

PRAXIS- PROJEKTE

Zertifikatskurs
„Gestärkt in Führung
gehen – Frauen in
Führungspositionen in
der Sozialen Arbeit“
2017

Die vorliegende Broschüre ist im Forschungs- und Entwicklungsprojekt „KomPädenZ Potenzial“ entstanden. Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ gefördert (Förderkennzeichen: 16OH21042).

HINTERGRUND: „KOMPÄDENZ POTENZIAL“

Das Projekt „KomPädenZ Potenzial“ ist ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt, welches sich eine stärkere soziale Öffnung der Hochschulen zum Ziel gesetzt hat und insbesondere Konzepte für berufbegleitendes Studieren und Lebenslanges Lernen unter Berücksichtigung von Durchlässigkeit und Anrechnung fördert.

- Hauptziele sind eine dauerhafte Sicherung des Fachkräfteangebots, eine Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sowie die Integration von neuem Wissen in die Praxis.
- Forschungsbasiert werden in Kooperation mit der Sozialwirtschaft u.a. Zertifikatskurse mit unterschiedlichen Themen und für verschiedene Zielgruppen entwickelt wie auch erprobt. Die dort vermittelten Kenntnisse sollen direkt in der Praxis der Sozialen Arbeit verwertbar und gleichzeitig auf ein eventuelles späteres Studium anrechenbar sein. Als Zielstudiengänge gelten der berufsbegleitende Bachelor-Studiengang „Soziale Arbeit für Erzieherinnen und Erzieher“ sowie der weiterbildende Master-Studiengang „Sozialmanagement“ an der Leuphana Universität Lüneburg.
- Durch Informations-, Beratungs- und Coachingangebote sowie niedrighschwellige Zugangsmöglichkeiten werden Hemmschwellen bezüglich akademischer Weiterbildung gesenkt. Dabei werden speziell jene Zielgruppen in den Fokus genommen, die bisher weniger erreicht werden.
- Didaktische Formate, speziell für die berufsbegleitende akademische Weiterbildung, werden entwickelt und erprobt. Dabei liegen Schwerpunkte auf der Verzahnung von Theorie und Praxis sowie auf Formen selbstgesteuerten Lernens (auch unter Nutzung digitaler Medien).

Weitere Informationen unter: www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial



IMPRESSUM

© 2018 KOMPÄDENZ POTENZIAL

Leuphana Universität Lüneburg

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik

Universitätsallee 1

21335 Lüneburg

Fon 04131.677-2371

Fax 04131.677-1633

» kompaedenz@leuphana.de

» www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial

Abbildungen: www.pixabay.com

INHALTSVERZEICHNIS

ZERTIFIKATSKURS „GESTÄRKT IN FÜHRUNG GEHEN – FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN DER SOZIALEN ARBEIT“	2
DAS KURSBEGLEITENDE PRAXISPROJEKT	4
PRAXISPROJEKTE DES ZERTIFIKATSKURSES „GESTÄRKT IN FÜHRUNG GEHEN – FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN DER SOZIALEN ARBEIT“ 2017	5
MIT SCHWERPUNKT „PERSONALENTWICKLUNG“	6
Führung im Ehrenamt	6
Qualifizierung von Führungskräften.....	7
Gender- und diversityorientiertes Personalmanagement	8
Diversityorientierte Personalbindung	9
Diversity als Ressource nutzen	10
Gender- und diversityorientierte Personalakquise	11
Genderorientierte Personalakquise	12
Diversityorientierte Personalakquise.....	13
Kompetenzorientierte Personalakquise	14
MIT SCHWERPUNKT „ORGANISATIONSENTWICKLUNG“	15
Vielfaltskulturförderung.....	15
Diversitysensible Ehrenamtskulturförderung.....	16
Diversityreflexiver Aufbau eines neuen Arbeitsbereiches	17
Gendersensible Berufsorientierung.....	18
Genderreflexive Klientinnenakquise	19
Diversityreflexive Fachsprache.....	20
Gender-Controlling.....	21

ZERTIFIKATSKURS „GESTÄRKT IN FÜHRUNG GEHEN – FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN DER SOZIALEN ARBEIT“

Im Jahr 2012 betrug der Frauenanteil in Führungspositionen im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens 54% (vgl. Statistisches Bundesamt 2014). Diese Prozentzahl wirkt zunächst einmal relativ hoch. Trotzdem muss – gemessen daran, dass Frauen die Mehrzahl der Beschäftigten in diesem Sektor bilden – von einer deutlichen Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in diesem Arbeitsfeld ausgegangen werden.

Des Weiteren zeichnet sich der Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens aufgrund des demografischen Wandels und gesellschaftlicher Transformationsprozesse durch einen prognostizierten Fachkräftemangel aus. Entsprechend wird für gesundheitsbezogene und soziale Tätigkeiten ein zunehmender Fachkräftebedarf – auch an höher qualifiziertem Personal – vorhergesagt. In der Folge gewinnen Weiterbildungsangebote im Kontext des lebenslangen Lernens für die heutige Wissensgesellschaft zur Qualifizierung wie auch Professionalisierung an Bedeutung.

Ausgehend von diesen Tatsachen, dass die Führungsebenen in der Sozialwirtschaft männlich dominiert sind und sich ein zunehmender Weiterbildungsbedarf abzeichnet, hat das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „KomPädenZ Potenzial“ der Leuphana Universität Lüneburg in Kooperation mit der Sozialwirtschaft für beruflich qualifizierte Frauen forschungsbasiert den Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen – Frauen in Führungspositionen in der Sozialen Arbeit“ entwickelt. Dieser verfolgt mittels der Vermittlung von Fachwissen und methodischem Handwerkszeug (z.B. Moderationstechniken) das Ziel, mehr Frauen für Führungspositionen in der Sozialwirtschaft zu begeistern und zu qualifizieren. Er ist in sich abgeschlossen und kann von weiblichen Fachkräften, die bereits über einen ersten Studienabschluss in den Bereichen der Sozialen Arbeit, den Gesundheits- oder Sozialwissenschaften verfügen, als akademische Weiterbildungsmaßnahme genutzt werden.

Arbeitgebenden dient der Zertifikatskurs als Möglichkeit der Personalentwicklung und -bindung, indem er einerseits dabei unterstützt, bestehende Fach- und Führungskräfte, die sich permanent auf neue Entwicklungen und Herausforderungen einstellen müssen, weiterzubilden, damit sie auf diese reagieren können. Andererseits bietet seine Berücksichtigung eine erfolgsversprechende Möglichkeit, die Attraktivität von Trägern und Organisationen zu erhöhen. Das Zertifikat, welches nach erfolgreichem Kursabschluss vergeben wird, birgt folglich nicht nur einen Wert für die teilnehmenden Frauen sondern auch für ihre Arbeitgebenden. Es besteht zudem durch seine Anrechenbarkeit: Da das Weiterbildungsangebot auf Grundlage des Moduls „Personalmanagement“ des berufsbegleitenden Master-Studiengangs „Sozialmanagement“ der Leuphana Universität Lüneburg konzipiert wurde, ermöglicht es denjenigen Teilnehmerinnen, die dieses berufsbegleitende Studium zur Weiterbildung aufnehmen möchten, eine Anrechnung von 10 Credit Points (ein „Credit Point“ entspricht 30 Stunden der Arbeitsbelastung von Studierenden, die sich aus den Präsenzzeiten, den Selbstlernzeiten und den Zeiten für die Prüfungsvorbereitung ergeben).

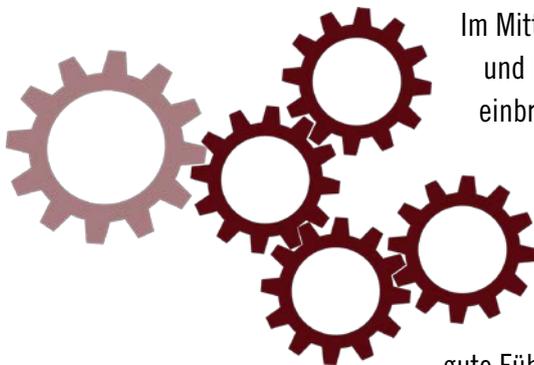
Hierdurch wird die Studienzeit in erheblichem Umfang reduziert und Frauen, die weitere Karrierewege in der Sozialwirtschaft anstreben, erhalten sowohl durch den Kurs als auch über ein evtl. berufsbegleitendes Sozialmanagement-Studium weiteres Rüstzeug für neue und möglicherweise verantwortungsvollere Aufgaben.

Nach Abschluss des Kurses sollen die Teilnehmerinnen in der Lage sein, aktuelle Herausforderungen, Konzepte und Aufgaben des Personalmanagements, insbesondere der MitarbeiterInnenführung und -entwicklung, in Zusammenhang mit dem zunehmenden Organisationswandel in der Sozialwirtschaft zu bringen. Ziel ist es außerdem, dass sie den Umgang mit Gender und Diversity als Führungsaufgabe und als Chance für „lernende Organisationen“ begreifen, weshalb das Kursangebot Gender Mainstreaming und Diversity als Querschnittsaufgabe versteht.

Inhaltlich umfasst der Zertifikatskurs als anschlussfähige Weiterbildung auf akademischem Niveau schwerpunktmäßig folgende Themen:

- Gender Mainstreaming und Diversity Management als Führungsaufgaben,
- Führungskulturen, Führungstheorien, Management in Organisationen der Sozialwirtschaft,
- Personalauswahl, -bindung wie auch -entwicklung,
- Kommunikation und
- Moderation.

Ergänzend zu der Vermittlung dieser Schwerpunkte ermöglichen Abendeinheiten eine inhaltliche Vertiefung. Parallel dazu möchte das Kursangebot die Ausbildung oder Erweiterung von Kompetenzen anregen. Deshalb erhalten alle Teilnehmerinnen eine begleitende Kompetenzbilanzierung inkl. individueller Beratung wie auch die Möglichkeit, sich mit weiblichen Führungskräften und Personalerinnen hinsichtlich ihrer Erfahrungen auszutauschen.



Im Mittelpunkt des Zertifikatskurses steht eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis. Die Teilnehmerinnen sollen ihre bisherigen Erfahrungen einbringen und sowohl in den Seminaren als auch im Rahmen des Abendprogramms in vertrauensvoller Atmosphäre diskutieren können. Dafür wird der Austausch untereinander gezielt gefördert; auch während der Selbstlernphasen wird er durch kollegiale Unterstützung und E-Learning aufrechterhalten. Es sollen insbesondere folgende Fragen beantwortet werden: Was macht eine gute Führungskraft aus? Welche Erfahrungen wurden mit unterschiedlichen

Führungskräften und -stilen in der Vergangenheit gemacht? Was resultiert daraus für eine zukünftige eigene Führungsrolle? Und welche Rolle spielen dabei möglicherweise Gender- und Diversity-Aspekte?

Eine zentrale Rolle hinsichtlich der Theorie-Praxis-Verzahnung nimmt außerdem das Praxisprojekt ein. Dieses wird von jeder Teilnehmerin in enger Kooperation mit ihrer/ihrem Arbeitgebenden absolviert, damit durch den konkreten Anwendungsbezug die Kursinhalte Lebendigkeit wie auch Alltagsnähe erfahren und sichergestellt wird, dass das neue Wissen in das Arbeitsumfeld zurückfließt, sodass Lerneffekte für die gesamte Organisation erzielt werden. Das Praxisprojekt ist gleichzeitig die hochschuläquivalente Prüfungsleistung, die für eine erfolgreiche Teilnahme erbracht werden muss.

Weitere Informationen zum Kurs und zur Anmeldung finden Sie unter: www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial

DAS KURSBEGLEITENDE PRAXISPROJEKT

Der Zertifikatskurs möchte Inhalte vermitteln, die im konkreten Arbeitsalltag in den verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit anwendbar sind. Er ist daher praxisorientiert aufgebaut. Das Praxisprojekt stellt den Wissenstransfer zwischen Theorie und Praxis sicher. Es regt die Teilnehmerin dazu an, das eigene Handeln wie auch das der Kolleginnen und Kollegen aufgrund von neuen Kenntnissen und theoretischem Wissen zu reflektieren. So führt das Praxisprojekt im Idealfall zu einer Win-Win-Situation: sowohl die Teilnehmerin des Zertifikatskurses, welche das Praxisprojekt plant, durchführt und reflektiert, als auch die Organisation, die das Praxisprojekt unterstützt, erlangen neues Wissen und neue Impulse.

WAS BEINHALTET DAS PRAXISPROJEKT?

Das Praxisprojekt wird in Kooperation mit der/dem Arbeitgebenden oder einer anderen Organisation aus dem Feld der Sozialen Arbeit durchgeführt. Die konkrete Idee dafür wird eng mit der kooperierenden Organisation abgestimmt bzw. gemeinsam entwickelt. Hierfür tragen in erster Linie die Teilnehmerinnen des Zertifikatskurses die Verantwortung.

Grundsätzlich können alle Themen, die im Kursverlauf aufgegriffen werden, in das Praxisprojekt integriert werden. Wichtig ist, dass Gender- und/oder Diversity-Aspekte als Querschnittsaufgabe einen zentralen Stellenwert im Praxisprojekt einnehmen und dieser Fokus klar erkennbar ist.

WELCHEN UMFANG SOLL DAS PRAXISPROJEKT HABEN?

Der Stundenumfang hängt vom jeweiligen Praxisprojekt und –aufwand ab. Er fällt somit sehr individuell aus. Um den Umfang und den Rahmen für das jeweilige Projekt festzulegen, besprechen sich die Teilnehmerinnen des Zertifikatskurses frühzeitig mit der kooperierenden Organisation. Bei Unklarheiten steht die Kursbegleitung beratend zur Verfügung.

WELCHE UNTERSTÜTZUNG WIRD WÄHREND DER DURCHFÜHRUNG DES PRAXISPROJEKTES ANGEBOTEN?

Die Teilnehmerinnen können sich während des gesamten Kursverlaufs mit Fragen an die Kursbegleiterin wenden – telefonisch oder per E-Mail. In einzelnen Fällen können persönliche Beratungsgespräche auf dem Campus der Leuphana Universität Lüneburg stattfinden. Hilfe und Beratung durch die Kursbegleitung erfolgt jedoch nur punktuell. In erster Linie führen die Teilnehmerinnen das Praxisprojekt eigenständig und mit Unterstützung der kooperierenden Organisation durch.

Darüber hinaus wird das Praxisprojekt im Rahmen von E-Learning begleitet. Ein virtueller Raum (Lernplattform) lädt alle Kursteilnehmerinnen zum kollegialen Austausch ein. Zudem werden die Frauen zur Bildung von Tandems oder Kleingruppen zur gegenseitigen Beratung angeleitet, sodass sie sich vor allem in der Zeit zwischen den einzelnen Präsenzphasen in Form von kollegialer Unterstützung behilflich sein können.

Während der Planung und Durchführung des Praxisprojektes können die Teilnehmerinnen außerdem auf ein Glossar zu Gender- und Diversity-Themen vom Projektteam „KomPädenZ Potenzial“ wie auch auf im Kurs bereit gestellte Materialien und Fachliteratur zurückgreifen.



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

PRAXISPROJEKT

FÜHRUNG: SELBSTVERSTÄNDNIS EHRENAMTLICHER VORSTANDS- MITGLIEDER



WESENTLICHE ERGEBNISSE

- Selbsteinschätzung bzgl. Führungskompetenzen zeigt starke Ausprägung, v.a. bei Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme
- Zahlenmäßige Korrelation bei Geschlechtszugehörigkeit & Antworten auf Frage, ob Unterschied zwischen männlicher & weiblicher Führung gesehen wird
- alle sehen Bedarf, sich in DCCV mit „Führung“ zu beschäftigen
- alle bringen berufliche Vorerfahrungen als Führungskraft mit
- alle sehen sich selber in Führungsposition, aber uneinheitliches Verständnis darüber, von wem sie als Führungskraft gesehen werden
- 1/3 ist sich über wesentliche an sie gestellte Erwartungen unsicher
- Feedback auf Fragebogen zeigt, dass Interesse geweckt wurde, sich mit „Führung“ zu befassen

OLIVIA HAHN
» oliviahahn@hotmail.de

DCCV E.V.
Inselstraße 1
10179 Berlin
» www.dccv.de
» info@dccv.de



DCCV e.V.
Deutsche Morbus Crohn /
Colitis ulcerosa Vereinigung

PROJEKTBECHREIBUNG

Die Deutsche Morbus Crohn/Colitis ulcerosa Vereinigung ist die Selbsthilfeorganisation für die über 400.000 Menschen, die in Deutschland von einer chronisch entzündlichen Darmerkrankung betroffen sind. Der Verband hat ca. 21.000 Mitglieder, eine Geschäftsstelle mit 13 Angestellten und wird von einem selbstbetroffenen ehrenamtlichen Vorstand geleitet. Sich für das Vorstandsamt zur Verfügung stellende Mitglieder werden in der Regel aufgrund ihres Engagements und ihrer Interessen gewählt, seltener aufgrund bestimmter Kompetenzen.

Im Rahmen des Praxisprojektes wurden die 6 Vorstandsmitglieder mittels eines anonymen Online-Fragebogens über ihr Selbstverständnis zum Thema „Führung“ befragt.

KOMPÄDENZ POTENZIAL
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de

PRAXISPROJEKT

GENDER- & DIVERSITY-KOMPETENZ IN DER FÜHRUNG



MECHTHILD GRÜNWARD
Diplom-Sozialpädagogin (FH) /
Diplom-Pädagogin (interkulturell)
(Uni)



Gruppe
Norddeutsche
Gesellschaft
für Diakonie

NGD
Aalborgstraße 61
24768 Rendsburg

ZielFührung.

Das NGD-Führungskräfteprogramm. ➔➔

KOMPÄDENZ POTENZIAL
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de

PROJEKTBECHREIBUNG

Zielsetzung

Erarbeitung eines Leitfadens zur Überprüfung des internen Weiterbildungsangebotes der NGD-Gruppe „Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte“ unter Gender- und Diversityaspekten

Grundlage

- aktuelle Gender- und Diversitytheorien
- Gesetze hinsichtlich Gleichstellung/Gender-Mainstreaming
- Curriculum „Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte“ der NGD-Gruppe

Struktur

Der Leitfaden besteht aus einem Theorieteil, einem Praxisteil, einem Anhang mit „Definitionen“, einem Anhang „Überprüfung/Fragen“ sowie einer Literaturübersicht. Theorie- und Praxisteil bauen direkt aufeinander auf und werden durch die Anhänge ergänzt. Der Anhang „Überprüfung/Fragen“ zeigt in einem Übersichtsblatt die zentralen erarbeiteten Fragen. Zentrale Aussagen/Aspekte wurden blau unterlegt.

Fokus

Erarbeitung zentraler Fragen hinsichtlich Gender-/Diversitydimensionen für die drei Bereiche des Curriculums: die Dozierenden, die Teilnehmenden, das Curriculum.

Verlauf

- Kontaktaufnahme, Entscheidung für die Praxisprojekt-Zusammenarbeit
- Praxisprojekt-Idee, Themenfestlegung
- Erarbeitung eines Leitfaden-Entwurfs, Rücksprache
- Feedback-Gespräch
- Konkretisierung des Leitfadens, Feedback-Gespräch
- Fertigstellung der Endversion des Leitfadens
- Ergebnis, Ausblick

WESENTLICHE ERGEBNISSE

- Erarbeiteter Leitfaden zur Überprüfung des Curriculums „Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte“ der NGD-Gruppe unter Gender- und Diversityaspekten
- Sensibilisierung der NGD-Gruppe hinsichtlich Gender- und Diversitykompetenz durch den Leitfaden
- Aufnahme von Genderkompetenz in den bestehenden Kompetenzkatalog für Führungskräfte der NGD-Gruppe
- Anstoß zur internen Diskussion „Diversity und diakonische Werte“
- Vertiefung des Themas „Genderkompetenz“ in einem themenbezogenen Seminar
- geplante schrittweise Veränderung in Bezug auf Gender- und Diversityaspekte in der NGD-Gruppe

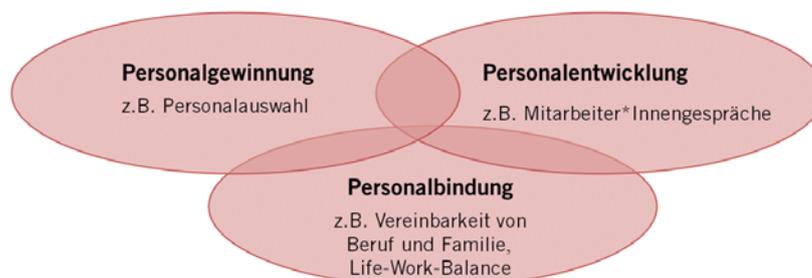


PRAXISPROJEKT

GENDERORIENTIERTES PERSONALMANAGEMENT

WESENTLICHE ERGEBNISSE

- Eine Personalführung, die zu einer Gleichstellung zwischen Männern und Frauen beiträgt, fördert gleichzeitig die Mitarbeitermotivation.
- Durch die Anwendung der genderspezifischen Aspekte innerhalb des Personalmanagements kann eine Qualitätsverbesserung erzielt werden.
- Durch die Berücksichtigung der individuellen Kompetenzen und Bedürfnisse sowie durch die Anerkennung unterschiedlicher Lebensphasen wird die Arbeitgeberattraktivität gefördert.



PROJEKTbeschreibung

Während des Praxisprojekts wurden unterschiedliche Funktionsbereiche des Personalmanagements in Hinblick auf eine ganzheitliche Einführung eines gender- und diversityorientierten Personalmanagements untersucht. Hierzu gehören die Teilbereiche der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung. Zielsetzung war es, auf das Unternehmen zugeschnittene Umsetzungsstrategien zu entwickeln. Für die Implementierung wurden sechs Teilschritte erarbeitet:

- Schritt 1: Festlegung der strategischen Ausrichtung sowie der Aufbau von Gender- und Diversity-Kompetenzen (Analyse des Ist-Zustands; Formulierung des Soll-Zustands)
- Schritt 2: Planung des Ressourceneinsatzes (Gründung einer Arbeitsgruppe)
- Schritt 3: Festlegung der Verantwortlichkeiten und Aufgabenverteilung
- Schritt 4: Veränderungsprozesse innerhalb des Unternehmens kommunizieren (Erarbeitung einer Kommunikationskultur)
- Schritt 5: Umsetzungsphase (Anwendung der erarbeiteten Handlungsstrategien; Erweiterung des bestehenden Personalmanagements durch Gender- und Diversityaspekte)
- Schritt 6: Erfolgskontrolle (Auswertung der Prozessdokumentation, Durchführung von Interviews)

➔ VANESSA PFEIFER
 Ripdorfer Straße 38
 29525 Uelzen

KOMPÄDENZ POTENZIAL

Leuphana Universität Lüneburg
 Universitätsallee 1
 21335 Lüneburg
 kompaedenz@leuphana.de

PRAXISPROJEKT

ZUSAMMENARBEIT IM TEAM – DIVERSITÄT SEHEN UND NUTZEN



WIBKE KNOCHE
» wknoche@inviaunna.de

IN VIA UNNA E.V.
Katholischer Verband für
Mädchen- und Frauensozialarbeit
Gürtelstraße 18
59432 Unna



KOMPÄDENZ POTENZIAL
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de

PROJEKTBECHREIBUNG

Die Idee für das Praxisprojekt entstand im Frühjahr 2017. Drei neue Mitarbeiterinnen wurden als Berufsanfängerinnen nach ihrer Bachelor-Prüfung bei IN VIA Unna e.V. eingestellt, da wir mehrere neue Projekte bewilligt bekommen hatten. Das restliche Team besteht zum Großteil aus langjährigen Mitarbeiterinnen. Bei der fachlichen Einarbeitung stellten wir fest, dass diese jungen Mitarbeiterinnen nicht nur den Input der „alten Häsinnen“ benötigten, sondern uns auch in vielen Themen weit voraus sind, z.B. Social Media oder Computeranwendungen. Aber auch Hemmnisse einer guten Einarbeitung zeigten sich, denn manchen Kolleginnen war kein eigener Arbeitsplatz zugeordnet worden, was zu Konflikten führte.

Für die Zukunft soll ein Programm entwickelt und umgesetzt werden, welches den **Wissenstransfer** in beide Richtungen fördert, den Blick auf die **Diversität** sensibilisiert und zu einem wertschätzenden, gerechten Umgang miteinander beiträgt. Alle Mitarbeiterinnen sollen **gleiche Chancen und Möglichkeiten** haben, unabhängig von der Länge der Betriebszugehörigkeit.

In Gesprächen wurden die Ideen und Bedarfe der Mitarbeiterinnen thematisiert und aufgenommen. In mehreren intensiven Sitzungen haben die Vorständin und ich Lösungsansätze und Tools entwickelt, die jetzt schon in der praktischen Arbeit umgesetzt bzw. im nächsten Jahr mit in die Terminplanung aufgenommen werden.

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Bei der Betrachtung des Teams unter Diversity-Gesichtspunkten konnten wir deutlich den Mehrwert für unseren Verband erkennen. Die unterschiedlichen Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen ermöglichen es, neue Akzente zu setzen und Handlungsfelder zu erweitern. In der praktischen Arbeit konnten bereits einige Neuerungen eingesetzt werden, oder sind in der Entwicklung. Wir erhoffen uns dadurch eine gute **Personalbindung**.

- ✓ Klärung der Arbeitsplatzsituation, neue Aufteilung der Schreibtische
- ✓ Fortbildungsangebote für neue Mitarbeiterinnen
- Tandems für neue Mitarbeiterinnen
- Planung eines Team-Tags
- „Kompetenzen Tauschbörse“ in den Teamsitzungen



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

PRAXISPROJEKT

WISSEN IST VORHANDEN, WENN ES BENUTZT WIRD!



DIANA ZABEL
» diana.zabel@teltow-
flaeming.de

JUGENDAMT DES LANDKREISES
TELTOW-FLÄMING
Am Nuthefließ 2
14943 Luckenwalde



KOMPÄDENZ POTENZIAL
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de

PROJEKTbeschreibung

Die Idee des Praxisprojektes ist es, das Kennenlernen innerhalb des Teams mit der Bewältigung der anstehenden Aufgaben für das Jahr 2018 zu verknüpfen. Dabei sollen die vielfältigen Stärken und Erfahrungen jedes Einzelnen mehr genutzt werden als bisher.

Dabei geht es nicht nur um ein Kennenlernen der jeweiligen Ausbildungs- und Qualifizierungsverläufe, sondern auch um die jeweilige Persönlichkeit, die sich im Verlauf des Arbeitslebens entwickelt hat.

Nach einem Kennenlernen der Berufsbiographie der einzelnen Fachkräfte soll auch die Motivation für den eigenen Arbeitsbereich geklärt werden:

Was treibt mich am Arbeitsplatz an?
Was motiviert, was gibt Kraft?
Was zieht Energie ab?
Was sollte verändert werden?

Welche Herausforderungen das kommende Jahr bringt, ist aktuell nur anhand der strukturell anstehenden Termine und Aufgaben festzumachen. Ad hoc-Aufträge und neue Ideen kommen jedoch stets im Verlauf des Jahres dazu, sodass die vorbereitete Jahresplanung gründlich überarbeitet und die Aufgabenverteilung angepasst werden muss. Aufgaben- und Lösungsorientierung stehen im Vordergrund. Durch das gegenseitige Kennenlernen können zukünftig Aufgaben und Anforderungen angemessener verteilt werden.

Jede einzelne Fachkraft trägt ihren Teil zum Erfolg des Teams bei!

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Entgegen meiner Erwartungen haben sich alle Teammitglieder bereit erklärt, am Praxisprojekt mitzuwirken. Das gegenseitige Kennenlernen und die gemeinsame Bewältigung der anstehenden Aufgaben konnten als gemeinsame Ziele identifiziert werden.

Das Team wird noch in diesem Jahr mit der Umsetzung des Projektes beginnen, da die zeitnahe Umsetzung durch Terminüberlappungen schwierig war.

Auf Sachgebietsleitungsebene hat die Projektidee ebenso Anklang gefunden. Die Weiterentwicklung der individuell sehr verschiedenen Fachkräfte zu einem Team, das gemeinsam an einem Strang zieht, wird als Bereicherung für das Jugendamt angesehen.

PRAXISPROJEKT

GENERATIONSWECHSEL. VERÄNDERUNG MIT DIVERSITY

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Ein Zeitstrahl der Renteneintritte soll eine Planungsklarheit für die Stellenbesetzung geben. Mit der Geschäftsführung muss eine Planung zur internen und externen Besetzung der Leitungsstellen verabschiedet werden. Bei internen Besetzungen gilt es, die Aufgabenbereiche langfristig durch Tandembildungen zu übergeben. Bei externen Besetzungen wird das Zeitfenster hierfür kleiner ausfallen. Entscheidend ist es, Gender- und Diversityaspekte zu berücksichtigen, um ein breites Band an Identifikationsmodellen vorhalten zu können.

Die Auseinandersetzung mit dem Generationswechsel wird aufgrund der Altersdichte in vielen Einrichtungen der STEP geführt.



PROJEKTbeschreibung

Das Wohnheim Oedeme ist eine stationäre Jugendhilfeeinrichtung der STEP Niedersachsen gGmbH, mit 8 Mitarbeiterinnen im Schichtbetrieb.

Die Hälfte des Teams, inklusive der Führungskräfte, wird sich innerhalb der nächsten 6-7 Jahre in die Rente verabschieden. Eine Befragung der Mitarbeitenden bewirkte eine Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit dem Thema. Abgefragt wurde auch das Interesse, Leitungsaufgaben zu übernehmen.

Ziel ist es, mit allen Beteiligten ein Handlungskonzept zu erarbeiten, welches die Schwerpunkte der Personalentwicklung und -gewinnung unter Berücksichtigung von Gender und Diversity beinhaltet.

Wichtig für eine gute Umsetzung bei 4 Stellen in Folge wird die Zeitplanung sein. Planungssicherheit können Motivation und Wachstum ermöglichen.

➔ USCHI MARX

WOHNHEIM OEDEME
Am Teich 3
21335 Lüneburg



KOMPÄDENZ POTENZIAL
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

PRAXISPROJEKT

GENDER-MAINSTREAMING IM EUROPAHAUS AURICH

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Als Maßnahme zur Umsetzung wurde die nächste Stellenausschreibung durch den Zusatz ergänzt, dass man sich insbesondere über die Bewerbungen männlicher Bewerber freue.

Unter Einbezug eines gemeinsam entwickelten **Kriterienkatalogs**, der sich am Stellenprofil ausrichtete, gelang es, dass sich mehrheitlich männliche Bewerber auf die Stelle bewarben. Die Stelle ist inzwischen auch mit einem Mann besetzt.

PROJEKTbeschreibung

Zu Beginn der Fortbildung hatte ich beschlossen, dass es im Rahmen des Praxisprojektes um das Thema „Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen“ gehen sollte, als ein Aspekt von Qualitätssicherung im Unternehmen. Ich habe kurz zuvor eine neue Stelle angetreten. Somit bestand ein persönlicher Bezug. Durch die Auseinandersetzung mit Themen der Geschlechtergerechtigkeit – insbesondere in der ersten Fortbildungswoche – hat das Praxisprojekt zwar immer noch das Ziel, zur **Qualitätssicherung im Unternehmen** beizutragen, nun jedoch mehr in Richtung **Personalauswahl unter Einbezug von Gender-Mainstreaming**; die ursprüngliche Projektidee wird abseits des Praxisprojektes dennoch weiterverfolgt.

Die Erfassung des Ist-Zustandes im Personalbestand des Unternehmens ergab, dass es in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen eine **Unterrepräsentanz von männlichem Personal** gibt. Unternehmensziel ist, einen wertschätzenden Umgang mit Diversität zu leben. Dies sollte sich auch in der Personalstruktur widerspiegeln.

➔ JENNA HARTMANN

DEUTSCH-NIEDERLÄNDISCHE
HEIMVOLKSHOCHSCHULE E. V. –
EUROPAHAUS AURICH
Tel.: 04941 – 95 27 12
» hartmann@europahaus-
aurich.de



Deutsch-Niederländische
Heimvolkshochschule e.V.

KOMPÄDENZ POTENZIAL

Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de

PRAXISPROJEKT

GENDER- & DIVERSITYGERICHTETE PERSONALGEWINNUNG



MONIKA KLEINE-KUHLMANN
» mkleine-kuhlmann@caritas-os.de

CARITASVERBAND FÜR DIÖZESE OSNABRÜCK E.V.
Leitung Fachbereich
Tagungseinrichtungen für Kinder
Knappsbrink 58
49080 Osnabrück
0541-34978-4258



KOMPÄDENZ POTENZIAL
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de

PROJEKTbeschreibung

Der Fachbereich Tagungseinrichtungen für Kinder ist zuständig für die Fachberatung von 213 katholischen Kitas im Bistum Osnabrück. Aufgabe ist eine fachlich qualifizierte und strukturell verankerte Steuerung der Qualitätssicherung und -entwicklung der Kitas. Die Zuständigkeit bezieht sich auf pädagogische, konzeptionelle und dazu korrespondierende rechtliche und organisatorische Fragen. Der Fachbereich nimmt für den pädagogisch-fachlichen Part in den Kitas eine Steuerungs- und Transferfunktion wahr.

Es sind 7 Fachberaterinnen tätig. Aktuell zeichnen sich zwei große Blöcke des Ausscheidens von allen Mitarbeiterinnen auf Grund des Renteneintrittsalters ab. Eine optimale **Personalnachfolgeplanung** unter Berücksichtigung der Aspekte einer deutlichen Reduzierung des Teamdurchschnittsalters sowie eines Erhalts der hohen Fachlichkeit ist somit von enormer Bedeutung.

Um dies zu erreichen, soll möglichst viel **Diversity** im Team im Hinblick auf Alter, Lebenssituation, Ausbildung und fachliche Schwerpunkte abgebildet werden.

Das Merkmal **Gender** ist gesondert zu betrachten, da insgesamt nur wenige Männer im Feld tätig sind und somit die Fragen der vorhandenen Fachlichkeit und der Akzeptanz in einem stark dominierten Frauenfeld zu klären sind.

Im Projekt soll ein entsprechendes Anforderungsprofil entwickelt werden.

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Maßnahmenplan zur Entwicklung des Anforderungsprofils:

- Erfassung der Personal-Ist-Situation in Hinblick auf Lebensalter, Lebenssituation, Ausbildung, Kita-Praxis, fachliche Schwerpunktsetzung
- Erarbeitung eines Anforderungsprofils ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Erfahrungswissen
- Abstimmung im Team und mit der Abteilungsleitung
- Freigabe des Anforderungsprofils zur Übernahme in das QM-Handbuch

Gliederungspunkte des Anforderungsprofils:

- Formale Voraussetzungen
- Fachliche Kompetenzen
- Methodische Kompetenzen
- Außerfachliche/ persönliche Kompetenzen



PRAXISPROJEKT

WAS BEDARF ES IM REGIONALEN TRANSFERMANAGEMENT?

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Ziel:

Konzeptionierung und Implementierung eines kompetenzorientierten Einstellungsverfahrens für die Rekrutierung neuer Mitarbeitenden im Regionalen Transfermanagement (RTM).

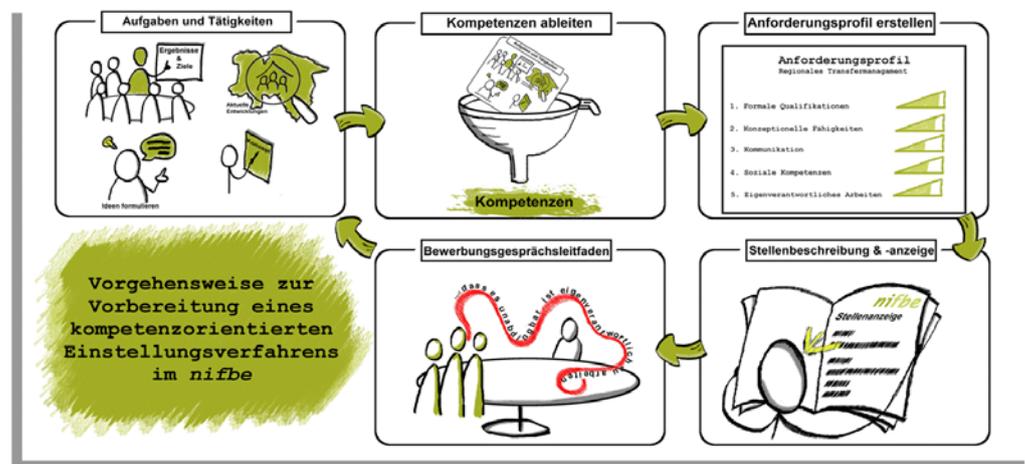
Vorgehensweise:

1. Sammeln und Bündeln von Aufgaben und Tätigkeiten im RTM
2. Ableiten von relevanten Kompetenzen für die Arbeit im RTM
3. Erstellen eines Anforderungsprofils
4. Erstellen einer kompetenzorientierten Stellenbeschreibung und einer Stellenausschreibung
5. Konzipierung eines kompetenzorientierten Leitfadens für ein halbstandardisiertes Bewerbungsgespräch

Zeitplan:

Dauer der Umsetzung des gesamten Projekts: 6-8 Monate

Projektstart: September 2017



PROJEKTbeschreibung

Das „nifbe“ beginnt 2018 ein neues Vorhaben, das diversity-sensible Verständigungs- und Aushandlungsprozesse in pädagogischen Einrichtungen unterstützt¹.

Um nicht nur außerhalb, sondern auch innerhalb seiner institutionellen Strukturen diversity- und gendersensibel zu wirken, verändert das nifbe seine Personalentwicklung. Dafür konzipiert es ein Einstellungsverfahren, das zur Rekrutierung neuer Mitarbeitenden im Regionalen Transfermanagement eingesetzt wird. Dabei knüpft es an aktuelle Ergebnisse aus der Gender-Forschung an, wonach (geschlechter-)stereotype Vorannahmen beim Bewerbungs- und Einstellungsverfahren durch eine Fokussierung auf die Kompetenzen weniger wirksam sind.² Somit wird gleichzeitig Klarheit über die Anforderungen an Kandidaten geschaffen.

¹ nifbe (Niedersächsisches Institut für Frühkindliche Bildung und Entwicklung): Vielfalt leben und erleben! Chancen und Herausforderungen der Heterogenität – Orientierungsrahmen. Unveröffentlichte Publikation, Osnabrück

² Müller, A., Schreiber, N., Greven, S., & Vomberg, E. (2016): Frauen in Führungspositionen im Gesundheits- und Sozialwesen: Analysen und Empfehlungen für eine gendersensible Personalentwicklung. Opladen Berlin Toronto: Verlag Barbara Budrich

➔ ANNIKA GELS

NIFBE
 Regionale Transferstelle NordWest
 Pappsand 25
 26723 Emden

nifbe Niedersächsisches Institut
 für frühkindliche Bildung und Entwicklung

KOMPÄDENZ POTENZIAL
 Leuphana Universität Lüneburg
 Universitätsallee 1
 21335 Lüneburg
 kompaedenz@leuphana.de

PRAXISPROJEKT

VIELFALT IM FAMILIENZENTRUM PLUS

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Die Ergebnisse der Befragung wurden bei einem vierteljährlich stattfindenden Treffen der MitarbeiterInnen des Familienzentrums vorgestellt und von den anwesenden Personen nochmals nach Wichtigkeit bewertet. Durch die Reflexion und Diskussion sind folgende Themen bewusster geworden:

- Die **Vielfalt** in den Teams, mit ihren Kompetenzen und sozialen Hintergründen, wurde positiv bewertet und als sehr wichtig empfunden.
- Offenheit, Ehrlichkeit und die **Wahrung von persönlichen Grenzen** wurden als Grundlage für motiviertes Arbeiten wahrgenommen.
- **Kooperation** auf verschiedenen Ebenen wird wertgeschätzt.
- Respektvoller Umgang mit „sexueller Vielfalt“ und Wertschätzung werden im Arbeitskontext gelebt.



PROJEKTBECHREIBUNG

Seit Dezember 2014 sind die evangelische Kindertagesstätte St. Michaelis sowie die stationäre Eltern-Kind-Einrichtung „Ma Donna“ gemeinsam in neuen Räumlichkeiten, im FamilienzentrumPlus, verortet. Die offenen Angebote beziehen die Menschen und Netzwerkpartner des Stadtteils mit ein und werden durch die Diakonin der St. Michaelisgemeinde koordiniert.

Ziel meines Projekts ist die Förderung des bereits laufenden Prozesses im FamilienzentrumPlus:

Es wird an Aspekten zum Thema Vielfalt gearbeitet, um das kulturelle und soziale Miteinander zu fördern.

Es wurde ein anonymer Fragebogen mit offenen Fragen zu diversen Aspekten von Vielfalt erstellt, welcher sich an sämtliche MitarbeiterInnen richtete.

➔ UTA NÖRENBERG

FAMILIENZENTRUM PLUS
Am Weißen Turm 9
21339 Lüneburg
» www.familienzentrumplus.de



evangelisch · diakonisch 
Familienzentrum Plus

KOMPÄDENZ POTENZIAL
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

PRAXISPROJEKT

VIELFALT IM EHRENAMT STÄRKEN!

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Die Ergebnisse bestätigen Aussagen repräsentativer Studien, dass das **soziale Ehrenamt weiblich** ist. Die koedukativen Arbeitsbereiche zeigen einen deutlich höheren Anteil an Frauen als an Männern. Insbesondere die Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen engagiert sich, um „zu unterstützen“ und „sich mit der Lebenswelt anderer Menschen auseinanderzusetzen“.

Es gibt ein großes ehrenamtliches Engagement von Menschen mit Behinderung. 13 behinderte Jugendliche und Erwachsene (15 – 27 Jahre) arbeiten regelmäßig am Wochenende im barrierefreien Jugendcafé „die eule“. Eine gute Schulung, z.B. in Form einer Juleica, ist für eine erfolgsversprechende Einbindung wichtig.

PROJEKTbeschreibung

Ziel ist die Entwicklung einer Strategie für mixed pickles zur Förderung einer **Ehrenamtskultur**, die die Vielfältigkeit von Ehrenamtler_innen berücksichtigt, fördert und nutzt.

Ehrenamtler_innen sind Vertreter_innen verschiedener Interessen und Lebensrealitäten. Durch ihr Engagement nehmen sie Einfluss auf die Organisation. Der Verein mixed pickles versteht sich als Interessenvertretung von Mädchen und Frauen mit Behinderung, der durch die Förderung eines **pluralistischen Miteinanders** Diskriminierung entgegen wirkt. Das Ehrenamt als Bestandteil gelebter Vielfalt in der Organisation spielt hierbei eine wichtige Rolle.

Ausgehend von dieser Haltung entstanden folgende **Fragestellungen**:

- Welche Strategien sind hilfreich, um für Ehrenamtliche von Interesse zu sein?
- Wie können sie langfristig gebunden werden (insbesondere weibliche Ehrenamtliche mit Behinderung)?

Ausgangspunkt bildete eine Beschreibung der Ehrenamtskultur von mixed pickles. In einer **Bestandsanalyse** wurden alle Ehrenamtler_innen aus verschiedenen Arbeitsbereichen erfasst und mit Blick auf Gender und Diversity untersucht. Weiter wurden die aktuell tätigen Ehrenamtler_innen mit Hilfe einer anonymen **Umfrage** zu den Rahmenbedingungen eines für sie erfüllenden Ehrenamts befragt. Die gesammelten Ergebnisse fließen in die Überlegungen zur Zielformulierung und anschließenden Maßnahmenentwicklung ein.

➔ CHRISTINE CZYGAN

MIXED PICKLES E.V.
Verein für Mädchen und Frauen
mit und ohne Behinderung in
Schleswig-Holstein
Schwartauer Allee 7
23554 Lübeck
0451-7021640
» info@mixedpickles-ev.de
» www.mixedpickles-ev.de



Verein für Mädchen und Frauen
mit und ohne Behinderung in
Schleswig-Holstein e.V.

KOMPÄDENZ POTENZIAL

Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

PRAXISPROJEKT

AUFBAU EINES NEUEN ARBEITSBEREICHES



MEIKE PEDEMONTE
Auf dem Meere 41
21335 Lüneburg
04131-4090018
» pedemonte@awosozial.de

AWOSOZIALE DIENSTE GGMBH
St. Stephanus-Passage 15
21337 Lüneburg
04131-86298-0
» info@awosozial.de



KOMPÄDENZ POTENZIAL
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de

PROJEKTBECHREIBUNG

Aufgrund von gesetzlichen Veränderungen wird bei AWOSOZIALE Dienste ein neuer Arbeitsbereich aufgebaut, der mit den anderen ambulanten Diensten kooperativ arbeiten wird. Im Praxisprojekt wurden die bereits bestehenden Rahmenbedingungen im Hinblick auf Diversity untersucht, um festzustellen, auf welche vorhandenen **Ressourcen** zurückgegriffen werden kann.

Da AWOSOZIALE Dienste durch sehr unterschiedliche Arbeitsfelder, KlientInnen und MitarbeiterInnen viel Diversity zu bieten hat, soll für den Aufbau des neuen Arbeitsbereiches dieser Schatz genutzt werden. Es wurde zum einen die **Meinung** der MitarbeiterInnen eingeholt, was der neue Arbeitsbereich benötigt, und zum anderen gezielt geprüft, welche Ressourcen eingebunden werden können.

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Durch den verstärkten Blick auf Diversity wurde das Bewusstsein über die bereits vorhandene Vielfaltigkeit im Träger als sehr positiv und bereichernd empfunden. Diese große Ressource gerade bei AWOSOZIALE Dienste Lüneburg kann und muss unbedingt für den Aufbau des neuen Arbeitsbereiches genutzt werden.

Bei vielfältigen KlientInnenengruppen macht es Sinn, auch in der Mitarbeiterschaft eine möglichst große Diversity vorzuhalten. Dieses gilt es, auch allen MitarbeiterInnen als etwas sehr Wertvolles zu vermitteln.



PRAXISPROJEKT

LEITFADEN FÜR GENDER-SENSIBLE BERUFSORIENTIERUNG

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Mädchen und Jungen wählen immer noch oft unterschiedliche Berufe. Diese geschlechtertypische Berufswahl prägt maßgeblich ihren weiteren beruflichen Weg. Das Aufbrechen geschlechtertypischer Berufswünsche ist unter den pädagogischen Fachkräften in der Berufshilfe ein Klassiker. Obwohl sich die Rollen von Mädchen und Jungen gesellschaftlich in Richtung Gleichberechtigung verändert haben, werden pädagogische Fachkräfte tagtäglich mit geschlechtertypischen Berufswünschen konfrontiert.

Gendersensible Beratung bedeutet, dass Mädchen und Jungen mal gleich und mal unterschiedlich zu behandeln sind. Mal werden Rollen gewürdigt und mal durchbrochen.



PROJEKTbeschreibung

- Würde es einen Unterschied machen, wenn die zu beratende Person ein anderes Geschlecht hätte?
- Inwieweit kann es einen Unterschied machen, ob das Beratungsgespräch von einem Mann oder einer Frau geführt wird?
- Was wird von Mädchen und Jungen erwartet?
- Wann können sogenannte Gender Troubles erzeugt werden?
- Wie können die ausgelösten Gefühle genutzt werden?
- Wie gelingt es, Berufsbilder ausgewogen und in angemessener Vielfalt darzustellen?
- Zu welchen Berufsbildern gibt es eine besondere Vorliebe?
- Wie können weitere Potenziale entdeckt werden?
- Welche Personen/Organisationen aus dem Umfeld können auf dem Weg der Berufsfindung hilfreich sein?
- Wie kann eine Brücke vom Wunschberuf zu einer guten Berufswahl gebaut werden?

➔ SOPHIA PORSCHE

PERSPEKTIVE BILDUNG GGMBH
 Ausbildungsverbund Stormarn-
 Lauenburg
 Lily-Braun-Straße 17
 23843 Bad Oldesloe
 Tel: 04531-8011-0
 Fax: 04531-8011-55



KOMPÄDENZ POTENZIAL
 Leuphana Universität Lüneburg
 Universitätsallee 1
 21335 Lüneburg
 kompaedenz@leuphana.de

PRAXISPROJEKT

TEILHABE VON FRAUEN AN ARBEIT UND GEMEINSCHAFT

WESENTLICHE ERGEBNISSE

1. Erstellung eines Flyers zur Anwerbung von Frauen
2. Überarbeitung des QM-Handbuchs hinsichtlich Gender und Diversity
3. Kooperation mit benachbarter Diakonieeinrichtung zur Kinderbetreuung
4. Einführung von regelmäßigen Gesprächstreffen nur für Frauen – einzeln und in Gruppen
5. Gewinnung von ehrenamtlichen Frauen zur Begleitung und Betreuung
6. Organisation und Umsetzung von Feiern und Festen

PROJEKTBECHREIBUNG

Der handwerkliche Sozialbetrieb Werkhof Ost/ JuFuN e.V. qualifiziert und beschäftigt vorrangig langzeitarbeitslose Männer unterschiedlicher Herkunft/ Ethnien in handwerklichen Modulen.

Projektziel ist die Erhöhung der Anzahl von teilnehmenden Frauen im handwerklichen Bereich über die **Förderung von Eigenständigkeit, Selbstsicherheit, Motivation, Übernahme von Verantwortung und Qualifizierung.**

Niederschwellige, offene Angebote, verlässliche Strukturen, die Organisation von Gemeinschaftserlebnissen sowie der kultursensible Umgang mit Menschen verschiedener Ethnien sollen hierfür Grundlage sein.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen werden gewährleistet, sozialpädagogische Begleitung angeboten.

Die Motivation soll über das Prinzip der freiwilligen Mitarbeit und das Lernen voneinander unter Anleitung fachkundiger BegleiterInnen verbessert werden.

➔ HELGA FREY

WERKHOF OST
Buchstraße 145/1
73525 Schwäbisch Gmünd
Tel.: 07171/ 181153
» werkhof@stadtteil-ost.de



KOMPÄDENZ POTENZIAL

Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

PRAXISPROJEKT

VEREINFACHTES MEHRSPRACHIGES JUGENDHILFE-GLOSSAR

WESENTLICHE ERGEBNISSE

- Fachsprache wird in einigen Situationen als Fremdsprache empfunden.
- Den Berater/innen ist dies nicht immer präsent.
- Kinder und Familien scheuen sich oft nachzufragen, was ein Fachbegriff bedeutet.
- Auch bei gemeinsamer Sprache oder dem Einsatz eines/r Dolmetschers/in entstehen Verständigungsfehler.
- Aus Kostengründen werden Laien-Dolmetscher/innen oder Familie/Freunde genutzt.
- Der Bedarf nach Sprachvereinfachung ist vorhanden.
- Leihen-Dolmetscher/innen fragen nicht immer nach, wenn sie einen Begriff nicht verstehen oder dessen Übersetzung nicht kennen.
- Das Thema Diversity wird in der Praxis stark auf Nationalität, Religion und Sprache reduziert.



PROJEKTbeschreibung

Beratung setzt voraus, dass die Beteiligten in der Lage sind, sprachlich miteinander zu kommunizieren. Barrieren erschweren die **Kommunikation** sogar, wenn die Beteiligten die gleiche Sprache sprechen oder ein/e Dolmetscher/in hinzugerufen wird. **Sprache** als Verständigungsmittel ist ein Code, welcher einer gemeinsamen Interpretation bedarf.

Dabei wird sie von Faktoren wie Nationalität, Kultur, Sozialisation, Bildung, Geschlecht, Alter, etc. beeinflusst.

In der Sozialen Arbeit treffen unterschiedliche **Fachsprachen** aus Pädagogik, Psychologie, Medizin und Recht aufeinander. Für die Berater/innen ist dies eine Selbstverständlichkeit; für Familien und Kinder oft eine Fremdsprache. Dieses Glossar erklärt in vereinfachter Form Fachbegriffe aus der Jugendhilfe.

- ☉ LUIGINA DI BERNARDO JÜRGES
Master of Community Development
Diplom-Sozialpädagogin
Breite Straße 48
42369 Wuppertal
» di.bernardo.luigina@gmail.com

STADT SOLINGEN
SD Jugend/
Allgemeiner Sozialer Dienst
Rathausplatz 1
42461 Solingen



Klingenstadt Solingen

KOMPÄDENZ POTENZIAL
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de

PRAXISPROJEKT

GENDER CONTROLLING IN DER STADT NORDERSTEDT

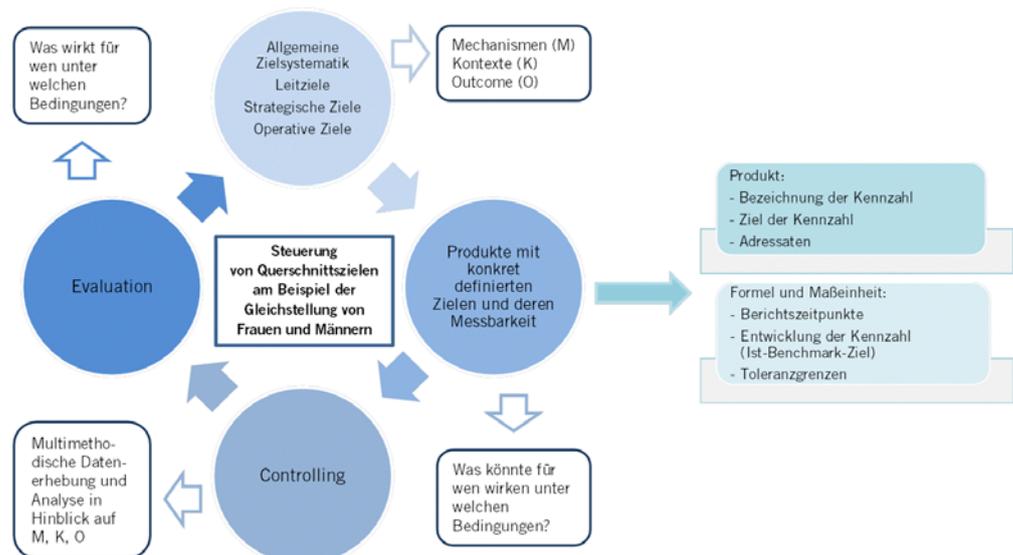
WESENTLICHE ERGEBNISSE

Die im Projekt erarbeiteten Instrumente zum Gender-Controlling wurden bisher nicht in der Norderstedter Verwaltung integriert.

Im fortgeschrittenen Verwaltungsreformprozess zeigt sich ein Ökonomisierungs- und Rationalisierungstrend, der schließlich weniger gleichstellungsrelevante Ziele voranbringt als vielmehr an den kommunalen defizitären Haushalten orientiert ist.

Gendergerechte Führung und eine resultierende Unternehmenskultur werden als notwendige Erfolgsfaktoren zur Umsetzung eines Gender-Controlling genannt.

Durch den grundsätzlich stärkeren Einbezug von Frauen in Reformprojekte hat sich das Frauenbild in der Verwaltung verändert – ihre Kompetenzen und Qualifikationen werden deutlicher (an)erkannt.



PROJEKTBECHREIBUNG

1998/99: vom Innenministerium S-H gefördertes Projekt, das beispielhaft Instrumente für die Integration von Gleichstellungszielen in die neue Verwaltungsstruktur erarbeitet hat

Die Projektleitung der federführenden Kommune Norderstedt wurde 1998 von der Gleichstellungsbeauftragten S. Gattermann und dem Controller R. Drews übernommen.

Projektziele:

1. Integration des Querschnittsziels „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in die Instrumente (Kontraktmanagement, Produkte, Controlling) der Verwaltungsstrukturreform
2. Untersuchung der Übertragungseffekte auf andere Querschnittsziele

2017: Interview der ehemaligen Projektverantwortlichen sowie der aktuellen Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Norderstedt zum Status Quo der Projektumsetzung

➔ CLAUDIA HANSEN
Kopenhagenweg 42
25479 Ellerau
» claudiahansen@gmx.de

STADT NORDERSTEDT
Rathausallee 50
22809 Norderstedt
» info@norderstedt.de

Norderstedt

KOMPÄDENZ POTENZIAL
Leuphana Universität Lüneburg
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
kompaedenz@leuphana.de

Zertifikatskurs & Praxisprojekt – kurz und knapp:

- ✓ Zertifikatskurs als **akademische Weiterbildung mit Anrechenbarkeit** auf das berufsbegleitende Master-Studium „Sozialmanagement“ der Leuphana Universität Lüneburg
- ✓ **Zielgruppe: Frauen mit erstem Studienabschluss** in den Bereichen der Sozialen Arbeit, den Gesundheits- oder Sozialwissenschaften
- ✓ Entwicklung & Stärkung von **Führungskompetenzen**
- ✓ Entstehung von **Chancen für „lernende Organisationen“**
- ✓ Thematisierung aktueller Herausforderungen, Konzepte & Aufgaben des **Personalmanagements**
- ✓ Verständnis von **Gender & Diversity als Führungsaufgaben**
- ✓ Vermittlung von **Fachwissen & methodischem Handwerkszeug**
- ✓ **Gender- und/oder Diversity-Aspekte als Querschnittsaufgabe** des Kurses & des Praxisprojektes
- ✓ Praxisprojekt zur **Verzahnung von Theorie und Praxis**
- ✓ Durchführung des Praxisprojektes in **Kooperation** mit der/dem Arbeitgebenden oder einer anderen Organisation im Sozialen Feld
- ✓ **Wissen & Impulse für die/den Arbeitgebende/n sowie die Organisation**, die das Praxisprojekt unterstützt

LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG
KOMPÄDENZ POTENZIAL
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
Fon 04131.677-2371
Fax 04131.677-1633
» kompaedenz@leuphana.de
» www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial