

Unsere Grundsätze

- Menschen und Organisationen sind Teil eines grösseren Ganzen.
- Konflikte und Frieden gehören zusammen und sind Teil des Lebens.
- Unterschiede geben dem Leben Farbe.

- Wir arbeiten allparteilich.
- Wir achten auf Fairness im Vorgehen und im Resultat.
- Wir nutzen Unterschiede und Gemeinsamkeiten.
- Wir ermöglichen Partizipation.
- Wir respektieren und berücksichtigen bestehende Strukturen, Hierarchien und Entscheidungswege.
- Wir orientieren uns an der Gleichwertigkeit aller Menschen.
- Wir arbeiten ressourcen- und kostenbewusst.

Wir freuen uns an Entwicklungen mit positivem Nachhall.

Kontakt

Bettina Kurz	+41 44 273 79 60	bettina.kurz@integress.ch
Marianne Schläfli	+41 32 623 45 65	marianne.schlaefli@integress.ch
Ralph Schmid	+41 52 625 32 34	ralph.schmid@integress.ch
Karin Schüpbach	+41 62 293 63 56	karin.schuepbach@integress.ch
Dominique Steiner	+41 44 527 00 51	dominique.steiner@integress.ch

Konflikte bearbeiten

Konflikte | Mobbing | Sexuelle Belästigung | Interkulturelle Differenzen

Unsere Angebote

zu Prävention, Intervention, Aus- und Weiterbildung

→ Mit beigelegtem Organisations-Check[Ⓢ]
zur Standortbestimmung



Neue Wege gehen

Konflikte sind das Gegenteil von Harmonie und gehören zum Alltag, auch am Arbeitsplatz. Konflikte können Anlass sein für konstruktive Veränderungen, wenn sie jedoch eskalieren, können sie destruktiv und für die Organisation kostspielig werden. Auch interkulturelle Differenzen können Spannungen erzeugen und Störungen bewirken, erst recht Mobbing und sexuelle Belästigung.

Alle diese Themen stellen grosse Herausforderungen für Unternehmen dar und werden oft erst dann angegangen, wenn schon Feuer im Dach ist. Ob Prävention, Intervention, Aus- oder Weiterbildung – wir gehen mit Ihnen neue Wege bei Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung oder interkulturellen Differenzen.

Prävention ist eine vorausschauende Investition in eine konstruktive Kommunikations- und Konfliktkultur und dient dem aufbauenden Umgang mit Unterschieden und Grenzen in Organisationen.

Unsere Angebote für die **Intervention** unterstützen den konstruktiven Umgang mit Unterschieden, die Bearbeitung von Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung und interkulturellen Differenzen sowie die Deeskalation von bereits stark eskalierten Konfliktsituationen.

Mit unserem umfassenden **Aus- und Weiterbildungsangebot** festigen und erweitern Sie Ihre betrieblichen Sozial-, Management- und Beratungskompetenzen und sichern wichtiges Fachwissen.

Nehmen Sie mit dem → **Organisations-Check** eine Standortbestimmung vor. Sie gibt Ihnen Aufschluss über Ihre betrieblichen Stärken und das Entwicklungspotenzial bezüglich Umgang mit Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung und interkulturellen Differenzen.

1. Prävention

Kulturspiegel

Stand Ihrer Betriebskultur

Ihr Standort

Sie wissen um den Erfolgsfaktor einer guten Betriebskultur. Als Führungskraft wollen Sie das Zusammen Arbeitsklima in der Gesamtorganisation, Abteilung oder im Team bewusst gestalten.

Das Ziel

Sie wissen, wie es um Ihre innerbetriebliche Kultur steht und kennen Kulturmerkmale Ihrer Organisation resp. Ihres Betriebes. Die Stärken und Schwächen des alltäglich gelebten Umgangs miteinander sind Ihnen bekannt und Sie wissen, was es zu erhalten resp. zu verbessern gibt. Sie gewinnen dadurch Handlungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume, um frühzeitig positiv auf Ihre Kultur einzuwirken, Unterschiedlichkeiten unterstützend zu integrieren und negative Entwicklungen konstruktiv zu beeinflussen.

Unsere Wege

- Etappe 1: «Was ist». Datensammlung mittels Einzel- oder Gruppeninterviews, Workshops, Fragebogen, Aufstellungsarbeit, teilnehmende Beobachtung u.a..
- Etappe 2: «Spiegel». Konzentration und Rückmeldung der erhobenen Informationen mittels zukunftsweisenden Hypothesen als Grundlage für Ihre Diagnose.
- Etappe 3: «Wo es hingehen soll». Die Diagnose dient als Grundlage für Ihre Zielformulierung und Massnahmenplanung.
- Etappe 4: «Wie wir es umsetzen». Die Massnahmen werden umgesetzt und evaluiert.

Commitmentbildung

Gemeinsam in eine Richtung steuern

Ihr Standort

Sie wissen um die zentrale Bedeutung gemeinsamer Ziel- und Richtungsvorstellungen, die eine Konzentration der Kräfte ermöglichen. Als Leitungsperson wollen Sie verbindliche Ziele und Strategien für einen wertschätzenden, konstruktiven, Grenzen achtenden und respektvollen Umgang miteinander verankern.

Das Ziel

Sie kennen die innerbetrieblichen Vorstellungen darüber, was ein guter Umgang miteinander ausmacht. Sie wissen, wo es unterschiedliche Ansichten, wo Übereinstimmung gibt und entscheiden sich für eine gemeinsame Haltung. Darauf basierend formulieren Sie gemeinsame Ziele im Umgang miteinander, im Umgang mit Konflikten, Mobbing, interkulturellen Differenzen und sexueller Belästigung.

Unsere Wege

- Klärung von gemeinsamen und unterschiedlichen Werthaltungen, Erfahrungen und Zielvorstellungen.
- Entwicklung von realistischen Zielsetzungen zum Umgang miteinander unter Berücksichtigung vorhandener Möglichkeiten und Grenzen sowie weiterer strategischer Ziele in der Organisation.
- Planung der Umsetzung und Realisierung in der Organisation unter Ermächtigung der Mitarbeitenden, die Ziele zu konkretisieren und in Handlungen umzusetzen.

Betriebliche Handläufe

Bildung von wirksamen Strukturen

Ihr Standort

Sie wissen, dass ein sinnvoll geregelter Umgang miteinander Klarheit und Orientierung schafft – im täglichen Umgang miteinander, bei interkulturellen Differenzen aber auch im Vorgehen bei Verdacht auf Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung.

Das Ziel

Sie haben den Umgang miteinander so geregelt, dass er Ihren strategischen Zielen und den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind geklärt, Abläufe sind klar, Unterstützungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte sind bekannt.

Unsere Wege

- Entwicklung von Grundlagen (Konzepte, Reglemente, Verfahren) für eine konstruktive Kommunikations- und Konfliktkultur, für den Umgang mit Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung.
- Fachberatung in der Entwicklung oben erwähnter Grundlagen.
- Beratung und Moderation von partizipativen Prozessen zur Erarbeitung von Grundlagen oder/und «Spielregeln» zum Umgang mit Grenzen und Unterschieden.

Inhouse - Kompetenz

Betriebliches Unterstützungsangebot mit Internen

Ihr Standort

Sie wissen um den Nutzen engagierter MitarbeiterInnen, die sich aktiv für ein konstruktives Miteinander engagieren. Sie erkennen die Notwendigkeit, möglichst rasch und niederschwellig Unterstützung in schwierigen Situationen bieten zu können. Als Leitungsperson und/oder HR-Verantwortliche/r wollen Sie diese internen Ressourcen gezielt fördern und einbinden.

Das Ziel

Sie verfügen über ein Konzept und Kompetenzen zur Pflege und zum Erhalt einer konstruktiven Kultur mit internen Vertrauens- und/oder Beratungspersonen. Diese internen Ansprechpersonen verfügen über einen klaren Auftrag sowie die nötigen Ressourcen und Kompetenzen, um dialogfördernd zu wirken und bei Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung oder interkultureller Auseinandersetzung hilfreich unterstützen zu können.

Unsere Wege

- Information über Erfahrungen von realisierten Projekten der innerbetrieblichen Beratung mit Linienmitarbeitenden und Mitarbeitenden aus dem HR-Bereich.
- Konzeptberatung und -entwicklung (Beratungsangebot und -ablauf, Marketing, Finanzierung, Qualitätssicherung, Informationskreislauf und Reporting).
- Schulung in Beratungs-, Mediations-, und/oder Konfliktmanagementkompetenzen, sowie in rollenspezifischem Beratungshandeln.
- Vermittlung von Fachwissen zu Mobbing, sexueller Belästigung und interkulturellen Differenzen.

2. Intervention

Externe Konfliktberatung und Mediation

Ihr Standort

Sie wissen um die Notwendigkeit, Konflikte möglichst früh anzugehen, damit sich solche nicht stark verhärten und immer schwieriger aufzulösen sind. Sie möchten einen unabhängigen Aussenblick auf eine konkrete Situation. Vielleicht haben Sie schon einiges versucht, sind aber mit dem Ausgang Ihrer Bemühungen nicht zufrieden und möchten externe Fachkompetenz beiziehen.

Das Ziel

Externe Konfliktberatung unterstützt Konfliktbeteiligte oder deren Vorgesetzte im konkreten Konfliktfall. Ab einem bestimmten Eskalationsgrad braucht es für die Konfliktbearbeitung unabhängige Dritte mit Vermittlungskompetenzen. Eventuell ist eine individuelle Unterstützung von Einzelnen notwendig, die sich selber nicht mehr genügend ins Konfliktgeschehen einbringen können. Organisationspsychologische und systemische Kompetenzen stellen sicher, dass Konflikte auf dem Hintergrund personenbezogener, strategischer, struktureller und kultureller Aspekte betrachtet und bearbeitet werden.

Unsere Wege

Ausgehend von Ihren Anliegen, schlagen wir Ihnen ein der Situation angepasstes Vorgehen vor und treffen eine vertragliche Vereinbarung. Mögliche Interventionen können sein:

- Konfliktcoaching für betroffene Personen
- Führungskoaching
- Konfliktberatung im Team
- Mediation
- Expertise oder rechtsrelevante Untersuchung
- Team- oder Organisationsentwicklungsmassnahmen

Beratungsticket

Beratung auf Abruf

Ihr Standort

Sie möchten Ihre interne Konfliktberatungskompetenzen durch externe Kompetenzen erweitern oder können sich aufgrund Ihrer Organisationsgrösse keine spezifischen Führungs- und FachspezialistInnen leisten. Darum möchten Sie bei Bedarf schnell auf die Unterstützung von externen Fachleuten zugreifen können.

Das Ziel

Beratung auf Abruf ermöglicht Ihnen, bedarfsbezogen und rasch auf kompetente, Ihnen bekannte externe Beratungspersonen zugreifen zu können. In einem Rahmenvertrag sind Beratungsdienstleistungen, Vorgehen und Rückbindungen in die auftraggebende Organisationseinheit geregelt.

Unsere Wege

Wir stellen Ihnen unsere Beratungs- und Ausbildungskompetenzen vor und vereinbaren mit Ihnen einen Rahmenvertrag. Darin sind unsere Dienstleistungen und Ansprechpersonen definiert. Der Auftragsumfang, das interne Bekanntmachen des Angebotes, das Vorgehen, die Verrechnung und die Form der Rückmeldungen aus der Berater-tätigkeit sind geregelt.

Coaching für Führungs- und Fachpersonen

Führungs- und Fachberatung

Ihr Standort

Sie wissen um die wichtige Funktion von Führungs- und HR-Fachpersonen bei der Bearbeitung von herausfordernden Situationen oder innerbetrieblichen Konflikten und möchten für sich oder andere fachkompetente Unterstützung in einer konkreten Situation.

Das Ziel

Coaching unterstützt Führungs- und HR-Fachpersonen sowie innerbetriebliche Vertrauenspersonen bei der Bearbeitung von Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung oder bei interkulturellen Differenzen. Coaching hilft, Rollen und Handlungsspielräume zu klären, ermutigt ziel- und lösungsorientiert vorzugehen und vermittelt nach Bedarf wichtiges fachspezifisches Knowhow.

Unsere Wege

Ausgehend von Ihren Anliegen, schlagen wir Ihnen ein der Situation angepasstes Vorgehen vor und treffen eine vertragliche Vereinbarung. Darin sind Ziele, Dauer, Rhythmus und Kostenabwicklung des Coachings geregelt.

Expertisen

Expertenanalyse mit Massnahmenvorschlägen

Ihr Standort

Sie wissen um die Wichtigkeit einer sorgfältigen und fairen Untersuchung im Fall eines eskalierten Konflikts oder bei Verdacht auf Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung. Als Führungskraft oder HR-Fachperson wissen Sie, dass Konfliktbeteiligte künftig eher konstruktiv zusammenarbeiten können, wenn die Untersuchung allparteilich und im Hinblick auf die Zukunft gemacht wird.

Das Ziel

In einem eskalierten Konflikt oder bei Verdacht auf Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierungen erhalten Sie eine externe Einschätzung der Tatbestände, Hintergründe und Ursachen, der Dynamik und Verantwortlichkeiten. Dabei werden die Sichtweisen der verschiedenen «Parteien» aufgenommen, die Situation eingeschätzt und Handlungsempfehlungen aus fachlicher Sicht formuliert.

Unsere Wege

- Strukturierte Interviews zur Situation mit ausgewählten Personen.
- Schriftlicher Fachbericht mit Einschätzung von Tatbeständen, Hintergründen und Ursachen, Dynamik und Verantwortlichkeiten.
- Formulierung von Handlungsempfehlungen.
- Besprechung des Berichts und der Handlungsempfehlungen mit den Verantwortlichen.

3. Aus- und Weiterbildung

Ihr Standort

Sie wissen um den Erfolgsfaktor «Soziale Kompetenz» in der Organisation. Sie wollen die Kommunikations- und Konfliktmanagementkompetenzen Ihrer Führungskräfte und Mitarbeitenden fördern und festigen. Sie möchten sicherstellen, dass das nötige Fachwissen über Konflikte, Mobbing, sexuelle Belästigung und interkulturelle Differenzen vorhanden ist.

Das Ziel

Die Zielgruppen haben dank einer spezifischen, massgeschneiderten Aus- oder Weiterbildung ihre Kompetenzen erweitert und gefestigt.

Unsere Wege

Entwicklung und Durchführung von zielgruppenbezogenen und massgeschneiderten Aus- und Weiterbildungsangeboten (vom bestehenden Modul über Referate bis zu mehrtägigen Seminarien oder umfassenden Ausbildungszyklen) für das Management, für Führungskräfte, Mitarbeitende, Personalfachpersonen, Vertrauenspersonen, interne Beratungspersonen der Untersuchungsinstanzen.

Themenkreise

Betriebliches Konflikt- und Friedensmanagement

- Betriebliche Prävention von und Intervention bei Konflikten, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung
- Betriebliches Diversity Management

Kommunikation

- Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg
- Streitkompetenz
- Umgang mit Konflikten und Mobbing
- Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung
- Konstruktiver Umgang mit Grenzen und Unterschieden

Beratungskompetenzen

- Beratungshandeln
- Beratungsrolle

Spezifisches Fachwissen

- Konflikt und Frieden
- Mobbing
- Sexuelle Belästigung, Diskriminierung
- Interkulturelle Auseinandersetzung
- Gleichstellung und Chancengleichheit