Best Practices

Weiterbildung für kommunale Agenten – Mikroaggressionen

Der Umgang mit Diversität am Arbeitsplatz erfordert eine Reihe von Fähigkeiten von Seiten der Mitglieder.innen eines Teams. Das Erlernen dieser Fähigkeiten ist für kommunale Bedienstete besonders wichtig, um den Service, den sie den Bürgern bieten, zu verbessern und die Kommune zu einem bevorzugten Arbeitgeber für alle zu machen. Ein Schritt ist die Sensibilisierung in Bezug auf Mikroaggressionen, die im Alltag eines Teams absichtlich oder unabsichtlich vorkommen können. Diese Schulung konzentriert sich auf die Definition von Mikroaggressionen und ihre Beispiele am Arbeitsplatz, die verschiedenen Arten von Mikroaggressionen (Mikroaggressionen, Mikrobeleidigungen und Mikroinvalidierungen) und den Unterschied zwischen Mikroaggressionen und Belästigung. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, die physiologischen Auswirkungen von (langfristigen) Mikroaggressionen auf eine Person verstehen zu lernen und den Unterschied zwischen der Absicht einer Handlung und deren Folgen zu erkennen. Die Teammitglieder werden so für Machtspiele sensibilisiert, die am Arbeitsplatz vorkommen können, und lernen, assertiv darauf zu reagieren.

Ziele

- Das Konzept der Mikroaggressionen (am Arbeitsplatz) und deren Auswirkungen verstehen;
- Mikroaggressionen im Arbeitsalltag vorbeugen, um das Arbeitsklima zu verbessern;
- Eine wohlwollendere Kommunikation am Arbeitsplatz fördern;
- Verstehen, wie man in Situationen von Mikroaggressionen handeln und reagieren kann.

Methoden

- Vorstellung der Definitionen und Konzepte rund um Mikroaggressionen und Diskriminierung am Arbeitsplatz (PowerPoint-Präsentation).
- Diskussionen im Plenum und Arbeit in Kleingruppen
- Diskussionen darüber, wie man eine wohlwollende Kommunikation sicherstellen kann

Budget

+/- 6000 € für 150 Teilnehmer/innen

Material

- Raum mit Platz für 12 Personen
- Stühle und Tische
- Leinwand und Projektor
- Flipchart und Stifte

Periodizität

- 1 zweistündiger Ausbildungskurs für ein ganzes Team, mit der Möglichkeit eines Auffrischungskurses oder einer weiterführenden Schulung auf freiwilliger Basis 1-2 Jahre
- später
- Kann je nach Bedarf und Prioritäten der Gemeinde und ihres Personals wiederholt werden

Bewertungsindikatoren

- Teilnehmendenrate
- Feedback zur Zufriedenheit direkt nach der Weiterbildung
- Feedback über die Relevanz dieser Weiterbildung und mögliche Veränderungen von Verhalten und/oder Einstellung (z. B. 2 bis 3 Monate danach)

Praktische Ratschläge - DO's

- Mischen Sie verschiedene Abteilungen und Laufbahnen
- Kleine Gruppen bevorzugen (idealerweise max. 10)

Praktische Ratschläge - DONT's

Idealerweise die Weiterbildung während der Arbeitszeit anbieten

Kontaktperson/eventuelle Partner

Externe Trainer, die auf das Thema spezialisiert sind.

Zusätzliche Informationen

Jil Thurmes

Verwaltungsabteilung

Abteilung für Chancengleichheit

Tel.: (+352) 39 93 13 260

Fax: (+352) 39 00 15

jil.thurmes@steinfort.lu