

Geschlecht. Gerecht gewinnt.

Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur
in der Caritas



Deutscher Caritasverband e.V.

Anne-Kerrin Gomer-Simpfendörfer, Projektleitung

Der Deutsche Caritasverband

rückenwind⁺

- Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche
- 617.000 Mitarbeitende
- 6.180 Rechtsträger
- 24.400 Einrichtungen und Dienste
- Sitz in Freiburg, Vertretungen in Berlin und Brüssel
- Verbandlich organisiert, keine Konzernstruktur



(Kaum) Frauen in Führung?

	2011	2017
Frauenanteil Beschäftigte	80%	82%
Leitung Diözesanverbände	7%	11%
Vorstand Dt. Caritasverband	0%	33%
Vorstand/GF Rechtsträger	26%	28%
nur hauptamtlich	?	23%
Vorstand -1	?	50%
Vorstand -2	?	66%

Leitlinien für unternehmerisches Handeln der Caritas

10. Unternehmen der Caritas schaffen ein ausgewogenes²⁴ Verhältnis von Frauen und Männern bei den Führungskräften
Frauen und Männer verfügen jeweils über unterschiedliche Führungsstile und -qualitäten. Aus Gründen der besseren Nutzung vorhandener Führungskompetenzen ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der Leitungsebene erforderlich.

Bundesgesetz Unternehmensgüter

24. Anzustreben ist ein Anteil von Frauen von 50 Prozent.

25. Leitbild des DGV e. V. S. 16 und Arbeitshilfe 182 der DGV

Ergebnisse der Studie „Frauen in Führungspositionen der Caritas“

- „Späte Führung“: Rollenbilder sichtbar machen
- Bewertung „weiblicher“ Lebensläufe
- Aufstiegskompetenz fördern
- Präsenz- und Mobilitätserwartungen einschränken
- Reflektion von Geschlechterbildern und Rollenerwartungen (vor allem) im Kontext Kirche



Projektrahmen

rückenwind⁺

- Förderung durch das Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ im ESF
- Baut auf Ergebnissen des rückenwind-Projekts „Gleichgestellt in Führung gehen“ (2012-2014) auf
- Laufzeit: Januar 2016 – Dezember 2018
- Zusammenarbeit der Verbandszentrale mit regionalen und lokalen Partner(inne)n, um Verbandsrealität abzubilden

Pilotregionen und -standorte

rückenwind⁺

■ CV Duisburg

- Caritaszentrum Meiderich/
Schifferkinderheim
- Caritaszentrum Mitte

■ CV Krefeld

- Krefelder Caritasheime
- Caritas-Gemeinschaftsstiftung
Krefeld

■ DiCV Osnabrück

- CV Emsland
- St. Lukas-Heim/ Caritas-
Werkstätten nördl. Emsland

■ DiCV Paderborn

- CV Hagen
- CV Olpe

■ KMFV München

- Haus an der Pilgersheimerstraße
- Ambulanter Fachdienst Wohnen
München



Projektstruktur

Lokal



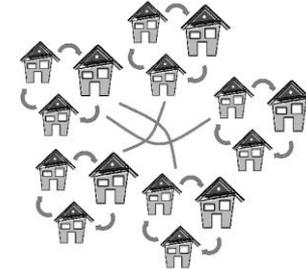
- Durchführung eines Schwerpunktprojekts mit je 2 Inhouse- und Coachingtagen
- Intensive Einbindung der Führungsebenen

Regional



- 4 Tagesworkshops zum Aufbau nachhaltiger Strukturen
- Einrichtung einer Steuerungsgruppe
- Ggf. Einbindung weiterer Träger

Überregional



- Zentrale Fortbildung für Personal- und OrganisationsentwicklerInnen
- 1 Vernetzungstagung
- 4 Strategietagungen
- Online-Plattform

Die Handlungsfelder

Gendersensibler Führungsstil	Geschlechtergerechte Personalentwicklung
Entwicklung eines Führungsverständnisses, das die individuellen Unterschiede von Mitarbeitenden als Männer und Frauen in verschiedenen Lebensphasen berücksichtigt	Evaluation und Veränderung von Prozessen der Personalauswahl und -entwicklung im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Lebensphasen
Vereinbarkeitsorientierte Arbeitsmodelle	Geschlechtergerechte Gremienbesetzung
Gestaltung von vereinbarkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen durch Umsetzung von innovativen Arbeits(zeit)modellen	Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Verbesserung des Geschlechtermixes in Gremien und Organen der Caritas

rückenwind⁺

Gendersensibler Führungsstil



Beispiel: Führungskräftetrainings

- Wirkung von Geschlechterstereotypen: Unconscious Bias
- Wie stark ist Erfolg mit Präsenz verknüpft?
 - Dient Anwesenheit als Indikator für Leistung?
 - Wird die Leistung von Teilzeitkräften gerecht beurteilt?
- Wie planbar sind Aufgaben, wie klar sind Zuständigkeiten?
- Sind (Be-)Förderungen an transparente Kriterien geknüpft?
- Umgang mit und Begleitung von Auszeiten

The background image shows a group of healthcare professionals in a clinical setting. In the foreground, a woman in a white lab coat is seated and looking towards the camera with a neutral expression. Behind her, two other women are smiling and looking towards the left. One woman is wearing green scrubs, and the other is wearing glasses and a white lab coat. The setting appears to be a hospital or clinic, with a white wall and a gold cross visible in the background.

rückenwind⁺

Geschlechtergerechte Personalentwicklung



Beispiele: MA-Jahresgespräche und Personalauswahlprozesse

- Personalbeurteilung und Potenzialanalyse finden bislang wenig statt
- Mitarbeitenden-Jahresgespräche anfällig für Stereotypen
- Gendersensible Stellenanzeigen
- Strukturierte Auswahlgespräche

rückenwind⁺



Copyright: Isabelle Dinter, Grafische Visualisierung



rückenwind⁺

Vereinbarkeitsorientierte Arbeits(zeit)modelle

Beispiel: Vereinbarkeit in Präsenzberufen

rückenwind⁺

- Familienfreundliche Dienstplangestaltung als beteiligungsorientierter Prozess im Team/ im Unternehmen
- Home Office – auch in Präsenzberufen möglich(?)
- Job-Sharing und Führen in Teilzeit: Verantwortung ist teilbar



A photograph of three people in professional attire. On the left is a woman with dark hair tied back, wearing a grey blazer over a light purple top. In the center is a man with short grey hair, wearing a light pink shirt and a dark patterned tie. On the right is a man with glasses and a grey beard, wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. They are all looking towards the camera with neutral expressions. The background is a plain, light-colored wall.

rückenwind⁺

Geschlechtergerechte Gremienbesetzung



Beispiel: Gremien sensibilisieren

- Voraussetzungen schaffen
 - Motivation, Rahmenbedingungen, Veränderungsbereitschaft
- Suchmuster ausweiten
 - Eigentlich-zu“-Typen gezielt suchen
- Zugänge prüfen
 - Suchraster statt „Bauchentscheidung“
- Arbeitskultur entwickeln
 - Verbindlichkeit und Transparenz

Initiative „Chefsache“

rückenwind⁺



Wandel gestalten – für Frauen und Männer



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Das Projekt „Geschlecht. Gerecht gewinnt.“ wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.