

**#anUnseremArbeitsplatz**

*Gleichstellung*  
*Vielfalt*

## 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 fett gedruckte 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 kurz.
- Anschließend lesen Sie den restlichen Text.
- Diskutieren Sie nun die 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 und Vielfalt.**

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

- Gehen wir ein Risiko ein, wenn wir Gleichstellung und Vielfalt im Unternehmen nicht ansprechen? Diskutiert die Frage sowohl in Bezug auf Eure Geschäftstätigkeit als auch in Bezug auf Euren Arbeitsplatz.

## **Gemischte 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 ausgewogene Gruppen oder sind in manche Gruppen Frauen beziehungsweise Männer in der Mehrzahl?
- 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 oftmals 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?

## **Wir rekrutieren ausschließlich auf Basis individueller Kompetenzen.**

In vielen Organisationen ist das nicht unbedingt der Fall. Forschung zeigt, dass Einstellungsverfahren oftmals 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?

## **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 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?