



FiF – Frauen in Führung

Ein Programm zur Qualifizierung von Frauen in der Sozialwirtschaft



„Es gibt keinen Erfolg ohne Frauen“

(Kurt Tucholsky)

Impressum



Das CJD bietet jährlich 155.000 jungen und erwachsenen Menschen Orientierung und Zukunftschancen. Sie werden von 9.500 hauptamtlichen und vielen ehrenamtlichen Mitarbeitenden an über 150 Standorten gefördert, begleitet und ausgebildet. Grundlage ist das christliche Menschenbild mit der Vision: „Keiner darf verloren gehen!“

Das CJD Waren (Müritz) ist eine Einrichtung im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. (CJD), Teckstraße 23, 73061 Ebersbach, www.cjd.de

Einrichtungsleiterin Frau Kornelia Hennek

Otto Intze Str. 1

17192 Waren (Müritz)

Tel.: 03991 673210

Fax: 03991 673215

cjd.waren@cjd.de

www.cjd-waren.de

Verantwortliche für den redaktionellen Inhalt

Anna Gühler, Sibylle Töllner, Isa Rahn

Schlachthofstr. 4

17166 Teterow

Das Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Die Bilder in dieser Broschüre stammen von Gerd Altmann (Shapes: AllSilhouettes.com).

Codierungsnummer: CJD-12-07-817-6

rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft



Grußworte des geschäftsführenden Vorstands

Unser christlicher Grundsatz lehrt uns: Wir Menschen sind von Gott alle gleich geliebt und vor ihm gleich wertvoll. Egal welchen Geschlechts wir sind – vor Gott sind wir alle gleich.

Frauen und Männer sind auch nach dem Grundgesetz gleichgestellt und sollen die gleichen Chancen im Berufsleben haben. Die Wirklichkeit sieht leider anders aus. Obwohl Mädchen im Durchschnitt die besseren Schulabschlüsse haben und in vielen Studienfächern Frauen mehr als 50 Prozent der AbsolventInnen ausmachen, bleibt ihnen der Weg in die Top-ETagen der deutschen Wirtschaft bisher versperrt. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stagniert weiterhin auf niedrigem Niveau. In Deutschland arbeitet jeder zehnte abhängig beschäftigte Mann in der obersten Führungsebene eines Unternehmens – aber nur jede 25. Frau. Mittlerweile hat die Europäische Kommission reagiert und ein klares Ziel formuliert: Bis 2015 sollen dreißig Prozent und bis 2020 vierzig Prozent Frauen in Führungsgremien börsennotierter Unternehmen beschäftigt sein. Somit wurde ein europäischer Weg für die Förderung von Frauen in Spitzenfunktionen geebnet. Auch wenn ein Ziel der Europäischen Kommission erst einmal nicht bindend für Deutschland ist, muss sich Deutschland als Mitglied der Europäischen Union mit diesem Ziel befassen.

Wir im CJD können und wollen auf Frauen in allen Positionen nicht verzichten. 28 Prozent der Führungskräfte-Positionen im CJD werden aktuell von Frauen ausgefüllt. Dass sich diese Zahl weiter erhöht, ist unser Ziel. Und so kann ich das hier vorgestellte Qualifizierungsprogramm ‚FiF – Frauen in Führung‘ nur unterstützen und wünsche allen Absolventinnen gutes Gelingen und Gottes Segen.

Ihr Pfarrer Hartmut Hühnerbein
CJD Vorstand



„Gender—das bedeutet, nicht stereotyp “die Frauen“ oder auch “die Männer“ in den Blick zu nehmen, sondern Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu berücksichtigen.“
(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Editorial

Gesellschaften befinden sich permanent im Wandel. Veränderungen ergeben sich beispielsweise durch Globalisierung und Migrationsprozesse, Flexibilisierung des Arbeitsmarktes oder durch demographische Entwicklungen. Um diese zahlreichen neuen Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen, bedarf es neuer Ansätze und Blickwinkel. Eine sinnvolle Strategie dazu ist, Frauen in Führungspositionen zu qualifizieren und Gender-Kompetenzen in sozialen Einrichtungen zu etablieren. Angesichts des demografischen Wandels und des anhaltenden Fachkräftemangels können es sich Gesellschaft und Arbeitswelt nicht länger erlauben, auf hochqualifizierte Frauen in Führungsetagen zu verzichten.

Gender-Kompetenz versteht sich als ein Qualitätsmerkmal, das Wissen über gesellschaftlich und sozial geprägte Geschlechterverhältnisse und ihre Auswirkungen umfasst. Sie beinhaltet die Fähigkeit, dieses Wissen mit beruflichem Fachwissen kombinieren zu können und ermöglicht damit einen selbstreflexiven Blick auf das Arbeitsumfeld, die Einrichtung und die eigene Persönlichkeit.

Gender-Mainstreaming bedeutet, dass die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen berücksichtigt wird. Die Analyse von Geschlechterverhältnissen ist damit zentraler Ansatzpunkt von Innovation im Personalmanagement. Die

Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsleben braucht praxisnahes Engagement und umsetzungstarke Initiativen. Angesichts der wachsenden Herausforderungen im sozialen Bereich muss dieser auch als Vorreiter eines neuen Geschlechterverhältnisses fungieren.

Das Projekt *Frauen in Führung* des CJD Waren (Müritz) ist dabei ein wichtiger Wegbereiter. Unsere Strategie zielt darauf ab, Organisationen bezüglich Chancengleichheit zu beraten sowie Frauen in ihren Führungskompetenzen weiter zu qualifizieren. Wir freuen uns darauf, mit Ihnen gemeinsam Ihre Ressourcen und Kapazitäten für erfolgreiche Veränderungen zu nutzen und stehen Ihnen mit fachlicher, organisatorischer Beratung und Expertise zur Seite.



Anna Güthler
Soziologin (M.A.) mit Schwerpunkt
Gender Studies u. VWL
Projektleiterin



Sibylle Töllner
Diplom-Betriebswirtin (VWA)
Projektmitarbeiterin

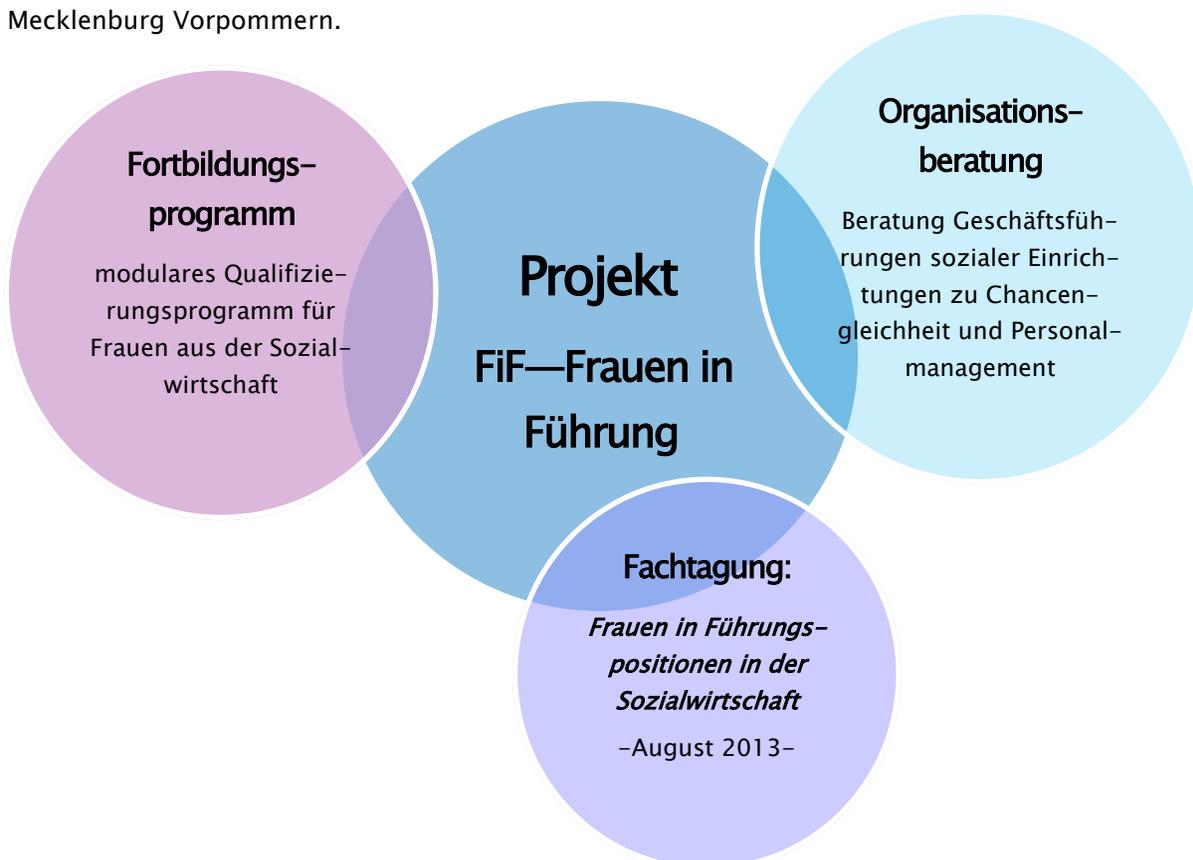


„Ein bisschen etwas von dem, was du dir einbildest, tut dir ganz gut.“
(Marie Loyd)

Das Projekt im Überblick

Das Projekt *FiF—Frauen in Führung* besteht aus drei verschiedenen Elementen:

1. Das Fortbildungsprogramm richtet sich an Frauen aus sozialen Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern und CJD-Einrichtungen deutschlandweit, die sich bezüglich ihrer Führungskompetenzen weiter qualifizieren möchten.
2. Die Organisationsberatung richtet sich an Geschäftsleitungen sozialer Einrichtungen, die ihre Organisation hinsichtlich eines modernen Personalmanagements unter dem Aspekt von Chancengleichheit weiter entwickeln möchten.
3. Die Fachtagung: *Frauen in Führungspositionen in der Sozialwirtschaft* findet im August 2013 statt und richtet sich an alle interessierten Beschäftigten aus sozialen Einrichtungen und MultiplikatorInnen aus Mecklenburg Vorpommern.



Hintergründe

Gleiche Qualifikation– Ungleiche Chancen

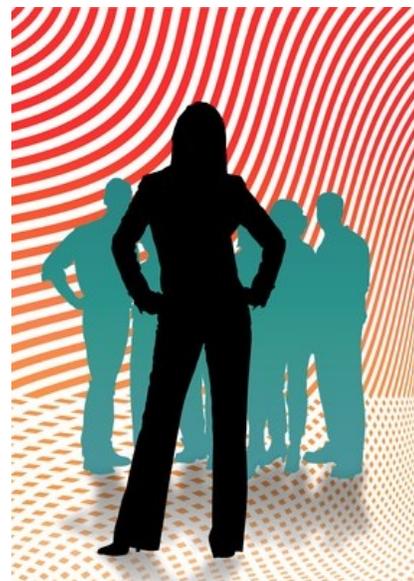
Auch wenn seit einigen Jahren die Thematik Chancengleichheit von Frauen und Männern sowohl in der Politik als auch in der Gesellschaft diskutiert wird und sich auch die Wirtschaft zunehmend dazu bekennt und entsprechende Programme implementiert, sind weiterhin nur wenige Frauen in Führungsetagen anzutreffen.

Dafür gibt es verschiedene Ursachen. Zum einen liegt diese Tatsache an der demografischen Entwicklung sowie an den strukturellen Barrieren, wie der häufig schwer zu realisierenden Vereinbarung von Familie und Beruf.

Zum anderen sind die Gründe bei den Frauen selbst zu finden. Oftmals werden Frauen schon seit der frühen Kindheit in Erziehung und Sozialisation weniger stark zur Ausbildung bestimmter Eigenschaften motiviert, die für die Ausübung von Führungspositionen aber elementar sind.

Als bundesweit agierender Träger mit einem hohen Frauenanteil hat das CJD Waren (Müritz) diesen Hintergrund zum Anlass genommen, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Mit unserem Projekt *Frauen in Führung (FiF)* möchten wir die beruflich-fachlichen sowie die persönlichen Kompetenzen weiblicher Führungskräfte fördern und ausbauen.

Ziel des Programms ist es, Frauen durch Weiterbildung und Qualifikation für ihre beruflichen Handlungen und Entscheidungen mehr Selbstvertrauen, Motivation und konkrete Strategien zu vermitteln.



„Du kannst genau das machen, wovon du glaubst:
Das kann man nicht machen.“
(Eleanor Roosevelt)

Frauen in Führungspositionen

Erfolgreiche Führung im Arbeitsleben ist kein männliches Privileg mehr, Frauen in Führungspositionen zeigen seit langem, dass gute Führung keine Sache des Geschlechts ist. Dennoch verhindern geschlechtliche Stereotypisierungen, dass Frauen ebenso häufig wie Männer in Führungspositionen aufsteigen. Obwohl die Sozialwirtschaft mit einem Mitarbeiterinnenanteil von 80% ein klassisch weiblicher Arbeitssektor ist, besetzen Frauen leitende Positionen zu durchschnittlich 37%. Um dies zu ändern, wollen wir Frauen ermutigen, neue Wege zu gehen. Wir möchten sie unterstützen, ihre Fähigkeiten selbstbewusst einzubringen, um ihre Führungskompetenzen zu stärken und auszubauen.

Der Zugang zu Führungspositionen soll nicht länger eine Frage des Geschlechts, sondern der Persönlichkeit und Qualifikation sein. Von Veränderungen in der Führungskultur profitieren aber nicht nur Frauen. Vergleichsstudien zeigen, dass Unternehmen und Organisationen besser arbeiten und wirtschaften, wenn Leitungspositionen gemischtgeschlechtlich besetzt sind. Unterschiedliche Eigenschaften und Verhaltensweisen sowie eine Vielfalt von Perspektiven – zwischen und innerhalb – von Geschlechtern sind keine Benachteiligung, sondern eine Bereicherung.

Gerade in der Sozialwirtschaft hängt der Erfolg sozialer Einrichtungen von der sensibelsten Einflussgröße, nämlich den Mitarbeitenden ab. Ein kooperatives und gleichberechtigtes Miteinander ist damit Voraussetzung für gute Arbeit.

Unser Projekt „Frauen in Führung“ möchte weibliche Führungskräfte in ihren Führungsaufgaben durch praxisorientierte Wissensvermittlung unterstützen und neue Impulse für den eigenen, persönlichen Führungsstil setzen.

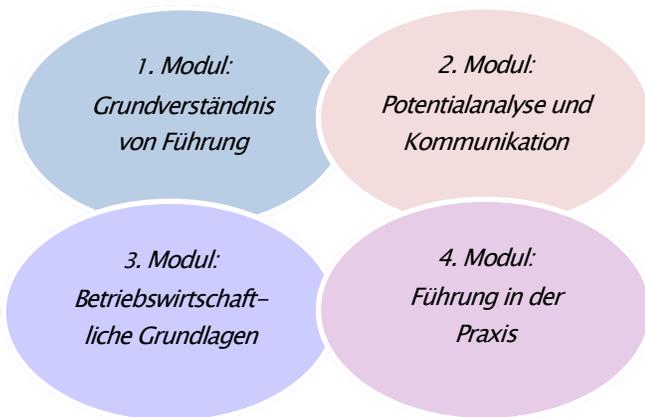
Angesprochen sind weibliche Führungskräfte aus allen Bereichen, die Verantwortung für MitarbeiterInnen tragen oder zukünftig tragen möchten.



Das Fortbildungsprogramm

Das FiF-Programm ist modular angelegt und vermittelt fundiertes Wissen verschiedener Bereiche. Es umfasst vier Präsenzmodule und drei Onlinemodule, die zeitlich aufeinander abgestimmt sind, ein individuelles Coaching à 12 Stunden sowie zwei Lerngruppentreffen zur Vernetzung und zum Austausch.

Erfahrene DozentInnen vermitteln in den vier Präsenzmodulen fachspezifisches Wissen aus folgenden genannten Gebieten:



Modul 1: Grundverständnis von Führung

Dieses Modul liefert einen systematischen Überblick über die wichtigsten Führungstheorien sowie deren Ansätze zur Beschreibung und Erklärung von Führung.

Dazu wird die Bedeutung von Kompetenzen und Verantwortung erläutert. Die Teilnehmerinnen sollen sich hinsichtlich der eigenen Berufspraxis mit ihren Verantwortungsbereichen und den darin notwendigen Führungskompetenzen auseinander setzen.

- ⇒ Führungstheorien und -modelle
- ⇒ Kompetenzen und Verantwortung
- ⇒ Führungsstil, Status und Rolle
- ⇒ Teamführung und Motivation

Die Analyse verschiedener Rollen und Handlungsmuster je nach Kontext und Situation erleichtert einen neuen Blickwinkel auf die eigene Position.

Daraus resultierend können die Teilnehmerinnen Aussagen über ihren eigenen Führungsstil treffen und ihre Stärken erkennen. Unterschiede in den Führungsstilen zwischen Männern und Frauen werden dabei in den Blick genommen, um gegenseitiges Lernen im Team zu ermöglichen, die eigene Position zu reflektieren und neue Potenziale zu entwickeln. Die Teilnehmerinnen lernen, ihre eigenen Lösungsstrategien zu erarbeiten und diese in ihren Berufsalltag zu transferieren. Darüber hinaus wird den Frauen vorgestellt, wie sich Team- und Projektarbeit optimal gestalten lassen. Anhand zahlreicher Beispiele aus der Praxis werden Wege guter Teamführung aufgezeigt und demonstriert, wie MitarbeiterInnen nachhaltig zu motivieren sind.



„Auf dem neuen Pfad, gebahnt werden muss, werden Frauen dort zu fördern sein, wo sie bisher zu kurz gekommen sind.“
(Björn Engholm)

Modul 2: Potentialanalyse und Kommunikation

Um eigene Fähigkeiten und verborgene Talente herauszufinden und sich selbst auf die Spur zu kommen wird in diesem Modul die sogenannte Potenzialanalyse eingesetzt. Ziel dieser Analyse ist es, ein Bild der individuellen Persönlichkeit und Qualifizierungsmerkmale zu erstellen. Mit Unterstützung eines fachkundigen Coaches können so berufliche Potenziale ermittelt werden. Anhand herausgestellter Persönlichkeitseigenschaften und individueller Stärken können die Teilnehmerinnen ein tieferes Verständnis für sich selbst entwickeln und so die Richtung ihrer zukünftigen Laufbahn bestimmen. Der richtige Arbeitsplatz und adäquate Arbeitsaufgaben tragen zu ihrem positiven Selbstwertgefühl und damit zur gesamten Lebensqualität bei.

Sich erfolgreich zu positionieren und damit auch in männerdominierten Bereichen wahr- und ernst genommen zu werden, ist Hauptanliegen dieses Moduls. Psychologisches und gesellschaftliches Wissen soll die Grundlage für das Arbeiten in diesem Modul bilden. Dabei spielt das Kennenlernen von Kommunikationstheorien eine zentrale Rolle. Kommunikation heißt in Beziehung sein, aber was hat Kommunikation mit Führung zu tun? Was sind die Merkmale erfolgreicher Kommunikation und wie können wir unseren individuellen Kommunikationsstil bewusst einsetzen?

- ⇒ Persönlichkeits- und Potentialanalyse (Insights Discovery)
- ⇒ persönliche Stärken, Schwächen, Potentiale
- ⇒ Kommunikation und Führung
- ⇒ persönlicher Kommunikationsstil
- ⇒ Erfolgreiches Konfliktmanagement

Wo liegen die Stärken des eigenen Kommunikationsstils und wie können diese genutzt werden, um einen authentischen Führungsstil zu bewahren? In diesem Kontext soll auch das eigene Konfliktverhalten erkannt und zu reflektiert werden. Ziel ist es, tragfähige Strategien zu entwickeln, die im Alltag für einen konstruktiven Umgang mit den MitarbeiterInnen eingesetzt werden können.



Modul 3: Betriebswirtschaftliche Grundlagen

Durch zahlreiche strukturelle Änderungen im sozialen Sektor, haben Führungskräfte nicht nur fachliche Probleme zu lösen, sondern müssen auch betriebswirtschaftliche Entscheidungen treffen. Das Modul beleuchtet die wesentlichen strategischen und operativen Aspekte der unternehmerischen Organisation. Es greift Themen auf, wie Grundlagen des Personalmanagements und die Basis des Rechnungswesens.

- ⇒ Strategische und operative Geschäftsplanung
- ⇒ Buchführung
 - ⇒ Kosten- und Leistungsrechnung
 - ⇒ Zusammensetzung von Löhnen und Gehältern
 - ⇒ Projektplanung und—Umsetzung
- ⇒ Personalmanagement/ Controlling

Die Teilnehmerinnen erhalten einen systematischen Überblick über die Instrumente des Controllings, das sowohl der Überprüfung als auch der Entwicklung des Unternehmens dient. Anliegen des Moduls ist es, dass die Frauen die für sie relevanten Erkenntnisse in ihrer Einrichtung operativ umsetzen können.



Modul 4: Führung in der Praxis

- ⇒ Praxiswissen Projektmanagement
- ⇒ Lenkung und Steuerung von Projekten
- ⇒ Zeit- und Selbstmanagement
- ⇒ Gesundheitsprävention
- ⇒ Präsentation und Kommunikation
- ⇒ Rhetorik und Körpersprache

Nachdem im Onlinemodul 3 die Grundbegriffe des Projektmanagements eingeführt wurden, beleuchtet dieses Modul die praktischen Fähigkeiten, um einen Arbeitsbereich oder ein Projekt unter Einsatz der persönlichen Führungskompetenzen erfolgreich zu managen. Welche Funktion habe ich als Leitung, wie bringe ich die Komponenten des magischen Dreiecks zwischen Zeit, Kosten und Qualität in Einklang und ein Projekt erfolgreich zum Abschluss? Unter Berücksichtigung der bisher erlernten Inhalte sowie Auseinandersetzungen mit der eigenen Person wird diskutiert, wie ein erfolgreiches Zeit- und Selbstmanagement im Arbeitsalltag aussehen kann, da sich häufig Frauen um Lösungen für die Vereinbarung von Familie und Beruf bemühen müssen. Durch verbesserte Strategien soll erlernt werden, wie die eigenen Kräfte schonend einzusetzen sind und Gesundheit gefördert wird. Zu einer starken Persönlichkeit gehört auch das erfolgreiche Präsentieren und Moderieren. Gesprächsführungstechniken, Rhetorik und Körpersprache werden anhand von zahlreichen praktischen Übungen vorgestellt, um selbstbewusst aufzutreten.

„Viele Frauen wissen nicht, was sie wollen, aber sie sind fest entschlossen, es zu bekommen.“
(Sir Peter Ustinov)

Lernplattform / Computergestütztes kooperatives Lernen – Onlinemodule

Über die gesamte gemeinsame Lernzeit steht den Teilnehmerinnen eine Lernplattform zur Verfügung. Eigenlernanteile und das gemeinsame Arbeiten an konkreten Aufgaben werden sich in drei Onlinemodulen abwechseln.

Die Lernplattform dient

- ⇒ als Informationspool (Wissensdatenbank)
- ⇒ als Kommunikationsmedium (Lernende und Betreuer kommunizieren miteinander und tauschen Wissen aus)
- ⇒ als Kooperationsmedium (Lernende kooperieren direkt und arbeiten gemeinsam an Lernaufgaben)
- ⇒ als Publikationsmedium (Lernende können selbst erarbeitete und gestaltete Beiträge einstellen und den anderen Lernenden zur Verfügung stellen).

Grundidee des computergestützten Lernens ist es, das (vorher) *verteiltes Wissen* der Teilnehmerinnen zu (nachher) *geteiltem Wissen* der Gruppe wird.

Der Mehrwert für die Teilnehmerinnen ergibt sich zum einen aus dem Kennenlernen und Ausprobieren von neuen Lernformen und Lernräumen und zum anderen aus dem möglichen Transfer dieser Lernformen in die eigene Arbeit.

Über den gesamten Zeitraum werden die Teilnehmerinnen von einer Tutorin begleitet und unterstützt.

Ein regelmäßiger Teil der Präsenzseminare wird zur Einführung, zur Reflexion und zur Präsentation von Gruppenergebnissen genutzt. Inhaltliche Schwerpunkte der Onlinemodule sind:

- ⇒ 1. Onlinemodul: Grundlagen Marketing
- ⇒ 2. Onlinemodul: Grundlagen Angebotsentwicklung
- ⇒ 3. Onlinemodul: Grundlagen Projektmanagement



Isa Rahn

Dipl. Soz.Arb./Soz.Päd. (FH).
M.A. Medien und Bildung

Onlinemodul 1 – Grundlagen Marketing

Marketing ist nicht einfach nur ein anderes Wort für Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit. Marketing ist eine wesentliche Unternehmensaufgabe und wird entsprechend auch in Unternehmen der Sozialwirtschaft immer mehr als solche wahrgenommen und umgesetzt. In diesem Onlinemodul geht es um einen Überblick und eine Einführung in die Thematik. Es werden verschiedene Auffassungen des (Sozial-) Marketings sowie die grundlegenden Elemente erläutert. Die besonderen Instrumente des Marketing-Mixes in sozialen Unternehmen werden in den Blick genommen und eine spezielle Methode vertieft.

Onlinemodul 2: Grundlagen Angebotsentwicklung

Ob es um ein neues Angebot innerhalb eines schon vorhandenen Bereiches, z. B. in der Jugendhilfe, geht oder ob eine interessante Ausschreibung, das Interesse mit der Aussicht auf eine Angebotserweiterung weckt – in jedem Fall ist eine professionelle Vorbereitung und Konzipierung nötig, um mit den vorhandenen zeitlichen und personellen Ressourcen diese Aufgaben zu meistern. Dabei helfen Wissen und Anwendung von Instrumenten der Projektvorbereitung im Sinne des Projektmanagements. Klares, verständliches und doch zielführendes Formulieren und Schreiben ist in seiner Bedeutung für Leitungsaufgaben kaum zu unterschätzen und lässt sich stets verbessern. In diesem Onlinemodul werden die Teilnehmerinnen nach der Einführung in die Thematik eine Musterausschreibung bearbeiten.

Onlinemodul 3: Grundlagen Projektmanagement

Projektbasierte Tätigkeitsfelder gewinnen immer mehr an Bedeutung. Doch wo beginnt und wo endet ein Projekt, welches sind die zentralen Komponenten, die jedes Projekt begleiten und in welchem Zusammenhang stehen diese? Diese Fragen zu klären ist das Ziel dieses Onlinemoduls. Anhand eines konkreten Beispiels werden Kernelemente anschaulich eingeführt und die Struktur von Projektmanagement verdeutlicht.



„Die größte Revolution unseres Jahrhunderts ist die
veränderte Stellung der Frau.“
(Theodor Heuss)

Lerngruppen

Die Teilnehmerinnen werden nach Absprache Lerngruppen bilden, die der Reflexion des Wissenstransfers dienen und eine kommunikative Vernetzung der Frauen ermöglichen. Die Lerngruppen geben den Frauen die Möglichkeit, sich auszutauschen und für den beruflichen Alltag noch stärker zu machen. Sie bieten zudem die Möglichkeit, sich hinsichtlich der unterschiedlichen Sozialisation in Ost- und Westdeutschland auszutauschen und diese zu reflektieren. Die Lerngruppentreffen finden zwei Mal pro Fortbildungskurs statt.

Coaching

Begleitend zu der Vermittlung von Kenntnissen werden den Teilnehmerinnen erfahrene Coaches an die Seite gestellt. Diese übernehmen die individuelle Beratung in Form von Gesprächen zu Fragen rund um persönliche Potentiale sowie Karrierechancen jeder einzelnen. Bei dieser Beratung geht es vor allem darum, verdeckte Fähigkeiten zu erkennen, eigene Stärken bewusst wahrzunehmen und diese gezielt einzusetzen. Das Coaching verfolgt das Ziel, Handlungskompetenzen in fachlicher, sozialer und persönlicher Hinsicht zu erweitern.

Diese individuelle Beratung ermöglicht den Teilnehmerinnen ein persönliches Feedback, um bei der Ausgestaltung der eigenen Rolle bessere Orientierung und eine höhere Arbeitszufriedenheit zu erreichen. Das Coaching begünstigt damit die individuelle Leistungsfähigkeit, stärkt die Persönlichkeit und unterstützt das Erreichen beruflicher Ziele.

Rahmenprogramm

Gutes Lernen braucht einen schönen Rahmen. Deshalb bieten wir als Rahmenprogramm zusätzlich verschiedene Entspannungsmethoden, wie beispielsweise Yoga, Meditation und Massage, oder eine individuelle Stil- bzw. Typberatung an, um Sie auch auf persönlicher Ebene zu bestärken.



Evaluation

Das Programm wird unter Berücksichtigung verschiedener Kriterien evaluiert. Ziel der Qualifizierung ist es, die persönlichen Führungskompetenzen der Teilnehmerinnen auszubauen. Um hierbei eine objektive Einschätzung zu erlangen, werden die Frauen anhand von Fragebögen regelmäßig befragt, so dass sie selbst durch Reflexion ihres Lernerfolges ihren größtmöglichen Nutzen erreichen.

Fachtagung *Frauen in Führungsposition*

Deutschland liegt prozentual mit 27 % Frauen in Führungspositionen unter dem europäischen Durchschnitt. Angesichts des demografischen Wandels und des anhaltenden Fachkräftemangels können es sich Gesellschaft und Arbeitswelt nicht länger erlauben auf hochqualifizierte Frauen in Führungssetagen zu verzichten.

Sozialwirtschaft und Wohlfahrtsverbände sind durch demographische Veränderungen zusätzlich mit den Herausforderungen der Vergrößerung des sozialen Sektors sowie einer wachsenden kulturellen Vielfalt konfrontiert. Der Einsatz von Talenten und Fähigkeiten von Frauen ist daher umso zentraler.

Vor diesem Hintergrund wird das CJD Waren (Müritz) im August 2013 eine Fachtagung zum Thema Frauen in Führungsposition in der Sozialwirtschaft durchführen. An diesem Tag werden wir über aktuelle Herausforderungen informieren und zum Potenzial von Chancengleichheit beraten. Soziale Einrichtungen, Gleichstellungsbeauftragte, interessierte Frauen und MultiplikatorInnen sind herzlich zu Austausch und Vernetzung eingeladen.





FiF – Frauen in Führung

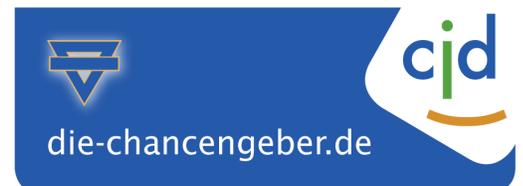
Ein Programm zur Qualifizierung von Frauen in der Sozialwirtschaft



„Es gibt keinen Erfolg ohne Frauen“

(Kurt Tucholsky)

Das CJD bietet jährlich 155.000 jungen und erwachsenen Menschen Orientierung und Zukunftschancen. Sie werden von 9.500 hauptamtlichen und vielen ehrenamtlichen Mitarbeitenden an über 150 Standorten gefördert, begleitet und ausgebildet. Grundlage ist das christliche Menschenbild mit der Vision:
„Keiner darf verloren gehen!“



CJD Waren (Müritz)

Projekt: FiF – Frauen in Führung

Schlachthofstr. 4

17166 Teterow

fon: 03996 15720916

fax: 03996 15720929

cjdwaren.fif@googlemail.com

www.cjd-waren.de

Spendenkonto:

Müritz Sparkasse

Kto.-Nr. 110 042 727

BLZ 150 501 00



Das CJD ist Mitglied in:

