



ARBEITSETHIK

POSITIVE ARBEITSMORAL TRAININGSMODUL

















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.



01

Einleitung

Inhaltserzeichnig

02

Das Modul im beruflichen Umfeld

03

Auswirkungen aufgrund von Geschlechterstereotypen

04

Bewährte Methoden und Tipps

05

Schlussfolgerungen





1. Einleitung



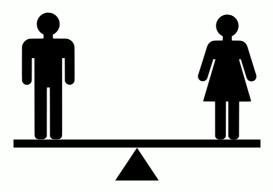
Arbeitsethik wird definiert als eine Reihe von Fähigkeiten, die bestimmen, wie sich Mitarbeiter am Arbeitsplatz verhalten und wie sie miteinander umgehen sollten. Dazu gehören nicht nur die Beziehungen und Verhaltensmuster zwischen Mitarbeiter:innen, sondern auch die zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen oder dem:der Arbeitgeber:in und anderen Mitgliedern des Arbeitsplatzes.

Die Arbeitsethik wird häufig mit der Professionalität eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin verglichen, da eine gute Fachkraft die Regeln der Arbeitsethik so weit wie möglich einhält. Die Befolgung dieser Regeln ist sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch für Führungskräfte und Arbeitgeber:innen von Vorteil.

Sie können dazu beitragen, ein kooperatives Umfeld am Arbeitsplatz zu schaffen. Eine **starke Arbeitsethik** erfordert häufig ein professionelles Auftreten gegenüber Vorgesetzten und Kolleg:innen. Je stärker dieses Verhalten ausgeprägt ist, desto seriöser wirkt und funktioniert Ihr Arbeitsplatz.

Außerdem führt eine gute Arbeitsmoral zu einer **höheren Produktivität** der Mitarbeiter:innen. Am Arbeitsplatz respektieren die Mitarbeiter:innen ihre Rolle, streben nach besseren Ergebnissen und übertreffen ihre eigene Willenskraft. Das bedeutet, dass ihnen die Ergebnisse und Folgen ihrer Arbeit sehr am Herzen liegen.

Die Übernahme von Verantwortung ist ein weiteres Beispiel für eine gute Arbeitsmoral. Die Mitarbeiter:innen respektieren ihre Arbeit und Verantwortung und sind für ihre Handlungen und Fehler verantwortlich. Alle oben genannten Faktoren stehen natürlich auch im Zusammenhang mit der Achtung der persönlichen Zeit der Mitarbeiter:innen und der **Gleichstellung von Arbeit und Freizeit.**







2. Das Modul im beruflichen Umfeld



Historisch gesehen ist das Geschlecht einer der häufigsten Gründe für Ausgrenzung. Infolgedessen sind Frauen und Mädchen einer Vielzahl von Formen von Gewalt und Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt. Die Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts wird durch die sozioökonomische, rassische und ethnische Marginalisierung, die viele Frauen erfahren, noch verschärft. Der Respekt gegenüber Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Aussehen, ihrer Herkunft oder ihrem Alter, ist eine der wichtigsten Komponenten der Arbeitsethik.

Die Belege und Ergebnisse einer positiven Arbeitsethik im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Einstellung**: Zeigt eine positive Einstellung, strahlt Vertrauen aus und hat echte Ambitionen für sich selbst.
- **Charakter**: Zeigt Treue, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Verlässlichkeit, Initiative und Selbstbeherrschung.
- Zeigt angemessene verbale und nonverbale Kommunikationsfähigkeiten und hört aktiv zu.
- **Zusammenarbeit**: Zeigt Führungsqualitäten, geht angemessen mit Kritik, Konflikten und Stress um, pflegt angemessene Beziehungen zu Gleichaltrigen und hält sich an die Befehlskette.
- Organisatorisches Geschick: Zeigt Fähigkeiten im Management, im Setzen von Prioritäten und in der Anpassung an Veränderungen.
- **Produktivität**: Befolgt Sicherheitsverfahren, spart Ressourcen und hält sich an Anweisungen.
- Respekt: Zeigt Verständnis und Toleranz für Vielfalt.
- **Teamarbeit**: Respektiert die Rechte anderer, ist ein:e Teamplayer:in, ist hilfsbereit, ist selbstbewusst, zeigt eine kundenorientierte Einstellung und ist bestrebt, kontinuierlich zu lernen.







3. Auswirkungen aufgrund von Geschlechterstereotypen



Das ethische Umfeld ist eine der wichtigsten Determinanten der innerbetrieblichen Beziehungen und der Einstellung der Mitarbeiter:innen und hat folglich einen erheblichen Einfluss auf die Ergebnisse der Organisation (z. B. die finanzielle Leistung). Nach Meral (2008) gibt es neun Arten von ethischem Klima, die sich auf Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter:innen auswirken: Eigeninteresse, Unternehmensgewinn, Effizienz. Freundschaft. Teaminteresse, soziale Verantwortung, persönliche Moral, Unternehmensregeln und -verfahren und schließlich Gesetze und Berufskodizes. gibt es neun Arten von ethischem Klima, die sich auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter:innen auswirken: Eigeninteresse, Freundschaft, Unternehmensgewinn, Teaminteresse. Effizienz, soziale Verantwortung, persönliche Moral, Unternehmensregeln und -verfahren und schließlich Gesetze und Berufskodizes.

Diese Bedingungen bestimmen den Grad der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter:innen. Arbeitszufriedenheit kann definiert werden als das Vergnügen oder der positive emotionale Zustand, den jemand als Ergebnis der Bewertung seiner gesamten Arbeitserfahrungen erfährt. Die Zufriedenheit, die in hohem Maße vom Anteil positiver ethischer Elemente am Arbeitsplatz abhängt, steht in Zusammenhang mit entscheidenden Faktoren des Organisationsverhaltens, wie z. B. der Bereitschaft, das Unternehmen zu verlassen, der Absicht, das Unternehmen zu verlassen, den Fehlzeiten und der Leistung. Ein höheres Maß an Arbeitszufriedenheit hat die gegenteilige Wirkung.

Wird dies mit der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und der Chancengleichheit in Verbindung gebracht, so erfahren Frauen, die die gleiche Wertschätzung wie Männer erfahren, eine größere Arbeitszufriedenheit und sind folglich weniger geneigt, den Beruf zu wechseln, mehr Fehlzeiten in Kauf zu nehmen, weniger zu leisten und eine allgemein positive Einstellung zu haben.

Eine positive Arbeitsethik kann Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen helfen. Positive Ergebnisse und höhere Erfolgsquoten können sich daraus ergeben, dass ein Arbeitnehmer Respekt und Anerkennung erfährt.





4. Bewährte Methoden und Tipps



Die Arbeitsethik kann angeboren und ein Zeichen von persönlichem Charakter sein. Manchmal gibt es jedoch auch spezifische Strategien und Anleitungen für Mitarbeiter:innen einer spezifischen Arbeitsethik zu folgen.

Hier sind einige Schritte, die bei der Förderung einer starken Arbeitsmoral helfen können:

- Schaffen Sie ein Team für psychologische und emotionale Unterstützung, das aus Fachleuten besteht, an die sich die Mitarbeiter wenden können, wenn sie das Bedürfnis verspüren. Emotionale Unterstützung am Arbeitsplatz kann den Mitarbeitern helfen, ihre Gedanken und Meinungen mitzuteilen, sie dazu anregen, sich auszudrücken, und ihr allgemeines Wohlbefinden fördern.
- Häufige Beurteilungs- und Bewertungstests sollten durchgeführt werden, um das Verhältnis von positiver und negativer Arbeitsethik am Arbeitsplatz zu erfassen, insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter. Häufige Bewertungstests können helfen, das Niveau der positiven Arbeitsmoral und der Arbeitszufriedenheit zu überwachen und die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.
- Erstellen Sie Schulungs- und Betreuungsprogramme, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz abgestimmt sind. Kontinuierliche Weiterbildung ist die wirksamste Methode, um Werte, Ideen und Überzeugungen zu vermitteln.
- Schaffen Sie ein professionelles Umfeld, in dem alle Mitarbeiter:innen ethisches Verhalten entwickeln können. Es ist wichtig, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter:innen effizient und effektiv arbeiten, sich für jeden Erfolg oder Misserfolg gleichermaßen verantwortlich fühlen, die Freiheit haben, ihr wahres Gesicht zu zeigen, ohne beurteilt zu werden, und gleiche Chancen haben.
- Setzen Sie ein positives Beispiel. Die Mitarbeiter:innen folgen dem Beispiel ihrer Vorgesetzten; daher ist es wichtig, dass der Einzelne mit gutem Beispiel vorangeht und eine positive Arbeitsethik, Respekt und Chancengleichheit unter allen Mitarbeitern verbreitet.





5. Schlussfolgerungen



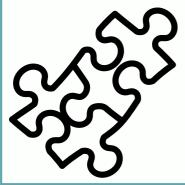


Bei der **Arbeitsethik** handelt es sich um eine Reihe von Fähigkeiten, die bestimmen, wie sich Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz verhalten und interagieren sollten. Dazu gehören auch die Beziehungen und Verhaltensmuster zwischen Führungskräften und Arbeitnehmer:innen oder dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin und anderen Mitgliedern des Arbeitsplatzes.

Es ist wichtig, neue und innovative Wege zu finden, um weibliche Angestellte durch die Stärkung ihrer eigenen Unternehmensethik zu unterstützen. Dies kann durch emotionale Unterstützung am Arbeitsplatz, Schulungen und kontinuierliche Weiterbildung, positive Beispiele und Vorbilder erreicht werden.

Die Schaffung, Ankündigung und Förderung eines förderlichen ethischen Klimas scheint eine Notwendigkeit für Organisationen zu sein, die die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und betriebswirtschaftliche und wirtschaftliche Vorteile erzielen wollen. Um die Arbeitszufriedenheit zu kultivieren, müssen die Führungskräfte zunächst organisationsweite Ziele und Regeln aufstellen und fördern, die den rechtlichen und beruflichen Standards entsprechen (Professionalität).

Die Schaffung eines Bewusstseins für **Teaminteressen** (Fürsorge innerhalb der Organisation) und soziale Verantwortung (Fürsorge über die Organisation hinaus) bei den Mitarbeiter:innen sowie die gleichzeitige Sanktionierung und Abschwächung von Eigeninteressen (instrumentellem) Typus eines ethischen Klimas scheinen wirksame Mechanismen zur **Steigerung der Arbeitszufriedenheit** zu sein.







Referenzen



- Available at: https://www.personio.com/hr-lexicon/work-ethic/[Πρόσβαση 10 July 2023].
- Buttner, E. H., 2001. Examining Female Entrepreneurs' Management Style: An Application of a Relational Frame. Journal of Business Ethics, pp. 253-269.
- Meral elçi, L. A., 2009. The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. Journal of Business Ethics, pp. 297-311.









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.

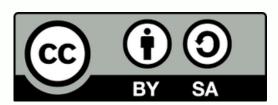
Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung [Mitteilung] trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

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.