

Gender-orientiertes MitarbeiterInnengespräch

Vorbereitungsbogen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
Einstimmungsfragen für die Führungskraft	4
Vorbereitungsfragen für Vorgesetzte und MitarbeiterInnen	5
1. Rückschau.....	5
allgemeine Fragen	5
genderspezifische Fragen	5
2. Führung und Zusammenarbeit.....	6
allgemeine Fragen	6
genderspezifische Fragen	6
3. Vereinbarung von Zielen und Aufgabenschwerpunkten für die kommende Periode	7
allgemeine Fragen	7
genderspezifische Fragen.....	7
4. Personalentwicklung	7
allgemeine Fragen	7
genderspezifische Fragen	7

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Rückblick über die Tätigkeitsbereiche seit dem letzten MitarbeiterInnengespräch.....	5
Tabelle 2 Fragen zu Führung und Zusammenarbeit.....	6
Tabelle 3 Vereinbarung von Zielen und Aufgabenschwerpunkten	7
Tabelle 4 Fragen zu Personalentwicklung und Zielen	7

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Gesundheit und Frauen

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Autorinnen: Dr.ⁱⁿ Marlies Garbsch, Dr.ⁱⁿ Vera Jauk

Gesamtumsetzung: Abteilung IV/1

Wien, 2016

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorinnen ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an iv1@bmgf.gv.at.

Einleitung

Ein wichtiges Mittel zur Implementierung von Gender Mainstreaming ist ein gleichstellungsorientiertes Personalmanagement und insbesondere die Personalentwicklung. Eine gleichstellungsorientierte Personalführung und Personalentwicklung tragen wesentlich zur Motivation von MitarbeiterInnen und damit zum Erfolg einer Organisation bei. Darüber hinaus stellt sie ein wichtiges Handlungsfeld zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern dar.

Einen Beitrag zu einem gendergerechten Personalwesen kann das MitarbeiterInnengespräch leisten. Das MitarbeiterInnengespräch soll Vorgesetzten und MitarbeiterInnen die Möglichkeit geben, Genderaspekte in der konkreten Zusammenarbeit sichtbar zu machen und zu reflektieren.

Der vorliegende Vorbereitungsbogen soll Vorgesetzte und MitarbeiterInnen dabei unterstützen, die MitarbeiterInnengespräche nach den Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit zu führen.

Einstimmungsfragen für die Führungskraft

- Welche Geschlechterkonstellationen finden Sie in Ihrem Arbeitsbereich vor?
- Welche eigenen Geschlechterrollenbilder haben Sie (als Führungskraft)?
- Welche Gesprächsbarrieren liegen Ihrer Meinung nach vor, z.B. Barrieren von Seiten eines männlichen Mitarbeiters zu seiner weiblichen Vorgesetzten? Und umgekehrt?
- Welche Barrieren haben Ihrer Meinung nach männliche Führungskräfte gegenüber ihren männlichen Mitarbeitern? Welche Barrieren haben weibliche Führungskräfte gegenüber ihren weiblichen Mitarbeitern?
- Können Sie sich vorstellen, dass es Konflikte aufgrund von Gender-Konstellationen gibt?
- Haben Sie solche Konflikte schon einmal erlebt? Überlegen Sie sich Fragestellungen und Konfliktsituationen die sich ergeben könnten?

Vorbereitungsfragen für Vorgesetzte und MitarbeiterInnen

1. Rückschau

Tabelle 1 Rückblick über die Tätigkeitsbereiche seit dem letzten MitarbeiterInnengespräch

allgemeine Fragen	genderspezifische Fragen
Für welche Tätigkeitsbereiche haben Sie im vergangenen Jahr einen Großteil Ihrer Zeit aufgewandt?	Gibt es unterschiedliche Gewichtungen und Bewertungen der Tätigkeitsbereiche in denen vorwiegend Frauen oder vorwiegend Männer arbeiten?
Was gelang Ihnen im letzten Jahr gut, was ist verbesserungswürdig?	Werden Erfolgskriterien/Ziele genderbezogen unterschiedlich formuliert und bewertet?
Welche Ihrer Ziele des Vorjahres haben Sie erreicht, welche nicht? Gründe für das Erreichen bzw. das Nichterreichen?	Stört mich die eingeschränkte Verfügbarkeit von MitarbeiterInnen?
Was waren förderliche und hemmende Faktoren für die Zielerreichung?	Welche Einsatzbereitschaft/Arbeitsleistung erwarte ich von Teilzeitkräften?
Welche Maßnahmen scheinen Ihnen sinnvoll zur Verbesserung der Abläufe in unserer Arbeit?	Bei ehemaligen Vollzeitkräften: Welcher Anteil der Aufgaben wurde auf andere MitarbeiterInnen übertragen? Entspricht das dem Stundenvolumen?
Halten Sie neben den organisatorischen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeit auch andere Maßnahmen und Änderungen für notwendig?	Werden Veränderungsvorschläge von Frauen und Männern gleichermaßen aufgegriffen?
Welche Personalentwicklungsmaßnahmen wurden (um)gesetzt?	Werden Frauen und Männer gleichermaßen gefördert?
	Wird klargestellt, dass jede Form von Gewalt, sexueller Belästigung oder Mobbing nicht erwünscht ist? Werden MitarbeiterInnen ermutigt, Vorfälle bekannt zu machen und informiert, an wen sie sich im Falle der Betroffenheit wenden können?

2. Führung und Zusammenarbeit

Tabelle 2 Fragen zu Führung und Zusammenarbeit

allgemeine Fragen	genderspezifische Fragen
Wie erleben Sie mein Führungsverhalten (z.B. in Hinblick auf Umgang mit Lob, Kritik, Unterstützung, etc.)?	Frage ich aktiv nach Feedback?
Was sollte aus Ihrer Sicht in der Zusammenarbeit mit Ihrem Kollegen/Ihrer Kollegin, Ihrem/Ihrer Vorgesetzten beibehalten werden, was sollte sich ändern?	Berücksichtigen Änderungsvorschläge gender-differenziert Zugänge und Sichtweisen von Frauen und Männern?
Wie beurteilen Sie Form und Inhalt der MitarbeiterInnenbesprechung/Klausuren?	Gibt es unterschiedliche Wahrnehmungen von und im Umgang mit Konflikten?
	Gibt es gender-bezogen unterschiedliche Beurteilungen?
	Schaffe ich einen Rahmen für die Thematisierung von Gender-Aspekten?
	Nehme ich Beschwerden über Gewalt, sexuelle Belästigung und Mobbing ernst und setze die entsprechenden Maßnahmen?

3. Vereinbarung von Zielen und Aufgabenschwerpunkten für die kommende Periode

Tabelle 3 Vereinbarung von Zielen und Aufgabenschwerpunkten

allgemeine Fragen	genderspezifische Fragen
Welche Zielvorstellungen und Interessen haben Sie für das kommende Jahr?	Werden Zielvorstellungen/Interessen von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen, bewertet und verhandelt?
Was erwarten Sie in dieser Hinsicht von Ihrem/Ihrer Vorgesetzten?	Wie wird mit Wünschen nach flexibler Arbeitszeitgestaltung von Frauen und Männern umgegangen?
Was können Sie und wollen Sie selbst dazu beitragen	Welche genderspezifischen Ziele können Sie formulieren?
	Werden Frauen und Männer gleichermaßen an Verantwortung beteiligt?
	Wie können Sie als Führungskraft die MitarbeiterInnen bei der Umsetzung unterstützen?

4. Personalentwicklung

Tabelle 4 Fragen zu Personalentwicklung und Zielen

allgemeine Fragen	genderspezifische Fragen
Welche Zielvorstellungen und Interessen haben Sie für Ihre berufliche Weiterentwicklung?	Werden berufliche Entwicklungsvorstellungen/ Interessen von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen und bewertet?
Was erwarten Sie in dieser Hinsicht von Ihrem/Ihrer Vorgesetzten?	Welche Erwartungen haben Sie bezogen auf die berufliche Entwicklung bei Frauen, welche bei Männern?
Was können Sie und wollen Sie selbst dazu beitragen?	Wie gehe ich als Führungskraft mit Karenzzeiten und Wiedereinstieg um?
	Fördere ich Frauen und Männer gleichermaßen (z.B. Vergleich von Fortbildungstagen)
	Welche Maßnahmen biete ich (aktiv) meinen Mitarbeiterinnen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an? (Wie?)