

# PRAXIS- PROJEKTE

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

Zweite Erprobung 2019

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: 160H22042).

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor/inn/en.

## 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 wurden** in Kooperation mit der Sozialwirtschaft u.a. Zertifikatskurse mit unterschiedlichen **Themen für verschiedene Zielgruppen entwickelt und erprobt**. Die dort vermittelten Kenntnisse sollten **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 niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten** wurden Hemmschwellen bezüglich akademischer Weiterbildung gesenkt. Dabei fokussierte sich das Projekt speziell auf jene **Zielgruppen, die bisher weniger erreicht wurden**.
- **Didaktische Formate, speziell für die berufsbegleitende akademische Weiterbildung**, wurden entwickelt und erprobt. Dabei lagen die 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](http://www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial)



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## IMPRESSUM

© 2020 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](mailto:kompaedenz@leuphana.de)

» [www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial](http://www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial)

Abbildungen, soweit nicht anders angegeben: [www.pixabay.com](http://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“ 2019 .....	5
MIT SCHWERPUNKT „ <b>ORGANISATIONSENTWICKLUNG</b> ” .....	6
Genderkompetenz als Führungsaufgabe .....	6
Führungs- und Werteentwicklung .....	7
Gewinnung Ehrenamtlicher unter Diversity-Aspekten .....	8
Diversität in der Pflege sensibel begegnen .....	9
Diversitätssensible Berufsorientierung - Selbsthilfe .....	10
MIT SCHWERPUNKT „ <b>LEBENSPHASENORIENTIERUNG</b> “ .....	11
Familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik.....	11
Studie zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	12
Leitfaden digitale Kompetenzen .....	13
Altersarmut von Frauen wirksam entgegenwirken .....	14
MIT SCHWERPUNKT „ <b>PERSONAL- UND TEAMENTWICKLUNG</b> ” .....	15
Personalfuktuation stoppen durch Diversität?! .....	15
Diversitätssensible Personalbindung .....	16
Diversitätssensible Teamentwicklung .....	17
Die, der, das – wieso, weshalb, warum? .....	18
Diversitätsorientierte Informationsteilhabe .....	19

## LITERATUR

Bundesagentur für Arbeit, Statistik (2019): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Nürnberg. S.12.

Statistisches Bundesamt (2018): 2017: 29 % der Führungskräfte in Deutschland waren Frauen. Pressemitteilung Nr. 362 vom 24. September 2018. Verfügbar unter:  
[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18\\_362\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_362_122.html) [06.04.2020].

Müller, Ursula (2014): Frauen in Führungspositionen in der Sozialwirtschaft. Eine Untersuchung zu förderlichen Maßnahmen und entscheidenden Faktoren im Berufsverlauf für den Aufstieg in Spitzenpositionen. München; Mering: Rainer Hampp Verlag.

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

Das Gesundheits- und Sozialwesen ist durch einen überdurchschnittlichen Anteil von 77% weiblicher Beschäftigter gekennzeichnet (Bundesagentur für Arbeit 2019, S.12). Dieser spiegelt sich jedoch nicht in den Führungsebenen wider. Der Frauenanteil der ersten Führungsebene im Sozialbereich beträgt beispielsweise nur 37% (vgl. Müller 2014, S. 86). Zwar ist der Männeranteil im Gesundheits- und Sozialwesen mit 23% gering, liegt in Führungspositionen im Jahr 2017 aber immerhin bei 39% und der Frauenanteil in Führungspositionen im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens bei 61,3 %; im Bereich Erziehung und Unterricht sogar bei 64,6 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2018). Gemessen daran, dass Frauen die Mehrzahl der Beschäftigten in diesen Sektoren bilden, muss von **einer deutlichen Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte** in diesen Arbeitsfeldern ausgegangen werden. Dabei bilden weibliche Beschäftigte eine zentrale Ressource für die Besetzung von Führungsaufgaben, denn tendenziell sind 80% der Studierenden der Sozialen Arbeit weiblich (vgl. Müller 2014, S. 15ff.).

Des Weiteren zeichnet sich der Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens aufgrund des demografischen Wandels und gesellschaftlicher Transformationsprozesse durch einen prognostizierten **Fachkräftemangel** aus, weshalb Weiterbildungsangebote im Kontext des lebenslangen Lernens zur Qualifizierung wie auch Professionalisierung an Bedeutung gewinnen.

Ausgehend davon, 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 durch die Vermittlung und Verzahnung von Fachwissen und praktischem Handwerkszeug das **Ziel, mehr Frauen für Führungspositionen in der Sozialwirtschaft zu begeistern und zu qualifizieren.**

Der Zertifikatskurs ist in sich abgeschlossen und konnte 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 konnte daher der **Zertifikatskurs auch als Möglichkeit der Personalentwicklung und –bindung** dienen, indem er bestehenden Fach- und Führungskräften eine besondere **Kombination von Weiterbildung auf akademischem Niveau und Einbezug aktueller Herausforderungen und Gegebenheiten in der Praxis** (z.B. durch diverse Kurselemente wie z.B. das Praxisprojekt, die Selbstreflexionselemente, usw.) ermöglichte. Das Zertifikat, welches nach erfolgreichem Kursabschluss vergeben wurde, hatte folglich nicht nur einen Wert für die teilnehmenden Frauen, sondern auch für ihre Arbeitgebenden.

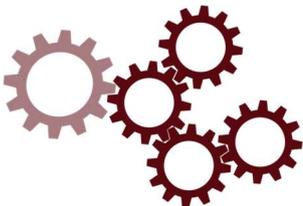
Da das Weiterbildungsangebot auf Grundlage des Moduls „Personalmanagement“ des **berufsbegleitenden Master-Studiengangs „Sozialmanagement“ der Leuphana Universität Lüneburg** konzipiert wurde, ermöglicht es eine Art „Schnupperstudium“ und zudem eine **Anrechnung von 10 Credit Points** für Teilnehmerinnen, die dieses berufsbegleitende Studium zur Weiterbildung aufnehmen möchten. Hierdurch kann die Studienzeit in besagtem Umfang reduziert werden. Frauen, die weitere Karrierewege in der Sozialwirtschaft anstreben, erhalten mit dem Zertifikat als auch über ein evtl. berufsbegleitendes Sozialmanagement-Studium weitere Handlungsoptionen und ggf. bessere Aufstiegschancen 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 umfasste der Zertifikatskurs schwerpunktmäßig folgende **Themen**:

- Gender Mainstreaming und Diversity Management als Führungsaufgaben,
- Führungskulturen, Führungstheorien, Management in Organisationen der Sozialwirtschaft,
- Personalauswahl, Personalbindung wie auch Personalentwicklung.

Ergänzend zu der Vermittlung dieser Schwerpunkte ermöglichten Abendeinheiten eine inhaltliche Vertiefung. Parallel dazu regte das Kursangebot, insbesondere durch **Elemente der Selbstreflexion**, die Ausbildung oder Erweiterung von Kompetenzen an. Diese teilweise kursintegrierten und kursbegleitenden Elemente, in Form einer eigens dafür entwickelten persönlichen Potenzial- und Zielanalyse, standen den Frauen zur Reflexion und Planung des eigenen Karrierewegs zur Verfügung. Zusätzlich bestand vor allem in Abendeinheiten die Möglichkeit, sich mit weiblichen Führungskräften und Personalerinnen hinsichtlich ihrer Erfahrungen auszutauschen.



Im Mittelpunkt des Zertifikatskurses stand eine **enge Verzahnung von Theorie und Praxis**. Die Teilnehmerinnen sollten ihre bisherigen Erfahrungen einbringen und diskutieren können. Dafür wurde der Austausch untereinander gezielt gefördert; auch während der Selbstlernphasen wurde er durch Angebote mittels E-Learning aufrechterhalten.

Es sollten insbesondere folgende **zentrale Fragestellungen** 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?
- Welche Rolle spielen dabei möglicherweise Gender- und Diversity-Aspekte?

Eine zentrale Rolle hinsichtlich der **Theorie-Praxis-Verzahnung** nahm außerdem das **Praxisprojekt** ein. Dieses wurde von jeder Teilnehmerin in enger Kooperation mit ihrer/ihrem Arbeitgebenden absolviert, damit durch den konkreten Anwendungsbezug die Kursinhalte Lebendigkeit wie auch Alltagsnähe erfuhren. So wurde zudem sichergestellt, dass das neue Wissen in das Arbeitsumfeld zurückfließen konnte und Lerneffekte für die gesamte Organisation erzielt wurden. Das Praxisprojekt ist gleichzeitig die hochschuläquivalente Prüfungsleistung, die für eine erfolgreiche Teilnahme erbracht werden musste.

Weitere Informationen zum Kurs und zur Anmeldung finden Sie unter: [www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial](http://www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial)

# DAS KURSBEGLEITENDE PRAXISPROJEKT

Im Zertifikatskurs sollten Inhalte vermittelt werden, die im konkreten Arbeitsalltag in den verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit anwendbar sind. Er war daher praxisorientiert aufgebaut. Das Praxisprojekt stellte den Wissenstransfer zwischen Theorie und Praxis sicher. Es regte die Teilnehmerinnen dazu an, das eigene Handeln wie auch das der Kolleginnen und Kollegen aufgrund von neuen Kenntnissen und theoretischem Wissen zu reflektieren. So führte das Praxisprojekt im Idealfall zu einer Win-Win-Situation: sowohl die Teilnehmerinnen des Zertifikatskurses, welche das Praxisprojekt planten, durchführten und reflektierten, als auch die Organisation, die das Praxisprojekt im bestem Falle unterstützte, erlangten neues Wissen und neue Impulse.

## WAS BEINHALTETE DAS PRAXISPROJEKT?

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

Grundsätzlich konnten alle Themen, die im Kursverlauf aufgegriffen wurden, in das Praxisprojekt integriert werden. Obligatorisch war jedoch, dass Gender- und/oder Diversity-Aspekte als Querschnittsaufgabe einen zentralen Stellenwert im Praxisprojekt einnahmen und dieser Fokus klar erkennbar war.

## WELCHEN UMFANG SOLLTE DAS PRAXISPROJEKT HABEN?

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

## WELCHE UNTERSTÜTZUNG WURDE WÄHREND DER DURCHFÜHRUNG DES PRAXISPROJEKTES ANGEBOTEN?

Die Teilnehmerinnen konnten sich während des gesamten Kursverlaufs mit Fragen an die Kursbegleiterin wenden – telefonisch oder per E-Mail. In einzelnen Fällen fanden auch persönliche Beratungsgespräche auf dem Campus der Leuphana Universität Lüneburg oder in den Pausenzeiten der Präsenzseminare statt. Hilfe und Beratung durch die Kursbegleitung erfolgte jedoch nur punktuell. In erster Linie führten die Teilnehmerinnen das Praxisprojekt eigenständig und mit Unterstützung der kooperierenden Organisation durch.

Darüber hinaus wurde das Praxisprojekt im Rahmen von E-Learning begleitet. Ein virtueller Raum (Lernplattform) lud alle Kursteilnehmerinnen zum kollegialen Austausch ein. Zudem wurden die Frauen bei der Bildung von Bertaungsteams zur gegenseitigen Projektberatung angeleitet, sodass sie sich vor allem in der Zeit zwischen den einzelnen Präsenzphasen in Form von kollegialer Unterstützung behilflich sein konnten.

Während der Planung und Durchführung des Praxisprojektes konnten die Teilnehmerinnen außerdem auf diverse Materialien, Literaturlisten und weiterführende Fachliteratur, wie auch z.B. auf ein Glossar zu Gender- und Diversity-Aspekten vom Projektteam „KomPädenZ Potenzial“ zurückgreifen.

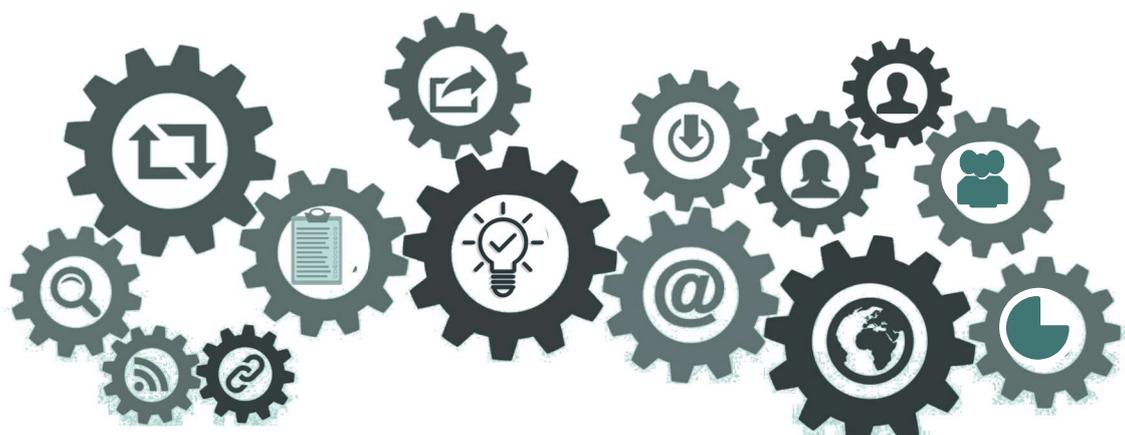
# PRAXISPROJEKTE DES ZERTIFIKATSKURSES „GESTÄRKT IN FÜHRUNG GEHEN – FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN DER SOZIALEN ARBEIT“ 2019

Der Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen – Frauen in Führungspositionen in der Sozialen Arbeit“ wurde im Jahr 2017 das erste Mal erprobt. Für die zweite Erprobung im Jahr 2019 wurde das Kurskonzept, aufgrund der Erfahrungen und der zahlreichen Evaluationsergebnisse, weiterentwickelt und fand in Kooperation mit dem Bildungs- und Tagungszentrum Ostheide (BTO) in Barendorf statt. Der Zertifikatskurs startete im Juni 2019 mit einer Blockwoche, darauf folgten insgesamt drei Kurswochenenden. Die Präsentationen der Praxisprojekte und die Zertifikatsverleihung stellten das Ende des Zertifikatskurses dar.

Die insgesamt 15 teilnehmenden Frauen eigneten sich Fachkenntnisse über Führungsstile und Organisationskulturen, Personalentwicklungsstrategien, Gender Mainstreaming und Diversity-Management-Ansätze an und bildeten gleichstellungsorientierte Führungskompetenzen aus. Sie diskutierten zudem über vielfältige Gründe, warum Frauen trotz hoher Qualifikationen nach wie vor in den Führungsebenen der Sozialwirtschaft unterrepräsentiert sind, lernten sogenannte „Role Models“ kennen und vernetzten sich untereinander. Mehreren Frauen ist es während bzw. im Anschluss an den Kurs gelungen, einen beruflichen Aufstieg zu erlangen.

Zur Verzahnung von Theorie und Praxis sowie zur Sicherstellung eines nachhaltigen Wissenserwerbs konnte während des Kursverlaufs u.a. die Entwicklung, Durchführung und Evaluation eines Praxisprojektes in Abstimmung mit den Arbeitgebenden als großer Gewinn ausgemacht werden – auch für die kooperierenden Organisationen. Insgesamt 14 Frauen setzten kursbegleitend jeweils ein Praxisprojekt um. Dadurch absolvierten sie den Kurs erfolgreich. Gleichzeitig ließen sie das neu erworbene Wissen in ihren Arbeitsbereich zurückfließen. Die Praxisprojekte erzeugten chancenreiche, vielfältige Impulse.

Zur Präsentation ihrer Projekte erstellten die Teilnehmerinnen für das letzte Kurswochenende jeweils ein Poster. Die Ergebnisse finden sich in dieser Broschüre als Beispiele für erfolgreiche Praxisprojekte auf den folgenden Seiten. Sie sind grob gegliedert in die Bereiche „**Organisationsentwicklung**“, „**Lebensphasenorientierung**“ und „**Personal- und Teamentwicklung**“, wobei alle Praxisprojekte einen Gender- und/oder Diversity-Bezug aufweisen.





## PRAXISPROJEKT

# GENDERKOMPETENZ ALS FÜHRUNGSAUFGABE



DAGMAR KROK  
 » dagmar.krok@  
 frauenwerk.nordkirche.de



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

### PROJEKTbeschreibung

Im Projekt wird ein Konzept für das Mentoring-Programm der Nordkirche entwickelt, um Genderkompetenz in allen Elementen des Programms zu implementieren. Es hat zum Ziel, zukünftige Führungspersonen **für die Führungsaufgabe Genderkompetenz zu sensibilisieren**. Sie soll in das eigene Führungsverständnis einfließen und erweiterte Handlungsoptionen ermöglichen.

Das Mentoring-Programm der Nordkirche wendet sich an Pastor\*innen, die sich für eine Führungsaufgabe interessieren. Es ist dem Geschlechtergerechtigkeitsgesetz der Nordkirche verpflichtet. Der Beirat des Programms legt das Curriculum fest. Für die Konzeption und Gestaltung der Implementierung von Genderkompetenz als Führungsaufgabe sind die Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit und ich, als Vertreterin des Frauenwerkes, zuständig.

Das Thema wurde in vorangegangenen Programmen in einem separaten Modul behandelt. Zukünftig soll es als **Querschnittsthema** in alle Bereiche des Programms, wie z.B. die Hospitationswoche bei den Mentor\*innen und den Workshops, implementiert werden. Zu Beginn erfolgt eine Einführung in das Themenfeld. Mittels Fragebögen werden die Teilnehmenden und deren Entwicklungspotentiale in den Blick genommen. Sie erfahren Gender-Mainstreaming praktisch, indem die Geschlechterperspektive in jedem Themenfeld erarbeitet wird. Das individuelle Genderwissen wird reflektiert und erweitert, um in eine **gendersensible Personalführung und Organisationsentwicklung** einzufließen.

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

#### Prozessbausteine

- Weiterentwicklung des Mentoring-Konzeptes
- Theorie und Praxis Verzahnung
- Controlling, Reflexion und Nachsteuerung im Beirat
- Evaluation mittels Fragebogen an die Teilnehmenden, zu Beginn, nach der Hospitationsphase und am Ende

#### Maßnahmen

- Konzept-Leitfaden für Beirat, Mentor\*innen und Referent\*innen
- Modul: Einführung Gender-Mainstreaming
- Spezifische Fragestellungen zu den jeweiligen Workshopthemen
- Veröffentlichung einer Handreichung



# PRAXISPROJEKT FÜHRUNGS- UND WERTEENTWICKLUNG



JASMIN FRIEDRICHS  
Tel.: 0176-34837635  
» friedrichs@compass-hamburg.de

COMPASS SOZIAL-PSYCHIATRISCHE  
DIENSTE  
Grindelberg 15A  
20144 Hamburg  
Tel.: 040 41262181  
» Compass-hamburg.de  
» info@compass-hamburg.de



**COMPASS**

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

## PROJEKTbeschreibung

Innerhalb des mittelständischen Unternehmens Compass Sozialpsychiatrische Dienste GmbH steht ein Change-Prozess an, dessen Ziel die Zusammenlegung zweier Standorte unter Berücksichtigung einer neuen Führungs- und Werteentwicklung ist. Die Zusammenlegung bedeutet für die Belegschaft einerseits eine deutlich gewachsene Teamgröße und eine neue Zusammensetzung von Mitarbeitenden, darüber hinaus verändern sich die Leitungsstrukturen und die Leitungsbesetzung.

Mein Projekt hat die Entwicklung einer offenen und transparenten Unternehmens- sowie Diskussionskultur über Führungsbedürfnisse und –wünsche sowie Wertevorstellungen zum Ziel. Diese werden mittels Fragebogen abgefragt und anschließend per Gruppendiskussion vertieft. Die Ergebnisse dienen der Entwicklung eines Anforderungsprofils für eine zukünftige Leitungsstelle. Zusätzlich werden Maßnahmen-Empfehlungen aus den Ergebnissen abgeleitet und verschriftlicht. Während der gesamten Projektphase regen die eingesetzten Methoden und Techniken die Selbstreflexion an und sensibilisieren für die Auseinandersetzung mit Diversitäts- und Genderthemen.

**Aktueller Stand: Anfertigung einer Broschüre zu Umfrage- und Gruppendiskussionsergebnissen sowie daraus abgeleiteten Problemlagen. Zu den Problemlagen wurden mögliche Ziele und mögliche Maßnahmen erarbeitet und ein Maßnahmen-Katalog erstellt.**

## WESENTLICHE ERGEBNISSE

### Ziel:

Entwicklung einer offenen und transparenten Unternehmens- sowie Diskussionskultur über Führungsbedürfnisse und –wünsche sowie Wertevorstellungen, um darüber Führungsstrukturen ergänzen und erweitern zu können.

### Vorgehensweise:

- Entwicklung eines Fragebogens zur Ermittlung von quantitativen Daten zur Analyse des Ist-Zustandes
- Qualitative Vertiefung der Fragebogenergebnisse durch eine Gruppendiskussion
- Auswertung und Analyse der Gesamtergebnisse
- Relevante Ergebnisse für Anforderungsprofil und Stellenausschreibung nutzen
- Entwicklung von Maßnahmen-Empfehlungen



## PRAXISPROJEKT

# GEWINNUNG EHRENAMTLICHER UNTER DIVERSITY ASPEKTEN

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

#### Ziel:

Erstellen eines Anforderungsprofils für ehrenamtliche Teamer\*innen des Zeltlagers Baltersberg

#### Vorgehensweise:

1. Erfassung der Ehrenamtlichen- Ist-Situation in Hinblick auf Diversity- Aspekte
2. Literaturrecherche zum Thema Ehrenamt
3. Durchführung von kurzen Leitfadeninterviews mit zwei Hauptamtlichen
4. Durchführung einer Gruppendiskussion: Was macht unser Team aus und welche Anforderungen müssen Ehrenamtliche im Zeltlager Baltersberg erfüllen?
5. Erstellen eines Anforderungsprofils auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse für die zukünftige Ehrenamtlichen-Akquirierung



### PROJEKTbeschreibung

Das Zeltlager Baltersberg existiert seit 2017 und wurde von einer Gruppe Ehrenamtlicher, zu der ich gehöre, ins Leben gerufen. Dabei organisieren wir alles autonom. Unter dem Motto „Freizeit für alle“ wurde von Anfang an darauf Wert gelegt, dass die Teilnehmenden und auch das Team heterogen sind. Allerdings war das Team dieses Jahr sehr viel homogener als die letzten Jahre und die Gewinnung Ehrenamtlicher stellt uns vor eine große Herausforderung.

Deswegen habe ich es mir bei meinem Projekt zum Ziel gemacht ein Anforderungsprofil für Ehrenamtliche zu erstellen, mit dem wir neue Teamer\*innen akquirieren können. Dafür habe ich mich mit Zielgruppen des Ehrenamts im Allgemeinen auseinandergesetzt, zwei kurze Leitfadeninterviews mit Hauptamtlichen zweier Freizeitenträger und ein Gruppeninterview mit meinem Team geführt. Anhand dieser Erkenntnisse habe ich abschließend ein Anforderungsprofil für das Zeltlager Baltersberg erstellt und mit dem aktuellen Team abgestimmt.

MAIKE RIETHMÜLLER

» maike.riethmueller@gmail.com  
 » www.baltersberg.de



### KOMPÄDENZ POTENZIAL

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



## PRAXISPROJEKT

# DIVERSITÄT IN DER PFLEGE SENSIBEL BEGEGNEN

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

Ein Konzept zur kultursensiblen Pflege ist erstellt und wird zukünftig fest in das QMH-P integriert.

Die inhaltliche Gliederung entspricht der vom Unternehmen vorgegebenen Dokumentationsstruktur.

Das Konzept bietet einen Handlungsrahmen. Die Ableitung bedarfs- und bedürfnisgerechter Angebote obliegt den jeweiligen stationären Pflegeeinrichtungen.

Für den Standort Lüneburg hat sich eine multikulturelle Projektgruppe gebildet, die sich zunächst folgenden Aufgaben widmet:

- Kulturpaten\*innen
- Kultursteckbriefe
- Kommunikationshilfen
- Biografiearbeit
- Kulturelle Abende



### PROJEKTbeschreibung

Durchgeführte Qualitätsprüfungen innerhalb verschiedener stationärer Altenpflegeeinrichtungen eines privaten Unternehmens zeigen eine Diskrepanz zwischen den Vorstellungen von Migranten\*innen und den institutionalisierten Pflegeleistungen. Aufgrund der zunehmenden Anzahl an Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund wird ein entsprechendes Konzept übergreifend für alle dazugehörigen stationären Pflegeeinrichtungen benötigt.

Die Berücksichtigung des kulturellen Hintergrundes eines Menschen, der individuellen Glaubensvorstellungen, Normen, Moral und ethischen Vorstellungen sowie der menschlichen Fähigkeiten sollen hierbei im Fokus stehen und im Rahmen pflegerischen Handelns mit einbezogen werden.

SARAH NUHN

» nuhsarah.86@googlemail.com

### KOMPÄDENZ POTENZIAL

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



**LEUPHANA**  
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

## PRAXISPROJEKT

# DIVERSITYSENSIBLE BERUFS- ORIENTIERUNG – SELBSTHILFE



Illustration: Bild (sabay)

### GESA ALEXANDER

» [gesa.alexander@gmail.com](mailto:gesa.alexander@gmail.com)  
» [xing.com/Profile/gesa\\_alexander/cv](https://xing.com/Profile/gesa_alexander/cv)

INTERNATIONALER BUND E.V.  
Integrationszentrum Rahlstedt/  
Standort Tonndorf  
» [www.internationaler-bund.de](http://www.internationaler-bund.de)

### KOMPÄDENZ POTENZIAL

Leuphana Universität Lüneburg  
Universitätsallee 1  
21335 Lüneburg  
[kompaedenz@leuphana.de](mailto:kompaedenz@leuphana.de)

## PROJEKTDESCHEIBUNG

Ziel ist die Konzeptionierung einer Selbsthilfegruppe für Frauen mit Migrationshintergrund und einem Berufs- und/ oder Bildungsabschluss. Der Fokus liegt dabei auf der Berufsorientierung.

Frauen mit Migrationshintergrund sind keine homogene Gruppe. Sie unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Biografien, Alltagserfahrungen und Lebenslagen. Was sie vereint ist die allgemein verspätete Anerkennung von Abschlüssen, späterer Eintritt in Integrationskurse und die vornehmliche Wahrnehmung als Mütter und Ehefrauen in der Gesellschaft sowie stereotype Rollenzuweisung in Bezug auf die Berufswahl (gender bias).

Ort der Selbsthilfegruppe ist das Integrationszentrum Rahlstedt, Internationaler Bund e.V., eine Migrations- und Sozialberatungsstelle für erwachsene Menschen ab dem vierten Jahr ihrer Anerkennung des Aufenthaltsrechts sowie Spätaussiedler\*innen, EU-Bürger\*innen, Eingebürgerte und Deutsche aus dem Ausland. Die Akquise der Teilnehmenden erfolgt durch die persönliche Ansprache von Frauen aus diesem Beratungskontext und Werbung in den trägerinternen Integrationskursen.

**Ziel der Selbsthilfegruppe ist es, durch den Informationsfluss und Erfahrungsaustausch zu empowern, Ressourcen zu erkennen und nutzen zu können. Sowie die Förderung der Selbstorganisation und Erfahrung von Solidarität in einer Gruppe im Fokus von Berufsorientierung.**

## WESENTLICHE ERGEBNISSE

- Inhaltliche Struktur durch Aufbau einer Infomappe
- Zeitliche Struktur:  
12 Termine / je 90 min.
- 15 min. Themeninput
- 15 min. Fragerunde
- 45 min. Austausch
- 15 min. Abschluss

Themen u.a.:

- Anerkennung von ausländischen Berufs- und Schulabschlüssen
- Geschlechterstereotype hinterfragen
- Diskriminierung und Rassismus am Arbeitsplatz
- Potenzialanalyse
- Erstellung eines Flyers in einfacher Sprache und eines Fragebogens zur Akquirierung von Teilnehmer\*innen
- Kooperation mit Fachreferent\*innen



## PRAXISPROJEKT

# FAMILIEN- UND LEBENSPHASEN-ORIENTIERTE PERSONALPOLITIK



In Kooperation mit der  
**Region Hannover**

SABINE BÖHLAND  
Teamleiterin Sozialpsychiatrischer  
Dienst Nordwest/ Region Hannover  
» sabine.boehland@region-  
hannover.de

FACHDIENST  
SOZIALPSYCHIATRISCHER DIENST  
IN DER REGION HANNOVER  
Peiner Straße 4  
30519 Hannover  
Tel.: 0511 61623991  
Fax: 0511 61623998

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

### PROJEKTBECHREIBUNG

Im Rahmen des Praxisprojektes führte ich eine Mitarbeiter\*innen-Befragung im Sozialpsychiatrischen Dienst der Region Hannover durch.

Vorausgegangen waren Gespräche mit Kolleg\*innen, in denen die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verdeutlicht wurde. Fokussiert wurden Fragen wie z.B.: Kann ich kurzfristig meine Arbeitszeit reduzieren, um die Pflege von Angehörigen zu leisten? Wie kann ich meiner Tätigkeit nachgehen, wenn ich keinen Hortplatz für mein Kind bekomme? Schaffe ich den Wiedereinstieg nach der Elternzeit, wenn doch gerade jetzt so viele Veränderungen anstehen?

Was also benötigen Mitarbeiter\*innen, die sich aufgrund von Erziehungs- und/oder Pflegeaufgaben häufig in Teilzeitarbeit befinden, um sowohl dem beruflichen als auch dem familiären Leben gerecht zu werden?

Die Region Hannover wurde dauerhaft zertifiziert für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Doch welche Angebote hält die Region Hannover vor? Sind diese Angebote den Mitarbeitenden bekannt? Welche Angebote wünschen sich Mitarbeitende darüber hinaus?

55 beantwortete Fragebögen ergaben Antworten auf die Wünsche der Mitarbeiter\*innen. Die Auswertung der Fragebögen wird der bestehenden „Projektgruppe audit“ der Region Hannover, die zum Teil bereits bei der Fragebogenerstellung mitgewirkt hat, zur Verfügung gestellt. Service Personal, Frauenförderung/ Gleichstellungsarbeit, Steuerungs- und Statistik, der Gesamtpersonalrat, Team Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Team Planung und Steuerung gestalten in dieser Projektgruppe die individualisierte lebensphasenorientierte Vereinbarkeitspolitik mit.

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

Anregungen und Wünsche der Mitarbeiter\*innen fließen in die „Projektgruppe audit“ ein. Diese sind u.a.:

- Entwicklung einer Informations-Broschüre über bestehende Angebote der Region Hannover
- Ausbau des Kontakthalteprogrammes insbesondere in Bezug auf Tandempartner\*innen
- Ausbau der Fort- und Weiterbildungsangebote für Teilzeitkräfte
- Ausbau der Kinderbetreuung
- Ausbau von Führung in Teilzeit
- Erweiterung der Telearbeitsplätze



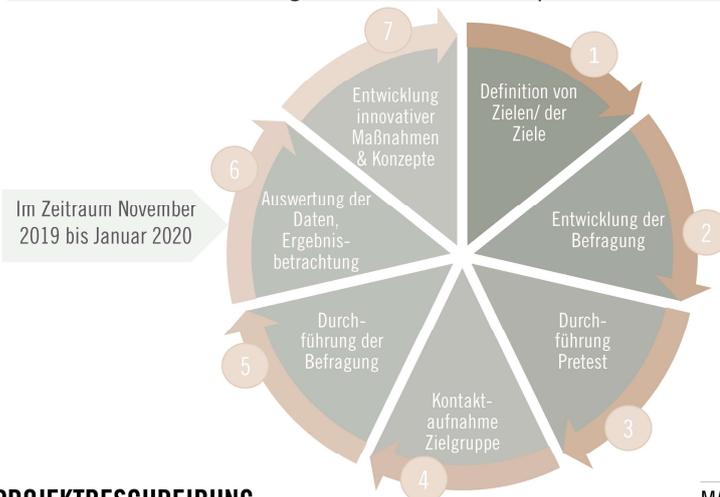
## PRAXISPROJEKT

# STUDIE ZU VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

- Bedarf nach moderner, flexibler Arbeits-, Führungs- & Organisationskultur
- hilfreiche Angebote: Mentoring Programme, Coaching und Netzwerke
- Nachfrage nach Kontakthalte-Programmen während der Elternzeit
- Weiterentwicklung der Work-Life-Balance Konzepte und Berücksichtigung der Lebensphasen steigert die Arbeitgeberattraktivität
- Talente- und Kompetenzzennutzung, Befähigung zur Führungskraft sind wesentlich
- sichere Kinderbetreuungsangebote notwendig

### Vorgehensweise und Konzeption



### PROJEKTbeschreibung

Von Oktober bis November 2019 wurden sechs Frauen unterschiedlicher Führungsebenen jeweils einer Nonprofit-Organisation (NPO) interviewt.

Die Analyse dient als Baustein um den Anteil von Frauen in Führungspositionen, besonders in NPO's, zu erhöhen. Darüber hinaus sollen die gewonnen Erkenntnisse genutzt werden, innovative Ansätze, Strategien, Handlungsempfehlungen und Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen zu lassen, die die Dauerhaftigkeit, Effizienz und die Innovativität der Organisation sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern in NPO's fördern.

Der Fokus bestand darin, sechs Führungsfrauen auf unterschiedlichen Führungsebenen in den NPO's mit familiären Vereinbarkeitsverpflichtungen zu identifizieren. Mittels eines erarbeiteten Leitfadens wurden diese Frauen in Interviews befragt – dabei drei per Telefon und drei face-to-face.

MARIA S. LANG

» [maria.sophie.lang@gmail.com](mailto:maria.sophie.lang@gmail.com)

### KOMPÄDENZ POTENZIAL

Leuphana Universität Lüneburg  
 Universitätsallee 1  
 21335 Lüneburg  
[kompaezenz@leuphana.de](mailto:kompaezenz@leuphana.de)

## PRAXISPROJEKT

# LEITFADEN DIGITALE KOMPETENZEN

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

In Anlehnung an den Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen (DigComp) deckt das Kursprogramm fünf grundlegende Bereiche ab, die jeweils in ca. 4-stündigen Seminaren bearbeitet werden.

- Datenverarbeitung
- Kommunikation
- Erstellen von Inhalten
- Sicherheit
- Problemlösung

Am Ende werden die Kursinhalte in einem Webinar vertieft.



### Projektbeschreibung

Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. stärkt Frauen in ihrem Arbeitsleben. Der Verein fördert die quantitative und qualitative Verbesserung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowie in der beruflichen Selbstständigkeit.

Um Kompetenzen in der sich zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu erweitern, entsteht ein Kursprogramm, das Wiedereinsteigerinnen bei der beruflichen (Neu-) Orientierung unterstützt. Die Kurse qualifizieren für die Erwerbsarbeit von morgen und ermutigen zur souveränen Anwendung von technologiebasierten Medien wie:

- Informations- und Datenverarbeitung
  - Online-Recherche
  - Digitale Interaktionen und Vernetzung
  - E-Learning & Homeoffice als flexible Lern- u. Arbeitsformen
- Somit wirkt das Projekt geschlechtsspezifischen Diskriminierungen, z.B. bei Teilhabe, Entgeltgleichheit, Karrierechancen etc., im Arbeitsleben entgegen.

BRIGITTE DECK  
Sozialpädagogin B.A.  
» [brigitte.deck@frauennetzwerk-sh.de](mailto:brigitte.deck@frauennetzwerk-sh.de)

 Frauennetzwerk  
zur Arbeitssituation e.V.

Walkerdamm 1  
24103 Kiel  
Fon 0431 67 88 30  
[kontakt@frauennetzwerk-sh.de](mailto:kontakt@frauennetzwerk-sh.de)  
[www.frauennetzwerk-sh.de](http://www.frauennetzwerk-sh.de)

**KOMPÄDENZ POTENZIAL**  
Leuphana Universität Lüneburg  
Universitätsallee 1  
21335 Lüneburg  
[kompaedenz@leuphana.de](mailto:kompaedenz@leuphana.de)



**LEUPHANA**  
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

## PRAXISPROJEKT

# ALTERSARMUT VON FRAUEN WIRKSAM ENTGEGENWIRKEN

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

#### 1. Schritt:

Ist – Analyse anhand von  
Mitarbeiter\*innendaten

#### 2. Schritt:

Gastvortrag zum Thema  
„Altersarmut bei Frauen“ mit  
Interessenabfrage zur  
weiteren Vertiefung

#### 3. Schritt:

Auswertung der  
Veranstaltung

#### 4. Schritt:

Aufklärungsarbeit über das  
Thema in verwaltungs-  
internen Personalgremien

#### 5. Schritt:

Personalmaßnahmen  
mitentwickeln, die  
Altersarmut bei Frauen sowie  
anderen geschlechts-  
spezifischen  
Ungleichheitsfaktoren  
entgegenwirken können



### PROJEKTbeschreibung

Mehr als die Hälfte der Frauen in der Kreisverwaltung Stormarn, wie sehr häufig im öffentlichen Dienst, arbeiten in Teilzeit. Dementsprechend ist der Lohn bei fast 50 Prozent der Frauen reduziert und das wirkt sich sowohl auf die Lohnverteilung als auch auf die Renten- und Pensionsansprüche aus, denn der Umfang der Arbeitszeit ist ein wichtiger ungleichheitsrelevanter Faktor.

Das Praxisprojekt „Altersarmut bei Frauen wirksam entgegenwirken“ soll Frauen für das Thema Altersarmut sensibilisieren und langfristig personalpolitisch als Inhalt lebensphasenorientierter Personalpolitik erkannt werden. Damit kann im öffentlichen Dienst geschlechtsspezifischer sozialer Ungleichheit entgegengewirkt werden.

DR. SOPHIE OLBRICH  
Gleichstellungsbeauftragte Kreis  
Stormarn  
Mommensenstr. 13  
23843 Bad Oldelsoe

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



## PRAXISPROJEKT

# PERSONALFLUKTUATION STOPPEN DURCH DIVERSITÄT?!

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

#### Strukturqualität:

- Erfahrungswissen/  
informelles Wissen durch  
Tandembildung erhalten
- Teamgrößen von sieben bis  
neun Personen
- gemischte Teams: z.B.  
Alter, Herkunft, Geschlecht
- Ressourcenorientierte Fort-  
/Weiterbildungen
- Möglichkeiten für  
Heimarbeit schaffen

#### Kommunikation:

- kurze / fachliche  
Entscheidungswege
- Einheitlichkeit durch  
Dienstanweisungen
- Fähigkeiten zur  
interkulturellen  
Kommunikation

#### Partizipation:

- Rahmen für kreatives  
Arbeiten im Team schaffen
- Budgetierungsverant-  
wortung

### PROJEKTbeschreibung

Die Kernaufgabe des Allgemeinen Sozialdienstes (ASD) besteht aus den Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten und dem staatlichen Wächteramt.

Die Arbeitsbelastung im ASD ist bestimmt durch die Kapazitätsressourcen und das schnelle Einschätzen von Situationen, sowie dem passgenauem Anbieten von Hilfestrategien.

Zielsetzung des Projektes ist es, die **Personalzufriedenheit** zu beleuchten.

Erarbeitet wurde das Projekt in folgenden Teilschritten:

1. Der **Ist – Stand** ist durch eine diversityorientierte Mitarbeitenden-Befragung ermittelt.
2. Die **Problemanalyse** ist anhand der Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung erstellt.
3. Ein **Soll – Zustand** ist durch einen Mitarbeitenden-Workshop erarbeitet.
4. Eine **Umsetzungsplanung** wird auf der Leitungsebene diskutiert.
5. Die **Umsetzungsentscheidung** wird ins Team zurückgegeben.
6. Eine **Erfolgskontrolle** wird für die Zukunft geplant.

Hohe Fluktuationszahlen machen deutlich, dass die Tätigkeit im ASD Belastungsgrenzen überschreitet. Sowohl die ressourcenübergreifende Zusammenarbeit im Team als auch das Erkennen der Bedürfnisse der Klienten könnte durch Diversität erhöht werden. Die damit verbundene Steigerung der Personalzufriedenheit wirkt der Fluktuation entgegen.

CORNELIA WILKE

Dipl. Sozpäd./ Sozarb.\*in (FH)  
Oedemer Weg 12  
21335 Lüneburg

### KOMPÄDENZ POTENZIAL

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



## PRAXISPROJEKT

# DIVERSITYSENSIBLE PERSONALBINDUNG



KARIN GOTTWALD  
 » K.Gottwald@gmx.de

### PROJEKTbeschreibung

Die Idee des Praxisprojektes ist es die Mitarbeiterinnen der Frauen- und Mädchenberatungsstelle sowie des Frauenhauses, langfristig an die Einrichtung zu binden. Weitere Ziele sind die Mitarbeiterinnenzufriedenheit zu erhöhen, eine geringe Fluktuation zu schaffen und ein wertschätzendes Miteinander zu erreichen.

Mit Hilfe von leitfadengestützten Interviews habe ich die Bedarfe und Anregungen der Mitarbeiterinnen erfasst und ausgewertet. In der Befragung wurde der Blick sowohl auf die Mitarbeitende in einer Übergangssituation, als auch auf diejenigen, die im Team verbleiben gerichtet.

Erfragt wurden:

- Welche Bedarfe ergeben sich zu einer z.B. bevorstehenden Elternzeit?
- Was würde sich die Mitarbeiterin von ihrer Führungskraft und ihrem Team wünschen?
- Welche Maßnahmen seitens des Arbeitgebers, würde eine Rückkehr erleichtern?

Ziel war und ist es, die Mitarbeiterinnen in Entwicklungen einzubinden.

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

Ein Ergebnis der Befragung war, dass bei den Mitarbeiterinnen die Elternzeit als eine der wichtigsten Übergangssituationen wahrgenommen wird. Aufgrund dieser Erkenntnis entwickelte ich eine Checkliste für die Elternzeit.

Inhalte sind:

- Elternzeitgespräch
- Kontakt halten
- Informationsweitergabe
- Aufgabenverteilung
- Vertretung
- Rückkehrgespräch
- Einarbeitung

### KOMPÄDENZ POTENZIAL

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



## PRAXISPROJEKT

# DIVERSITYSENSIBLE TEAMENTWICKLUNG

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

Diversität meint mehr als „Herkunft“. Dem trägt die Teamentwicklung Rechnung. Auch Alter, Lebensphase, Motivation, Gesundheitszustand, sozioökonomischer Status, Erfahrungen im Verkauf u.a. finden Berücksichtigung.

Wichtigste Prozessbausteine

- Regelmäßige und strukturierte Teambesprechungen
- Regelmäßige Teamaktivitäten außerhalb des Arbeitskontextes (Teambuilding)
- Konzept zur Begleitung von Transitionen
- Qualifizierungsangebote für EA (fachliche, inhaltliche & persönliche Kompetenzentwicklung)
- Einarbeitungskonzept für neue EA
- Qualifizierungskonzept für die Koordinatorin
- Anpassung des bestehenden QMs



### PROJEKTbeschreibung

Das Praxisprojekt zielt auf die Entwicklung einer nachhaltigen Strategie zur Förderung einer wertschätzenden Teamkultur, welche die gegebene Vielfalt der Mitarbeiter\*innenschaft nutzt. Dies soll durch einen partizipativ erarbeiteten Maßnahmenplan berücksichtigt, gefördert und erreicht werden.

Methodische Vorgehensweisen:

- Quantitative und qualitative Analyse der Verschiedenheiten im Team
- Gruppendiskussionen und Einzelinterviews
- Abgleich der Ergebnisse mit aktuellen Studien

Der kinderkrAm Laden ist ein von Ehrenamtlichen (EA) betriebener Second-Hand-Laden mit Stehcafé. Das sozialraumorientierte und generationenübergreifende Projekt besteht seit Anfang diesen Jahres. Klientinnen des SkF erhalten Berechtigungskarten für kostenlose Einkäufe. Gewinne werden unter Beteiligung des Teams an Projekte des Trägers gespendet.

LUZIA BEER

» [l.beer@skf-muenchen.de](mailto:l.beer@skf-muenchen.de)

Sozialdienst kath. Frauen  
München e.V.

Dachauer Str. 48  
80335 München

» <https://www.skf-muenchen.de/>  
[info@skf-muenchen.de](mailto:info@skf-muenchen.de)



### KOMPÄDENZ POTENZIAL

Leuphana Universität Lüneburg  
Universitätsallee 1  
21335 Lüneburg  
[kompaezenz@leuphana.de](mailto:kompaezenz@leuphana.de)



**LEUPHANA**  
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

## PRAXISPROJEKT

# DIE, DER, DAS – WIESO, WESHALB, WARUM?

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

Wir wissen:

**Sprache** prägt

- unser Denken
- unsere Wahrnehmung
- unsere Wertvorstellungen und bildet gesellschaftliche Strukturen ab.

**Sprache schafft  
Wirklichkeit!**

Geplant bzw. bereits durchgeführt (u.a.):

- Leitfaden für Fachkräfte der Offenen Kinder- und Jugendarbeit
- Thematischer Input in verschiedenen Arbeitskreisen
- Vertiefende (kreative) Workshops mit Besucherinnen des Mädchentreffs

Das Projekt ist ein Prozess ohne Abschluss, denn **Sprache lebt!**



### PROJEKTbeschreibung

Das Mädchenzentrum des LOBBY FÜR MÄDCHEN e.V. besteht zurzeit aus vier Bereichen

- Mädchentreff als Freizeit - und Bildungsangebot
- Mädchenberatung für alle Krisen und Konfliktsituationen
- Mädchen(aus)bildungsinitiative M(a)BI zum Thema berufliche Orientierung
- Aufsuchende Mädchenarbeit mit Mädchen aus Flüchtlings- und Zuwanderungsfamilien und unbegleiteten Minderjährigen

Der niedrigschwellige, freiwillige und geschlechtsspezifische Zugang gehört ebenso zum Konzept aller Bereiche im Mädchenzentrum wie die kontinuierliche, kultursensible und zuverlässige pädagogische Beziehungsarbeit.

**Gender- und diversitygerechte Sprache** ist dabei für die Mitarbeiterinnen der LOBBY FÜR MÄDCHEN eine Selbstverständlichkeit. Wir möchten als Vorbilder fungieren und die Mädchen und jungen Frauen und auch andere Fachkräfte dazu motivieren, ihre eigenen Sprachgewohnheiten **diskriminierungsfrei** zu gestalten.

STEFFI GILLES

LOBBY FÜR MÄDCHEN E.V.  
Mädchenzentrum  
Buchheimer Straße 56  
51063 Köln  
» [www.maedchenzentrum-koeln.de](http://www.maedchenzentrum-koeln.de)

**LOBBY** für  
**Mädchen**  
gemeinnützig und mildtätig e.V.

### KOMPÄDENZ POTENZIAL

Leuphana Universität Lüneburg  
Universitätsallee 1  
21335 Lüneburg  
[kompaedenz@leuphana.de](mailto:kompaedenz@leuphana.de)



## PRAXISPROJEKT

# DIVERSITYORIENTIERTE INFORMATIONSTEILHABE

### WESENTLICHE ERGEBNISSE

Die Projektgruppe erarbeitete bereits:

- Welche Informationen für alle Mitarbeitenden zugänglich sein müssen
- Welche Mitarbeiter\*innen bei der Informationsteilnahme benachteiligt sind
- Welche Informationswege aktuell vorhanden sind

Die Projektgruppe erarbeitet zukünftig:

- Welche Vor- und Nachteile die bestehenden Kommunikationswege mit sich bringen
- Welche diversityorientierten Verbesserungsmöglichkeiten umgesetzt werden können
- Welche zusätzlichen Informationswege eingerichtet werden, um gleichberechtigte Zugänge zu schaffen



### PROJEKTbeschreibung

Innerhalb eines dezentral über den gesamten Landkreis aufgestellten Vereins, ist es besonders schwierig allen Mitarbeiter\*innen gleichberechtigt den Zugang zu Informationen zu ermöglichen.

Gleichberechtigte Informationsteilnahme ist jedoch Grundvoraussetzung für Beteiligungsmöglichkeiten aller Mitarbeitenden. Sie trägt zur Mitarbeiter\*innen-Bindung bei.

Aufgrund dessen wurde eine Projektgruppe gebildet, welche sich mit den Einflussfaktoren der Teilnahme an Informationen auseinandersetzt. Außerdem regt sie Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen in diesem Zusammenhang an. Die Gruppe begleitet und unterstützt die Umsetzung der entwickelten Maßnahmen.

ANNE KÖNIG

RESO-FABRIK E.V.  
Neulander Weg 15  
21423 Winsen (Luhe)

resofabrik<sup>e.v.</sup>

### KOMPÄDENZ POTENZIAL

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

# ZERTIFIKATSKURS FÜR FRAUEN „GESTÄRKT IN FÜHRUNG GEHEN“

## ZIELSETZUNG

Durch den Zertifikatskurs werden gezielt Frauen für Führungspositionen in der Sozialen Arbeit qualifiziert (Entwicklung bzw. Stärkung von Führungskompetenzen) und in ihren Karrierewegen unterstützt. Die Absolventinnen sollen in der Lage sein, aktuelle Herausforderungen, Konzepte und Aufgaben des Personalmanagements in Zusammenhang mit dem zunehmenden Organisationswandel in der Sozialwirtschaft zu bringen. Zudem sollen sie den Umgang mit Gender und Diversity als Führungsaufgabe sowie als Instrument zur Organisationsentwicklung begreifen.

## ZIELGRUPPE

Zur Zielgruppe gehören beruflich qualifizierte Frauen mit einem ersten Studienabschluss in den Bereichen der Sozialen Arbeit, den Gesundheits- oder Sozialwissenschaften mit oder ohne Führungserfahrung und Wunsch zur akademischen (Weiter-)Qualifizierung.



## INHALTE UND ZEITLICHE STRUKTUR

- Auseinandersetzung mit Führungsaufgaben und -stilen, Methoden des Gender Mainstreaming, Organisationskulturen, Organisationsgestaltung sowie Personalangelegenheiten (insbesondere Personalentwicklung)
- Vermittlung von Fachwissen und methodischem Handwerkszeug, Selbstreflexion, Potenzial- und Zielanalyse, interaktive Übungen, kollegiale Beratung, Vorträge, Filme, Gruppenarbeiten, E-Learning
- Praxisprojekt als hochschuläquivalente Prüfungsleistung
- Kursumfang: 300 Std. (Präsenz- und Selbstlernzeiten)
- Seminare sind berufsbegleitend organisiert

BILDUNGSWOCHE Juni	GENDER MAINSTREAMING & DIVERSITY MANAGEMENT ALS FÜHRUNGSAUFGABEN
1. KURSWOCHENENDE September	FÜHRUNGSKULTUREN UND -THEORIEN & MANAGEMENT IN ORGANISATIONEN DER SOZIALEN ARBEIT
2. KURSWOCHENENDE Oktober	PERSONALAUSWAHL, -BINDUNG UND -ENTWICKLUNG
3. KURSWOCHENENDE November	THEORIE-PRAXIS-TRANSFER

## BESONDERHEITEN

- Kurskonzeption basiert auf Ergebnissen einer Bedarfserhebung und ist dadurch ein aktuelles und zielgruppen-gerechtes Bildungsformat für die Sozialwirtschaft
- Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten auf allen Ebenen (z.B. Konzeption, Organisation, Sprache, Methoden, Inhalte, Sensibilisierung im Kurs, Praxisprojekt)
- Praxisprojekt zur Theorie-Praxis-Verzahnung
- Förderung von Austausch und Vernetzung der Teilnehmerinnen untereinander wie auch mit erfahrenen Dozentinnen, weiblichen Führungskräften und Personalerinnen
- Anrechenbarkeit des Zertifikats auf weiterbildenden Master-Studiengang „Sozialmanagement“ (10 CP)
- Kooperation Hochschule & Erwachsenenbildungsträger

## KOOPERATIONS-PARTNER/INNEN



- Bildungs- und Tagungszentrum Ostheide (BTO) Barendorf
- weiterbildender Master-Studiengang „Sozialmanagement“ der Leuphana Universität Lüneburg
- Leuphana Professional School

## AKTUELLER STAND

- Weiterentwicklung des Kurses anhand der Evaluationsergebnisse und Erfahrungen der ersten Erprobung (2017)
- Kursorganisation (z.B. Absprachen mit Dozierenden und BTO)
- Öffentlichkeitsarbeit, insb. Teilnehmerinnenakquise

## AUSBLICK



- zweite Durchführung des Kurses 2019 in Barendorf
- Entstehung von Chancen für Frauen und „lernende Organisationen“
- Evaluationen
- Ziel: Verstetigung



# KOMPÄDENZ POTENZIAL

**POTENZIALE IN DER SOZIALWIRTSCHAFT ERKENNEN, FÖRDERN, NUTZEN – ZUGÄNGE ZU AKADEMISCHER WEITERBILDUNG UND ZUM STUDIUM IM SINNE VON GENDER MAINSTREAMING UND DIVERSITY ERLEICHTERN**

## ZIELSETZUNG

Im Rahmen dieses Projektes wurden diverse akademische Bildungsangebote (weiter)entwickelt und erprobt. Dadurch wurden Einstiege in akademische Weiterbildung erleichtert und *Bildungsketten* nach dem Motto *Anschlüsse statt Abschlüsse* ermöglicht. Ziel war es, kürzere Weiterbildungsformen wie Zertifikate und Fortbildungen zu konzipieren und, überwiegend in Kooperation mit der Erwachsenenbildung, zu erproben und zu evaluieren. Diese sind auf bestehende umfangreichere Formate (Bachelor, Master) anrechenbar. Damit wurde auf Bedarfe der Sozialwirtschaft reagiert und der Transfer akademischen Wissens in die Praxis erhöht. Ein bedarfsgerechter Studierenden-Support und digitale Lernformen für die beruflich Qualifizierten flankierten diese Angebote.

## ZIELGRUPPEN

- pädagogische Fachkräfte
- Personen mit Sorge- und Pflegeverpflichtungen
- Studienabbrecher/innen
- Personen mit Migrationsgeschichte
- Personen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung
- Weitere beruflich qualifizierte Zielgruppen



## ÖFFNUNG VON HOCHSCHULE UNTER ANDEREM DURCH:

- Berufsbegleitende *Bildungsketten* von der Kurzfortbildung bis zum Master bei jeweiliger Anrechnung von Vorleistungen.
- Ausbau regionaler Angebote zu akademischer Weiterbildung.
- Gender- und diversitybewusste Kurskonzeption und Lehre um Zugänge zu erleichtern, mögliche Hürden abzubauen und die Teilnehmendenheterogenität zu erhöhen.
- sowie Ausbau digitaler Unterstützungsangebote und Schaffung niedrigschwelliger Zugänge zu digitalen Lernangeboten.
- Praxisnahe und -relevante Fort- und Weiterbildungen.

WEITERENTWICKLUNG EINES BESTEHENDEN B.A.-STUDIENGANGS *SOZIALE ARBEIT FÜR ERZIEHERINNEN UND ERZIEHER* UND EINES BESTEHENDEN MASTER-STUDIENGANGS *SOZIALMANAGEMENT*

- Analyse des bestehenden Angebots in Bezug auf Inhalte, Beratung und Unterstützungsmaßnahmen.
- Befragung von Studierenden, Lehrenden und Studiengangverantwortlichen zu Heterogenitätsdimensionen und Unterstützungsbedarfen unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Dimensionen.
- Begleitung der Maßnahmenarbeit und -umsetzung und des Ausbaus bedarfsgerechter Unterstützungsangebote in den Studiengängen.
- Erweiterung von Anrechnungsmöglichkeiten und -informationen.

ZERTIFIKATSKURS *GESTÄRKT IN FÜHRUNG GEHEN – FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN I. D. SOZIALEN ARBEIT*

- Halbjähriger Kurs für Frauen, anrechenbar auf den Master *Sozialmanagement* (10CP).
- Themen: Gender&Diversity als Führungskompetenz, Personalmanagement, Personalführung u.a.
- Praxisprojekt als Transferaufgabe.

ZERTIFIKATSKURSE *HANDLUNGS-KOMPETENZEN FÜR DIE SOZIALE ARBEIT*

- Zwei Kurse zu praxisrelevanten Themen, z.B. Work-Life-Learn-Balance, Moderation, Kommunikation und Konflikte in Teams, Projektmanagement u.a.
- Anrechenbar mit jeweils 5CP auf einen berufsbegleitenden BA Soziale Arbeit.

ZUGANGS-WEITERBILDUNG *BRÜCKENKURS ZUM BA SOZIALE ARBEIT FÜR ERZIEHER/INNEN*

- Weiterbildung für beruflich Qualifizierte aus Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit ohne Zugangsberechtigung zum BA *Soziale Arbeit für Erzieherinnen und Erzieher*.
- Anrechnung von 40CP bei Studienzulassung.

KURZFORTBILDUNGEN IN KOOPERATION MIT REGIONALEN PARTNER/INNEN IM LÄNDL. RAUM

- Kurzformate als Einstieg in akad. Weiterbildung.
- Seminare: *Häusliche Gewalt als Thema der Sozialen Arbeit, Bildungs- und Bildungspartnerschaften, Frauen in Führung in der Kita*.
- Durchführung im strukturschwachen Raum.

## KOOPERATIONS-PARTNER/INNEN



- u.a. Vertreter/innen aus
- Sozialwirtschaft,
  - Gewerkschaften,
  - Erwachsenenbildung,
  - Stadt und BBS Cuxhaven,
  - *Leuphana Professional School* und *Institut für Sozialarbeit/Sozialpädagogik*

## BESONDERHEITEN

- Beachtung von Gender- und Diversity-Aspekten als Querschnittsthemen in allen Forschungs- und Entwicklungsphasen sowie bei der Erprobung und Implementierung.
- Intensive Kooperation zwischen Hochschule und Erwachsenenbildungsträgern sowie regionalen Partner/innen im strukturschwachen Raum.
- Theorie-Praxis-Verzahnung als Bestandteil aller Weiterbildungsangebote.
- Teilweise Anerkennung von Bildungsurlaub.

## AUSBLICK



- Verstetigung von Kursen (teilw. in Kooperation mit der Erwachsenenbildung).
- Dauerhafte Implementierung von Maßnahmen in den „Zielstudiengängen“.

## 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](mailto:kompaedenz@leuphana.de)  
» [www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial](http://www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial)