



Arbeitsplatz-Analyse: Leitfragen zur Anwendung von Gender am eigenen Arbeitsplatz

| | |
|-----------------------|--|
| Zielgruppe(n): | alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter |
| Ziel: | Identifizierung von Gender-Relevanz am eigenen Arbeitsplatz |
| Methode: | Einzelarbeit, Fragebogen |
| Auftrag: | Schauen Sie sich anhand des im Anhang aufgeführten Fragebogens Ihren Arbeitsplatz an. |
| Auswertung: | <p>Im Plenum oder in moderierten Arbeitsgruppen werden die Ergebnisse der Einzelarbeit vorgestellt und diskutiert.</p> <p>Der Schwerpunkt liegt dabei darauf herauszuarbeiten, wo Gender-Aspekte an dem Arbeitsplatz möglicherweise eine Rolle spielen und welche Ansatzpunkte es gibt, um diese in die eigene Tätigkeit am Arbeitsplatz zu integrieren.</p> |
| Dauer: | 60 - 90 Min. (20 Min. Einzelarbeit und Plenum), je nach Gruppengröße und Vertiefung ist auch mehr Zeit nötig |
| Materialien: | Fragebogen im Anhang |
| Anmerkung: | |



Übungen > Gender im Beruf / Fachfelder > Personalentwicklung > Arbeitsplatz-Analyse

Fragebogen zur Arbeitsplatz-Analyse

| | |
|--|--|
| Arbeitsgebiet | <ul style="list-style-type: none">• Was sind Ihre spezifischen Arbeitsgebiete und Ihre Arbeitsaufgaben bzw. thematischen Schwerpunkte?• Woran arbeiten Sie zurzeit ganz konkret?• Wählen Sie zuerst einen Schwerpunkt aus. |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none">• Was sind die Ziele in den jeweiligen Arbeitsaufgaben, Themenschwerpunkten oder dem Projekt?• Welche Ziele verbinden Sie mit Ihrem derzeitigen Arbeitsschwerpunkt? |
| Identifikation von Gender-Dimensionen | <ul style="list-style-type: none">• Welche gender-spezifischen Dimensionen können Sie in Ihren Aufgabengebieten und Themenschwerpunkten erkennen?• Wie werden Männer und Frauen implizit oder explizit angesprochen?• Wo sind Frauen und Männer (in ihrer Vielfalt und kulturellen Diversität) implizit oder explizit beteiligt?• Wie könnten Frauen und Männer (in ihrer Vielfalt, Gender Diversity) durch die im Arbeitskontext anstehenden bzw. durchzuführenden Maßnahmen unterschiedlich erreicht werden?• Sind Frauen und Männer in ihrer Vielfalt (Gender Diversity) unterschiedlich betroffen bzw. wirken die Maßnahmen unterschiedlich? |
| Maßnahmen | <ul style="list-style-type: none">• Welche gender-bezogenen Daten brauchen Sie, um in Ihrem Arbeitsgebiet gender-orientiert arbeiten zu können?• Wie können Sie Ihre jeweiligen Fachaufgaben mit den Analysekatégorien Gender anreichern?• Welche Qualitätsverbesserung erzielen Sie mit diesem Ansatz?• Welchen Nutzen haben die Zielgruppen von der Anwendung dieser Analysekatégorie? |
| Rahmenbedingungen | <ul style="list-style-type: none">• Welche Bedingungen sind förderlich, um gender-orientiert zu arbeiten?• Was sind Hindernisse in der Organisationsstruktur? Welche weitere Unterstützung brauchen Sie? |