



Breaking the Ceiling

Emotionale Intelligenz

Kollaborative Aktivität

2022-1-DE02-KA220-VET-000085146



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Titel: „Werte in Aktion: Die gläserne Decke in unserer Organisation durchbrechen“	
Ziel	Die Übereinstimmung der Werte zwischen dem Unternehmen, seiner Führung und der Belegschaft zu bewerten, um eine gerechtere Arbeitsumgebung zu fördern und die Hindernisse für berufstätige Frauen zu überwinden.
Dauer	Zwischen 60 und 90 Minuten. Diese Zeitrahmen sind ungefähr und können je nach Dynamik der Gruppe, der Tiefe der Diskussionen und der Beteiligung der beteiligten Personen angepasst werden.
Benötigte Materialien	• Papier und Stifte: Damit die Teilnehmer ihre ausgewählten Werte in jeder Kategorie aufschreiben und dokumentieren können. • Blätter oder Klebezettel: Um die Organisation und den Vergleich der identifizierten Werte zu erleichtern. • Raum für Gruppendiskussionen: Ein festgelegter Bereich für Gespräche und Diskussionen, die aus der Aktivität resultieren. • Uhr oder Timer: Zur Überwachung der für jede Phase der Aktivität zugewiesenen Zeit.
Anweisungen	
Einführung (5 Minuten)	Das Ziel dieser gemeinsamen Aktivität ist es, die Übereinstimmung der Werte am Arbeitsplatz zu erkunden, insbesondere wie diese Werte die Geschlechtergerechtigkeit und den beruflichen Fortschritt von Frauen beeinflussen. Während dieser Übung werden wir die Werte analysieren, die von der Führung, den Mitarbeitern und dem Unternehmen insgesamt als wichtig erachtet werden. Unser Ziel ist es zu verstehen, wie diese Werte den beruflichen Aufstieg von Frauen in Ihrer Organisation beeinflussen könnten und wie wir zusammenarbeiten können, um eine gerechtere und unterstützendere Umgebung zu schaffen. Wir sind hier, um voneinander zu lernen, Ideen auszutauschen und darüber nachzudenken, wie wir die Hindernisse überwinden können, die den beruflichen Fortschritt von Frauen in unserem Arbeitsplatz begrenzen.
Gruppenbildung (10 Minuten)	Teilen Sie die TeilnehmerInnen in kleine Gruppen ein, um Zusammenarbeit und vielfältige Meinungen zu fördern. Jede Gruppe besteht aus etwa 4 bis 5 Personen. Es ist wichtig, nach einer vielfältigen Gruppenzusammensetzung zu streben, indem unterschiedliche Rollen, Arbeitsbereiche oder Perspektiven gemischt werden, um die Diskussion zu bereichern. Also, zögern Sie nicht, sich mit Personen zusammenzuschließen, mit denen Sie bisher noch nicht zusammengearbeitet haben oder die aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens kommen! Die Vielfalt unserer Erfahrungen und Standpunkte wird entscheidend sein, um unsere Gespräche zu bereichern.
Aktivitätsphase (30 Minuten)	

Aufgabenbeschreibung	In dieser Aktivität wird jede Gruppe damit beauftragt, die relevantesten Werte für drei Schlüsselemente innerhalb unserer Organisation zu identifizieren und zu vergleichen: die Führung, das Personal und das Unternehmen als Ganzes. 1. Identifizierung der Schlüsselwerte: Jedes Gruppenmitglied wird die fünf Werte identifizieren und aufschreiben, die es für die Führung oder das Management, das Personal oder die Mitarbeiter und das gesamte Unternehmen am wichtigsten hält, wie unten gezeigt: <table><tr><th>WERT</th><th>FÜHRUNG ODER MANAGEMENT</th><th>PERSONAL ODER ANGESTELLTE</th><th>UNTERNEHMEN</th></tr><tr><td>WERT 1</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>WERT 2</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>WERT 3</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>WERT 4</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>WERT 5</td><td></td><td></td><td></td></tr></table> 1. Vergleich und Analyse: Nachdem alle Mitglieder diese Werte identifiziert haben, wird die Gruppe die Listen vergleichen, um Ähnlichkeiten, Unterschiede und potenzielle Übereinstimmungsbereiche zwischen den Werten dieser drei organisatorischen Komponenten zu identifizieren. 2. Diskussion und Reflexion: Eine Diskussion wird innerhalb der Gruppe angeregt, um zu analysieren, wie diese Werte die Geschlechtergerechtigkeit und die berufliche Entwicklung von Frauen in Ihrem Unternehmen beeinflussen könnten. Die Teilnehmer werden ermutigt, ihre Erkenntnisse und Wahrnehmungen darüber zu teilen, wie die Arbeitsumgebung verbessert werden könnte, um gleiche Chancen zu fördern. Am Ende wird jede Gruppe eine Zusammenfassung der identifizierten und analysierten Werte sowie ihre wichtigsten Ideen darüber präsentieren, wie diese Werte die Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Organisation positiv beeinflussen könnten.	WERT	FÜHRUNG ODER MANAGEMENT	PERSONAL ODER ANGESTELLTE	UNTERNEHMEN	WERT 1				WERT 2				WERT 3				WERT 4				WERT 5			
WERT	FÜHRUNG ODER MANAGEMENT	PERSONAL ODER ANGESTELLTE	UNTERNEHMEN																						
WERT 1																									
WERT 2																									
WERT 3																									
WERT 4																									
WERT 5																									
Richtlinien	Das Ziel ist es, eine Umgebung zu schaffen, in der sich jeder wohl fühlt, Beiträge zu leisten und seine Ideen zu teilen, um eine reiche und vielfältige Diskussion über die Werte zu ermöglichen, die die																								

	Geschlechtergerechtigkeit innerhalb unserer Organisation beeinflussen. Hier sind einige Richtlinien, denen zu folgen ist: - Aktive Teilnahme: Ermutigen Sie alle Gruppenmitglieder, ihre Ideen und Meinungen beizutragen. Jeder Standpunkt ist wertvoll. - Förderung von Diskussionen: Ermutigen Sie eine offene und respektvolle Diskussion über die identifizierten Werte. Laden Sie alle ein, ihre Reflexionen und persönlichen Erfahrungen zu teilen. - Brainstorming: Ermutigen Sie eine kreative und vielfältige Brainstorming-Sitzung. Lehnen Sie keine Idee ab, egal wie ungewöhnlich sie erscheinen mag. - Teilen und Aufbauen: Ermutigen Sie die Mitglieder, auf Ideen der anderen aufzubauen. Das Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis aufzubauen. - Rollenzuweisung: Bestellen Sie einen Moderator, um die Diskussion zu leiten und sicherzustellen, dass jeder die Möglichkeit hat, teilzunehmen. Bestimmen Sie auch einen Protokollführer, der die identifizierten Werte und Schlüsselideen aufzeichnet, die diskutiert wurden.
Mögliche Aktivitäten	• Szenario- oder Fallkarten: Optional können vordefinierte Karten mit Arbeitssituationen verwendet werden, die spezifische Werte generieren. - <i>Szenario 1: Eine Frau versucht, bei einem Meeting ein bedeutendes Projekt vorzustellen, während ihre männlichen Kollegen sie ständig unterbrechen. Herausforderung: Wie man respektvoll eingreift, um die Frau zu unterstützen und sicherzustellen, dass ihre Stimme gehört wird, ohne die Redner zu verprellen.</i> - <i>Szenario 2: Eine Frau im Team wird für ihren Einsatz und ihre Anstrengung gelobt, erhält jedoch weniger anspruchsvolle Aufgaben im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Herausforderung: Wie man ihre Beiträge gerecht anerkennt und wertschätzt, indem man gleiche Chancen fördert, ohne Konflikte zu schaffen."</i> - <i>Szenario 3: Eine Frau im Unternehmen soll aufgrund einer großen Familie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eine unverhältnismäßige Arbeitslast an administrativen Aufgaben übernehmen. Herausforderung: Wie man Aufgaben fair umverteilt und eine gerechte Verteilung der Arbeit unter den Teammitgliedern fördert.</i> - <i>Szenario 4: Eine Frau in einer Führungsposition schlägt einen neuartigen Ansatz vor, der dem Unternehmen sehr helfen könnte, aber der Vorstand lehnt ihre Vorschläge ab oder ignoriert sie. Herausforderung: Wie man sicherstellt, dass die innovativen Vorschläge der Frau angemessen berücksichtigt werden und eine Umgebung schafft, in der vielfältige Perspektiven geschätzt und in Entscheidungsprozesse integriert werden??</i>

Inter-Gruppenaustausch (15 Minuten)	In dieser Phase hat jede Gruppe die Möglichkeit, die erzielten Ergebnisse, vorgeschlagene Lösungen oder erreichte Schlussfolgerungen während der Aktivität zu teilen. Wir ermutigen zu einer kurzen Frage- und Diskussionsrunde nach jeder Präsentation, um einen interaktiven Austausch zwischen den Gruppen zu fördern. Fragen: 1. Wie könnten die identifizierten Werte dazu beitragen, eine inklusivere Arbeitsumgebung für berufstätige Frauen aufzubauen? 2. Welche Ähnlichkeiten oder Diskrepanzen wurden unter den Werten festgestellt, die Ihre Gruppe als am relevantesten hervorgehoben hat? 3. Wie könnten geschlechtsgerechte Werte in konkreten Fällen im Unternehmen umgesetzt werden? 4. Welche Strategien schlagen Sie vor, um diese Werte in verschiedenen Hierarchieebenen der Organisation zu kommunizieren und zu fördern? 5. Was wären die praktischen Schritte zur Umsetzung der identifizierten Werte im täglichen Arbeitsleben?
Reflexion und Diskussion (15 Minuten)	Während dieser Phase werden wir Zeit dafür reservieren, persönliche Reflexionen darüber zu teilen, was wir gelernt haben und welche Erkenntnisse wir während der Aktivität gewonnen haben. Wir werden die Herausforderungen besprechen, mit denen wir konfrontiert waren, und wie sie gelöst wurden, und die Aktivität mit realen Arbeitssituationen und praktischen Anwendungen im Arbeitsplatz verbinden. Das Ziel ist es, die gelernten Lektionen zu integrieren, um Fortschritte hin zu einer inklusiveren und gerechteren Arbeitsumgebung zu machen.
Schlussfolgerung (5 Minuten)	Durch diese Übung zur Werteanpassung haben wir viel darüber gelernt, die gläserne Decke für Frauen am Arbeitsplatz abzubauen. Wir haben betont, wie wichtig es ist, die organisatorischen Werte mit der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Einklang zu bringen, um eine gerechtere und vielfältigere Arbeitsumgebung zu schaffen. Wir danken allen Beteiligten herzlich für ihre aktive und engagierte Teilnahme. Ihre Beiträge haben diesen wichtigen Dialog bereichert und uns unserem Ziel der Gleichberechtigung näher gebracht. Für diejenigen, die an der Fortsetzung dieser Reise zur Geschlechtergerechtigkeit interessiert sind, empfehlen wir die Erkundung zusätzlicher Ressourcen und ergänzender Literatur, die weitere Perspektiven und Einblicke zu diesem grundlegenden Thema bieten. Lassen Sie uns weiterhin Fortschritte hin zu einer Arbeitsumgebung machen, die Inklusion und Gerechtigkeit für alle Frauen im beruflichen Bereich fördert! Einige nützliche Ressourcen: 1. Online-Ressource: Harvard Business Review - Abschnitt Vielfalt und Inklusion. Es bietet Artikel und Studien zu

	inklusive Führung und Strategien zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz. Link: https://hbr.org/search?term=diversity+and+inclusion 2. Bericht: "Frauen am Arbeitsplatz" von McKinsey & Company und LeanIn.Org. Bietet Daten und Analysen zur Beteiligung von Frauen am Arbeitsplatz und den Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind. Link: https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace 3. "Nice Girls Don't Get the Corner Office: Unbewusste Fehler, die Frauen machen und ihre Karriere sabotieren" von Lois P. Frankel. Untersucht häufige Fehler, die Frauen bei der Arbeit machen können, und Strategien, um sie zu überwinden.
Bewertungskriterien	Diese Kriterien werden verwendet, um die Leistung der Teilnehmer und die während der gemeinsamen Aktivität zu bewertende Arbeit im Bereich geschlechtsbezogener Werte zu bewerten: • <i>Originalität und Kreativität der während der Aktivität präsentierten Ideen.</i> • <i>Fähigkeit, Herausforderungen im Zusammenhang mit der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz zu identifizieren und anzugehen.</i> • <i>Klarheit, Kohärenz und Wirksamkeit der durchgeführten Präsentationen oder Diskussionen.</i> • <i>Aktive Teilnahme und individuelle Beiträge jedes Gruppenmitglieds.</i> • <i>Verbindung der präsentierten Ideen mit realen Arbeitsszenarien und deren potenzielle Anwendbarkeit zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei der Arbeit.</i>