



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

EMPATHIE UND ABBAU VON VORURTEILEN

EMPATHIE TRAININGSMODUL



euro
pass



SKILL
CONSULTING up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Inhalts- verzeichnis

01

Einleitung

02

**Das Modul im beruflichen
Umfeld**

03

**Auswirkungen aufgrund von
Geschlechterstereotypen**

04

Bewährte Methoden und Tipps

05

Schlussfolgerungen

1. Einleitung



Dieses Modul wurde entwickelt, um das kritische Thema der Geschlechterstereotypen anzusprechen und Empathie als ein wirksames Instrument zur Bekämpfung dieser Vorurteile im beruflichen Umfeld zu fördern. Dieses Modul zielt darauf ab, Bewusstsein zu schaffen, Verständnis zu fördern und die Teilnehmer:innen mit praktischen Fähigkeiten auszustatten, um einfühlsame Denk- und Verhaltensweisen zu entwickeln, die Geschlechtergleichheit, Vielfalt und Integration fördern.

Stereotype sind vereinfachte Überzeugungen über Männern und Frauen. Sie lassen sich in zwei Arten unterteilen: **deskriptive** und **präskriptive**. Deskriptive Geschlechterstereotypen beschreiben, was die Menschen über Frauen und Männer denken, wie sie sind. Präskriptive Geschlechterstereotypen beschreiben, wie sich Frauen und Männer nach Meinung der Menschen verhalten sollten. Beide Arten von Stereotypen und die Erwartungen, die sie wecken, können die berufliche Laufbahn von Frauen behindern. Deskriptive Stereotype schaffen negative Erwartungen darüber, wie gut Frauen bestimmte Aufgaben erfüllen können, weil sie nicht dem traditionellen Bild von Erfolg in von Männern dominierten Bereichen entsprechen. Präskriptive Stereotypen setzen Maßstäbe dafür, wie sich Frauen und Männer verhalten sollten, und Frauen, die diesen Maßstäben nicht entsprechen, werden verächtlich gemacht. Unabhängig davon, ob sie deskriptiv oder präskriptiv sind, können Geschlechterstereotypen das berufliche Fortkommen von Frauen behindern. In den nächsten Abschnitten werden wir Geschlechterstereotypen genauer untersuchen und uns ansehen, wie sie sich auf Frauen auswirken und welche Folgen sie haben.

Geschlechterstereotypen sind seit langem in unserer Gesellschaft verankert und prägen die Wahrnehmung und die Erwartungen in Bezug auf die Rolle, die Fähigkeiten und das Verhalten von Personen auf der Grundlage ihres Geschlechts. Diese Stereotypen finden oft ihren Weg an den Arbeitsplatz und beeinflussen Einstellungsentscheidungen, den beruflichen Aufstieg und die zwischenmenschliche Dynamik. Sie können Möglichkeiten einschränken, die Zusammenarbeit behindern und ein ungleiches Arbeitsumfeld schaffen.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist es wichtig, Empathie zu kultivieren. Empathie ermöglicht es dem Einzelnen, die Gefühle, Erfahrungen und Perspektiven anderer zu verstehen und zu teilen, was eine tiefere Verbindung und eine integrativere Arbeitsplatzkultur ermöglicht. Durch die Entwicklung von Empathiefähigkeiten können die Teilnehmer:innen aktiv geschlechtsspezifische Stereotypen in Frage stellen und aufbrechen und so ein unterstützendes und gerechtes Arbeitsumfeld für alle fördern.

2. Das Modul im beruflichen Umfeld



Am Arbeitsplatz ist Einfühlungsvermögen eine entscheidende Kompetenz, vor allem wenn es darum geht, Stereotypen zu beseitigen und Gleichheit und Unabhängigkeit für alle zu fördern. Die Anwendung von Empathie in einer beruflichen Situation kann jedoch schwierig sein, da sie schwer zu definieren und in die Praxis umzusetzen ist.

Durch die Förderung eines integrativeren und gleichberechtigteren Arbeitsplatzes kann der Abbau von Stereotypen die Empathie erhöhen. Da Stereotypen die einzigartigen Fähigkeiten und Chancen einer Person ignorieren, können Vorurteile für alle schädlich sein, weil sie die Möglichkeiten der Menschen einschränken und ihr Potenzial begrenzen. Unternehmen können ein Umfeld fördern, das frei von Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung ist, indem sie vorgefasste Meinungen in Frage stellen und Empathie, Gerechtigkeit und Unabhängigkeit fördern.

Da Empathie Menschen in die Lage versetzt, die Gefühle anderer zu verstehen und zu teilen, verbessert sie die Teamarbeit und die Führung am Arbeitsplatz. Selbstwahrnehmung, Neugier und aktives Zuhören sind wichtige Eigenschaften, die das Einfühlungsvermögen fördern. Menschen, die sich in diesen Fähigkeiten üben, sind eher in der Lage, die Erfahrungen und Standpunkte anderer zu verstehen und wertzuschätzen, was zu einem mitfühlenderen Arbeitsumfeld beiträgt. Um Mitarbeiter dabei zu unterstützen, Empathie am Arbeitsplatz zu verstehen und zu zeigen, können Unternehmen ihnen Schulungen in diesem Bereich anbieten. Das Hinterfragen von Stereotypen in einem Arbeitsumfeld kann eine integrativere und gerechtere Atmosphäre fördern, die Teamarbeit und die Führungsqualitäten verbessern und die Menschen in die Lage versetzen, die Gefühle anderer zu verstehen und zu teilen.

Dem Abbau von Stereotypen am Arbeitsplatz und der Förderung von Empathie stehen verschiedene Hindernisse entgegen, wie z. B. mangelnde Bereitschaft zur Veränderung, Unwissenheit, unzureichende Schulung, eine toxische Arbeitsplatzkultur, Missverständnisse über Empathie und Konflikte mit der Individualität. Es ist wichtig, trotz dieser Herausforderungen eine Atmosphäre zu fördern, die integrativer und gleichberechtigter ist. Um diese Probleme zu lösen, könnten die Unternehmen gründliche Schulungsprogramme und Instrumente einführen, die den Mitarbeiter:innen dabei helfen, Vorurteile zu verstehen und zu überwinden. Sie können auch ein Arbeitsumfeld schaffen, das die Vielfalt fördert und Vorurteile und Diskriminierung energisch bekämpft. Unternehmen können ihre Mitarbeiter dazu ermutigen, einander besser zu verstehen und zu respektieren, indem sie den Wert von Empathie hervorheben und gemeinsame Ziele unterstützen, was letztlich zu einem einfühlsameren und harmonischeren Arbeitsumfeld führen wird. Die Arbeitgeber:innen können von einer besseren Teamarbeit, weniger Stress und einer höheren Arbeitsmoral profitieren, was zu einem produktiveren und glücklicheren Arbeitsumfeld führt.

3. Auswirkungen aufgrund von Geschlechterstereotypen



Geschlechterstereotypen am Arbeitsplatz stellen Frauen vor große Herausforderungen. Einerseits zwingen diese Stereotypen Frauen dazu, sich an traditionelle, von Männern dominierte Führungsstile anzupassen, was ihre Fähigkeit, ihre einzigartigen Eigenschaften zu nutzen, einschränkt und möglicherweise Innovation und Mitarbeitermotivation behindert. Andererseits werden Eigenschaften, die oft mit Frauen in Verbindung gebracht werden, wie z. B. Einfühlungsvermögen und emotionale Offenheit, manchmal unterbewertet oder als Zeichen von Schwäche angesehen. Männer, die diese Eigenschaften zeigen, riskieren Verachtung oder Bestrafung, was ungünstige Stereotypen über Frauen noch verstärkt. Frauen befinden sich folglich in einer schwierigen Situation, in der sie ein Gleichgewicht zwischen Durchsetzungsvermögen und Selbstvertrauen finden müssen, ohne dabei schlecht zu wirken. Frauen werden auch eher nach ihrer emotionalen Offenheit und ihren sozialen Umgangsformen beurteilt, die von ihnen unangemessenerweise erwartet werden. Diese Vorurteile behindern nicht nur das berufliche Fortkommen von Frauen, sondern halten auch schädliche Geschlechternormen aufrecht, die sowohl Männer als auch Frauen daran hindern, ihr wahres Ich zum Ausdruck zu bringen.

Durch die Förderung von Verständnis, integrativer Führung, offener Kommunikation, persönlicher Entwicklung und kulturellem Wandel ist Empathie eine wirksame Waffe im Kampf gegen Geschlechterstereotypen. Sie trägt zur Entwicklung eines Arbeitsplatzes bei, an dem jeder für seine individuellen Talente respektiert wird, unabhängig vom Geschlecht, und an dem Stereotypen durch Respekt und gegenseitige Unterstützung ersetzt werden.

Für berufstätige Frauen kann der Abbau von Stereotypen und die Stärkung der Empathie eine Vielzahl positiver Auswirkungen auf ihren Alltag und ihre künftigen Ambitionen haben. Empathie ist ein mächtiges Instrument, das weibliche Führungskräfte nutzen können, um Verbindungen zu knüpfen, Verständnis zu entwickeln und eine transformative Führung zu fördern. Die Führungsrolle von Frauen kann durch Stereotypen unterstützt werden, die sie mit mitfühlenden, menschenbezogenen und empathischen Eigenschaften in Verbindung bringen, die auch zur Förderung eines integrativen und gleichberechtigten Arbeitsplatzes genutzt werden können. Frauen können negative Vorurteile über typisch weibliche Eigenschaften wie Empathie und emotionales Bewusstsein, die manchmal ihre Beschäftigungschancen einschränken, überwinden, indem sie Stereotype ausräumen und Empathie fördern. Frauen, die sich in Empathie üben, bauen engere Bindungen zu Kolleg:innen, Klient:innen und Kund:innen auf, was die Zusammenarbeit, Kommunikation und Problemlösung verbessert. Außerdem hilft Empathie Frauen, schwierige Situationen wie Vorurteile und Fehlverhalten zu bewältigen, indem sie Mitgefühl und Unterstützung durch andere fördert. Frauen können zu einer produktiveren und positiveren Arbeitsatmosphäre beitragen, indem sie sich in Empathie üben, was sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit, die Motivation und die Mitarbeiterbindung auswirkt.

4. Bewährte Methoden und Tipps



Durch die Umsetzung dieser Strategien können Sie Ihre Empathiefähigkeit verbessern und sich für den Erfolg in einem schnelllebigem und komplizierten Arbeitsumfeld rüsten. Hier sind einige effektive Tipps zur Verbesserung Ihrer Empathiefähigkeit:

- **Sprechen Sie über Empathie:** Informieren Sie Führungskräfte über die Bedeutung von Empathie. Zwar sind aufgabenbezogene Fähigkeiten wie Überwachung, Planung, Kontrolle und das Erreichen von Leistungszielen von entscheidender Bedeutung, doch ist eine verständnisvolle, fürsorgliche Haltung und die Fähigkeit, andere zu fördern, ebenso wichtig, wenn nicht sogar noch wichtiger, insbesondere in der heutigen Arbeitswelt. Betonen Sie, dass die Investition von Zeit und Aufmerksamkeit in andere das Einfühlungsvermögen fördert, was letztendlich die Leistung verbessert und die wahrgenommene Effektivität erhöht. Der Einsatz von Instrumenten wie dem Benchmarks-Assessment kann spezifische Messwerte für Empathie liefern, die Rückmeldung über das individuelle und organisatorische Empathieniveau geben.
- **Fördern Sie die Entwicklung der Fähigkeit zum Zuhören:** Um andere zu verstehen und sich in sie hineinzuversetzen, ist es wichtig, dass die Arbeitnehmer:innen gut zuhören können. Wer gut zuhören kann, gibt anderen das Gefühl, gehört zu werden, und zeigt Verständnis für ihre Sorgen und Probleme. Wenn die Mitarbeiter:innen gut zuhören können, fühlen sich die Menschen respektiert und das Vertrauen kann gefördert werden.
- **Kultivieren Sie Mitgefühl:** Unterstützen Sie Ihre Kolleg:innen, die sich aufrichtig um die Gefühle anderer kümmern und die Auswirkungen von Geschäftsentscheidungen auf Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Gemeinschaften berücksichtigen. Schaffen Sie Gelegenheiten für durchdachte und mitfühlende Diskussionen und Handlungen, anstatt nur eine allgemeine Erklärung über Werte abzugeben.
- **Ermutigen Sie zu einem echten Perspektivenwechsel:** Sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Führungskräfte sollten sich bemühen, sich in die Lage eines anderen hineinzuversetzen. Wie Atticus Finch in „To Kill a Mockingbird“, sagte: „Man kann jemanden nur dann verstehen, wenn man seinen Standpunkt versteht, in seine Haut schlüpft oder in seinen Schuhen läuft.“ Vor allem Führungskräfte sollten die persönlichen Erfahrungen und Perspektiven ihrer Mitarbeiter:innen berücksichtigen. Diese Denkweise lässt sich auch auf die Problemlösung, die Lösung von Konflikten und die Förderung von Innovationen anwenden.



5. Schlussfolgerungen



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Geschlechterstereotypen das Potenzial von Frauen erheblich behindern und ihre Möglichkeiten einschränken können, was sich negativ auf ihre berufliche und persönliche Entwicklung auswirken kann. Einzelpersonen und Organisationen können diese Annahmen jedoch hinterfragen und durchbrechen, indem sie Empathie entwickeln und ein toleranteres und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld für alle schaffen. Die Fähigkeit, die Gedanken, Gefühle und Standpunkte anderer zu verstehen und zu teilen, ist eine entscheidende Fähigkeit am Arbeitsplatz. Die Teilnehmer:innen können aktiv geschlechtsspezifische Stereotypen hinterfragen und aufbrechen, indem sie ihre Empathiefähigkeit schärfen, wodurch ein einladenderes und gleichberechtigteres Arbeitsumfeld für alle geschaffen wird. Die Förderung eines integrativen und gleichberechtigten Arbeitsplatzes kann das Einfühlungsvermögen steigern, die Teamarbeit verbessern, das Stressniveau senken und die Arbeitsmoral erhöhen.

Geschlechterstereotypen sind vereinfachte Vorstellungen über Männer und Frauen. Es werden zwei Arten von Stereotypen unterschieden: deskriptive und präskriptive. Beide Arten von Stereotypen können das berufliche Fortkommen von Frauen behindern. Die Entwicklung von Empathie ermöglicht es dem Einzelnen, die Gefühle, Erfahrungen und Perspektiven anderer zu verstehen und zu teilen, was eine tiefere Verbindung und eine integrativere Arbeitsplatzkultur ermöglicht. Durch die Entwicklung von Empathiefähigkeiten können die Teilnehmer aktiv geschlechtsspezifische Stereotypen in Frage stellen und aufbrechen und so ein förderliches und gerechtes Arbeitsumfeld für alle schaffen.

Geschlechterstereotypen am Arbeitsplatz zwingen Frauen dazu, sich an traditionelle, von Männern dominierte Führungsstile anzupassen, während frauenspezifische Eigenschaften wie Einfühlungsvermögen und emotionale Offenheit unterbewertet werden, was zu einer schwierigen Situation für Frauen führt und schädliche Geschlechternormen aufrechterhält.

Einfühlungsvermögen ist eine entscheidende Kompetenz am Arbeitsplatz, insbesondere wenn es darum geht, Stereotypen zu beseitigen und Gleichberechtigung und Unabhängigkeit für alle zu fördern. Unternehmen können vorgefasste Meinungen in Frage stellen und Empathie, Gleichberechtigung und Unabhängigkeit fördern, indem sie ihren Mitarbeiter:innen Schulungen anbieten. Dem Abbau von Stereotypen am Arbeitsplatz und der Förderung von Empathie stehen jedoch mehrere Hindernisse entgegen, wie z. B. die mangelnde Bereitschaft zur Veränderung, Unwissenheit, unzureichende Schulung und eine toxische Arbeitsplatzkultur. Unternehmen können gründliche Schulungsprogramme und Instrumente einführen, die ihren Mitarbeitern helfen, Vorurteile zu verstehen und zu überwinden. Die Arbeitgeber:innen können von einer besseren Teamarbeit, weniger Stress und einer höheren Arbeitsmoral profitieren, was zu einem produktiveren und glücklicheren Arbeitsumfeld führt.



Co-funded by
the European Union

Referenzen



- Barkacs, L. L., & Standifird, S. (2008). Gender distinctions and empathy in negotiation. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 12(1), 83-92.
- Bird, S. R. (2003). Sex composition, masculinity stereotype dissimilarity and the quality of men's workplace social relations. *Gender, Work & Organization*, 10(5), 579-604.
- Cundiff, J. L., & Vescio, T. K. (2016). Gender stereotypes influence how people explain gender disparities in the workplace. *Sex Roles*, 75(3-4), 126-138.
- Gentry, W. A., Weber, T. J., & Sadri, G. (2007, April). Empathy in the workplace: A tool for effective leadership. In Annual Conference of the Society of Industrial Organizational Psychology, New York, NY, April.
- Gino, F., & Coffman, K. (2021). Unconscious Bias Training That Works. Retrieved from Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/09/unconscious-bias-training-that-works>
- Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. In *Social psychology of gender* (pp. 47-77). Emerald Group Publishing Limited.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Kolmar, C. (2022). The Most Important Empathy Skills (with Examples). Retrieved from Zippia - The Career Expert. <https://www.zippia.com/advice/empathy-skills/>
- Morales Rodríguez, F. M., Rodríguez Clares, R., & García Muñoz, M. R. (2020). Influence of resilience, everyday stress, self-efficacy, self-esteem, emotional intelligence, and empathy on attitudes toward sexual and gender diversity rights. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6219.
- Roseberry, V. (2017). How Stereotypes Impact Women (And Men) at Work (Blog Post). Retrieved from Catalyst. <https://www.catalyst.org/2017/11/29/how-stereotypes-impact-women-and-men-at-work/>
- Vongas JG and Al Hajj R (2015) The Evolution of Empathy and Women's Precarious Leadership Appointments. *Front. Psychol.* 6:1751. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01751
- Warren, M. A., Donaldson, S. I., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2019). Reinvigorating research on gender in the workplace using a positive work and organizations perspective. *International Journal of Management Reviews*, 21(4), 498-518.

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.

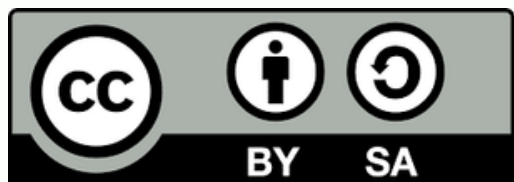
Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung [Mitteilung] trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Autoren

© Mai 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission unter Erasmus + Project “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146” durchgeführt.

Namensnennung, Weitergabe unter gleichen Bedingungen



(CC BY-SA) : Es steht Ihnen frei, das Material zu teilen, d. h. zu kopieren und in jedem beliebigen Medium oder Format weiterzugeben, und es anzupassen, d. h. zu remixen, umzuwandeln und für jeden beliebigen Zweck, auch für kommerzielle Zwecke, zu nutzen. Der Lizenzgeber kann diese Freiheiten nicht widerrufen, solange Sie die Lizenzbedingungen unter den folgenden Bedingungen einhalten:

Namensnennung – Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen , einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.

Weitergabe unter gleichen Bedingungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.