



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG



10 MINUTEN - DIE DEN UNTERSCHIED MACHEN

**„FRAUENDOMÄNE SOZIALWIRTSCHAFT? ÜBER DEN GENDER-GAP IM
SOZIAL- UND GESUNDHEITSSEKTOR“**

ANDREAS EYLERT-SCHWARZ



Gender-Gap und Arbeitsmarktsegregation

- Gender-Gap = „Geschlechterlücke“ oder „Geschlechterkluft“
- Vielfältige Ursachen, z.B. gesellschaftlich, sozialpolitisch, organisatorisch, juristisch, individuell
- In Bezug auf den Arbeitsmarkt
 - Horizontale Arbeitsmarktsegregation = Unterschiede auf derselben Hierarchieebene
 - Vertikale Arbeitsmarktsegregation = Unterschiede zwischen Hierarchieebenen
- Das Gesundheits- und Sozialwesen ist durch einen überdurchschnittlichen Anteil weiblicher Beschäftigter gekennzeichnet. Dieser spiegelt sich jedoch nicht auf den Führungsebenen wider (Holst / Busch / Kröger 2012, S. 78; Brader / Lewerenz 2006, S. 2f.)



Gender Gap im Bereich der Sozialen Arbeit – ein Schlaglicht

Beschäftigte im Bereich
„Kindererziehung und
–betreuung“

- Ca. 5% Männeranteil unter den Fachkräften

Beschäftigte im Bereich
Soziale Arbeit
übergreifend

- Ca. 17% Männeranteil

Leitungskräfte im
Bereich „Erziehung und
Sozialarbeit“

- Ca. 20% Männeranteil

Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016



Je höher die Führungsebene, desto höher der Männeranteil

- z.B. auf oberster Führungsebene im Bereich „Gesundheit, Erziehung und Unterricht“ 46% Frauenanteil bei einem Gesamtanteil von 76% der Beschäftigten (WSI/Hans-Boeckler Stiftung, 2014)
- z.B. auf Bundesebene in einzelnen Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege keine Frau auf Vorstands- oder Referatsleitungsebene (eigene Erhebung Mai 2015)
- Vergleichbare Tendenzen auch auf Landes- und Kreisebene – insb. die kirchlichen Wohlfahrtsorganisationen verdeutlichen einen starken Bedarf an weiblichen Führungskräften sowohl aus der Perspektive von Chancengleichheit als auch wegen des drohenden bzw. vorhandenen Fachkräftemangels (eigene Erhebung Mai/Juni/Juli 2015)



Eine Stellschraube: Qualifizierung, Vernetzung und (be)Stärkung weiblicher Fachkräfte

Entscheidende Faktoren für den Aufstieg weiblicher Fachkräfte in Führungspositionen der Sozialwirtschaft:

- z.B. „private Realität sehen“ (Klärung welche privaten Ziele man hat, welche Unterstützung frau in diesem Bereich erfährt...)
- z.B. „Haltung leben“ (sich dem eigenen Wertefundament bewusst sein und darauf aufbauend die eigene Geschlechtersicht und Leitungshandeln reflektieren)
- z.B. „innere Prozesse verfolgen“ (u.a. durch Vorbilder und Bestärkung von außen)
- z.B. „Können erkennen“ und „Wollen differenzieren“
- z.B. „Stütze und Förderung erleben“

(vgl. Müller, Ursula 2014, S. 209-227)



Zertifikatskurs

„Gestärkt in Führung gehen - Frauen in Führungspositionen in der Sozialen Arbeit“

- Zielgruppe: Weibliche Fachkräfte mit erstem Studienabschluss und Interesse an der Übernahme von Führungsaufgaben
- Themen: Gender Mainstreaming und Diversity-Management als Führungsaufgaben, Führungskulturen, Führungstheorien, Management in Organisationen der Sozialwirtschaft, Personalauswahl, Personalbindung, Personalentwicklung, Kommunikation und Moderation.
- Flankierend: Austausch mit weiblichen Führungskräften als „role models“, individuelles kompetenzorientiertes Coaching, Projektarbeit, kollegiale Beratung, „blended Learning“ und Selbstlernzeiten
- Anrechenbar auf den weiterbildenden Master Sozialmanagement an der Leuphana Universität
- Umfang: 3 Präsenzwochenenden und eine Bildungsurlaubswoche
- Durchführung Juni - Nov. 2017
- Kooperationspartner: Bildungs- und Tagungszentrum Ostheide (HVHS Barendorf)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Leuphana Universität Lüneburg
FuE-Projekt "KomPädenZ Potenzial"
Scharnhorststraße 1, Haus 1
21335 Lüneburg
Tel.:04131/677-2371
E-Mail: eylert@uni.leuphana.de
<http://www.leuphana.de/kompaedenz-potenzial>

Das Team von KomPädenZ Potenzial:



Prof. Dr. Angelika Henschel,
Wissenschaftliche Projektleitung



Andreas Eylert-Schwarz,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter



Dr. Jasmina Crcic,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



Lutz Dollereeder,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter



Simon Rahdes,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter



Viktoria von Prittwitz,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin