

van den Bergh Thiagi Associates GmbH

van den Bergh Thiagi Associates GmbH
Dättlikonstrasse 4
CH-8413 Neftenbach
Schweiz

info@diversityandinclusion.net
www.diversityandinclusion.net

Phone: +41 (0)44 867 10 74
Fax: +41 (0)44 867 10 75

Unser Angebot 2010

Eine zunehmend vernetzte und vielfältige Welt verlangt nach flexiblen und vielfältigen Menschen

Wir **trainieren, beraten, begleiten und forschen** in den Bereichen

- Entwicklung der interkulturellen Kompetenz
- interkulturelles Management und interkulturelle Führung
- Vielfalt und Einheit
- Veränderungs- und Integrationsprozesse
- Methodologie der menschlichen Leistungsförderung (Human Performance Technology)
- multikulturelle Teamentwicklung und Vertrauensförderung

Über uns: Zwei Spezialisten mit langjähriger Erfahrung

Samuel van den Bergh

Samuel van den Bergh ist Gründer der Fachstelle für Interkulturelle Kompetenz und Professor für interkulturelle Kommunikation, interkulturelle Kompetenz und Diversity-Management an den Departementen für Angewandte Linguistik und Wirtschaft der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (Schweiz). Er ist auch Gründer seiner eigenen Ausbildungs- und Beratungsfirma, der van den Bergh Thiagi Associates GmbH, die auf interkulturelle Kommunikation und interkulturelles Management, multikulturelle Teambildung und Diversity-Management spezialisiert ist.

Er studierte Englisch und deutsche Linguistik und Literatur an den Universitäten Zürich und Berkeley (Kalifornien) und schloss mit den Titeln lic. phil. I und M.A. ab. In den frühen neunziger Jahren begann er sein Studienggebiet zu erweitern um sich intensiv mit interkultureller Kommunikation und interkultureller Kompetenz zu befassen.

Seit Anfang des Jahres 2000 leitet er Seminare und Tagungen zur interkulturellen Sensibilisierung von Führungskräften in Wirtschaft, Kultur und Politik und von Studenten verschiedener Hochschulen. Er unterrichtet Module in interkulturellem Management für mehrere Executive-MBA-Programme. Im Weiteren führt van den Bergh firmeninterne Trainings zu den Themen „Leading Across Diversity and Culture“ und „Managing Multicultural Teams“ durch. Zahlreiche bekannte Firmen gehören zu seinen Kunden, ausserdem ist er Seminarleiter für interkulturelle Kompetenz beim Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA). Seine Tätigkeit umfasst Trainings, Beratung, Coaching und Forschung.

Das Beziehungsnetz von van den Bergh ist international und reicht von der Cambridge University UK (Nachdiplomkurs im Executive-Bereich) bis zum Intercultural Communication Institute (ICI) in Portland (Oregon, USA) und verschiedenen Universitäten in Japan. Fünf Jahre war er Mitorganisator der internationalen ICPT-Kurse (Intercultural Competence for Practitioners and Trainers) in Winterthur. Er hält immer wieder Vorträge und Präsentationen an schweizerischen und internationalen Kongressen.

Samuel van den Bergh hat zahlreiche Essays und Artikel über interkulturelle Kommunikation und multikulturelle Teams in Fachbüchern und Fachzeitschriften veröffentlicht. Eine Liste der Publikationen findet sich im Internet unter: http://www.zhwin.ch/ueberuns/person_detailanzeige.php?kurzz_person=bes

Dr. Sivasailam „Thiagi“ Thiagarajan (working language English) is the Resident Mad Scientist at The Thiagi Group, an organization with the mission of helping people improve their performance effectively and enjoyably.

Thiagi's long-term clients include AT&T, Arthur Andersen, Bank of Montreal, Cadence Design Systems, Chevron, IBM, Intel, Intelsat, United Airlines, and Liberty Mutual. On a short-term basis, Thiagi has worked with more than 50 different organizations in high-tech, financial services, and management consulting areas. For these clients, Thiagi has consulted and conducted training in such areas as rightsizing, diversity, creativity, teamwork, customer satisfaction, human performance technology, and organizational learning.

Thiagi has published 40 books, 120 games and simulations, and more than 200 articles. He wrote the definitive chapters on simulations and games for the "Handbook of Human Performance Technology" of the International Society for Performance Improvement (ISPI), the "Training & Development Handbook" of the American Society for Training and Development (ASTD), and the American Management Association's "Human Resources Management and Development Handbook".

Thiagi currently writes a monthly online newsletter, Thiagi GameLetter. This newsletter, now in its fifth year, features Thiagi's training games and other creative interventions that deliver results quickly and effectively. He served as the editor of "NSPI Journal" and "Performance & Improvement" for more than 10 years. He currently edits the simulation/game section in Sage Publication's journal, "Simulation & Gaming". He is also a contributing editor of the monthly journal, "Educational Technology".

Thiagi has made hundreds of presentations and keynote speeches at professional conferences. At ISPI, Thiagi holds the „records“ for making the most presentations, conducting the most preconference workshops, and being invited to make the most Encore presentations. Thiagi is also a regular presenter at Lakewood's Training Conferences and the annual conferences of the ASTD and NASAGA (North American Simulation and Gaming Association).

Thiagi has been the president of NASAGA, ISPI, and ASET (Association for Special Education Technology). He has received 17 different awards and Presidential Citations from ISPI, including the society's highest award, Honorary Life Member. He also received an Honorary Life Member award from NASAGA as well as its highest award, Ifill-Raynolds Award.

Internationally recognized as an expert in multinational collaboration and active learning in organizations, Thiagi has lived in three different countries and has consulted in 21 others.

Xin Li

Xin Li grew up in Beijing, China. She studied engineering at Changchun University and finished her studies with a bachelor degree in optical instrument design and subsequently designed optical instruments for six years. In 1987 she followed her Swiss husband, an engineer with Nestlé, to Switzerland where she quickly adapted to Swiss culture, learnt German and worked as a technical translator. From 1989 to 1998 she again lived in China where she brought up their two children and supported her husband actively in setting up the Swiss nutrition company Nestlé's first coffee factories in China. Xin Li helped build good relationships between the Swiss and the Chinese cultures. She could use her excellent communication skills and her first-hand knowledge of the two cultures.

In the years 1998 to 2000, she again lived in Switzerland, this time at Blonay in the French-speaking part of the country, where she learnt French and did extensive reading and conversation in the French language. The next four years she spent in Delhi, India, where she learnt the Hindi language and Bharatnadiam classical Indian dance. She was actively involved in volunteer work at a slumschool where she taught English and Taiji. She got familiar with Indian culture and could enhance her skills as a bridge builder between different cultures.

Over the last few years she has successfully participated in teaching intercultural seminars and workshops for different companies, such as MAN Turbo, BearingPoint, Lonza, Plaston, Siemens, the Swiss Ministry of Foreign Affairs (EDA) and at various universities.

Xin Li believes that life is a journey of continuous learning and would like to pass on her rich knowledge and experience to people working and living across the cultural borders, be it in business, politics or private life. Her special area of expertise is helping others in building bridges between Europe and China.

Thiagi's Human Performance Technology

Skills for Intercultural Training

By Adrian Pilbeam, assisted by Samuel van den Bergh

Wednesday, April 14, 2010
Thursday, April 15, 2010
Friday, April 16, 2010

A three-day workshop designed for experienced trainers from fields such as language training, communication skills training and management training, who wish to learn more about the theory and practice of intercultural training.

Interactive Training Strategies

By Thiagi (Sivasailam Thiagarajan)

Monday, June 7, 2010
Tuesday, June 8, 2010
Wednesday, June 9, 2010

A three-day workshop for trainers, instructional designers, facilitators, performance consultants and teachers.

Five features that make Thiagi's workshops unique

1. Accelerated: Thiagi keeps you totally absorbed with a unique blend of expert presentations, reflective discussions, and creative activities
2. Functional: Thiagi uses the techniques that he teaches. Just by watching him in action, you pick up several effective strategies.
3. Authoritative: Thiagi knows what he's talking about. His workshop are based on sound theory, validated principles, and solid experience.
4. Practical: Thiagi has spent decades in organizational firing lines. He empowers you with realistic tools and techniques for immediate use in today's workplace.
5. Fun: Thiagi's contagious enthusiasm, inclusive humour, and irreverent flexibility make you enjoy every moment of the workshop.

Day 1: How to Design Training Games and Activities

Day 2: How to Design Different Types of Training Simulations

Day 3: How to Conduct Training Games, Simulations, and Activities

Download a full description from our homepage.

Evidence-Based Positive Psychology Activities

By Thiagi (Sivasailam Thiagarajan),

Thursday, June 10, 2010
Friday, June 11, 2010

A two-day workshop for trainers who want to incorporate concepts and approaches from positive psychology and for persons who want to improve their quality of personal and professional life.

In this two-day workshop, Thiagi offers an intriguing alternative to stress-reduction. You learn principles and procedures from positive psychology an how to measure and increase (and sustain) your happiness. You also learn how to help other people to be happier and improve their health and personal and professional productivity. This is not an inspirational touchy-feely seminar but a workshop that incorporates scientific evidence-based facts, concepts, and techniques.

Training

Trainings zur interkulturellen Sensibilisierung

Die Förderung der interkulturellen Kompetenz bei Mitarbeitenden/Individuen bringt persönlichen und geschäftlichen Erfolg. Dabei geht es zunächst um das Wahrnehmen der Unterschiede, danach um das Respektieren der Unterschiede und schliesslich um die Nutzung der Komplementarität der Unterschiede.

TRAININGSBEISPIELE:

- Sensibilisierungstrainings für Kader aus der Wirtschaft (Banken, Versicherungen, Chemie u.a.), «Working Across Diversity and Cultures»
- Sensibilisierungstrainings für Studenten der ETH oder von Fachhochschulen: Fachgebiete Wirtschaft, Journalismus, Kommunikation, Technik, Gesundheit
- Sensibilisierungstrainings für internationale ProjektleiterInnen an der ETH
- Vorbereitungsseminar vor der Versetzung ins Ausland und Seminar bei der Rückkehr ins eigene Land
- Modul in einem Executive-Master-Programm
- Förderung der Kommunikation zwischen Europäern und Chinesen

Transkulturelles Management und Leadership

Erfolgreiche transkulturelle Unternehmen brauchen Manager und Angestellte mit der Fähigkeit, sich in unterschiedlichen Kontexten zurechtzufinden und zu bewähren. Die Methode «Be like me» funktioniert nicht.

Einerseits müssen wir klare Strukturen vorgeben, andererseits brauchen wir aber die nötige Flexibilität um voneinander zu lernen.

TRAININGSBEISPIELE:

- Leadership Development
- virtuelle und transkulturelle Teamentwicklung
- Modul in MBA-Programmen
- Teambildung zwischen Europäern und Chinesen

Diversity and Inclusion

«Diversity and Inclusion» sind nur vermeintliche Gegensätze. Wir brauchen nicht das eine oder das andere – wir brauchen beides! Gefragt ist ein sensibler Umgang mit Diversity. Erfolgreiche Unternehmen pflegen die Vielfalt und machen sie zu einer konstituierenden und bereichernden Dimension der Einheit.

BEISPIELE:

- «Diversity and Inclusion»-Trainings für Teams mit hoher Vielfalt
- Führungsseminar: «Managing Across Borders»

Change and Transition Processes

Firmenübergreifend: 1997 kauft die Credit Suisse die Winterthur. 2000: Die Winterthur kauft Nicos Life. 2006: Die Credit Suisse verkauft die Winterthur an die AXA. Firmen kaufen und verkaufen einander.

Firmenintern: Auf eine Reorganisation folgt eine weitere Reorganisation. Angestellte brauchen neue Fähigkeiten, erhöhte Flexibilität und eine erhöhte Toleranzschwelle für Unsicherheiten. Firmen, die ihre Angestellten in der Entwicklung dieser Fähigkeiten unterstützen, überholen die Konkurrenz.

BEISPIELE:

- «Team and trust building workshop for cross-border teams»
- Pre-Merger-Sensibilisierungstraining für Kader

Human Performance Technology (HPT)

Kennen Sie das Gefühl der Langeweile bei Sitzungen, Vorträgen oder Seminaren? Haben Sie auch schon SitzungsteilnehmerInnen oder ZuhörerInnen gelangweilt?

Solche Zusammentreffen brauchen nicht das Gefühl von Zeitverschwendung oder notwendigem Übel zu vermitteln. «Human performance technology»-Techniken involvieren alle. Sie sind interaktiv.

BEISPIEL:

- «Train the trainer»-Seminar in HPT

Länderspezifische Trainings

Interkulturelle Kompetenz ist unsere Basis. Darauf bauen wir unsere länderspezifischen Intensivkurse auf, deren Fokus auf die Unterschiede zwischen uns und den Partnern, zwischen der Schweiz/Europa und dem Zielland gerichtet ist.

Für die länderspezifischen Intensivkurse können wir auf unser weltweites Netz zurückgreifen. Wir arbeiten mit einem sorgfältig ausgewählten Team von SpezialistInnen innerhalb und ausserhalb der Schweiz zusammen. Ein Schwerpunkt liegt auf den Beziehungen mit China.

BEISPIELE:

- USA/Lateinamerika
- Grossbritannien
- Deutschland
- Frankreich
- China
- Indien
- Japan
- Malaysia
- Kuba
- etc.

BERATUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN UND ORGANISATIONEN

Komplexe Aufgaben verlangen oft nach hoher Diversity. Wir unterstützen Unternehmen und Führungskräfte dabei, komplexe, interdependente und vielfältige Aufgaben anzugehen. Das Ziel ist die Maximierung der Vorteile von Diversity und die Minimierung der möglichen negativen Aspekte.

Begleitung bei Veränderungsprozessen

Das Tempo bei Veränderungsprozessen nimmt stetig zu. Wenn der Druck auf das Individuum zu gross wird, kommt es oft zu Resignation oder «Abwanderung». Davon betroffen sind nicht selten verdiente und erfolgreiche MitarbeiterInnen. Gelingt es dem Unternehmen, die Mitarbeitenden in diesen Prozessen motivierend zu integrieren, stehen die Karten für nachhaltige Veränderungen gut.

BEISPIELE:

- Begleitung bei Fusionen und Firmenübernahmen
- transkulturelle Teamleaderentwicklung

Managing Multicultural Teams

Prof. Samuel van den Bergh leitete ein KTI-Forschungsprojekt, das zwei Fachhochschulen und vier Firmen involvierte. Forschungsinteresse: Was braucht es, damit multikulturelle Teams von ihrer Vielfalt profitieren können und nicht darunter leiden? Entwickeln von Unterstützungsmassnahmen.

Weitere Forschungsfelder

- Diversity and Inclusion
- transcultural Leadership

TOOLS

IDI (Intercultural Development Inventory / Indikator der interkulturellen Entwicklung)

Das IDI (Intercultural Development Inventory) wurde in mehrjähriger Arbeit entwickelt und einer dreijährigen intensiven Prüfungsphase ausgesetzt. Das Ziel ist eine angemessene und ehrliche Einschätzung der eigenen Fähigkeiten im Umgang mit Angehörigen von verschiedenen nationalen und ethnischen Gruppen.

Das IDI ist ein zuverlässiger und gültiger Einschätzungstest, der die eigenen Weltansichten und Wertvorstellungen in Bezug auf andere unter die Lupe nimmt. Er dient auch dazu, die bei interkulturellen Kontakten typischen Reaktionen zu reflektieren.

Der IDI-Test besteht aus 50 Elementen, die sich auf das Entwicklungsmodell der interkulturellen Sensibilität (DMIS, Developmental Model of Intercultural Sensitivity) von Milton Bennett beziehen. Empirisch gemessen werden sechs Orientierungen auf einer Skala, die von extremem Ethnozentrismus bis zum Ethnorelativismus reicht.

Das IDI kann sowohl Einzelprofile als auch Gruppenprofile erstellen.

ZWEI ANWENDUNGSBEISPIELE:

1. Personen in leitender Stellung werden angehalten, das IDI auszufüllen; anschliessend werden persönliche Interviews geführt. Die Resultate werden für jeden Teilnehmer und jede Teilnehmerin in einer ein- bis zweiseitigen persönlichen Analyse zusammengefasst.

ANWENDUNGSBEREICHE:

- vor einem internationalen Einsatz
- bei Leitungsaufgaben in einer multikulturellen Gruppe
- Sensibilisierungsinstrument während eines Trainings

2. Das Profil einer multikulturellen Gruppe ermöglicht eine detaillierte Bedürfnisanalyse und zeigt mögliche Problemkreise der Gruppe auf. Das anschliessende Sensibilisierungstraining kann gezielt auf die heiklen Themen eingehen.

ANWENDUNGSBEREICHE:

- fokussierende Schulung
- Team and Trust Building
- Konfliktlösungstraining