

#anUnseremArbeitsplatz

**Gleichstellung der Geschlechter
Vielfalt**

Spielregeln

- Öffnen Sie die PDF-Datei in Adobe Acrobat.
- Um eine Karte nach der anderen zu zeigen und zwischen den Karten zu blättern: Wählen Sie im Hauptmenü in Adobe Acrobat "Anzeige" und dann "Vollbildmodus" .
- Dies ist eine Kostprobe mit 5 der 24 Diskussionskarten in #anUnseremArbeitsplatz. Lesen Sie mehr über das Kartenspiel (das es auf mehreren unterschiedlichen Sprachen gibt) auf www.atourworkplace.com (die Webseite ist auf Englisch).

Spielregeln

- Bilden Sie Gruppen mit drei bis fünf Personen.
- Bestimmen Sie eine Gruppenleitung. Die Gruppenleitung kann entweder rotieren, oder bei derselben Person bleiben.
- Die Gruppenleitung wählt eine Karte aus und liest die obige Aussage laut vor.
- Jedes Gruppenmitglied darf sich zur Aussage äußern, wenn er oder sie will.
- Nachdem alle, die wollen, die Aussage kommentiert haben, können Sie die aufgetakommenen Kommentare diskutieren. Halten Sie diese Diskussion aktiv und kurz.
- Anschließend lesen Sie den restlichen Text.
- Diskutieren Sie nun die am Ende der Karte aufgeführten Fragen. Konzentrieren Sie sich auf die Berufswelt und Ihren Arbeitsplatz. Vermeiden Sie Beispiele aus dem Privatleben.
- Es ist Ihre gemeinsame Verantwortung sicherzustellen, dass alle Gruppenmitglieder an der Diskussion teilnehmen.
- Die Gruppenleitung trägt die Verantwortung, die Diskussion zu beenden und die nächste Karte auszuwählen.

Wenn die jüngere Generation einmal ins Berufsleben eintritt, erreichen wir automatisch Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt.

Im Vergleich zu früheren Generationen kennen sich junge Menschen heute mehr mit Gleichstellungsfragen aus und haben mehr Erfahrung mit Vielfalt, zum Beispiel in Bezug auf ethnischen Hintergrund und sexuelle Orientierung. Aber das ist keine Garantie für Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt am Arbeitsplatz. Die jüngere Generation wird von der bestehenden Arbeitsplatzkultur beeinflusst. Wenn diese Kultur nicht von Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt geprägt ist, ist die Gefahr groß, dass die existierenden Verhaltensweisen übernommen werden. Ein anderes Risiko ist, dass die junge Menschen das Unternehmen wieder verlassen, weil ihre Werte und Erwartungen nicht mit der Unternehmenskultur übereinstimmen.

- Gehen wir ein Risiko ein, wenn wir Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt im Unternehmen nicht ansprechen? Diskutieren Sie die Frage sowohl aus einer betrieblichen Sichtweise als auch in Bezug auf Ihren Arbeitsplatz.

2

Gemischt-geschlechtliche Gruppen erzielen bessere Ergebnisse.

Studien zeigen, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis einen positiven Effekt sowohl auf Arbeitsprozesse als auch auf die Zusammenarbeit einer Gruppe hat und damit zu einer besseren Arbeitsleistung führt. Viele Arbeitsplätze erleben zudem eine positive Auswirkung auf Arbeitsklima, Effizienz und Qualität. Diese Effekte lassen sich sowohl beobachten, wenn Frauen in männerdominierte Gruppen eintreten, als auch wenn Männer in frauendominierte Gruppen eintreten.

- Wie sieht das Geschlechterverhältnis an unserem Arbeitsplatz aus? Haben wir gemischte Gruppen oder sind manche Arbeitsgruppen frauen- beziehungsweise männerdominiert?
- Welche Folgen bringt das mit sich?
- Gibt es Dinge, die wir verändern sollten?

Wir rekrutieren ausschließlich auf Basis individueller Kompetenzen.

In vielen Organisationen ist das nicht unbedingt der Fall. Forschung zeigt, dass Einstellungsverfahren vielmals alten Mustern folgen. Wir suchen oft in unserem persönlichen Netzwerk und stellen Kandidat/innen ein, die der bestehenden Personalgruppe ähneln. In der Regel geschieht das unbewusst. Wir glauben, dass wir Risiken vermeiden, wenn wir Bekanntes Unbekanntem vorziehen. Aber welche langfristigen Risiken bringt das mit sich?

Wissen, Ausbildung und Erfahrung können die richtigen Fähigkeiten für eine bestimmte Funktion ausmachen, aber ebenso relevant können Antriebskraft, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität und Networking sein. Außerdem kann es ein Vorteil sein, wenn neues Personal Wissen und Perspektiven mitbringen, die bisher gefehlt haben.

- Wie sehen unsere Personalauswahl- und Einstellungsverfahren aus? Folgen sie alten Mustern?
- Was sind „richtige Fähigkeiten“ bei uns?
- Sind wir bestrebt, uns auf neue Erfahrungen und andere Perspektiven einzulassen?

Bei uns wird jeder Meinung Achtung geschenkt.

Wenn wir das Potenzial jedes Einzelnen ausschöpfen wollen, müssen wir allen zuhören, um sämtliche Fähigkeiten und Sichtweisen kennenzulernen. Das ist auch wichtig, um alle zu motivieren, Eigeninitiative zu zeigen und sich zu engagieren. Es ist die gemeinsame Verantwortung aller, sich zu beteiligen und andere miteinzubeziehen. Wir müssen einander zuhören und ein Arbeitsklima schaffen, in dem es alle wagen und Lust haben, ihre Gedanken und Standpunkte einzubringen.

- Wie sieht das an unserem Arbeitsplatz aus? Hören wir mehr auf manche Personen? Zeigen wir manchen Personen mehr Respekt? Wenn ja, woran liegt das? Spielen Kriterien wie Anstellungsdauer, Position, Geschlecht oder Alter eine Rolle?
- Schenken wir manchen Themen mehr Aufmerksamkeit als anderen? Welche Themen bekommen am meisten Aufmerksamkeit und welche am wenigsten? Was sind die Konsequenzen?
- Wie sicher ist unser Arbeitsklima? Kann man ungeprüfte Ideen und Gedanken einbringen, ohne zum Beispiel lächerlich gemacht zu werden?

Es gibt typisch männliche und typisch weibliche Führungsstile.

Forschungsergebnisse zeigen, dass das Geschlecht keinen Einfluss auf Führungsstil, Eigenschaften oder Eignung einer Person hat. Nur in einem Bereich lässt sich ein Unterschied feststellen: Männer haben eine höhere Risikobereitschaft. Allerdings kann man Unterschiede in Bezug auf das Arbeitsumfeld feststellen. Vergleichsstudien zwischen frauen- und männerdominierten Organisationen im öffentlichen Sektor zeigen, dass Führungskräfte in Bereichen mit einem hohen Anteil Frauen eine größere Personalgruppe haben, aber weniger finanzielle Ressourcen und weniger administrative Unterstützung erhalten. Zudem haben Mitarbeiter/innen geringere Karriereperspektiven. Die Führungsaufgabe ist somit anspruchsvoller, unabhängig vom Geschlecht der Führungskraft.

Studien zeigen ebenfalls, dass weibliche und männliche Führungskräfte in derselben Organisation in vergleichbaren Situationen ähnlich handeln, aber von ihren Mitarbeiter/innen unterschiedlich wahrgenommen werden.

- Haben wir unterschiedliche Erwartungen an weibliche und männliche Führungskräfte? Falls ja, in welchen Situationen? Mit welchen Konsequenzen?