

Vielfaltsbewusst in Führung

**Mit Diversity Management Potentiale erkennen,
Strukturen verändern, Personal gewinnen und binden**

rückenwind⁺

Überblick

- 1) Ausgangslage
- 2) Eckdaten und Ziele
- 3) Warum Diversity Management (DiM)?
- 4) Vorgehensweise

Ausgangslage

- Der 1. Gleichstellungsbericht der AWO (2018) hat gezeigt:
 - Hoher Anteil von Frauen unter den Beschäftigten spiegelt sich nicht auf den Leitungsebenen wieder
 - Erwerbsumfang und Einkommen sind geschlechtsspezifisch ungleich verteilt
 - Geringe Vielfalt mit Blick auf Staatsangehörigkeit und Behinderung
- Fachkräftemangel und Generationenwechsel als Herausforderungen

Eckdaten und Ziele

- Projektlaufzeit: 01.07.2019 – voraus. 31.08.2022
- Träger ist der AWO Bundesverband e.V., Kooperationspartner sind die AWO Bezirksverbände Schwaben und Westliches Westfalen
- Erreicht werden sollen insgesamt 700 Fach- und Führungskräfte
- Ziel ist die Entwicklung und Implementierung eines AWO-spezifischen Konzeptes von Diversity Management an den beiden Modellstandorten

Warum Diversity Management (DiM)?

- Erweiterung der Gleichstellungsperspektive über Geschlecht hinaus mit der Berücksichtigung zentraler Vielfaltsdimensionen
- Hohe Übereinstimmung der AWO-Werte mit der gesellschaftlich-sozialen Ausrichtung von DiM
- Ökonomisch-wettbewerbsorientierte Ausrichtung: Fachkräftemangel begegnen und Zukunftsfähigkeit sichern
- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt als Querschnittsthemen im Rahmen strategischer Unternehmensführung
- Top-Down-Ansatz mit klarem Bekenntnis von Vorstands- und Geschäftsführendenseite

Vorgehensweise

Erarbeitung AWO- und standortspezifischer Konzepte von DiM an den beiden Modellstandorten

- „Leitbild vielfaltsbewusster Führung“ und
- Standards vielfaltsbewusster Personalgewinnung und –entwicklung
- Partizipativer Erarbeitungsprozess mit Vertreter*innen aus den verschiedenen Arbeitsbereichen und Gliederungen
- Berücksichtigung der besonderen Strukturen, Bedarfe und Anknüpfungspunkte im jeweiligen Bezirksverband
- Große Methodenvielfalt mit Impulsen, Sensibilisierungsübungen, Schreibwerkstätten und Gruppenarbeiten

Vorgehensweise

Umsetzung und Verankerung der Ergebnisse

- Führungskräfte-Trainings: Umsetzung des Leitbilds im eigenen Führungsalltag, Anpassung der Standards an unterschiedliche Fachbereiche und Gliederungen, Stärkung der Vielfaltskompetenz
- Entwicklung einer Umsetzungsstrategie durch den Vorstand und die Gliederungen: u. a. in Vorstands- und Führungskräfte Trainings
- Installation von Ansprechpersonen für Vielfalt in allen Gliederungen und Förderung des arbeitsfeldübergreifenden Austauschs und der Vernetzung

Vorgehensweise

Ergebnistransfer

- Veranstaltungen
- Veröffentlichungen
- Beratung und Unterstützung
- Austausch und Vernetzung

Ansprechpartnerin

Sina Küster
Referentin für verbandsinterne Gleichstellung
Projektleitung „Vielfaltsbewusst in Führung“
Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.
Tel: +493026309-145
Mobil: +49151/57012084
sina.kuester@awo.org

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Das Projekt „Vielfaltsbewusst in Führung“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.