

ARBEITEN IN VIELFÄLTIGEN TEAMS

SPEZIAL KLINIKEN & KRANKENHÄUSER



SEMINARE & TRAININGS SUPERVISION & COACHING UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

NELL-BREUNING-HAUS



zertifiziert nach
DIN EN ISO 9001:2015



anerkannte Einrichtung der Weiterbildung (WbG) und
anerkannter Weiterbildungsträger nach § 10 des
Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AwbG) NRW

Mit Vielfalt zum Erfolg



Klassischer Fall von Eigengruppenbevorzugung: In vielen Fällen machen nicht die Besten, sondern die Gleichesten Karriere.

Quelle: Reisige, K. & Herrmann, C. (2019): out is in Handbuch zur Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit in Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen.

#gleichvielmehrwert

Vielfalt ist Alltag an deutschen Kliniken. Personal und Patient*innen kommen von überall aus der Welt, um hier zu arbeiten oder sich behandeln zu lassen. Weiterhin arbeiten Deutsche mit und ohne Migrationshintergrund, Personen verschiedenen Geschlechts, Alters, körperlicher Befähigung oder sexueller Orientierung auf den Stationen und in der Verwaltung. Vielfalt ist zugleich kein Selbstläufer. So hat eine Pflegekraft aus dem Ausland möglicherweise nicht nur ein anderes Verständnis von Pflege, sondern auch davon, wie sich ihre Führungskraft angemessen ihr gegenüber verhält. So sind nicht automatisch Veränderungspotentiale intendiert, wenn eine Spitzenposition von einer Frau bekleidet wird - vielmehr finden sich in erfolgreichen Organisationen Frauen auf allen Ebenen der Organisation. "Wenn Sie es kompetenten Frauen leichter machen wollen, befördert zu werden, sollten Sie damit beginnen, es für inkompetente Männer schwieriger zu machen." - sagte 2019 der Psychologe Chamorro-Premuzic in einem Interview mit der ZEIT. Diversity Management besteht deswegen auf der einen Seite in der Beseitigung von Hürden (z.B. Wahrnehmungsverzerrungen, die sich auf Kompetenz- und Leistungsbeurteilungen auswirken) sowie der Einführung von Strukturen und Prozessen, durch die man die Potentiale von Vielfalt nutzen kann.

Bindet man Vielfalt in ein Diversity Management ein, erzielt eine Organisation bei guter Umsetzung folgende Ziele:

- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität & -reputation: höhere Mitarbeiter*innenzufriedenheit & -treue sowie ein Mehr an Produktivität (u.a. 18% höheres Commitment messbar*)
- bessere Pflege, höheres Patient*innencommitment sowie besseres Handling bestimmter Marktsegmente (z.B. Medizintourismus)
- 15% mehr Neukund*innen, 12% bessere Kund*innenbindung, 6% höherer Umsatz*
- höhere Offenheit gegenüber Veränderungsprozessen, agiles Mindset

*gilt für Arbeitgeber*innenorganisationen allgemein, Quelle: Hucke, V. (2017)

Wir wünschen Ihnen nun viel Freude mit unserem Programm und freuen uns, wenn das Passende für Sie dabei ist!

Ihre Fachabteilung Diversity & Inclusion

Karin Reisige

Soziologin, Compliance-Managerin
+49 (0) 2406 - 9558 12
karin.reisige@nbh.de



Dr. Christina Herrmann

Supervisorin DGSv
+49 (0) 2406 - 9558 24
christina.herrmann@nbh.de



Programmübersicht

Seminare & Trainings

- 4** Arbeiten in vielfältigen Teams
Bias-Training
- 5** Arbeiten in vielfältigen Teams
Schwerpunkt Cultural Diversity
- 6** Führen von vielfältigen Teams
Schwerpunkt Cultural Diversity
- 7** Arabische Patient*innen
Hintergründe, Knigge, Erwartungen an
Pflege
- 8** Modelle von Gesundheit & Krankheit unter
Berücksichtigung transkultureller Aspekte
- 9** Gender Equality: Strategien
& Methoden der Gleichstellungsarbeit
- 10** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Fakten Prävention, gute Praxis
- 11** ergänzende Angebote: Seminare &
Beratungen zur Prävention und
Intervention bei Mobbing und
interprofessionellen Konflikten

Supervision & Coaching

- 13** Unsere Angebote für Supervision &
Coaching

Unternehmensentwicklung

- 14** Unsere Vorgehensweise für Ihre
Unternehmensentwicklung

Referenzen

- 15** Unsere Referenzprojekte & -seminare

Tagungs- und Gästehaus

- 16** Nell-Breuning-Haus als Tagungs- und
Gästehaus / Seminaranbieterin
- 17** Preise Tagungs- und Gästehaus

Seminare & Trainings

Arbeiten in vielfältigen Teams - Bias-Training (unbewusste Vorurteile)

Wenn ein Unternehmen Vielfalt positiv nutzen möchte, ist der Anfang gemacht, wenn die Organisation sich dafür einsetzt, dass soziale Diskriminierung verhindert wird - was es nach dem AGG ohnehin muss. Diese Aussage wird zunächst einmal alle überraschen, die sich (noch) nicht vertieft mit der Materie auseinandergesetzt haben. Diskriminierung gilt weiterhin den meisten Menschen als bewusster und individueller Fehltritt der Anderen. Diese Perspektive ist jedoch falsch: "Der Mensch ist nicht Herr im eigenen Haus." - wusste schon Sigmund Freud. So zeigen beispielsweise psychologische Tests, dass viele Menschen eine automatische Bevorzugung weißer Gesichter gegenüber schwarzen haben - dies gilt sowohl für Weiße, wie für Schwarze. Es gilt auch für diejenigen, die sich selbst als offen, tolerant und fair einschätzen. Unbewusste Stereotype und Vorurteile wirken sich zudem auf die Leistungsfähigkeit eines Teams als Ganzes aus. Steele et al. konnten in US-amerikanischen Studien nachweisen, dass Afroamerikaner bei der Konfrontation mit dem Stereotyp „Schwarzen mangelt es an elaborierter Ausdrucksfähigkeit“ tatsächlich signifikant schlechtere Sprachtestergebnisse hervorgebracht hatten.

Ebenso konnten Effekte nachgewiesen werden in Bezug auf mathematische Testleistungen von Mädchen und Frauen (Keller & Dauheimer, 2003), auf verbale Testleistungen von Personen aus Familien mit geringem sozialem Status (Croizet & Claire, 1998) und auf Erinnerungsleistungen älterer Menschen (Rahhal, Hasher & Colcombe, 2001).

Das Seminar schafft eine Sensibilität für eigene und fremde Wahrnehmungsverzerrungen und vermittelt Handlungskompetenzen, wie sich negative Auswirkungen verhindern lassen. Wenn das Training für Führungskräfte vorgesehen ist, werden wir zudem darauf eingehen, wie sich unbewusste Vorurteile im Team managen lassen und wie Führungskommunikation protektiv wirken kann. Zudem werden wir Empfehlungen zum Umgang mit offen-hostilen Einstellungen - im Gegensatz zu unbewussten - geben, die immerhin einen gesellschaftlichen Anteil von etwa 13% ausmachen (z.B. "Die Weißen sind zu Recht führend in der Welt!" - 12,8%, "Wenn die Arbeitsplätze knapp sind, sollten Männer mehr Recht auf einen Arbeitsplatz haben, als Frauen!" - 12%, vgl. Heitmeyer 2012).

Zielgruppe

- als Training für Mitarbeiter*innen oder als Führungskräfte-seminar

Ihr Nutzen

- affektive Kompetenzen: richtiger Umgang mit unconscious Bias & Wahrnehmungsverzerrungen
- Handlungskompetenzen: im Umgang mit eigenen unbewussten Vorurteilen sowie mit solchen im Team. Zudem: Richtig reagieren bei offen-hostilen Verhaltensweisen. Bei Führungskräften: Gesprächsführung bei Vorfällen und Aufnahme einer Beschwerde nach AGG-Standard.
- Rechtssicherheit: Wir vermitteln Ihnen die Grundlagen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Wissen über unconscious bias kann mittelbare und nicht beabsichtigte Diskriminierungen verhindern.
- für Arbeitgeber: Mit diesem Training erfüllen Sie Informationspflichten des AGG.

Umfang

1-2-tägig

Preis

1000,00 € Honorar pro Tag + Reise- und Verpflegungskosten
steuerfreie Bildungsleistung gemäß UStG § 4 Nr. 22a

Arbeiten in vielfältigen Teams - Schwerpunkt Cultural Diversity

Arbeiten an deutschen Kliniken und Krankenhäusern bedeutet Arbeiten im interkulturellen und internationalen Kontext: Pflegekräfte, Ärzt*innen, Patient*innen und ihre Angehörigen, Verwaltungs- und Servicepersonal, Dienstleister sowie zahlreiche weitere Angestellte und tägliche Besucher*innen machen den Arbeitsalltag zu einem Ort, der kaum vielfältiger sein könnte. Diese Vielfalt ist spannend, bereichernd und manchmal unbequem und anstrengend, da sie einen immer wieder aus der „Komfortzone“ herausholt. Interkulturalität und Internationalität sorgen so für Dynamik, Agilität und Innovationsfähigkeit. Wo jedoch unterschiedliche – möglicherweise kulturell geprägte – Erwartungen aufeinandertreffen, sind Missverständnisse, Informationsverluste und Konflikte meist nicht weit. Kommunikationsregeln, Verhaltensweisen und Erwartungen an das Gesundheitssystem – und somit an Rolle und Aufgaben von Pflegekräften, Ärzt*innen und weiteren Professionen – können kulturell bedingt verschieden sein.

Dies trifft gleichermaßen auf Patient*innenerwartungen wie Erwartungen neuer Kolleg*innen aus anderen kulturellen Kontexten zu. Um diese Vielfalt im Alltag professionell bewältigen zu können, vermittelt das Seminar die erforderlichen interkulturellen Kompetenzen, indem es für die eigene kulturelle Prägung sensibilisiert – das eigenkulturelle Handeln wird meist gar nicht als solches wahrgenommen. Zudem werden exemplarisch und in Fallbeispielen Kommunikationsstandards, Denk- und Handlungsweisen anderer Kulturen besprochen. Eigene Fallbeispiele sind dabei immer herzlich willkommen! Zu guter Letzt werden Handlungsstrategien für Fälle von Unsicherheit und Konflikten erarbeitet.



Zielgruppe

- Training für Mitarbeiter*innen

Ihr Nutzen

- affektive Kompetenzen: Wir vermitteln Sicherheit im Umgang mit Unsicherheit & sensibilisieren für eigene unbewusste positive und negative Bilder über 'die Anderen'
- Analysekompetenzen: Eine bessere Kenntnis Ihrer und fremder kultureller Maßstäbe führen zu weniger verlorenen Botschaften & Missverständnissen und somit zu einer besseren Zusammenarbeit
- Handlungskompetenzen: Lernen Sie verschiedene Vorstellungen angemessenen Verhaltens kennen sowie unterschiedliche kommunikative Muster in verschiedenen Situationen
- für Arbeitgeber: Gerne können wir im Seminar den Informationspflichten des AGG nachkommen

Umfang

1-2-tägig

Preis

1000,00 € Honorar pro Tag + Reise- und Verpflegungskosten
steuerfreie Bildungsleistung gemäß UStG § 4 Nr. 22a

Seminare & Trainings

Führen von vielfältigen Teams - Schwerpunkt Cultural Diversity

Aus Erfahrung weiß jede Führungskraft, dass ihre oder seine Mitarbeiter*innen je ihre eigenen Erwartungen an Führung haben. Moderne Führung ist daher immer auch adaptiv und funktioniert nicht nach Schema F. Das gilt ganz besonders in diversen Teams und selbstredend noch mehr in internationalen Teams.

So ist es beispielsweise nach deutschem Kulturstandard weit verbreitet, von einer ‚Bringschuld‘ gegenüber der Führungskraft auszugehen: Wenn er oder sie etwas nicht verstanden oder Probleme hat, soll er oder sie eben nachfragen. Diese scheinbare Selbstverständlichkeit ist aber gar nicht selbstverständlich. Es ist im internationalen Vergleich eher üblich von einer ‚Holschuld‘ der Führungskraft auszugehen. Dies ist nur ein – gut untersuchtes und belegtes – Beispiel und trifft selbstredend nie auf alle Angehörigen einer Kultur zu: Schema F funktioniert auch im interkulturellen Kontext nicht immer.

Das Seminar soll Licht ins Dunkle der kulturell bedingten Erwartungshaltungen und Kommunikationsstile bringen, für die eigene kulturelle Prägung sensibilisieren und fremdkulturelle Kommunikationsstandards vermitteln.

Darüber hinaus sind wir nie dazu in der Lage, irgendeine Person ‚neutral‘ wahrzunehmen. Immer werden wir begleitet von Wahrnehmungsverzerrungen, die sich auf Kommunikation, Leistungsbewertungen & Co. auswirken können. So neigen wir beispielsweise dazu, Menschen der Eigengruppe automatisch sympathischer und kompetenter zu finden – das schmeichelt uns eben. In diesem Kontext werden wir dabei die Auswirkungen verschiedener sozialer Zugehörigkeiten (soziale Herkunft, kulturelle Herkunft, religiöse Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung etc.) für den Arbeitsalltag analysieren und reflektieren. Unbewusste Mechanismen und Wahrnehmungsverzerrungen können u.U. schnell zu einer mittelbaren Diskriminierung (siehe Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) führen. Kennt man Kommunikations- und Bewertungsfallstricke, lassen sie sich in aller Regel auch gut kontrollieren.

Zielgruppe

- Führungskräfte

Ihr Nutzen

- Analysekompetenzen: Schätzen Sie sich und Ihre Mitarbeiter*innen richtig ein - vermeiden Sie Fehlentscheidungen bei Einstellungsverfahren und Leistungsbeurteilungen infolge von Wahrnehmungsverzerrungen & Co
- Handlungskompetenzen: Finden Sie den richtigen Ton und die richtige Motivation für Ihre unterschiedlichen Mitarbeiter*innen, managen Sie Konflikte adressatengerecht
- Rechtssicherheit: Wir vermitteln Ihnen die Grundlagen des rechtlichen Diskriminierungsschutzes

Umfang

1-2-tägig

Preis

1000,00 € Honorar pro Tag + Reise- und Verpflegungskosten
steuerfreie Bildungsleistung gemäß UStG § 4 Nr. 22a

Arabische Patient*innen - Hintergründe, Knigge, Erwartungen an Pflege

Patientinnen und Patienten aus arabischsprachigen Ländern sind zu einer festen Größe im deutschen Gesundheitssystem geworden. Einige Gesundheitsministerien unterstützen ihre Staatsangehörigen finanziell bei ihrer Behandlung, andere sind reine Selbstzahler. Sie schätzen die exzellente medizinische Versorgung - und haben einen ebenso hohen Anspruch in Bezug auf Pflege, Unterkunft sowie an das Verhalten der Angestellten. Doch was ist in ihren Augen eine exzellente Pflege und was angemessenes Verhalten? Verhaltenserwartungen werden wir mit den Teilnehmer*innen anhand praktischer Fallbeispiele beleuchten - von der Begrüßung, über typische Konfliktherde, bis hin zu nonverbaler Sprache. Auch bei der Pflege sind Besonderheiten zu berücksichtigen: Speisegebote oder auch der Ramadan können die Möglichkeiten der Medikation und die Durchführbarkeit von Bluttransfusionen beeinflussen. Religiöse Hygienevorschriften bestimmen bei vielen Patient*innen den Alltag und das Integritätskonzept der Frau wirkt sich ebenso auf den Pflegealltag aus.

Um die Teilnehmer*innen jedoch zunächst 'abzuholen', werden wir sie auf exemplarische Reisen in 'die' arabische Welt mitnehmen - diese ist nämlich alles andere als einheitlich: Es macht einen großen Unterschied, ob Patient*innen aus einer Bürgerkriegsregion in Jemen kommen oder aus einer - möglicherweise sehr konservativen - Familie in Riyyad (Saudi-Arabien). Im Irak leben nicht nur 'Araber', sondern ebenso zahlreiche Kurden. Und bezeichnet man Personen aus Iran oder Afghanistan als Araber, kann man ggf. mit wenig begeisterten Reaktionen rechnen - da es sich nicht um 'arabische' Länder handelt. Umgekehrt wird ein Saudi oder eine Person aus den Vereinigten Arabischen Emiraten wenig glücklich über Formulierungen sein, sein bzw. ihr Land läge am persischen Golf - es liegt am arabischen Golf. Mit einer ungefähren Landkarte im Kopf lassen sich bereits viele Fettnäpfchen vermeiden. Eine bessere Zuordnung der Herkunft kann obendrein die Qualität der Behandlung erhöhen: Sei es, dass man ein genaueres Wissen über Konzepte von Gesundheit und Krankheit der Region hat oder von bestimmten weit verbreiteten Traditionen mit medizinischen Konsequenzen weiß (z.B. Verbreitung der Infibulation in Ägypten und Sudan).

Zielgruppe

Mitarbeiter*innen in der Pflege, Ärzt*innen

Ihr Nutzen

- Analysekompetenzen: Sie sind dazu in der Lage, kulturelle Landkarten für sich zu zeichnen, die Hintergründe Ihrer Patient*innen besser zu verstehen und zu einer besseren Ersteinschätzung des Verhaltens zu gelangen (persönlich bedingtes Verhalten, kulturell bedingtes Verhalten, Verhalten infolge von Traumatisierung etc.)
- Handlungskompetenzen: Wir geben Ihnen mehr Handlungssicherheit sowie spezifische Kommunikations- und Pflegekompetenzen für beschriebene Zielgruppen

Umfang

1-tägig

Preis

1000,00 € Honorar pro Tag + Reise- und Verpflegungskosten
steuerfreie Bildungsleistung gemäß UStG § 4 Nr. 22a

Seminare & Trainings

Modelle von Gesundheit & Krankheit unter Berücksichtigung transkultureller Aspekte

Die überproportional häufigen komplexen Patient*innenkarrieren von Personen mit Migrationshintergrund, ihre häufigere Unter-, Über- und Fehlversorgung basiert auch auf Vorstellungen kulturspezifischer Modelle von Gesundheit und Krankheit - wenn es sich um falsche Verallgemeinerungen handelt. Zugleich basiert sie auf einem Mangel an Berücksichtigung tatsächlich relevanter transkultureller Aspekte. Kulturspezifische somatische Ausdrucksformen können durchaus eine Rolle spielen. Das Thema ist also anspruchsvoll, wenn das Ziel eine kulturkompetente und nicht kulturalisierende Behandlung sein soll.

Das Seminar besteht aus drei Teilen: im ersten Teil werden Grundlagen interkultureller Kompetenz vermittelt, in zweiten Teil werden Modelle von Gesundheit und Krankheit anhand verschiedener Länderbeispiele - Deutschland inklusive - besprochen. Eine bedeutsame Rolle für den Krankheitsverlauf kommt dabei dem Thema der Spiritualität zu. Führen Patient*innen ihre Erkrankung auf externale Ursachen zurück, kann dies positive, aber auch negative Auswirkungen auf die Compliance haben, auf das Behandlungs- und Medikamentenvertrauen. Auch die Bedarfe sind andere:

Hat Neid einen Hundebiss verursacht, dann muss nicht nur die Wunde, sondern auch die 'eigentliche' Ursache behandelt werden - was in vielen Ländern und bei vielen Menschen gängige Praxis ist. Spiritualität wirkt sich nachweislich auf Krankheitsverläufe aus: Im positiven Fall zeigt sich z.B. bei Brustkrebspatientinnen, dass eine starke, vertrauensvolle Gottesbeziehung auch einen positiven Einfluss auf die Verarbeitung der Krankheit hat. Die Vorstellungen eines strengen, strafenden Gottes kann dagegen einen zusätzlichen Druck erzeugen. Nicht nur eine bestimmte Kultur oder Religion geben also den Ausschlag über einen Krankheitsverlauf, sondern auch das persönliche Verständnis der eigenen Kultur und Religion - hier können Seelsorger*innen wertvolle Unterstützung geben. Kultur und Religion können - zugespitzt formuliert - also sowohl gesund, als auch krank machen. Im dritten Teil widmen wir uns der eigenen Wahrnehmung 'der Anderen', um Stereotypisierungen und damit Fehlbehandlungen und Fehlschlüsse zu vermeiden. In jeder Einheit gehen wir der Frage nach, wie ich von Patient*innen die Informationen generieren kann, die ich für eine gute Kooperation benötige.

Zielgruppe

Stationsleiter*innen, Ärzt*innen o.ä.

Ihr Nutzen

- Analysekompetenzen: Sie erhalten das notwendige Wissen, um kulturkompetent und nicht kulturalisierend zu agieren.
- Handlungskompetenzen: Treffen Sie den richtigen Ton und generieren Sie die Informationen: Wen muss ich alles in die Behandlung einbeziehen? Wer beeinflusst das Handeln der Patient*innen? Werden alternative Heilmethoden angewandt, die sich positiv od. negativ auf die Behandlung auswirken? Führen externale Ursachenvermutungen zu einer besseren oder schlechteren Compliance?
- Alltag: weniger Konflikte und im besten Fall eine bedarfsgerechtere Versorgung

Umfang

2-tägig

Preis

1000,00 € Honorar pro Tag + Reise- und Verpflegungskosten
steuerfreie Bildungsleistung gemäß UStG § 4 Nr. 22a

Gender Equality - Strategien und Methoden der Gleichstellungsarbeit - maßgeschneidertes Seminar -

Gleichstellungsarbeit erfordert eine Strategie auf verschiedenen Ebenen einer Organisation. Nur wenn Bemühungen um Gleichstellungsziele inhaltlich mit den Bemühungen um das Selbstverständnis der Organisation sowie der Unternehmens- und Führungskultur d'accord gehen, können die wirtschaftlichen und kulturellen Anreize von Gleichstellungsarbeit sowie die vom Gesetzgeber vorgesehenen Ambitionen auch verwirklicht werden. Weiterhin erfordert die Arbeit auch einen soliden Methodenpool: Ohne bestimmte Tools wird es beispielsweise gar nicht möglich sein, den Stand der Gleichberechtigung in der Organisation zu messen. Die genannten Aspekte sind der Grund dafür, dass wir in diesem Themenfeld Ihre Organisation genau dort abholen wollen, wo sie aktuell steht und deswegen ausschließlich maßgeschneiderte Seminare anbieten.

Wir bieten im ersten Step keine allgemeinen Gendertrainings zur allgemeinen Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen an. Erst Recht starten wir in diesem Feld nicht mit Trainings 'speziell für Frauen'. Die - statistisch belegte - Erfahrung zeigt nämlich, dass sich dann nur Frustration und Fluktuation geschulter Mitarbeiterinnen erhöhen - schließlich bewirkt das Training nur eine Veränderung bei ihnen und nicht bei der Organisation. Nach einem ersten Gespräch am Telefon bereiten wir zunächst eine persönliche Vorbesprechung vor. In dieser erarbeiten wir eine Strategie für Ihre Organisation und planen die weiteren Schritte.

Zielgruppe

Verantwortliche der Gleichstellungsarbeit: Gleichstellungsbeauftragte, Personal- und Organisationsentwicklung, Geschäftsführung

Ihr Nutzen (häufig genannte Ziele)

- Verbesserung der Personal- & Führungskräfteauswahl - die Fähigsten und nicht die Gleichsten
- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Verbesserung der Arbeitsqualität durch Nutzung vielfältiger Perspektiven

Umfang

nach Bedarf

Preis

120,00 € Honorar pro Stunde für die Vorbesprechung
anschließende Seminare 1000,00 - 2000,00 € Honorar pro Tag (abhängig von der benötigten Dozent*innenzahl)

Angebot jeweils + Reise- und Verpflegungskosten
steuerfreie Bildungsleistung gemäß UStG § 4 Nr. 22a

Seminare & Trainings

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Fakten, Prävention, gute Praxis

Je nach Studie haben 49-72% aller Menschen schon sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Insgesamt hat jede 20. Frau in Deutschland schon berufliche Nachteile im Falle sexueller Verweigerung angedroht bekommen. Besonders betroffen sind Frauen, Homosexuelle und Menschen mit Behinderung sowie solche, die in besonders vulnerabler Position im Unternehmen sind (z.B. Azubis, befristet Beschäftigte). Die Ursachen sexueller Belästigung liegen nicht in der sexuellen Anziehungskraft des Opfers - diese ist nachgewiesen nicht ausschlaggebend - sondern immer in den Motiven der Täter*innen, die sich zum Beispiel einen persönlichen Vorteil von der Belästigung versprechen: Eine Person, die belästigt wird, verlässt meist das Unternehmen, denn er oder sie sitzt oft in einer Zwickmühle. Schweigt sie, ist sie oft weiteren Belästigungen ausgesetzt und verlässt irgendwann das Unternehmen. Traut sie sich, etwas zu sagen, haftet an ihr oft das Stigma der Person, die belästigt wurde, bei der man vorsichtig sein muss (Täter-Opfer-Umkehr). Als Folge davon verlässt auch diese Person oft das Unternehmen.

Der Schaden für die Organisation ist folglich groß - sei es, weil die Unternehmenskultur zersetzt wird, weil wertvolle Mitarbeiter*innen gehen oder weil ein Reputationsschaden droht.

Das Seminar gibt einen Überblick über den gesetzlichen Diskriminierungsschutz in diesem Feld (v.a. AGG & StGB), gesetzliche Mindeststandards sowie bewährte Präventionskonzepte - von der Risikoanalyse über die Errichtung einer Beschwerdestelle inklusive dazugehöriger Dokumentenführung, über die effiziente Kommunikation und das effektive Marketing für eine solche Anlaufstelle bis hin zur Implementation kultureller Voraussetzungen einer Beschwerde (speak-up culture, Vertrauensbasis herstellen, Führungsverhalten, mission statements etc.).

Zielgruppe

- AGG-Beschwerdestelle (bzw. künftige AGG-Beschwerdestelle), HR, Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte, MAV od. Betriebsrat

Ihr Nutzen

- Bewahrung der kulturellen Integrität der Organisation mit den damit verbundenen Vorteilen: Mitarbeiter*innenbindung, -zufriedenheit & -kooperation
- Vermeidung von Reputationsschäden
- Vermeidung juristischer Schäden

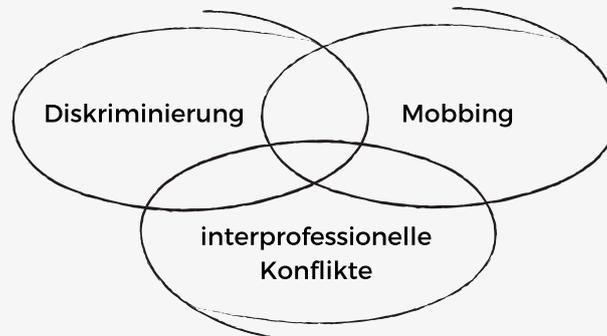
Umfang

1-2-tägig

Preis

1000,00 € Honorar pro Tag + Reise- und Verpflegungskosten
steuerfreie Bildungsleistung gemäß UStG § 4 Nr. 22a

Ergänzende Angebote: Seminare & Beratungen zur Prävention und Intervention bei Mobbing oder interprofessionellen Konflikten



Diskriminierung, Mobbing oder interprofessionelle Konflikte - verwandt und doch verschieden

Konflikte können aufgrund von Diskriminierung, Mobbing oder als interprofessionelle Konflikte auftreten. Für eine erfolgreiche Prävention oder Intervention ist es jedoch essentiell, differenziert vorzugehen. Behandelt eine Organisation einen Fall von Diskriminierung als Mobbingfall, können nur unter Umständen die Beziehungen involvierter Teammitglieder verbessert werden, denn es bleibt die Thematik im Raum, dass eine rassistische, sexistische, homophobe o.ä. Diskriminierung als solche tabuisiert und der Konflikt als Einzelfall zwischen Individuen behandelt wurde. So wird weder dem AGG genüge getan, als auch die Ursache - implizite oder explizite Vorurteile - nicht angegangen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist zwar in der Auswirkung immer auch sexistisch, doch ist es hier manchmal entscheidend, dass es sich auch um einen Fall sexualisierten Mobbings handeln kann: Die Täter*innen agieren weniger aus einer sexistischen Motivation, sondern nutzen vielmehr das Mittel der sexuellen Belästigung, weil sie eine Person 'loswerden' wollen - und nicht, weil es sich um einen Mann, eine Frau oder eine diverse Person handelt. Ergänzend zum Thema bieten wir deswegen auch Seminare und Beratungen bei Intergruppenkonflikten oder Mobbing an. Oft treten Konflikte auch als Mischform auf.

Begriffe

Diskriminierung

- unbeabsichtigte oder beabsichtigte Benachteiligung
- lässt sich nicht allein durch Einzelfallintervention abstellen
- betrifft nach psychologischer & soziologischer Definition Menschen gesellschaftlich benachteiligter Gruppen
- betrifft nach AGG Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität

Mobbing

- wiederholte, absichtsvolle physische oder psychische Schädigung einer weniger mächtigen Person
- kann durch Fallinterventionen beseitigt werden

interprofessionelle Konflikte

- eher beabsichtigte Benachteiligung
- Interventionen ähnlich wie bei Diskriminierung, da im Konflikt ebenfalls Stereotype und Vorurteile ausgebildet werden
- Konflikte zwischen verschiedenen sozialen Gruppen um Ressourcen, Werte oder Ziele

Seminare & Trainings

Mobbing - Ursachen, Prävention, Intervention

Mobbing ist systematische Benachteiligung. Sie drückt sich aus in psychischer oder physischer Schikane, Beleidigung oder Ausgrenzung. Die Gewerkschaft ver.di gibt an, dass schätzungsweise 1,8 Millionen Erwerbstätige in Deutschland von Mobbing, also der systematischen Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz, betroffen sind, der volkswirtschaftliche Schaden bei 15-25 Milliarden Euro liegt und in mindestens 50 % der Fälle Vorgesetzte verantwortlich oder beteiligt sind. Für die Organisation selbst entstehen Kosten durch Fehlzeiten und Leistungsverluste bis hin zur Arbeitsunfähigkeit und/oder Weggang der betroffenen Person. Daneben ist mit Reputationsschäden sowie juristischen Schäden zu rechnen. Die mit bedeutsamsten Kosten von Mobbing liegen jedoch in der Zersetzung der kulturellen Integrität des Unternehmens. Das LAG Thüringen legte in einem Grundsatzurteil 2002 (AZ: 5Sa 403/2000) fest, dass der Schutz der allgemeinen Persönlichkeitsrechte eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag und damit Arbeitgeberpflicht ist.

Das Seminar führt die Teilnehmer*innen in das Phänomen Mobbing ein. Anhand von Praxisfällen lernen sie Erklärungsmodelle zur Konfliktenstehung, Interventionsmöglichkeiten und zur Vorgehensweise zur Vermeidung von Mobbing kennen. Dabei basiert das Seminar auf folgenden Schwerpunkten: a) Ausdrucksformen, Ursachen, physische und psychische Auswirkungen, b) Konfliktenstehung und - eskalation, konstruktive Konfliktbehandlung, c) Analyse von Risikofaktoren und protektiven Faktoren, d) Handlungsmöglichkeiten für Betroffene, Kolleg*innen, Vorgesetzte, Dienstnehmersvertreter*innen, e) Vermittlungsgespräche, f) wirksame betriebliche Regelungen zwischen Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgeber.

Zielgruppe

- das Seminar richtet die Schwerpunkte nach der Zielgruppe aus und unterscheidet hier v.a. Mitarbeiter*innen und primäre Verantwortliche der Mobbingprävention und -intervention (Geschäftsführung, Beschwerdestellen, HR, Betriebsräte oder MAVen)

Ihr Nutzen

- Bewahrung der kulturellen Integrität der Organisation mit den damit verbundenen Vorteilen: Mitarbeiter*innenbindung, -zufriedenheit & -kooperation
- Vermeidung von Reputationsschäden
- Vermeidung juristischer Schäden

Umfang

1-2-tägig

Preis

1000,00 € Honorar pro Tag + Reise- und Verpflegungskosten
steuerfreie Bildungsleistung gemäß UStG § 4 Nr. 22a

Supervision & Coaching



„Das gibt es bei uns nicht“. Gemeint ist die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit etc. Schön, diesen Satz in Unternehmen zu hören. Dann haben Sie alles richtig gemacht. Work is already done. Sicher? Allein die Zahlen- und Faktenlage in den jährlichen Reports der Antidiskriminierungsstelle des Bundes spricht dagegen. Demnach ist in vielen deutschen Unternehmen nicht einmal die obligatorische Beschwerdestelle eingerichtet und dies ist eine Obliegenheit der Unternehmensführung.

Was tun, wenn „es“ doch passiert ist? Vertuschen, verschweigen, wegducken und abwarten? Keine kluge Idee, denn neben dem möglichen finanziellen Reputationsschaden für das Unternehmen, wird auch die interne Integrität Schaden nehmen. Der Schutz des Opfers und die Integrität des Unternehmens sollten die höchste Priorität haben, damit Diskriminierung in Ihrem Unternehmen keine Chance mehr hat.

Wir bieten an

- Begleitung beim gesetzeskonformen Aufbau einer Beschwerdestelle: Halbtagesworkshop mit anschl. einmaliger Online-Nachbetreuung (90 min) für Betriebsräte oder künftige Mitglieder der Beschwerdestelle oder in Form einer
- Supervision der Beschwerdestelle (Einzel- oder Teamsupervision): ein professioneller Blick auf die Arbeitspraxis und die spezifischen Belastungssituationen in regelmäßigen Intervallen von 3-4 Monaten à 90 min
- Coaching der Führungskräfte, die mit dem Opferschutz betraut sind oder selbst Opfer von Diskriminierung wurden (Einzel- oder Gruppencoaching): Interventions- und Unterstützungsstrategien entwickeln, eigene Ressourcen entdecken in 2-3 Sitzungen à 60-90 min
- Trainings für alle, die sich schützen möchten (maßgeschneidert): eigene Haltung und Verhaltensweisen bewusst machen, Persönlichkeitsstärkung, Sicherheit in Gesprächen und Verhandlungen, Konflikte einschätzen und souverän lösen, Risikoeinschätzung, Mobbing, Sexismus und Co. rechtzeitig erkennen und abwehren

Preis

120,00 € Honorar pro Stunde + Reise- und Verpflegungskosten
steuerfreie Bildungsleistung gemäß UStG § 4 Nr. 22a

Unternehmensentwicklung

Sie interessieren sich für die Einführung oder den Ausbau eines strategischen Diversity-Managements? Dann steht zunächst die Frage im Raum, welche Ziele Sie damit erreichen wollen. Im Anschluss planen wir mit Ihnen Möglichkeiten der Umsetzung durch die Analyse der Bedarfe Ihrer Organisation. Weitere Schritte sind die Evaluation von Maßnahmen sowie die abschließende Transfersicherung.

Soll die Verbesserung der Pflege im Zentrum stehen, die u.a. an einer Erhöhung der Patient*innencompliance gemessen werden kann?

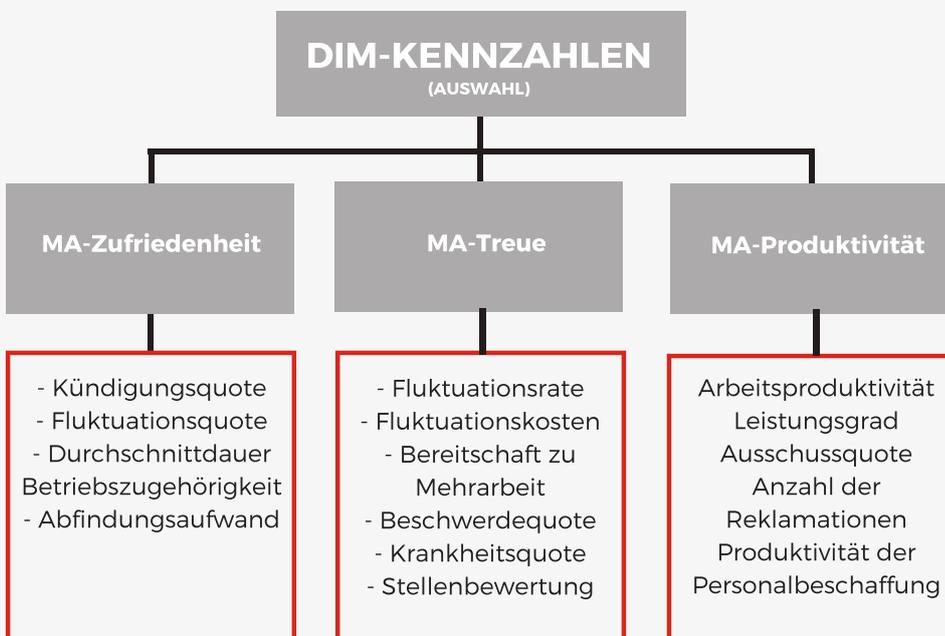
Oder ist das primäre Ziel die Schaffung von Rechtssicherheit und der damit einhergehende Aufbau erforderlicher Prozesse und Strukturen (z.B. Aufbau einer AGG-Beschwerdestelle, Erfüllung der Informationspflichten des AG etc.).

Oder wollen Sie sich im Markt als attraktiver Arbeitgeber positionieren?

Zur Zielfindung bieten wir OE-Auftaktworkshops an.

Preise: auf Anfrage

Beispiel Kennzahlencontrolling AG-Attraktivität



Quelle: In Anlehnung an Becker, M. (2015)



Seminare (Auswahl)

seit 2013 Durchführung angebotener Seminare mit Kliniken, Krankenhäusern & Pflegeeinrichtungen der Stadt & StädteRegion Aachen

seit 2010 Seminare, Fachtagungen und Konferenzen zu gender equality

seit 2008 Durchführung interkultureller Trainings (Auslandsvorbereitung) Schwerpunkt Mittlerer Osten und Zentralasien (Iran, Afghanistan, Saudi-Arabien, Irak) - u.a. für Sanitäter*innen

seit über 40 Jahren Stärkung interkultureller Kompetenzen & Resilienz für Schüler*innen und Azubis

Projekte (Auswahl)

seit 2020 Projekt "Wie geht Demokratie?" in Kooperation mit dem aksb, dem Caritas-Pirckheimer-Haus (Nürnberg) und der Akademie Klausenhof (Hamminkeln). Aufgabe des Nell-Breuning-Hauses ist die betriebliche Inklusion von Menschen mit kognitiv-intellektuellen Einschränkungen, Aufbau partizipativer Strukturen in Werkstätten sowie Strukturen für betriebliche Mitbestimmung

2017 - 2019 Projekt 'Werte verteidigen - Bundeswehr für Vielfalt und Toleranz' in Kooperation mit dem Zentrum Innere Führung der Bundeswehr : Entwicklung neuer Curricula für den Einheitsführerlehrgang (Führungskräfteausbildung) und Mannschaftsdienstgrade

2017 - 2019 Projekt 'out is in - Azubis und Unternehmen nehmen alle an Bord': Projekt zu gender equality mit den Branchen Pflege und 'Technik' (u.a. Maschinenbau)

2016 - 2018 EU-Projekt 'Sicherheit und Vielfalt in Europa' mit 6 europäischen Dachorganisationen: Entwicklung von Curricula für private Sicherheitsdienste in Europa sowie organisationspsychologische Konzepte zur unternehmensspezifischen Umsetzung, Entwicklung von Gewaltschutzkonzepten für entsprechende Bereiche

2012 - 2014 Projekt Xenos Zirkel in Kooperation mit low-tec gGmbH, DRK Aachen, AWO: Aufgabe des Nell-Breuning-Hauses waren Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung von Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und Kliniken



Fotos links: Andreas Schmitter, rechts: NBH

Nell-Breuning-Haus



Foto: Thomas Hohenschue

Tagungs- und Gästehaus 40 Jahre Lernort für Arbeit & Menschenwürde

Sie wollen Ihre Tagung oder die von uns angebotenen Seminare bei uns durchführen? Das Nell-Breuning-Haus im Dreiländereck StädteRegion Aachen führt seit über 40 Jahren eigene und externe Veranstaltungen durch - von kleinen Halbtagsveranstaltungen bis hin zu internationalen Konferenzen. Wir verfügen über **39 helle und moderne Einzel- und Zweibettzimmer** sowie über folgende **Tagungsräume:**

- Plenumsaal mit 140 Sitzplätzen
- 3 Sitzungsräume (bis 30 Personen)
- 5 Gruppenräume (bis 12 Personen)
- EDV-Lehrraum

Neben einem Speisesaal für bis zu 80 Personen verfügt das Haus über eine Bierstube und einen Grillplatz.

Im Sinne unseres Namensgebers Oswald von Nell Breuning lautet unser Auftrag 'Arbeit und Menschenwürde'.

Diesem Motto fühlen wir uns verpflichtet - bei unserem Seminarangebot, unseren Projekten sowie unserer täglichen Arbeit im Tagungs- und Gästehaus. Seit 2001 betreiben wir beispielsweise die Mobbing-Kontaktstelle für das Bistum Aachen und die Mobbingline vom Land NRW, für die wir ehrenamtliche Mobbingberater*innen ausbilden. Unsere inhaltlichen Schwerpunkte - neben 'Vielfalt in der Arbeitswelt' - sind u.a.

- Mobbingprävention & intervention
- Schulungen für MAV und Betriebsräte
- Konfliktmanagement
- Change Management
- Psychologie für Führungskräfte
- Teambuildings
- betriebliches Gesundheitsmanagement
- Ressourcenmanagement

Als Tages- und Gästehaus achten wir auf Nachhaltigkeit und Fairness gegenüber Mensch und Umwelt.

HALBTÄGIG

GANZTÄGIG

PAUSCHAL

KONFERENZRÄUME

BIS 12 PLÄTZE	40,00 €	50,00 €	
BIS 30 PLÄTZE	88,00 €	111,00 €	
SAAL	195,00 €	250,00 €	
EDV-RAUM	120,00 €	150,00 €	
BISTRORAUM			125,00 €
BISTRORAUM MIT GRILLTERASSE			176,00 €

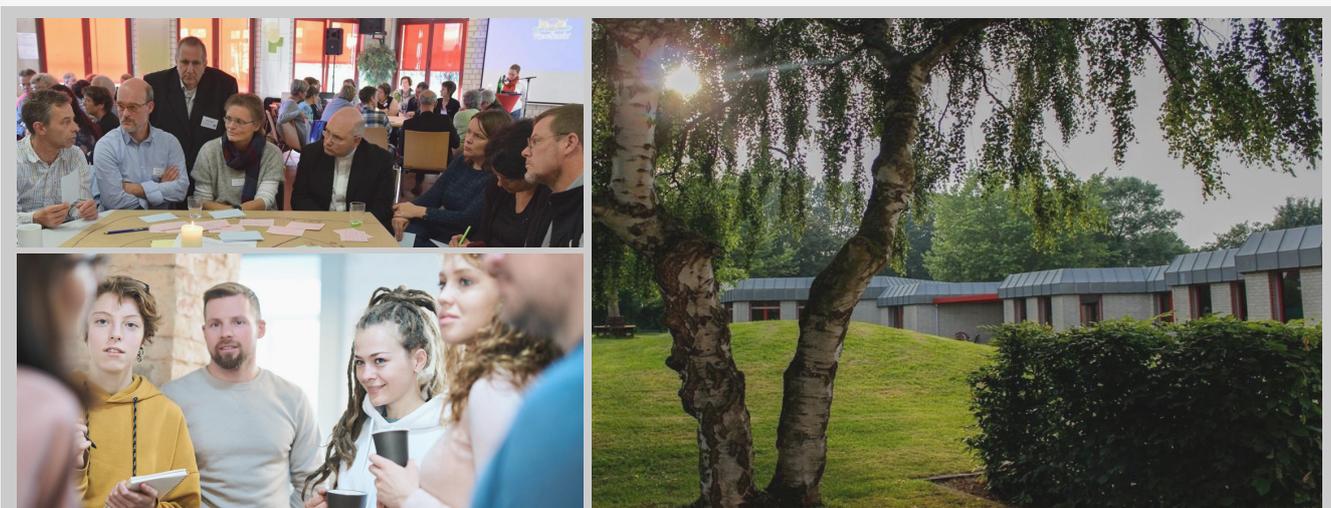
TAGUNGSTECHNIK KANN BEI UNS DAZUGEBUCHT WERDEN

ESSEN & TRINKEN

FRÜHSTÜCKSBUFFET	8,90 €
PORTION KAFFEE	4,00 €
MITTAGESSEN (3 GÄNGE)	12,70 €
KAFFEE & KUCHEN	5,50 €
ABENDESSEN	9,50 €
BUFFETS VERSCHIEDENER KATEGORIEN	P.P. 17,50 - 24,50 €
GETRÄNKE	NACH VERZEHR

VEREINBAREN SIE MIT UNS GERNE WEITERE PAUSCHALEN

Alle Preise inkl. MwSt.



Fotos oben links: Thomas Hohenschue, rechts: NBH

Herausgeberin



Bildungs- und Begegnungsstätte Nell-Breuning-Haus e.V.

Wiesenstraße 17
52134 Herzogenrath

☎ 02406 - 9558 0

✉ info@nbh.de

🌐 www.nbh.de



nellbreuninghaus



Nell-Breuning-Haus



Nell-Breuning-Haus

#gleichvielmehrwert



Namensnennung - nicht kommerziell - keine Bearbeitung
Sie dürfen das Material weiterverbreiten.