

**Gender
Mainstreaming**

Gender-orientiertes MitarbeiterInnengespräch

Vorbereitungsbogen

Inhaltsverzeichnis

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

Wien, 2012

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

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

Gesamtumsetzung: Abteilung II/1

Wien, 2012

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 Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgehen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an ii1@bka.gv.at.

Einleitung

Eine gleichstellungsorientierte Personalführung trägt 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.

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 Konfliktkonstellationen die sich ergeben könnten?

Vorbereitungsfragen für Vorgesetzte und MitarbeiterInnen

1. Rückschau

allgemeine Fragen

- Für welche Tätigkeitsbereiche haben Sie im vergangenen Jahr einen Großteil Ihrer Zeit aufgewandt?
- Was gelang Ihnen im letzten Jahr gut, was ist verbesserungswürdig?
- Welche Ihrer Ziele des Vorjahres haben Sie erreicht, welche nicht? Gründe für das Erreichen bzw. das Nichterreichen?
- Was waren förderliche und hemmende Faktoren für die Zielerreichung?
- Welche Maßnahmen scheinen Ihnen sinnvoll zur Verbesserung der Abläufe in unserer Arbeit?
- Halten Sie neben den organisatorischen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeit auch andere Maßnahmen und Änderungen für notwendig?
- Welche Personalentwicklungsmaßnahmen wurden (um)gesetzt?

genderspezifische Fragen

- Gibt es unterschiedliche Gewichtungen und Bewertungen der Tätigkeitsbereiche in denen vorwiegend Frauen oder vorwiegend Männer arbeiten?
- Werden Erfolgskriterien/Ziele genderbezogen unterschiedlich formuliert und bewertet?
- Stört mich die eingeschränkte Verfügbarkeit von MitarbeiterInnen?
- Welche Einsatzbereitschaft/Arbeitsleistung erwarte ich von Teilzeitkräften?
- Bei ehemaligen Vollzeitkräften: Welcher Anteil der Aufgaben wurde auf andere MitarbeiterInnen übertragen? Entspricht das dem Stundenvolumen?
- Werden Veränderungsvorschläge von Frauen und Männern gleichermaßen aufgegriffen?
- Werden Frauen und Männer gleichermaßen gefördert?

2. Führung und Zusammenarbeit

allgemeine Fragen

- Wie erleben Sie mein Führungsverhalten (z.B. in Hinblick auf Umgang mit Lob, Kritik, Unterstützung, etc.)?
- Was sollte aus Ihrer Sicht in der Zusammenarbeit mit Ihrem Kollegen/Ihrer Kollegin, Ihrem/Ihrer Vorgesetzten beibehalten werden, was sollte sich ändern?
- Wie beurteilen Sie Form und Inhalt der MitarbeiterInnenbesprechung/Klausuren?

genderspezifische Fragen

- Frage ich aktiv nach Feedback?
- Berücksichtigen Änderungsvorschläge gender-differenziert Zugänge und Sichtweisen von Frauen und Männern?
- 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?

3. Vereinbarung von Zielen und Aufgabenschwerpunkten für die kommende Periode

allgemeine Fragen

- Welche Zielvorstellungen und Interessen haben Sie für das kommende Jahr?
- Was erwarten Sie in dieser Hinsicht von Ihrem/Ihrer Vorgesetzten?
- Was können Sie und wollen Sie selbst dazu beitragen?

genderspezifische Fragen

- Werden Zielvorstellungen/Interessen von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen, bewertet und verhandelt?
- Wie wird mit Wünschen nach flexibler Arbeitszeitgestaltung von Frauen und Männern und umgegangen?
- 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

allgemeine Fragen

- Welche Zielvorstellungen und Interessen haben Sie für Ihre berufliche Weiterentwicklung?
- Was erwarten Sie in dieser Hinsicht von Ihrem/Ihrer Vorgesetzten?
- Was können Sie und wollen Sie selbst dazu beitragen?

genderspezifische Fragen

- Werden berufliche Entwicklungsvorstellungen/Interessen von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen und bewertet?
- Welche Erwartungen haben Sie bezogen auf die berufliche Entwicklung bei Frauen, welche bei Männern?
- 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?)