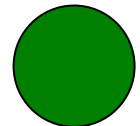




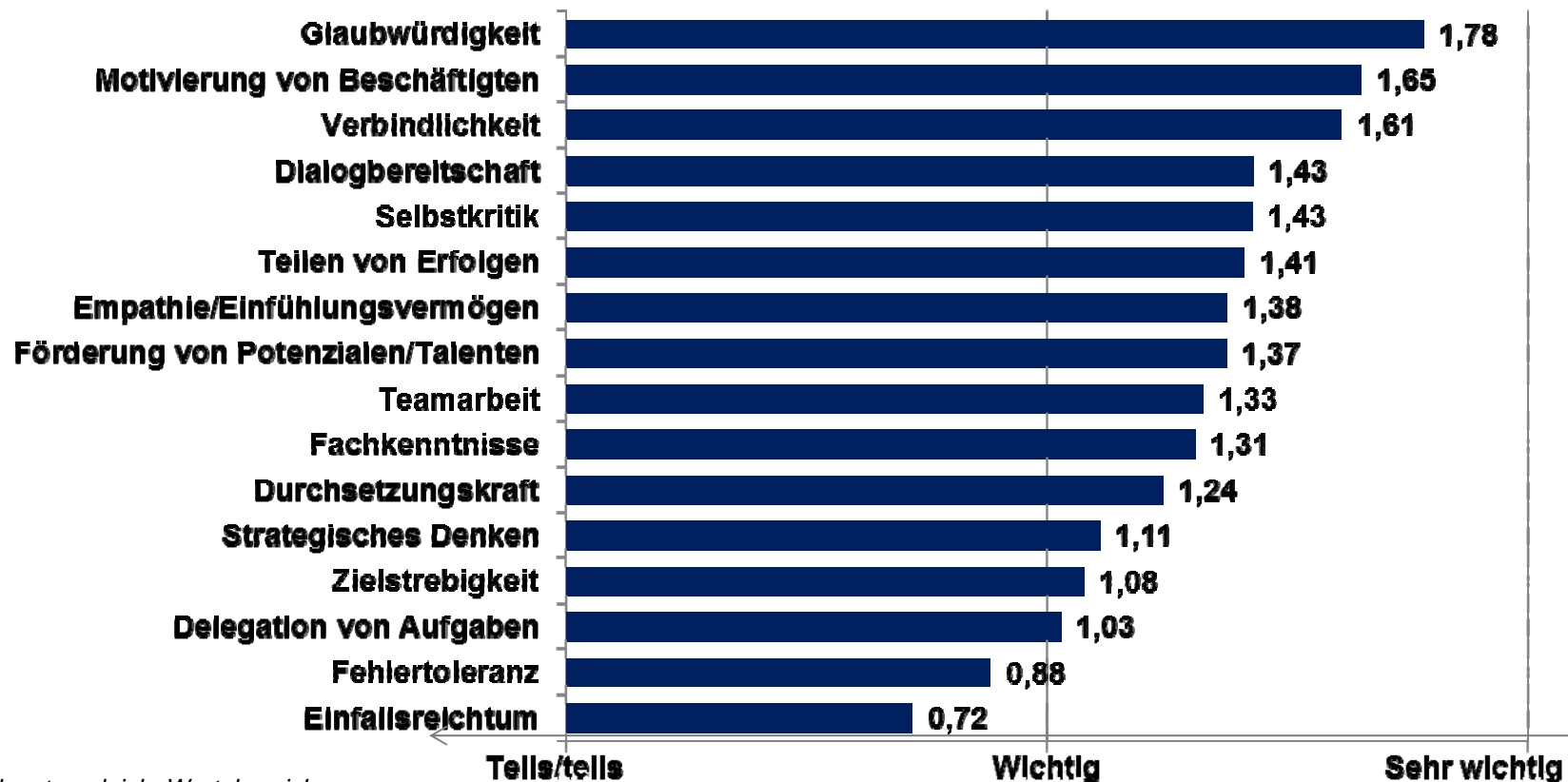
Ziele:

- Top in Führung+Qualifizierung von Männer und Frauen in Führungs- und Genderfragen,
- Es soll der Mehrwert für alle verdeutlicht werden, den es bringt, wenn mehr Frauen in Führungspositionen gelangen
- Insgesamt soll damit ein wesentlicher Beitrag von einer Veränderungsorientierte Bewahrungskultur zur Wandlung der Unternehmenskultur hin zu einer Partnerschaftlichen Unternehmenskultur geleistet werden





Wichtigkeit von Kompetenzen für eine gute Führungskraft

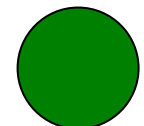
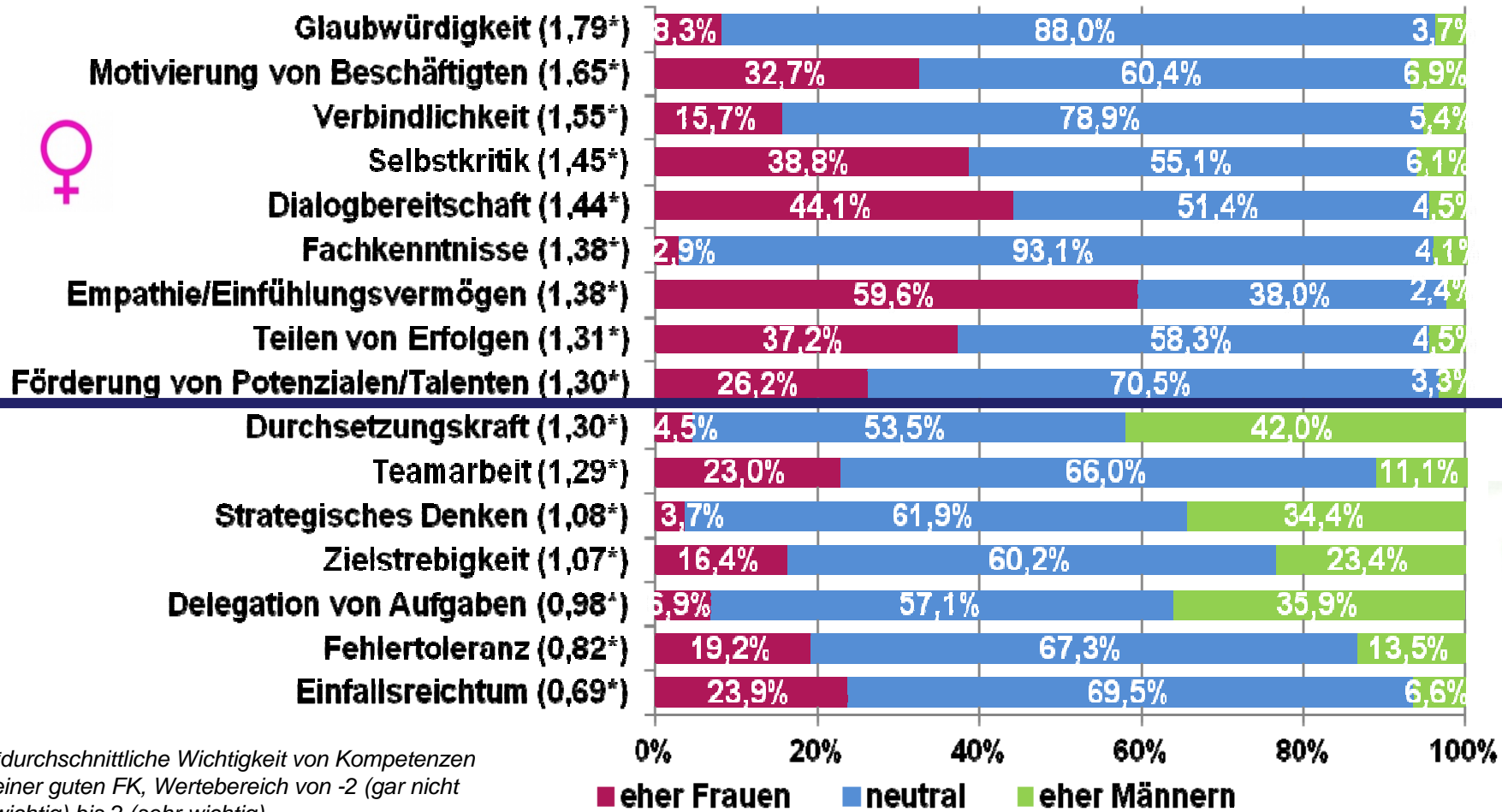


Mittelwertvergleich, Wertebereich von
 -2 (gar nicht wichtig) bis 2 (sehr wichtig)

Alle Befragten Do



**Geschlechtsspezifische
Zuschreibung von Kompetenzen**





Die Erfolgsfaktoren

Es werden 380 Personen qualifiziert, davon 200 weibliche /
180 männliche

Die Seminare - für Frauen und Männer – sind ein
Erfolgsschlager

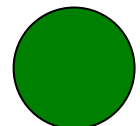
Die Männer haben klar den Wert für sich erkannt (nicht nur vom
Wissen auch aus der Rollenidentität heraus)

Die Verantwortlichen der Stadt unterstützen das Projekt
Zusammenarbeit von Personalamt, Büro für Gleichstellung,
Studieninstitute, und Grone- Bildungszentren NRW gGmbH

Bedarfsgerechte, qualitativ hochwertige Seminare, die den
reflektiven Charakter in den Vordergrund stellen

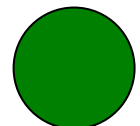
Unterschiedliche Referent/Innen die sorgfältig ausgewählt
wurden

Die Genderaspekte werden in jedem Seminar transportiert,
stehen aber nicht im Vordergrund





- Widerlegung von Mythen: „Was Frauen wollen – Wünsche und Anforderungen von Frauen an potenzielle Arbeitgeber“
 - Mythos 1: „Frauen wollen ein familienfreundliches Unternehmen“
 - Familienfreundlichkeit nicht unter den Top 10
 - Mythos 2: „Frauen wollen keine Karriere machen.“
 - für 67,8% der Frauen ist Karriere wichtig, jedoch bedeutet Karriere für Frauen Selbstverwirklichung, Bestätigung, Gestaltungsmöglichkeiten uvm
 - Mythos 3: „Frauen wollen nicht in Führung.“
 - Für mehr als 70% der Befragten sind Aufstiegsmöglichkeiten und vorhandene Frauen in Führung sehr wichtig.





- Top 10
 - Flexible Arbeitszeiten
 - Offenes diskriminierungsfreies Betriebsklima
 - Kollegiale Zusammenarbeit
 - Gehaltsentwicklung
 - Anerkennung
 - Weiterbildungsangebote
 - Work-Life-Balance
 - Equal Payment
 - Innovationsfähigkeit des Unternehmens
 - Standort des Unternehmens

