

## TIPPS UND TERMINE

**Spirituelle Begleitung in der Hospiz- und Palliativarbeit**

Todkranke und sterbende Menschen in der letzten Phase ihres Lebens angemessen zu begleiten, erfordert besondere spirituelle Kompetenzen. Solche Kompetenzen werden in der Regel praxisbegleitend erlernt in gemischten Lerngruppen aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dazu hat die Evangelische Akademie eine Fortbildung in „spiritueller Begleitung“ konzipiert, die haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter in der Hospizarbeit und Palliativversorgung gleichermaßen qualifizieren wird. Am Samstag, 14. Juni, findet von 10 bis 17 Uhr ein ganztägiger Einführungsworkshop in Haus Villigst statt. Die Entscheidung zur Teilnahme an der Langzeitfortbildung erfolgt erst im Anschluss an den Workshop. Im Wechsel von Selbsterfahrungskursen, Workshops und Gruppensupervision erstreckt sich die Langzeitfortbildung über einen Zeitraum von eineinhalb Jahren und beginnt mit einem Seminar vom 22. bis 26. September.

■ **Weitere Informationen:** Ulrike Pietsch, Telefon (0 23 04) 75 53 25, E-Mail: [ulrike.pietsch@kircheundgesellschaft.de](mailto:ulrike.pietsch@kircheundgesellschaft.de). Im Internet: [www.kircheundgesellschaft.de/uploads/tx\\_events/141606\\_Spirituelle\\_Begleitung\\_-\\_Federmann.pdf](http://www.kircheundgesellschaft.de/uploads/tx_events/141606_Spirituelle_Begleitung_-_Federmann.pdf).

**Feministische Dialoge**

Die sechste WoMen's Open University (WOU) vom 26. bis 28. Juni befasst sich mit dem Wandel und der Weitergabe von feministischem Wissen. Sie bietet die Möglichkeit, sich zu informieren, zu vernetzen, zu lernen, theoretische wie praxisorientierte Perspektiven kennenzulernen und dabei unterschiedliche Facetten und Sichtweisen zusammen zu denken. Die WOU richtet sich an Multiplikatorinnen der Gender-, Frauen- und Mädchenarbeit, an Diversity- und Gleichstellungbeauftragte, an alle politisch und fachlich Interessierten. Studierende der TU Dortmund werden aus Studienprojekten aktiv zum Programm beitragen und die Veranstaltung begleiten. Veranstaltungsort ist der Campus-Treff der TU.

■ **Weitere Informationen:** Rosemarie Fäcke-ler, Telefon (0 23 04) 75 53 46, E-Mail: [rosemarie.faeckeler@kircheundgesellschaft.de](mailto:rosemarie.faeckeler@kircheundgesellschaft.de).

**Frauen in Führung – in Kirche und Gesellschaft!**

Die aktuelle Juni-Ausgabe der Lila Blätter befasst sich mit dem Schwerpunktthema „Frauen in Führung“: Jede Zeit wirft ihre eigenen Fragen auf. „Frauen in Führung“ ist ein großes, viel diskutiertes Thema unserer Zeit, unserer Gesellschaft. In unterschiedlichen Kontexten und Ebenen wird deutlich: Wenn wir mehr Frauen in Führungspositionen wollen, braucht es generelle Veränderungen in Strukturen und Kulturen.

■ **Weitere Informationen:** Anke Engelmann, Telefon (0 23 04) 75 52 30, E-Mail: [anke.engelmann@kircheundgesellschaft.de](mailto:anke.engelmann@kircheundgesellschaft.de).

**Wanderausstellung – 80 Jahre Theologinnen in Westfalen**

Mit dem Synodenbeschluss vom 18. Oktober 1974 sind in der Evangelischen Kirche von Westfalen Pfarrerrinnen und Pfarrer gleichgestellt. Frauenordination ist eng verknüpft mit Fragen nach dem gesellschaftlichen und kirchlichen Rollenbild der Frau und Fragen der gesamtgesellschaftlichen und kirchlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Diese Aspekte werden in einer Wanderausstellung anhand der Dokumentation von 80 Jahren Geschichte der Theologinnen in Westfalen aufgegriffen und beleuchtet.

■ **Weitere Informationen:** Anke Engelmann, Telefon (0 23 04) 75 52 30, E-Mail: [anke.engelmann@kircheundgesellschaft.de](mailto:anke.engelmann@kircheundgesellschaft.de).

# Schwer zu ertragen

**LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT** Keine Arbeit zu haben heißt auch kein Geld zu haben: Dafür haben Erwerbslose viel Zeit, was ihnen oft zu schaffen macht. Eine Tagung in Haus Villigst gab Hilfestellung

VON HEIKE HILGENDIEK

Kein Job ist so hart wie keiner? Die meisten der 24 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Tagung für Erwerbslose in Haus Villigst haben diese Frage bejaht.

Trotz des leichten Rückgangs der Arbeitslosenzahlen hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt. Wer sogenannte „Vermittlungshemmnisse“ aufweist, zum Beispiel krankheitsbedingt, hat wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die finanzielle Situation ist für die meisten Erwerbslosen oder für Menschen, die im Niedriglohnbereich oder geringfügig beschäftigt sind, eine große Belastung. Das System der Transfer- und Unterstützungsleistungen ist kompliziert und birgt Fallen, die den Menschen Angst machen.

Angst hat so mancher vor dem Termin im Jobcenter. Teilnehmerinnen berichteten davon, wie sie wegen der Veränderung von Zuständigkeiten von A nach B, von B nach C und schließlich an D verwiesen wurden. Manche klagten über zu enge Fristsetzungen oder über die wiederholte Ablehnung ihnen zustehender Leistungen. Die personelle Ausstattung der Jobcenter sei oft unzureichend.

Leistungssystem und -umfang jedenfalls gewähren nicht allen ein Leben oberhalb der Armutsgrenze. „Es ist fast nicht möglich, die Hilfsmittel, die wegen meiner Behinderung wirklich nötig sind, zu bezahlen“, sagte ein Teilnehmer. Auch wer durch gesundheitliche Einschränkungen auf besondere Lebensmittel angewiesen ist, kommt kaum zurecht.

Hilfreich waren bei der Tagung



**Erwerbslos zu sein heißt für die Betroffenen, dass sie gut rechnen müssen, um mit ihrem Geld über die Runden zu kommen.**

FOTO: GINA SANDERS

rechtliche Hinweise, Erfahrungsaustausch und die Empfehlung, individuelle Beratung und Begleitung im Dschungel des Leistungssystems in Anspruch zu nehmen.

Im Zentrum des Seminars standen Möglichkeiten der Alltagsgestaltung: Ein Alltag mit wenig Geld und ohne vorgegebene Strukturen. Die Erfahrungen, die Christoffer Schäle von der BUND-Jugend (Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland) bei dem Versuch, ein Jahr ohne Geld unterwegs zu sein, gemacht hat, waren anregend.

Auch wenn ein solches freiwilliges Experiment nicht auf die Situation der Langzeitarbeitslosen übertragbar ist, gab es die ein oder andere Anregung: eigene Fähigkeiten einsetzen und anderen

helfen im Tausch gegen Kost und Logis, die Beteiligung an Tauschbörsen oder die Einrichtung von Repair-Cafés.

Am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, ist nicht leicht: Tickets für Veranstaltungen gibt es zwar über die Kulturloge, doch dann müssen noch die Fahrtkosten aufgebracht werden. Zwar mag das Sozialticket helfen – aber die Kosten für dieses Ticket übersteigen bereits bei Weitem den im Regelsatz für „Mobilität“ vorgesehenen Rahmen.

Die Angebote für Menschen mit wenig Geld variieren regional stark. Eine Übersicht über solche Angebote in Siegen haben Erwerbslose im „Dschungelbuch“ im Internet veröffentlicht. Auch in Bochum wird an einer sol-

chen Zusammenstellung gearbeitet. Den Alltag zu strukturieren ist eine große Herausforderung. Das gelingt zum Beispiel durch das Mitwirken in Selbsthilfegruppen, durch ehrenamtliche Tätigkeit, durch die Pflege sozialer Kontakte.

Bei einem Workshop, den Andreas Lengemann vom Landessportbund gestaltet hat, konnten alle ihre körperliche Fitness steigern. Er zeigte Übungen, die der Gesundheit und dem Erhalt der Beweglichkeit dienen, und die leicht auch zu Hause durchzuführen sind.

Die Tagung hat Möglichkeiten gezeigt, wie Menschen ihr Leben auch in der Armut menschenwürdig meistern können – und gleichzeitig hat sie den Skandal der Armut beim Namen genannt.

## Umfassender Kulturwandel nötig

**KARRIERECHANCEN VON FRAUEN** Die ein oder andere Einzelfallmaßnahme genügt nicht. Um mehr Frauen eine Führungsposition zu ermöglichen, muss sich die Unternehmenskultur verändern

VON CHRISTINA OSSENBERG-GENTEMANN

Eine Studie des Fraunhofer Instituts aus dem Jahr 2012 „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“ entwickelt auf der Grundlage einer umfassenden Ursachenanalyse neue Ansätze zur Vermeidung von Karrierebrüchen weiblicher Führungskräfte.

Das Projekt zeigt die wichtige Bedeutung der Unternehmenskultur für die Karrierechancen von Frauen. Die Gründe für Karrierebrüche weiblicher Führungskräfte sind in den unternehmenskulturellen Rahmenbedingungen zu finden. Die Ergebnisse zeigen, dass Einzelfallmaßnahmen wie

### Studie zeigt Ursachen von Karrierebrüchen

beispielsweise zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Fortbildungsmaßnahmen für qualifizierte Mitarbeitende nicht ausreichen, um Karrierebrüche zu vermeiden. Um nachhaltig den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, ist ein umfas-

sender Kulturwandel in Unternehmen notwendig.

Die Studie identifiziert verschiedene unternehmenskulturelle Ursachen, die zu Karrierebrüchen von Frauen führen. Dazu gehört zum Beispiel:

Die ökonomischen Vorteile, die aus einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen resultieren, sind Führungskräften noch wenig bekannt. Die Studie hat gezeigt, dass ‚Gender Diversity‘ in Besetzungsprozessen stärker Berücksichtigung findet, wenn der wirtschaftliche Vorteil von Diversity verstanden und kommuniziert wird.

Gründe für wenig Frauen in Führungspositionen werden bei den Frauen gesucht, unternehmenskulturelle Hürden werden nicht hinterfragt. Um Karrierebrüche von Frauen zu vermeiden, ist es daher essenziell, aufzuzeigen, wie Unterschiedlichkeit in (Führungs-)Teams gewinnbringend genutzt werden kann.

Transparente und objektive Stellenbesetzungsprozesse sind eine zentrale Voraussetzung für die Vermeidung von Karrierebrüchen von Frauen.

Führungspositionen gelten als kaum mit anderen Pflichten ver-

einbar. Da Frauen häufiger Fürsorgepflichtungen übernehmen als Männer, sind sie von den negativen Konsequenzen stärker betroffen. Aufgabe ist es, das eindimensionale Bild der immer verfügbaren Führungskraft aufzubrechen und Führungspositionen so zu gestalten, dass Flexibilitätsspielräume geschaffen und eine nachhaltige Work-Life-Balance erreicht werden kann.

Die Inanspruchnahme von Teil- und/oder Auszeiten ist mit Karrierebrüchen verbunden. Lediglich eine kurze Elternzeit von Müttern bleibt ohne Karriere Nachteile. Für Männer sind alle Formen von Teil- oder Elternzeit mit deutlich größeren Karrierebrüchen verbunden.

Unternehmen werden von unterschiedlichen Entwicklungen herausgefordert: Während die Unternehmens-

leitungen den Frauenanteil steigern wollen, stehen diesem Ziel in mehrheitlich mit Männern besetzten Führungsebenen informelle und kulturelle Barrieren gegenüber. Auch die Frauen selbst sind offenbar nur bedingt bereit, unter den aktuellen Bedingungen in Organisationen Führungspositionen zu übernehmen. Vor dem Hintergrund dieser Komplexität wird deutlich, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Beruf, die Implementierung von Frauennetzen oder spezielle Angebote zur Kompetenzerweiterung von Frauen bisher nicht ausreichen, Karrierebrüche von gut qualifizierten Frauen zu vermeiden. An dieser Stelle setzt das Projekt an.



GRAFIK: FRAUENREFERAT

■ Die Studie ist zu finden im Internet: [www publica.fraunhofer.de](http://www publica.fraunhofer.de).