Sachverständige für berufliche Bildung.

4. Referenzprojekte

Die nachfolgenden Institutionen sind auf der Homepage auch verlinkt.

4.1. Organisations- und Personalentwicklung

Innovations-, Veränderungs- und Diversity Management

- **Career Storm Navigator**, Weiterentwicklung eines innovativen e-Instrumentes der Karriereberatung für den internationalen Gebrauch
- **Internationales Sprachenzentrum Universität Innsbruck**, Zusammenführung von Sprachkursen aus zahlreichen Instituten zu einer neuen Organisationseinheit, internationale Teamentwicklung
- **Tropenzentrum Universität Göttingen**, Wissensbilanz des interdisziplinären, international agierenden Zentrums, Konzept zur Reorganisation
- **Projektbereich Information**, Abteilung Software-Entwicklung, **Universität Hamburg**, Koordination der Entwicklung innovativer Studienkonzepte mit einer internationalen, interdisziplinären Fakultät

Internationale Teamkooperation und –entwicklung

- **Internationales Sprachenzentrum**, Leitung eines Teams mit 64 Lehrenden aus 25 Ländern
- **Tropenzentrum Universität Göttingen**, Betreuung ausländischer Studierender, Projektentwicklung mit internationalen Beteiligten, interdisziplinäres Studien- und Forschungszentrum
- **Projektbereich Information**, **Abteilung Software-Entwicklung, Universität Hamburg**, z.T. virtuelle Koordination von 45 Lehrenden aus aller Welt, Durchführung mit Studierenden aus 65 Ländern
- **Stadt Nordheim**, Aufbau eines Frauencafés als Treffpunkt bosnischer Flüchtlingsfrauen mit deutschen Mitbürgerinnen in Sudheim
- **Max-Planck-Institut für Immunbiologie**, Kooperation mit internationalen, interdisziplinären Teams

Personalauswahl und –entwicklung

- **Placement-Center Universität Innsbruck**, Auswahl von High Potentials für regionale und internationale Unternehmen
- **American Institute for Foreign Studies**, Auswahl und Betreuung von Austauschschülern und Au-Pairs
- **9 mittelständische und Großunternehmen**, Auswahl von High Potentials
- **Bildungskonzeptionen, -management** und –**beratung**
- **EU-Expertin für berufliche B**ildung, Leonardo da Vinci Programm, Bundesinstitut für berufliche Bildung, inhaltliche und finanzielle Evaluation von internationalen Sprach- und Soft-Skill-Projekten
- **Placement-Center Universität Innsbruck**, Entwicklung und Durchführung der Bildungsangebote
- **Internationales Sprachenzentrum Universität Innsbruck**, Bildungskonzeption, und -management, Qualitätsentwicklung
- **Tropenzentrum Universität Göttingen**, Projektentwicklung
- **Projektbereich Information Universität Hamburg**, Bildungskonzeptionen und -management
- **Internationale Frauenuniversität im Ministerium für Wissenschaft und Kunst Niedersachsen**, Bildungskonzeptionen und Gewinnung der Lehrenden

Expertisen, Vorträge, Moderationen

- **Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft**
- **Raiffeisen-Landesbank Tirol**, Teilnehmerin Podiumsdiskussion
- **Medizinisches Großunternehmen**, Vortrag zu Karrieremanagement für Führungskräfte
- **JoinIn** (EU-Projekt), Vortrag zu interkulturellem Mentoring und Beratung
- **Initiative.Frauen.Gründen** (EU-Projekt), Beratung, Expertendiskussionen
- **Mentoring In Practice**, Femail e.V. Vorarlberg, Vortrag und Beratung Mentoring
- **Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung**, Projekt 3-Länder-Gender, Moderation Projekt-kick-off
- **Hafelekar Unternehmensberatung**, Expertisen
- **Mentoring Plattform Tirol**, Vorträge, Expertisen, Vorstandstätigkeit
- **Stadt Nordheim**, Moderation eines Frauencafés zur Integration bosnischer Flüchtlinge
- **Universität Göttingen**, Mitglied der universitären Arbeitsgruppen zur Internationalisierung und zum Hochschulmarketing

4.2. Training Selbst- und Sozialkompetenzen

Offene Seminare und Einzelberatungen zu allen nachfolgenden Themen

- **Ideas X Skills®,** München

Interkulturelle Kooperationskompetenz

- **Management Center Innsbruck**

Karrieremanagement

- **Betriebswirtschaftliche Fakultät, Universität Innsbruck**
- **Management Center Innsbruck**
- **Universität Göttingen**
- **Frauenakademie München**

Multiplikatoren-Trainings

- **Universität Göttingen**, Karriereberatung von Wissenschaftlerinnen
- **Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft**, Karriereberatung von Wissenschaftlerinnen
- **Internationales Sprachenzentrum**, interkulturelle Kommunikation, Didaktik und internationale Qualitätsstandards
- **Projektbereich Information**, Abteilung Software-Entwicklung, Universität Hamburg, Schulungskonzeptionen interkulturelle Kommunikation und Didaktik