

Frauen in Führungspositionen der Interessenvertretung - so tickt das Man(n)agement!

Die Gleichstellung von Männern und Frauen und die bessere Integration von Frauen in Führungspositionen ist die Voraussetzung für eine positive Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft.

Das gilt auch für Führungspositionen in Interessenvertretungen, denn Gleichstellungspolitik fängt bereits im Gremium an!

Immer noch sind die Vorsitzenden der Personalräte aber überwiegend männlich . Frauen konzentrieren sich häufig auf die Sozial- und Personalausschüsse oder übernehmen die Protokollführung, also die typisch weiblich zugewiesenen Bereiche. Männer finden sich dagegen überproportional in exponierter Position!

Was hält Frauen davon ab sich mit klaren Führungsansprüchen und Lust an der Macht auch an Führungspositionen der Interessenvertretungen zu beteiligen?

Häufig sind es verinnerlichte Rollenstereotype und die Angst etwas falsch zu machen, weil Frau die „Spielregeln“ nicht kennt! Diese gelten im Übrigen nicht nur innerhalb von Wahlgremien sondern sind auch auf das gesamte Management in betrieblichen Organisationen übertragbar.

Diese wollen wir aufzeigen und bewusst machen um durch gezielte Strategien im Umgang mit Macht die Potentialentfaltung von Frauen in Betriebsräten zu fördern. Dabei geht es nicht um Schuldzuweisung oder Wertung, sondern um Erkenntnisse und konstruktive Handlungsansätze.

Inhalt:

Problemaufnahme, Datenanalyse

Strukturelle und rechtliche Ansätze für Veränderungen

„Token“ Status und Quotierung

Gender Mainstreaming als Handlungskonzept

Führungsaufgaben in der Interessenvertretung

Methalitätstypen individueller Widerstände

Begründungszusammenhänge und Geschlechterstereotypen

Die Kulturelle Verwobenheit männlicher Führungsmuster

Historische Begründung der „gläsernen Decke“

„Common Beliefs“ und der Machtanspruch von Männern

Auswirkungen auf aktuelle Lebens- und Arbeitskontexte

Übertragung in die moderne Führungskultur

Kompetenz: Ein Phänomen der Erwartung

Leistung: Ein Phänomen der Wahrnehmung

Kommunikation: Ein Phänomen der Zuschreibung

Die ungeschriebenen Gesetze männlicher Dominanz in Führungspositionen

Die Gesetze der Kommunikation

Die Gesetze der informellen Regeln

Anregungen und Impulse für die eigene Lebens- und Arbeitswelt

Die Schaffung chancengleicher Strukturen für die Personalratsarbeit

§ 67,68 (2) Nr.5a BPersVG gilt auch für die Personalratsarbeit

Ansätze für eine chancengleiche Struktur der Personalratsarbeit

„positive Diskriminierung“ und Job Rotation

Familienfreundlichkeit - nicht nur fordern, sondern leben

Präsenzkultur aufbrechen

Ansprüche anmelden

Referentinnen:

Rechtsanwältin u. Dipl. Sozialw. Silke Martini, Genderconsultings Hamburg

Dr. Martina Mronga, Faegipae Wuppertal

Dauer 2 Tage

Termine:

04. u.05 Juli 2011 in Düsseldorf

13. u.14. Oktober 2011 in Hamburg

Kosten:

Seminarkosten: 495,- € plus MwSt

Hotelkosten:

Tagungshotel Düsseldorf:

GÜNNEWIG HOTEL Esplanade

Fürstenplatz 17

40215 Düsseldorf

Tel.: +49 (0) 38685-0 Fax: +49 (0) 2 11-38685-555

Tagungspauschale incl. Verpflegung: 1.Tag 75,- € incl. Abendessen

2. Tag 41,-€

Übernachtung incl. Frühstück: 62,- €

Tagungshotel Hamburg**Junges Hotel****Kurt Schumacher Allee 14****20097 Hamburg-Centrum****Tel:040 419 23- 0****Hotelkosten:**

Tagungspauschale incl. Verpflegung	1. Tag	70,70 € incl. Abendessen
Tagungspauschale incl. Verpflegung	2. Tag	46,10 €
Übernachtung plus Frühstück		89,- €