

Die Initiative LIFT² -

Qualifizierung und Beratung für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung

Diakonisches Werk
Evangelischer Kirchen
in Mitteldeutschland e.V.

Die soziale Arbeit der evangelischen Kirche
www.diakonie-mitteldeutschland.de



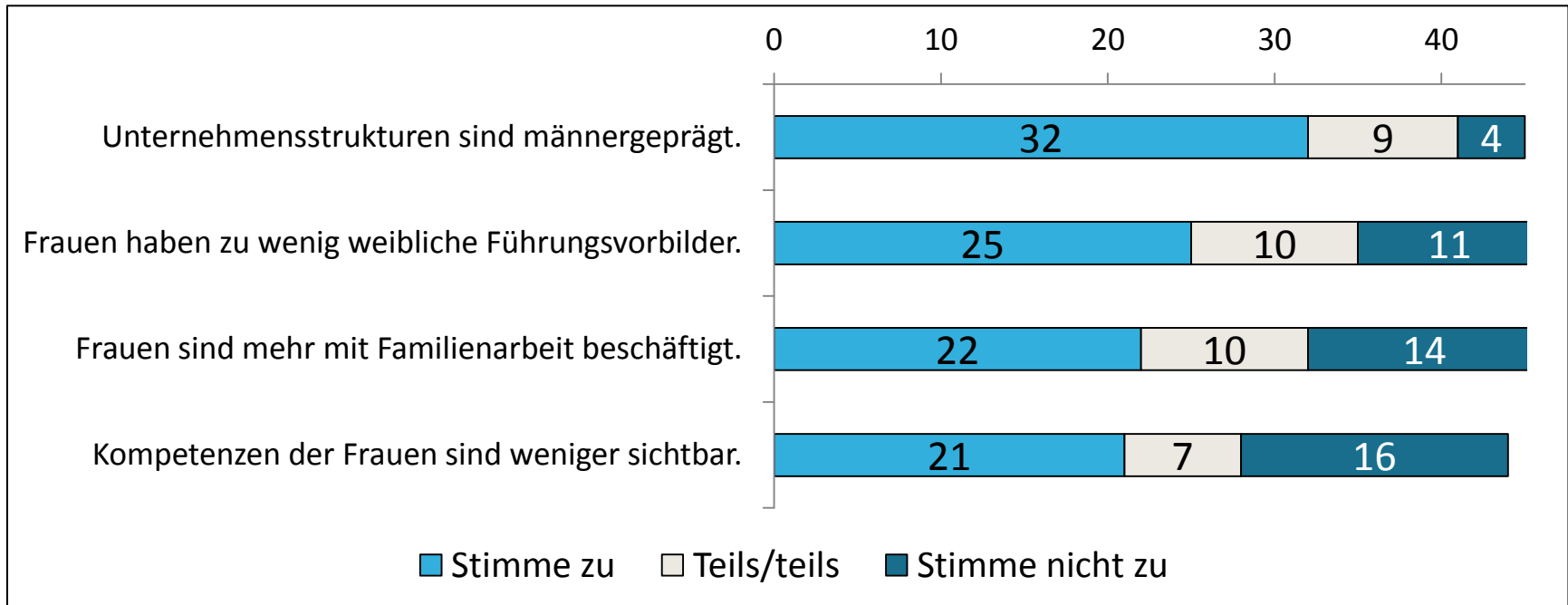
Hintergrund der Initiative LIFT²

Qualifizierung und Beratung für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung

- Typisches Stufenbild der Geschlechterverteilung in Mitgliedseinrichtungen
- zunehmender Fach- und Führungskräftemangel in Mitgliedsorganisationen
- anstehende Generationenwechsel im mittleren und oberen Management der Mitgliedsorganisationen
- aufbauend auf Erfahrungen und Erkenntnissen der Initiative LIFT 2012-2015

Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen im Top-Management aus Sicht der Mitarbeiterinnen

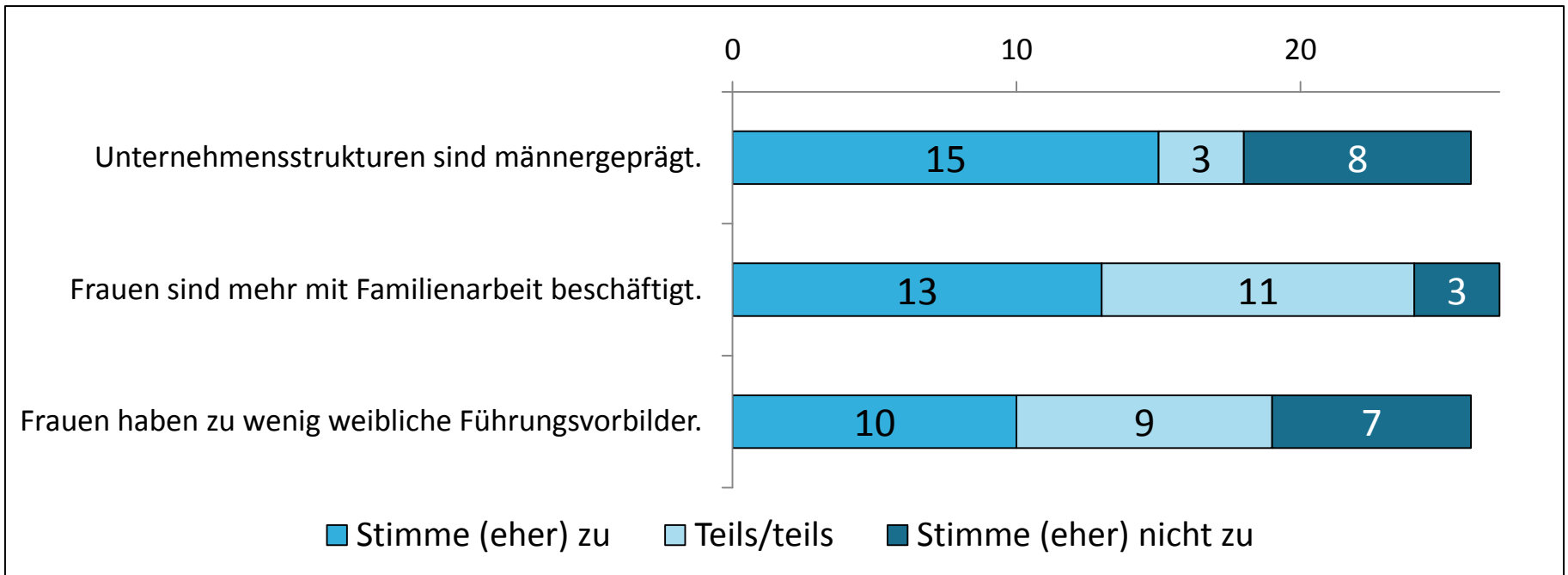
■ Abb. 20: Wo liegen Ihres Erachtens die Gründe für das Ungleichgewicht bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern?



Quelle: ZSH 1. Teilnehmerinnenbefragung LIFT 2013

Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen im Top-Management aus Sicht der Arbeitgeber_innen

■ Abb. 18: Wo liegen Ihres Erachtens die Gründe für das Ungleichgewicht bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern?



Quelle: ZSH-Organisationsbefragung LIFT 2013

Ergebnisse der Evaluation des Vorgängerprojektes

- trotz überdurchschnittlich hohen Frauenanteils unter den Beschäftigten sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert (typisches Stufenmuster: je höher die hierarchische Position, desto geringer der Frauenanteil)
- Frauenkarriereförderung wird in den Organisationen nicht systematisch betrieben
- männlich geprägte Unternehmensstrukturen werden von Teilnehmerinnen und Arbeitgeber_innen als Hauptursache für Unterrepräsentanz gesehen
- Hindernisse, die Frauen auf bisherigem Berufsweg erlebt haben, werden vor allem in Arbeitskontexten verortet
- für erfolgreichere Gestaltung des Lern- und Transfererfolges in den Arbeitsalltag braucht es nach Einschätzung der TN: spezielle Zeitkontingente, Übertragung spezieller Aufgaben, Entwicklung von Maßnahmeplänen zur beruflichen Karriere

Ziele der Initiative LIFT²

Qualifizierung und Beratung für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung

- Impulse für Diskussion und Entwicklung einer wertorientierten Führungs- und geschlechtersensiblen Unternehmenskultur in der Diakonie Mitteldeutschland und ihren Mitgliedsorganisationen
- individuelle Qualifizierung und Förderung von (weiblichen) Führungskräften im mittleren und oberen Management
- Transfer und Verstetigung der Qualifizierungsinhalte in Arbeitskontexte der teilnehmenden Führungskräfte durch Praxisprojekte
- Sensibilisierung und Beratung der beteiligten Einrichtungen zu geschlechtersensibler Führungskräfteentwicklung und karrierefördernden Organisationsstrukturen für Frauen
- Identifizierung und Erprobung neuer Handlungsansätze zur geschlechtersensiblen Personal- und Organisationsentwicklung

Struktur der Initiative LIFT²

Qualifizierung und Beratung für geschlechtersensible Personal- und Organisationsentwicklung

- Laufzeit 3 Jahre
- 4 berufsbegleitende Führungskräftequalifizierungen mit 64 Teilnehmenden
- Aufbau der Qualifizierung:
 - sieben 3tägige Seminarmodule = 21 Tage
 - 6 h individuelles Führungscoaching
 - 8 h kollegiale Fallberatung
 - Praxisprojekt zu geschlechtersensibler Personal- und Organisationsentwicklung
 - 12 h externe Praxisprojektberatung
- Fachgespräche, Tagungen, Netzwerktreffen für teilnehmende Unternehmen zu Themen der geschlechtersensiblen Personal- und Organisationsentwicklung
- externe Evaluation der Unternehmen zu geschlechtersensibler Personal- und Organisationsentwicklung

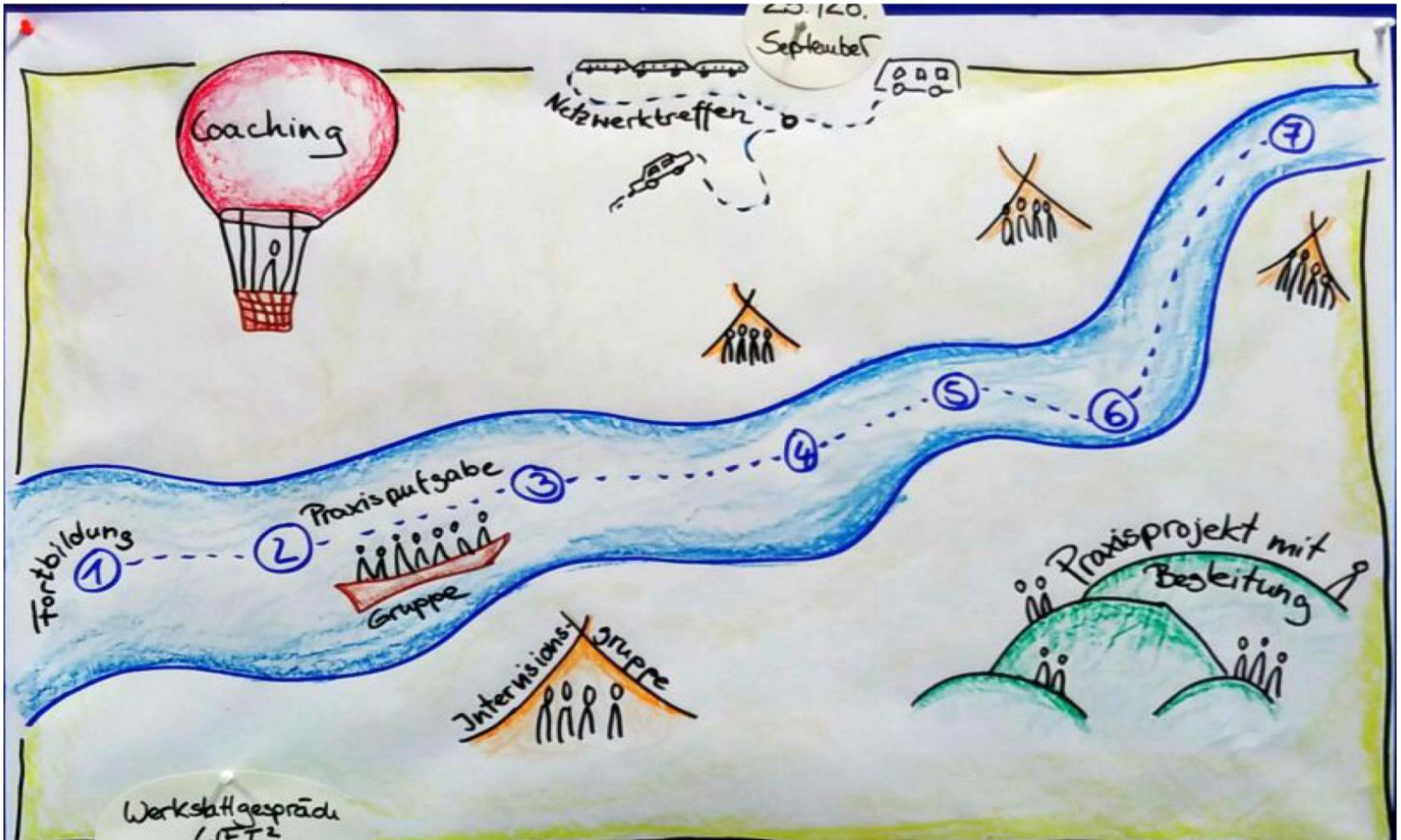
Die Qualifizierung LIFT²



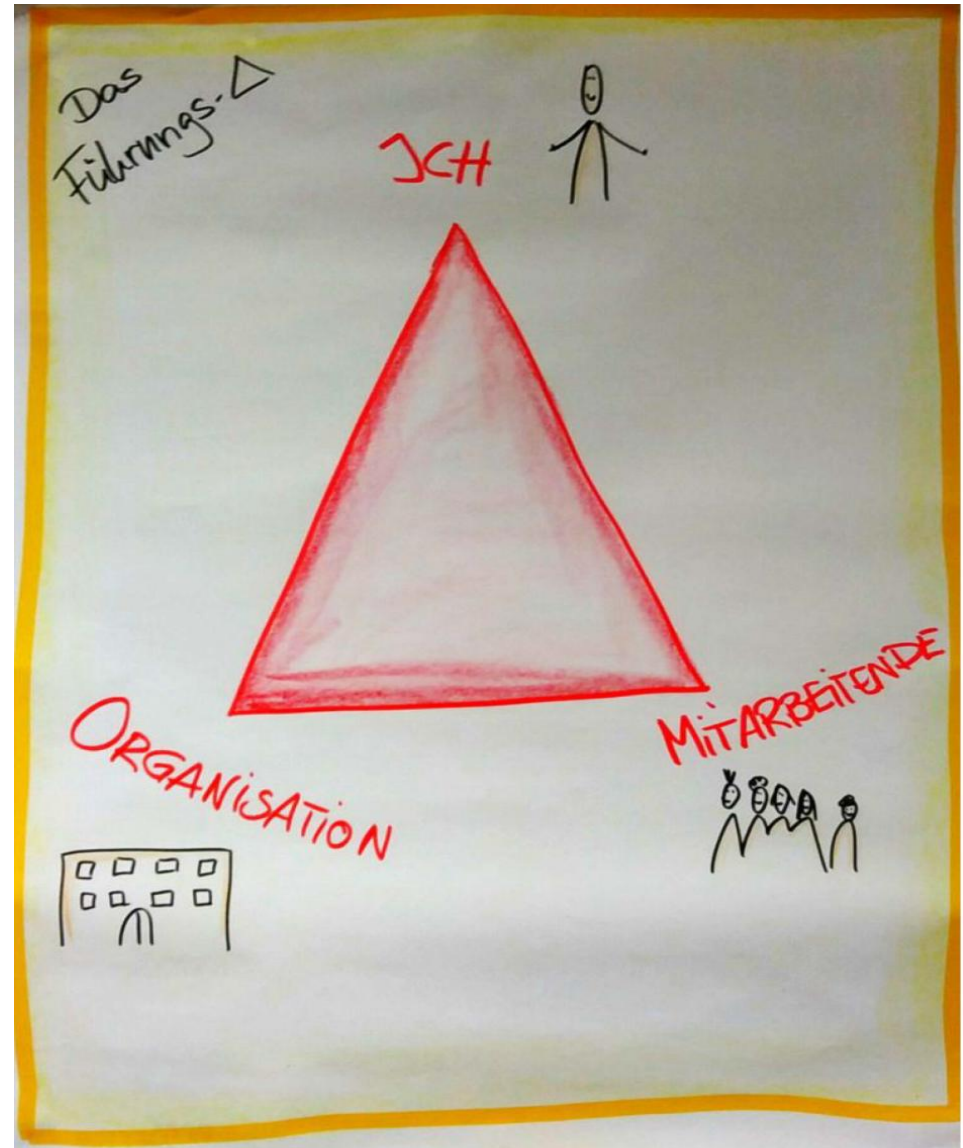
**„Du musst die Veränderung sein, die
du in der Welt sehen willst.“**

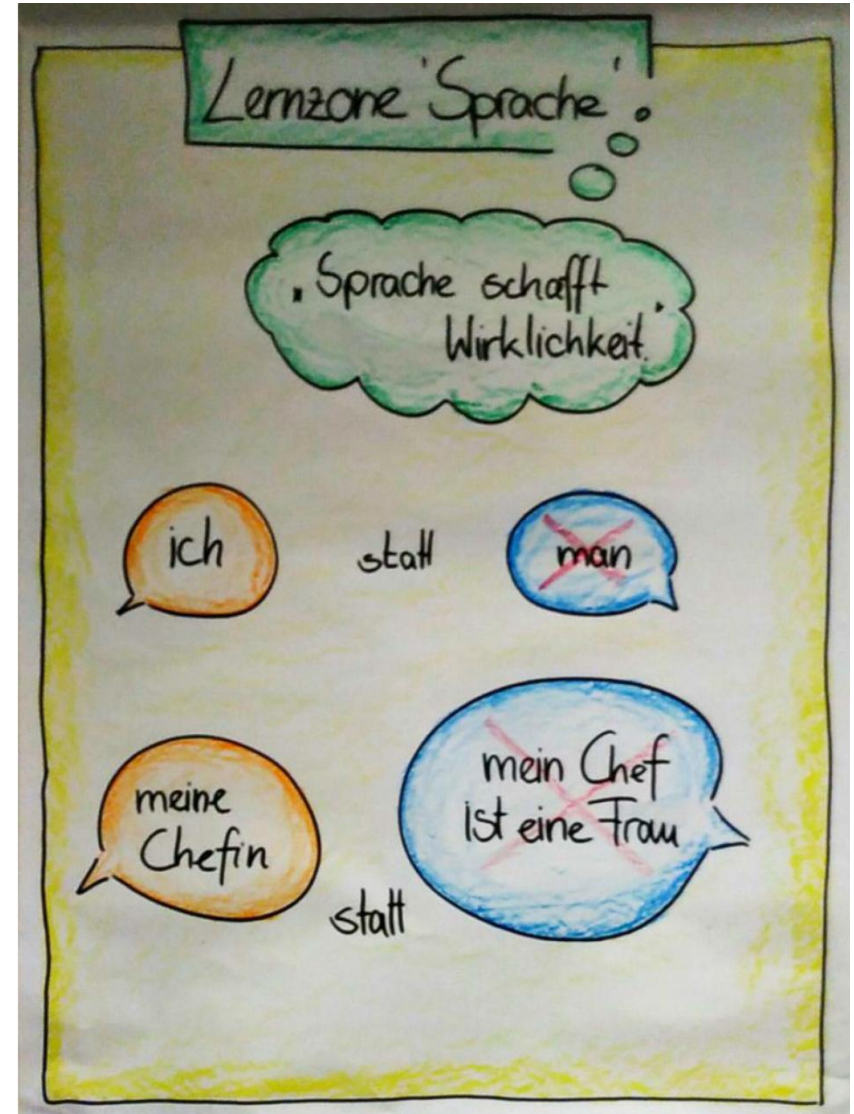
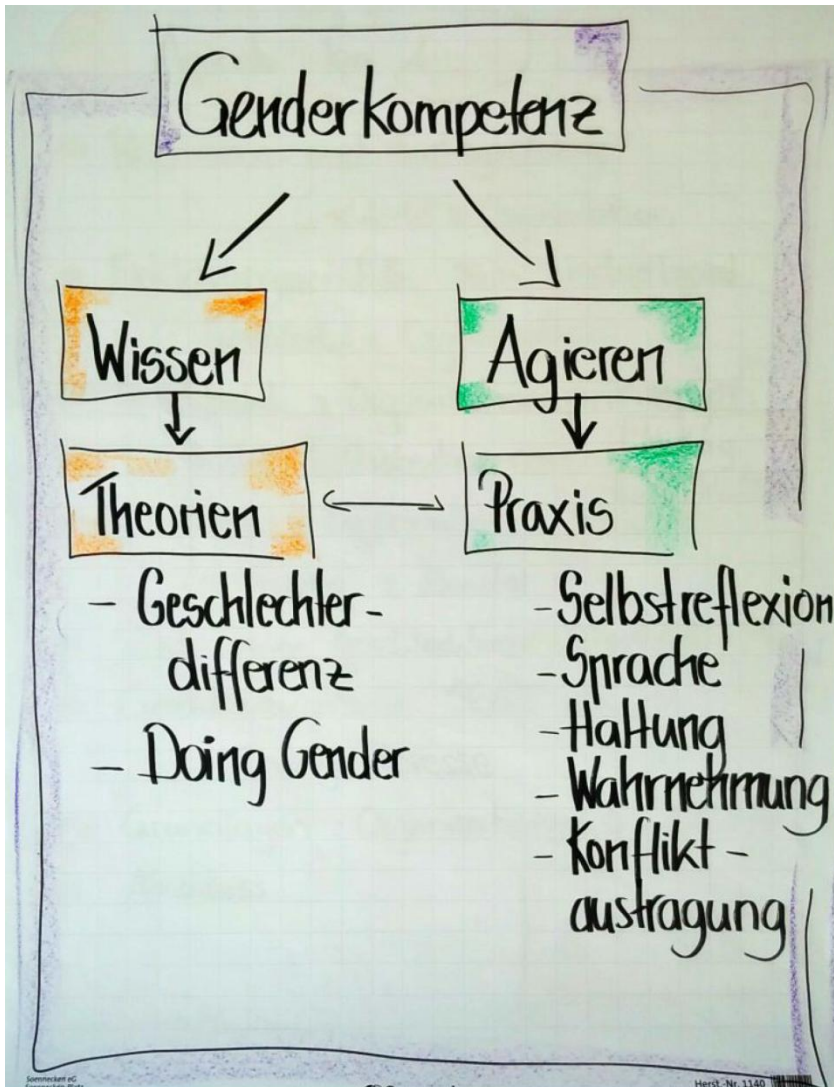
Mahatma Gandhi

Die Lernlandkarte der Qualifizierung LIFT²



Das Führungsdreieck als Grundlage der Qualifizierung

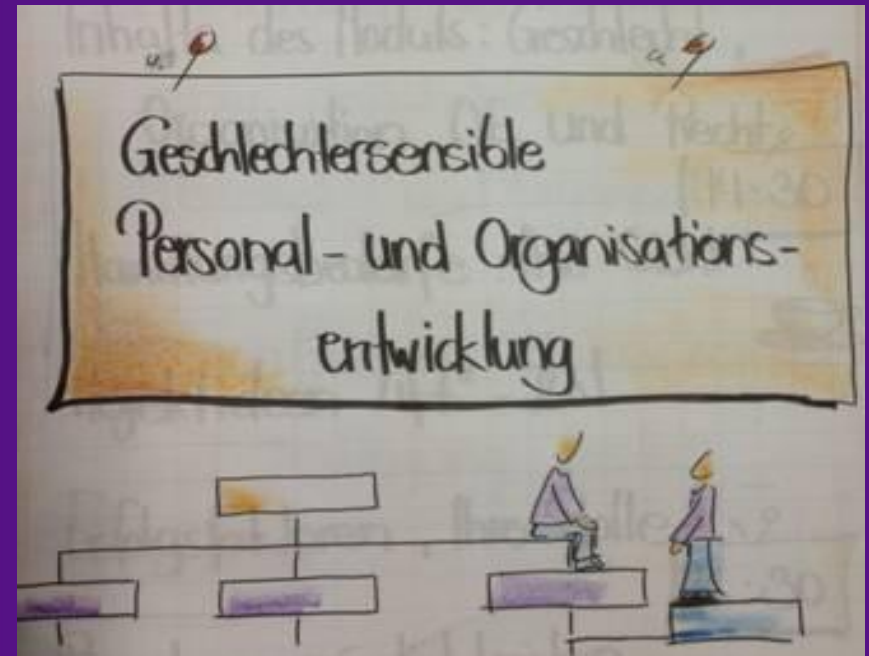




Das Praxisprojekt

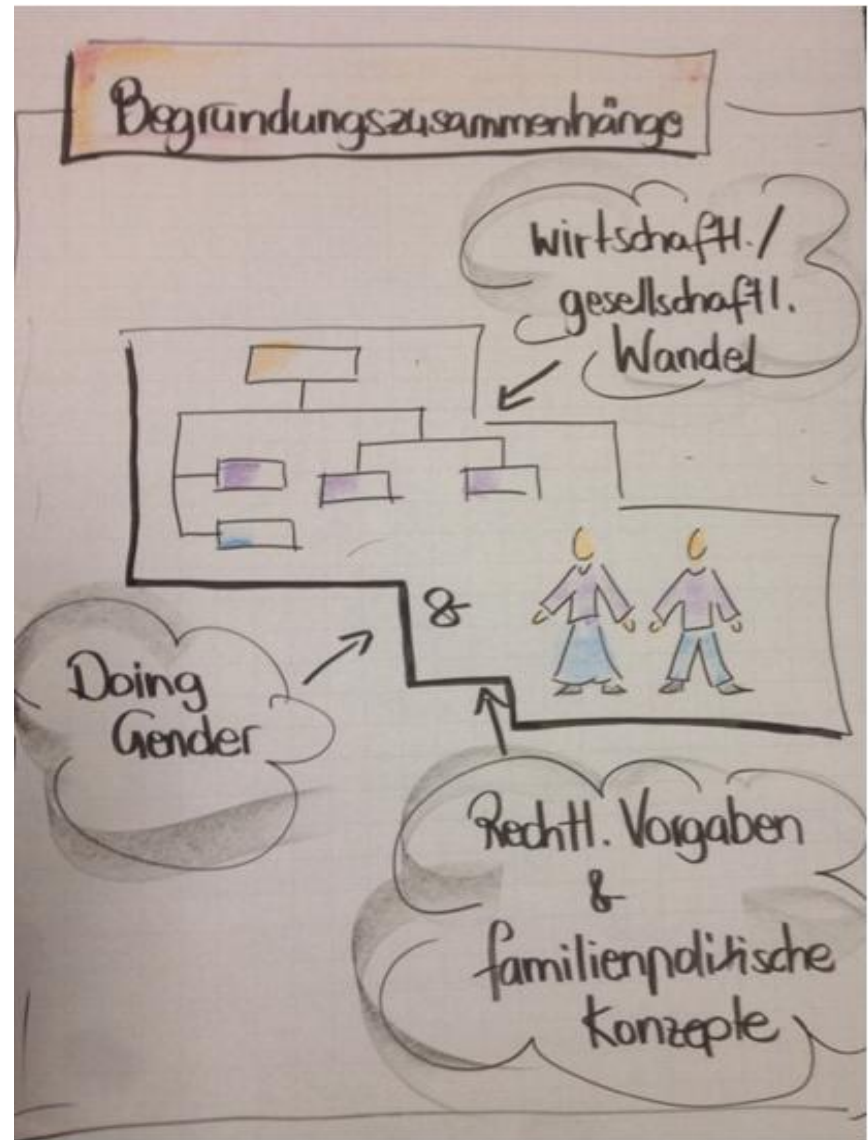
Diakonisches Werk
Evangelischer Kirchen
in Mitteldeutschland e.V.

Die soziale Arbeit der evangelischen Kirche
www.diakonie-mitteldeutschland.de



Begründungs- zusammenhänge

„Welche externen Gründe gibt es, die eigene Organisation auch unter dem Fokus Geschlecht zu betrachten: “



Die AGG-Schulung der kirchlichen Träger



www.agg-schule.de

Erfolgsfaktoren für die Praxisprojekte



Organisationelle Voraussetzung für die Initiierung und Begleitung der Praxisprojekte der Teilnehmer_innen

- Wissen, dass Mitarbeiter_in Praxisprojekt umsetzt
- Unterstützung durch oberste Leitungsebene:
 - Top-down Kommunikation
 - gemeinsame Analyse und Erhebung des Bedarfs
 - gemeinsame Entscheidung für Inhalt des Praxisprojekts
 - Zeitkontingent für Praxisprojekt
- Inhalt des Praxisprojekts liegt im Einflussbereich der MA
- Beteiligung aller inhaltlich betroffenen Mitarbeiter_innen

Handlungsfelder für Praxisprojekte zur geschlechtersensiblen Personal- und Organisationsentwicklung

- Unternehmens- und Führungskultur
- Information & Kommunikation
- Arbeitszeit & Arbeitsorganisation
- Personalentwicklung und -akquise
- Führungskräftenachwuchsförderung
- Gremienbesetzung
- Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen
- Serviceangebote für Familien

**aktuelle
Themenbereiche der
Praxisprojekte
im Rahmen der
Qualifizierung LIFT²**



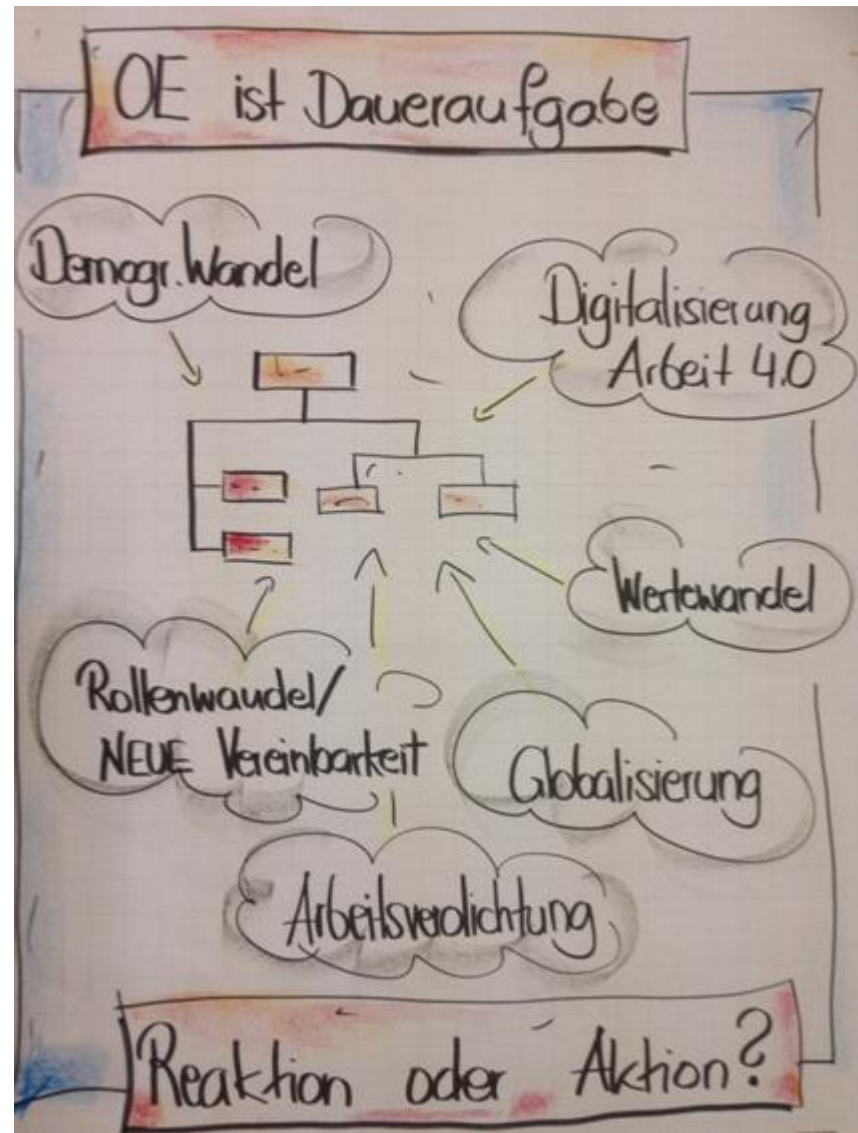
Die Werkstattgespräche LIFT²

Diakonisches Werk
Evangelischer Kirchen
in Mitteldeutschland e.V.

Die soziale Arbeit der evangelischen Kirche
www.diakonie-mitteldeutschland.de

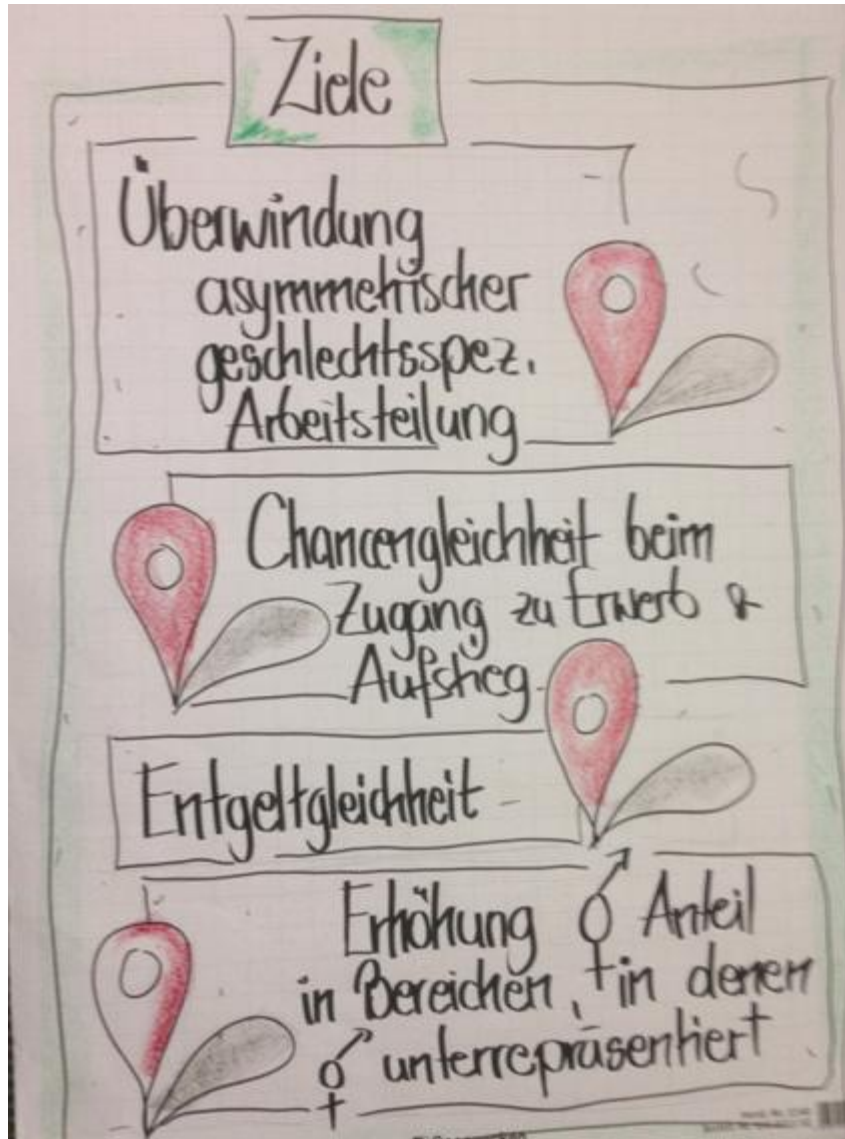


Gute Gründe für Organisationsentwicklung



Voraussetzungen für eine geschlechtersensible Führungs- und Unternehmenskultur

- Heterogenität der Mitarbeiter_innen und Führungskräfte wird als Bereicherung und Wertschöpfungsressource verstanden und kommuniziert
- Beachtung von Vereinbarkeit ist Normalität nicht Ausnahme
- Maßnahmen für Vereinbarkeit sind für Männer wie Frauen zugänglich und von allen akzeptiert
- geschlechtersensibler Umgang mit Sprache



Ziele geschlechtersensibler Personal- und Organisationsentwicklung

Vielen Dank!

Lysan Escher

escher@diakonie-ekm.de

0345 – 122 99 390

Diakonisches Werk
Evangelischer Kirchen
in Mitteldeutschland e.V.

Die soziale Arbeit der evangelischen Kirche
www.diakonie-mitteldeutschland.de

