

Workshop «Rekrutierung & Anstellung»

In Ihrem Unternehmen / Organisation

Wählen sie für ihren Workshop von den folgenden Anregungen jene aus, welche für Ihren Workshop sowie die dafür vorgesehene Zeit am besten passen.

	Was	Dauer	Details	Woraufhin (Ziele)	Wie (Vorgehen)
1	Begrüssung	10Min	Erläuterung und Klärung der Ziele des Workshops	Erläuterung und Klärung der Ziele des Workshops	Vorbereitung: Auf Webseite «Das Wichtigste in Kürze» & «Was Unternehmen tun können» durchlesen
2	Brainstorming	10Min	Festhalten und Sichern von Vorwissen zum Thema, bekannten Lösungsansätzen oder Massnahmen und allenfalls auch Vorbehalten oder Blockaden. Im Verlauf des Workshops kann darauf verwiesen/zurückgegriffen werden	Festhalten von Vorwissen der Teilnehmenden, um sich danach auf Neues einlassen zu können	Gemeinsam oder individuell Auf Flipchart
3	Zeigen des Filmausschnitts und Diskussion a	20Min	Diskussionsfragen: • Welche Aussagen waren für Sie besonders eindrücklich? Weshalb? • Die Bereichsleiterin Pflege im Alterszentrum am Buechberg, Renata Lisser betont, dass Samstag- und Sonntagsarbeit nichts für Männer sei. Warum ist das wohl so? Warum sollte es	Sich über Video an realen Beispielen inspirieren lassen	Im Plenum oder in Kleingruppen Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall der Filmausschnitt

			etwas für Frauen sein? Welche Vorstellungen stehen hier dahinter? • Zoran Divitarov, Mitarbeiter bei der Samuel Werder AG erläutert, dass die ursprünglich schmutzige und schwere Arbeit in der Industrie wohl nichts für Frauen sei. Was halten Sie von dieser Aussage? Wie sieht es heute in der Firma real aus? • Der Geschäftsführer der Samuel Werder AG, Claude Werder, regt dazu an, Stereotypen in den Köpfen und den Schulen abzubauen. Ist das Ihrer Ansicht nach der richtige Ansatz? • Die Bereichsleiterin Renata Lisser erzählt, dass sie ihre Inserate geschlechtsneutral ausschreiben. Ist das Ihrer Ansicht nach der richtige Ansatz?		
4	Zeigen des Filmausschnitts und Diskussion b	30Min	Diskussionsfragen: • Der Geschäftsführer Claude Werder wünscht sich mehr Frauen in der Industrie, die Bereichsleiterin Renata Lisser mehr Männer in der Pflege. Wie könnten wir ihnen jeweils helfen, dieses Ziel zu erreichen? • Was wird in unserem Unternehmen getan, um in den verschiedenen Bereichen und Funktionen jeweils Frauen und Männer zu haben?	Sich über Video der Schwierigkeiten bei der Ausgestaltung eines der Segregation der Geschlechter nach Berufen/ Tätigkeiten entgegenwirkenden Systems bewusstwerden	Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall der Filmausschnitt. Hinweise und Hintergrundinformationen finden Sie auf der Webseite unter «Das Wichtigste in Kürze» & «Was Unternehmen tun können» sowie in den weiterführenden Links

			Anschliessend Präsentation der Ergebnisse/Ideen im Plenum		
5	Präsentation und Diskussion der Ist-Situation im eigenen Unternehmen	30Min	Diskussionsfragen: • Wie viele Männer/Frauen sind in welchen Bereichen/Positionen unseres Unternehmens tätig? • Gibt es typische Männer-/Frauenstellen? Besteht ein allfälliger Handlungsbedarf? • Wird bereits etwas getan, um mehr Frauen in „Männertätigkeiten“ und mehr Männer in „Frauentätigkeiten“ einzusetzen?	Reflektion der Situation im eigenen Unternehmen	Achtung: Hier braucht die Vorbereitung etwas mehr Zeit! Erstellen Sie eine Ist-Analyse zu Ihrem Unternehmen und bereiten Sie eine Präsentation vor: • Wie viele Männer/Frauen sind in welchen Bereichen/Positionen Ihres Unternehmens tätig? • Gibt es typische Männer-/Frauenstellen? Besteht ein allfälliger Handlungsbedarf? • Wird bereits etwas getan, um mehr Frauen in „Männertätigkeiten“ und mehr Männer in „Frauentätigkeiten“ einzusetzen? • Benennen Sie Handlungsspielräume für mehr Geschlechterdurchmischung in den Tätigkeiten in Ihrem Unternehmen
6	Gedankenspiel	30Min	Die im Film vorgestellte Fachstelle UND für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben prüft u.a. ob Frauen und Männer gleiche Chancen bei der Anstellung und der Aufgabenzuteilung im Unternehmen haben und formuliert diesbezüglich Empfehlungen.	An Beispielen aus dem Film eine Situation durchdenken/durchspielen, die auch im eigenen Unternehmen auftreten könnte und so allenfalls blinde Flecken aufdecken.	Diskussion im Plenum oder Rollenspiel: Spielen Sie ein Gespräch zwischen einer/einem Mitarbeitenden der Fachstelle UND und der/dem Personalverantwortlichen in Ihrem Betrieb. Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall die Filmsequenz.

			Welche Probleme würde die Fachstelle in Ihrem Betrieb feststellen und welche Empfehlungen formulieren?		
7	Rollenspiel	45Min	Sie haben im Film Josip Uroda, den einzigen Mann in der Pflege im Alterszentrum am Buechberg, kennengelernt. Er erzählt auch von Problemen als männlicher Pfleger (z.B. in Bezug auf Nacktheit seiner meist weiblichen Patientinnen). Seine Chefin Renata Lissner ist sehr offen gegenüber männlichen Pflegenden. Spielen Sie ein Anstellungsgespräch von Herrn Uroda in einem anderen Alterszentrum nach, wo bisher noch nie ein Mann in der Pflege gearbeitet hat: <u>Ausgang 1:</u> Die neue Chefin geht ganz auf die Wünsche von Herrn Uroda ein, als erster Pfleger im Betrieb arbeiten zu können; <u>Ausgang 2:</u> Die neue Chefin zeigt auf, welche Schwierigkeiten der Job für einen Mann mit sich bringt und rät ihm zu einer allfälligen Übernahme einer anderen Funktion; <u>Ausgang 3:</u> Die neue Chefin tritt nicht auf die Wünsche ein und weigert sich, einen Mann als Pfleger anzustellen. Anschliessend Diskussion im Plenum, wie sich die zwei Rollen in den jeweiligen Varianten angefühlt haben und welche der Varianten am	An Beispielen aus dem Film eine Situation durchspielen, die auch im eigenen Unternehmen auftreten könnte und so allenfalls blinde Flecken aufdecken	Alle Teilnehmenden machen das Rollenspiel in Zweiergruppen; zwei Teilnehmende machen das Rollenspiel, die anderen beobachten. Pro Zweiergruppe, welche das Rollenspiel spielt, können auch 1-2 Coaches «mitgegeben» werden. Grundlage und Ausgangspunkt des Workshops ist in jedem Fall die Filmsequenz

			wahrscheinlichsten im eigenen Unternehmen wäre		
8	Diskussion der nächsten Schritte	30Min	• Bestimmung des weiteren Vorgehens bezüglich Handlungsbedarfes oder konkreter Massnahmen • Bildung einer Arbeitsgruppe etc. • Prioritäten definieren • Konkrete Abmachungen treffen und terminieren • Weitere Themen, die angesprochen werden, definieren	Konkrete Massnahmen angehen und umsetzen	Unterstützung: Auf Webseite «Das Wichtigste in Kürze» & «Was Unternehmen tun können» durchlesen
9	Auswertung und Abschluss	10Min		Eindrücke und Rückmeldungen zum Workshop erhalten	