



## ...durch Perspektivwechsel gewinnen

»Ich bin hauptsächlich im Changemanagement tätig. Dabei beleuchte ich zunehmend die Veränderungsprozesse von der männlichen und weiblichen Seite und erkenne deutlicher, wie das »Spiel« abläuft. Ich kann dadurch die Prozesse besser steuern und meine Strategie neu auslegen. Für mich persönlich war das schnell gewachsene Vertrauensverhältnis im Training sehr wichtig, das zu einer großen Offenheit und einem intensiven Austausch geführt hat.«

Ralf Wilfer, Leiter Werksentwicklung Lindt & Sprüngli, Aachen



### Gender Mainstreaming ist eine Antwort auf die turbulenten Märkte

Unternehmen können gewinnen, indem sie sich der Instrumente aus dem »gegenteiligen« System bedienen:

- In weiblichen Systemen wie der Gesundheitsbranche helfen männliche Managementinstrumente wie Zielvorgaben und ergebnisorientierte Besprechungen der Wirtschaftsorientierung.
- In männlichen Systemen wie der Industrie oder IT-Unternehmen erlaubt die Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters und die zielgerichtete Kommunikation die Optimierung des Kunden-Lieferanten-Verhältnisses und somit die Beschleunigung des Auftragsdurchlaufs.

Spannend ist die Beobachtung, dass sich die Systeme offensichtlich gegenseitig abstoßen. In einem Krankenhaus oder Seniorenheim ist die Frage nach der Wirtschaftlichkeit keine selbstverständliche. In Industrieunternehmen tritt der

Mitarbeiter als Person stark in den Hintergrund. Uns ist in unserer Arbeit gelungen, diese Barrieren zu durchbrechen.

Gender heißt das soziale Geschlecht. Dies impliziert, dass es in Bezug zu seiner Umgebung, der gesellschaftlichen Realität, dem Zeitgeist steht und noch wesentlicher, dass es veränderbar ist. Im Hawaiischen steht »fließend« für weiblich und »standfest« für männlich.

Die heutige Marktsituation fordert die ideale Führungskraft: Auf der einen Seite soll sie beziehungsorientiert führen, auf der anderen Seite klare und schnelle Entscheidungen treffen und sich durchsetzen.

Selbstverständlich macht Gender – auch wenn der Schwerpunkt hier auf den beruflichen Kontext bezogen ist – vor dem Privaten nicht halt. Authentisch kann man nur als ganze Person führen.

### Das Besondere an unserem Ansatz:

1. Wir geben Systemen »ein Geschlecht«
2. Wir gehen davon aus, dass jeder Mensch sowohl weibliche als auch männliche Fähigkeiten in sich trägt und sie je nach Kontext nutzen kann. Trainings helfen, die benötigten Fähigkeiten zu reflektieren und sie sich anzueignen
3. GOING setzt Gender in erster Linie im Sinne des Unternehmensgewinns ein

Diese Zeitung gibt einen Einblick in unsere Arbeiten, das sind Trainings, Reorganisationsmaßnahmen und die jeweiligen Erfolge und leitet Empfehlungen ab: Wir haben 22 Führungskräfte



**Barbara Sauerzapfe,**  
Ärztliche Direktorin Franziskus  
Krankenhaus, Aachen

»Ich habe in kleinen Schritten die Dinge in unserem Krankenhaus verändert und dabei die Mitarbeiter zum Mitdenken bewegt. Die Beratung hat mir deutlich gezeigt, dass ich in der Umsetzung von guten Lösungen gegen den Widerstand meiner männlichen Kollegen eine klare und unmissverständliche Sprache sprechen muss.«

### **Zitate aus dem Trainerteam Gender ist für mich...**

»Gender bedeutet ein Wechselspiel zwischen oft desillusionierendem Anerkennen von Gegebenheiten und der Eröffnung innovativer Möglichkeiten mit einer hohen Erfolgsgeschwindigkeit.«

Dr.-Ing. Maika Süthoff,  
Geschäftsführerin **goING**

»...durch die Wertschätzung des anderen zu ungewöhnlichen Lösungen zu gelangen.«

Astrid Müller-Kürschner,  
Trainerin, Systemische Beraterin

»...der Weg, mit Hilfe der Perspektive des anderen Geschlechts zu entdecken was sonst noch in mir steckt.«

Günther Möller,  
Personal und Organisationsentwickler

»...die Mehrung von Wahlmöglichkeiten«

Heike Kuhlmann,  
systemische Beraterin, Trainerin und Coach

aus dem oberen Management (zur Hälfte Frauen und Männer) trainiert und 15 Unternehmen der Branchen Industrie, Gesundheit, Einzelhandel, Handwerk, IT beraten. Neuentwickelte Trainingsmethoden verhalfen uns zu Quantensprüngen. Auf Workshops wurden weitere Führungskräfte professionalisiert.

»Der Mann führt und denkt, die Frau verführt und lenkt« nach W. Fleischhauer,  
»Drei Minuten mit der Wirklichkeit«

### **Der Ingenieur als Führungskraft**

»Wie viel Prozent weibliche und wie viel Prozent männliche Fähigkeiten bezogen auf eine Summe von 100% setzen Sie in Ihrer beruflichen Funktion ein?« Diese Frage stellten wir auf unserer Gender-Tagung am 01. April 2004.

Ein dynamischer und sehr präsender männlicher Ingenieur, als Projektleiter Total Productive Management in einem 1600 Mitarbeiter umfassenden Industrieunternehmen tätig, antwortete: »Ich setze zu 60% weibliche Fähigkeiten in meiner Position ein!« Die TagungsteilnehmerInnen waren verwirrt, der Geräuschpegel stieg an, und einige begannen zu lachen. Wodurch wird diese Reaktion hervorgerufen? Die männliche Führungskraft nimmt bei der Suche nach seiner Antwort Bezug zu

- seiner Erfahrungswelt, dem männlich geprägten Umfeld in der Industriefirma und
- seinem biologischen Geschlecht. Seine Bewertung für einen höheren Anteil an weiblichen Fähigkeiten steht in Relation zu seinem inneren Bild. Er benennt seine Strategien als eher weiblich: »Ich gehe intensiv auf die Mitarbeiter zu und ein, ich entscheide viel gemeinsam im Team – ich bin Dienstleister für die Produktion«

Viele der männlichen Kollegen aus der Linie verstehen sich anders. Seine Verhaltensweisen gehören zu einem innovativen Führungsbild, die den Erfolg in Rollen, wie zum Beispiel der eines Projektleiters oder Qualitätsbeauftragten, ausmachen.

### **Weibliche Führungskraft im Seniorenheim**

»Ich habe lange gebraucht, bis ich die männliche Seite in mir ganz zulassen und zeigen konnte. Erst dann hatte ich den Mut, mit diesen männlichen Fähigkeiten Führungsfunktion zu übernehmen!«

Die Aussage dieser Leiterin eines Seniorenheimes ist besonders vor dem weiblichen Umfeld zu bewerten. In diesem Umfeld (90% der MitarbeiterInnen sind Frauen) fallen Frauen, die sich durch männliche Fähigkeiten auszeichnen, besonders auf. Sie heben sich aus der Masse der Mitarbeiterinnen deutlicher ab.



### **Der Profit für Ihr Unternehmen**

#### **Mögliche Maßnahmen**

- Der Genderansatz bereichert unsere Arbeit in Organisationsentwicklungs-, Personal- und Trainingsprozessen
- durch den gezielten Einsatz der Fähigkeiten weiblicher und männlicher Mitarbeiter und Führungskräfte
  - durch den Transfer der Reibung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern in einen lösungsorientierten Mehrwert
  - durch mehr PS in gemischtgeschlechtlichen Teams
  - durch die Optimierung von Kommunikationsprozessen
  - durch die Produktentwicklung mit der »Genderbrille«
  - indem selbstbewusste Frauen neue Kundinnen anziehen

#### **Der Mehrwert**

- Intensivierung der Kundenbindung
- neue Märkte
- Produktivitätssteigerung
- wirtschaftliche Neuorientierung
- Beschleunigung des Auftragsdurchlaufs

Der Gewinn für ein männliches System ist eine größere Mitarbeiterorientierung und stärkere Kommunikation sowie der Blick für das Ganze.

Der Gewinn für ein weibliches System liegt so in einer höheren Klarheit, Zielorientierung und Stringenz.



## Unser Gender Ansatz

### Wie wir zu Gender kamen

Gender erleben wir täglich und stündlich in der Begegnung mit dem anderen Geschlecht.

Wir reiben uns an den Unterschiedlichkeiten, die wir aneinander erleben und verlieren die Wertschätzung, die Verschiedenheiten als Bereicherung zu erleben. So kamen wir dazu, das andere Geschlecht und seine spezifischen Fähigkeiten zu untersuchen und für den Führungsalltag zu übersetzen.

Mit der »Gender-Mainstreaming-Brille« reduzieren wir Komplexität, indem wir uns erlauben, mit dem männlichen und weiblichen Blick etwas in seine Einzelteile zu zerlegen, um es dann wieder mit einem neuen Verständnis zu einem systemischen Ganzen zusammen zu setzen.

Wir erweitern somit unsere bewährten Beratungs-, Coaching- und Trainingsangebote durch die Synergien aus dem Gender-Mainstreaming.



## Mehrwert durch die Führungskräfte-Entwicklung



Karina Radach, GF  
Werbeagentur  
Power + Radach, Aachen

»Anfangs war ich etwas misstrauisch, ob mir ein Training mit Gender-Aspekt überhaupt helfen kann. Heute kann ich dieses Training jeder Führungskraft empfehlen, weil es hilft, Führungsprobleme besser zu verstehen, und weil es praxis- und lösungsorientiert ist.«

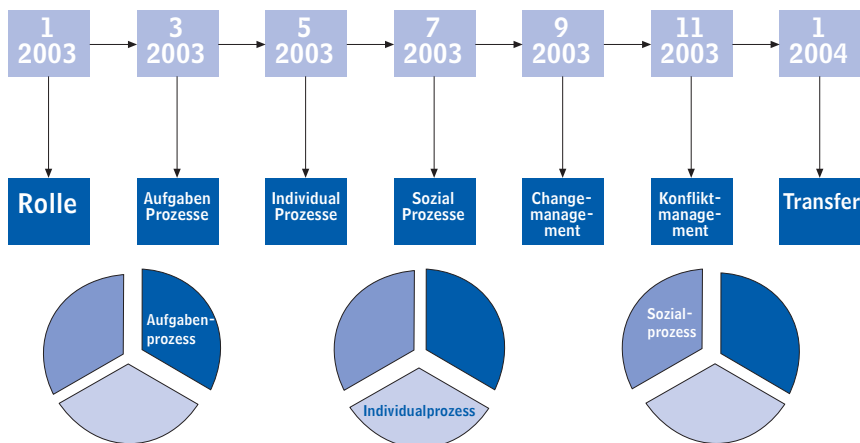


Guglielmo Menon, GF  
Handwerkskammer Aachen

»Das ist eine Maßnahme, die ihre Wirkung über das Projektende hinaus zeigen wird. Hier wurde ein Netzwerk aus verschiedensten Führungskräften der Region geschaffen, das eine eigene Dynamik entwickelt hat und das man in andere Regionen transferieren kann.«



## Bausteine der Führungskräfteentwicklung



### Aufgabenprozesse

- Effektiv führen mit Zielen
- The task which makes or brakes a manager: decisions
- Wirksamkeit des Managers: Realisieren, delegieren und kontrollieren
- Unternehmerisches Handeln: Systemisches Denken

### Selbstwahrnehmung

- Selbst-bewusstsein
- »Selbstlob stimmt«
- Selbstvertrauen
- »Mut zu sich selbst«

### Selbstmanagement

- work-life-balance
- Selbstkontrolle
- Anpassungsfähigkeit
- Eigeninitiative

### Soziale Wahrnehmung

- Empathie
- Wertschätzung
- Gruppendynamik

### Soziale Fähigkeiten

- Die Kräfte des anderen wecken
- Teams zusammenschweißen
- Effektiv kommunizieren
- Konflikte lösen





Frank Ratanski,  
TPM Manager SIG Combibloc  
Linnich

»Den Unterschied von Männern und Frauen im Umgang mit ähnlichen Herausforderungen sehe ich im Erfolg und in den Ergebnissen.

Frauen verfolgen neben ihren inhaltlichen Aufgaben parallel auch Umfeldthemen wie Demokratie und Teamarbeit. Sie streben Nachhaltigkeit an und wünschen ein gemeinsames Ergebnis.

Männer stehen gerne im Vordergrund, machen unbequeme und klare Vorgaben, sind im Controlling haarscharf und fordern Nachhaltigkeit knallhart ein.«



Dorothea Horn, GF  
Wansinn Netzwerktechnologien,  
Stolberg

»Die Zusammenarbeit mit Männern wird erheblich einfacher mit weniger Worten und eindeutigen Anweisungen. Der deutliche Unterschied von Männern und Frauen in Führung ist für mich der Sockel, auf dem die Männer so gerne stehen, ich selbst kann damit nicht so viel anfangen.«

# Gender-Impulse



## Aus den Gender-Trainings

### Eigenschaften von eher weiblichen Personen und Systemen

- Prozessorientierung
- Situative Kreativität
- 150% Anforderungen
- Blick für das Ganze im Vordergrund
- Identifikation
- Teamfähigkeit
- Harmonie
- Blick für die Ressourcen
- Bewahrend
- Wertschätzung des Einzelnen
- Empathie

### Im Konfliktfall empfehlen weibliche Führungskräfte (FK) männlichen FK

- Spiralförmiges Denken für komplexe und langfristige Fragestellungen nutzen
- Lösungswege transparent machen
- Vielschichtigkeit zulassen
- Dem Abwägungsprozess mehr Zeit geben
- Kommentare / Kritik nicht als Angriff verstehen/bewerten
- Gemeinsam entscheiden heißt gemeinsamer Erfolg

### Eigenschaften von eher männlichen Personen und Systemen

- Zielorientierung
- Hohe Entwicklungsgeschwindigkeit
- Hohe Konkurrenz auf dem Markt
- Selbstbewusstsein
- Festigkeit
- Funktionsorientierung
- Hierarchiebestreben
- Konstruktive Auseinandersetzung
- Risikofreudigkeit und Mut
- Entschlossenheit

### Im Konfliktfall empfehlen männliche Führungskräfte (FK) weiblichen FK

- Sachliche und persönliche Ebenen erkennen und trennen
- Strukturierte Lösungen ableiten, fokussiert aufs Wesentliche
- Nicht in die Ecke drängen, frühe Signale senden
- Sparsam formulieren
- Chance zur Entschuldigung geben
- Wahlmöglichkeiten lassen, Männer entscheiden gerne selber
- Nicht nachtragend sein - lösungsorientiert nach vorne sehen



## Organisationsaufstellungen/Genderaufstellungen

»Wenn Du auf einen Menschen wütend bist, passiert folgendes: Du machst ihn zu einem festen Bestandteil Deines Lebens«

VIRGINIA SATIR

In der Organisationsaufstellung werden Aspekte und Strukturen als Stellvertreter im Raum aufgestellt. Dabei kommt es zu einer anderen Perspektive auf die Situation und dies kann zu einem Veränderungs- oder Lösungsbild führen.

Für die Genderfragestellung liegt nahe: Wie ist der Einfluss der eigenen weiblichen und männlichen Aspekte auf die Situation, und wo ergeben sich neue Lösungsansätze?

### Stehen als Stellvertreter für ... Männlicher Aspekt

- Rückenstärkung
- Antreiber für Leistung
- Mut, erster Schritt nach vorn
- Wirtschaftlichkeit
- Stabilität
- Vertrauen in das Gelingen

### Weiblicher Aspekt

- Kommunikation
- Beziehungen
- Familie
- Gelassenheit
- »Ich habe Zeit«
- Eine Einheit bilden mit dem Ich
- Verbindung mit Weisheit

# Gender-Methoden



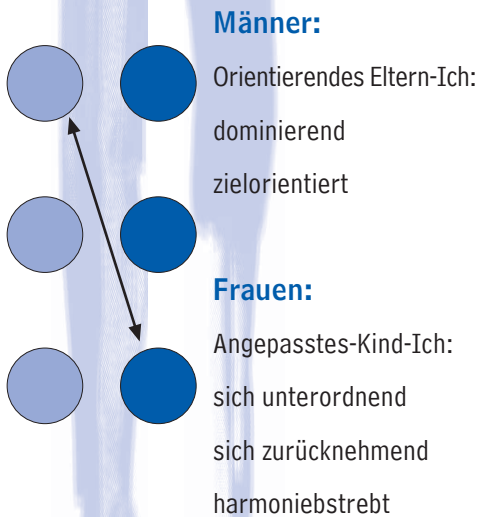
## Transaktionsanalyse (TA)

»Jeder Mensch ist als Prinz oder Prinzessin geboren, einige machen Erfahrungen, die sie glauben lassen, sie wären Frösche. Die weiteren Fehlentwicklungen folgen daraus.«

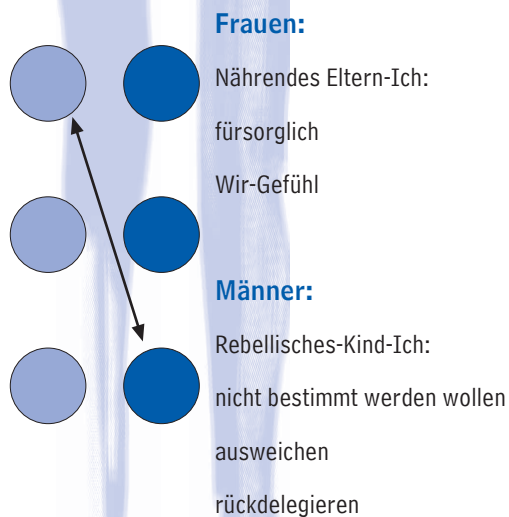
ERIC BERNE

Die TA ist eine Theorie der Persönlichkeit, die menschliches Verhalten leicht verständlich erklärt. Sie begleitet zum zunehmenden Erkennen der eigenen Verhaltensmuster und hat das Ziel, den Menschen in seinen Aktionsfeldern zu größtmöglicher Autonomie zu führen. Für die Genderbetrachtung stellt sich uns die Frage nach dem typischen Führungsverhalten von Männern und Frauen in Bezug auf das andere Geschlecht. In Krisenzeiten fallen wir gerne wieder in unsere klassischen Muster zurück.

### Mann führt Frau



### Frau führt Mann



**Ralf Quentin,**  
Leiter Technik und Entwicklung,  
Vygon GmbH & Co. KG, Aachen

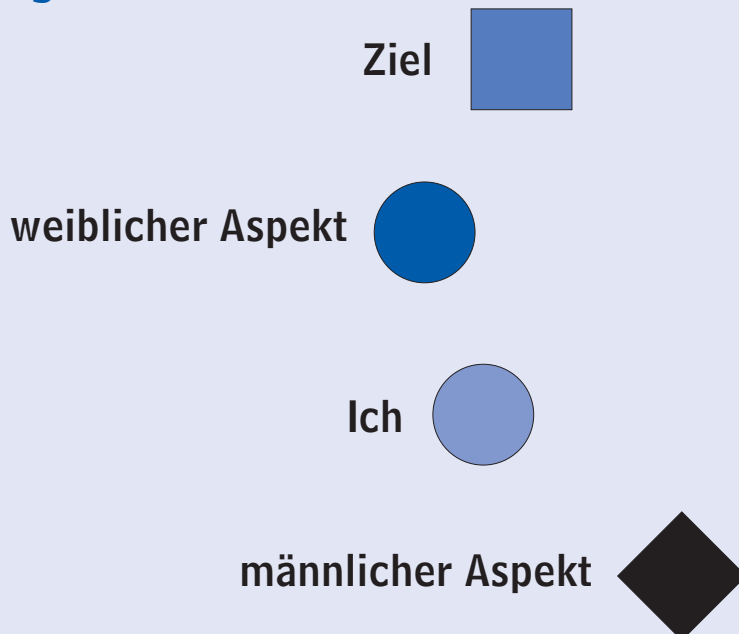
»Wesentlich sind für mich meine Antennen zu den Mitarbeitern geworden. Ich versuche meine Informationen auf die jeweilige Wellenlänge des Mitarbeiters zu übersetzen. Ich frage mich dann: Was muss ich machen, damit dieser Mitarbeiter mitziehen kann und den Veränderungsprozess zu seiner Sache macht.«



**Ulrike Leidinger**  
Leiterin Energieberatung der  
Verbraucherzentrale Aachen,  
selbständige Architektin

»Ich habe in dieser Zeit gelernt mich realistischer einzuschätzen und meine Ziele zu klären.«

## Ausgangsbild





**Ralf Quentin**  
Leiter Technik und Entwicklung  
Vygon GmbH & Co. KG, Aachen

»In der Gender Beratung habe ich gelernt, dass ich mit (meinen) Männern und Frauen in der Produktion völlig anders umgehen muss. Wenn ich meinen Männern eine Aufgabe stelle, dann ziehen die sich zurück, lösen die Aufgabe und kommen mit ihrem Resultat zurück. Die Frauen aus der Produktion wollen mehr Kontakt, fragen nach und gehen mit dieser Information dann zielsicher an die Arbeit.«



**Gerda Graf**  
GF der Wohnanlage  
Sophienhof, Niederzier

»Ich habe aus meinen Gender-Einsichten Gender-Aussichten gemacht. Ich erkenne, dass die Polarisierung der Geschlechter zu einem belebenden Element führt. Mit dieser Einsicht durchmischte ich das Personal in unseren Einrichtungen stärker und stelle seit dem eine größere Zufriedenheit und Ausgeglichenheit unter den Heimbewohnern fest.«

# Gender-Beratung



## Industrieunternehmen

- Ausländischer Mutterkonzern
- Familienunternehmen
- Massenproduktion
- Angelernte in der Produktion, 90% weiblich
- Gruppenarbeit

### Offene Fragestellungen

- Ausschließlich männliche Führungskräfte führen weibliche Mitarbeiter
- Ein Gegeneinander in der Führungsgruppe (männliche Ingenieure)
- Leistungsbezogenes Prämiensystem greift nicht in der Produktion
- Andauernde Konflikte zwischen Dienstleistern wie TPM und Gruppenmitgliedern
- Schwelende Konflikte in der Gruppe

## Empfehlungen/Erfolge 1

- Motivation statt Prämie
- Ansprache jeder Einzelnen in Mitarbeitergesprächen verstärken
- Beziehungsorientierte Führung intensivieren
- In Personalschlüssel AL/Anzahl MitarbeiterInnen berücksichtigen
- Klare Führung
- Konfliktmanagement zwischen männlichen Dienstleistern und weiblichen Gruppenmitgliedern thematisieren und optimieren

## Empfehlungen/Erfolge 2

Männliche Führungsgruppe:

- In persönlicher Zielvereinbarung die Beeinflussung durch die anderen FK berücksichtigen
- Zielvorschläge in der Führungsgruppe generieren
- Störungen thematisieren - Coaching

**going**  
Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und andere Ingenieurleistungen

### Männliche Impulse für weibliche Systeme

- ▶ Kundenbindung durch sachorientierte Informationen stärken
- ▶ Sich wirtschaftlichen Anforderungen gewinnbringend stellen
- ▶ Hierarchien und Zielvorgaben klar kommunizieren
- ▶ Mit Zielvereinbarungen messbare Ergebnisse vereinbaren
- ▶ Mitarbeitern Grenzen setzen - Weisungsbefugnis wahrnehmen
- ▶ Betriebliche Aufgaben an erste Stelle setzen
- ▶ Opferstrukturen aufbrechen

**...durch Perspektivwechsel gewinnen!**

**going gender**

[www.going-aachen.de](http://www.going-aachen.de)  
[www.going-gender.de](http://www.going-gender.de)

**going**  
Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und andere Ingenieurleistungen

### Empfehlungen für männliche Führungskräfte

- ▶ Selbstvertrauen und Standfestigkeit gewinnen
- ▶ Spaß an Erfolg und Macht zulassen
- ▶ Den eigenen Leistungsanspruch relativieren
- ▶ Spielerisch Risiko- und Entscheidungsfreude zeigen
- ▶ Kompetenzen betonen und Selbstmarketing betreiben
- ▶ Karriereziele definieren, kommunizieren und klar ansteuern
- ▶ Hierarchien als Managementinstrument akzeptieren und nutzen
- ▶ Kritik auf die Sache beziehen und Gefühle nicht die Handlungen bestimmen lassen

**...durch Perspektivwechsel gewinnen!**

**going together**

[www.going-aachen.de](http://www.going-aachen.de)  
[www.going-gender.de](http://www.going-gender.de)

# Gender-Beratung



## IT Firmen

### Firma 1

Inhaberin eine Frau, 6 Mitarbeiter

#### Empfehlungen/Erfolge

- Organisationsstruktur
- Aufgabenabgrenzungen
- Delegieren
- Produktangebote in Form von Baukastenlösungen intensivieren
- Dienstleistungsorientierung
- Einfache Sprache für den Kunden sprechen

### Firma 2

Inhaber ein Mann, 8 Mitarbeiter

#### Empfehlungen/Erfolge

- Kommunikation
- Mitarbeiterführung
- Soft Skills schulen
- Ressourcenschonung durch Projektmanagement
- Teamentwicklung



Carlo Blatz  
GF PowerFlasher, Aachen

»Schon die Idee von Reglementierung hat in der Vergangenheit bei meinen kreativen und individualistischen Mitarbeitern zu Widerstand geführt.

Ich habe, inspiriert von der Genderberatung, darauf geachtet, die weibliche Seite unserer Männer mit einzubeziehen. Ich versuche den Punkt beim anderen zu finden, wo er sich selbst strukturiert und seine persönlichen Ziele findet, hinter denen er stehen kann.«



going

Gesellschaft für Organisationsentwicklung  
und andere Ingenieurleistungen

### Empfehlungen für weibliche Führungskräfte

- ▶ Selbstvertrauen und Standfestigkeit gewinnen
- ▶ Spaß an Erfolg und Macht zulassen
- ▶ Den eigenen Leistungsanspruch relativieren
- ▶ Spielerisch Risiko- und Entscheidungsfreude zeigen
- ▶ Kompetenzen betonen und Selbstmarketing betreiben
- ▶ Karriereziele definieren, kommunizieren und klar ansteuern
- ▶ Hierarchien als Managementinstrument akzeptieren und nutzen
- ▶ Kritik auf die Sache beziehen und Gefühle nicht die Handlungen bestimmen lassen

...durch Perspektivwechsel gewinnen!



going gender

www.going-aachen.de  
www.going-gender.de



## Seniorenheim

- Private Stiftung,
- 86 Mitarbeiter, davon 4 Männer

#### Empfehlungen/Erfolge

- Klare Zielvorgaben
- Männer in das Führungsteam versetzen
- Mit Zielvereinbarungen führen
- Strategische Ausrichtung (Demenz, Hospiz)
- Einführung von ergebnisorientierten Besprechungen



Guglielmo Menon,  
GF Handwerkskammer Aachen

»Die Gender-Teams, die wir innerhalb unseres Unternehmens auf verschiedenen Ebenen installiert haben, zeichnen sich durch hohe Produktivität aus. Sie gleichen gegenseitige Schwächen aus und springen füreinander ein, sie sind für sich interne Berater geworden.«

### Weibliche Impulse für männliche Systeme

- ▶ Emotionen als Frühwarnsystem nutzen
- ▶ Das Ganze in den Blick nehmen
- ▶ Win win Situationen mit Mitarbeitern und Kunden herstellen
- ▶ Ressourcenorientiert langfristig handeln
- ▶ Vielschichtige Lösungswege gehen
- ▶ Durchsetzung und Wertschätzung in Balance bringen
- ▶ Empathie fördern für die Mitarbeiter und Kunden
- ▶ Aus der Motivation der Teams schöpfen
- ▶ interessiertes Wahrnehmen, wertvoller Ansichten

...durch Perspektivwechsel gewinnen!



www.going-aachen.de  
www.going-gender.de



## Kammer

- Interessen- und Ständevertretung
- Ausbildung, Weiterbildung, Beratung

#### Empfehlungen/Erfolge

- Gendertandems in Führungspositionen
- Coaching der Führungsgruppe, strategische Ausrichtung und Führung
- Zukünftige Märkte gestalten
- Restrukturierungsprozess: Klare Führung

# Wie führt wer, wer führt wen?

»In der Tradition des Tangos war es so, dass die Männer immer lernen mussten, beide Rollen zu tanzen...«

»...die Frau ist 80% und der Mann 20%, aber ich werde 50% zu 50% zugestehen...«

»Was alle diese Gesellschaften ausgezeichnet hat in denen Tango entwickelt wurde... ist der Übergang... Es sind nicht die Zeiten der Ruhe, sondern des Aufbruchs und des Abschieds, die er erträglich macht.«

Zitate aus Rainer Rappmann/Albrecht Walter HRSG.  
»Tango obsession passion« 1997 FIU Verlag, Wangen/Allgäu



## Wir über uns

Jahrelanges Erfahrungswissen in fast ausschließlich männlich geprägten Industriebereichen zeichnet unser Team aus IngenieurInnen und GeisteswissenschaftlerInnen aus.

### Krisen als Chancen nutzen

Wir bieten Ihnen einen bewussten Wechsel der Blickrichtung in

- Gender-Reorganisationsberatung
- Gender-Audits

- Gender-Workshops (2 bis 16 Stunden)
- Gender-Coaching
- Coaching von gemischtgeschlechtlichen Tandems
- Gender-Trainings

Themen sind:

- männliche und weibliche Fähigkeiten gezielt nutzen
- Gezielter Einsatz von Managementinstrumenten des gegenteiligen Systems
- Team- und Bereichsentwicklung
- Kundenbindung und neue Märkte

- Teams führen bedeutet ein Mehr an Führung

### Ergebnisorientierte Moderation

- Großgruppenveranstaltungen
- Strategische Ausrichtung von Unternehmen durch Schlüsselpersonen

### Regelmäßige Workshops:

- Lösungen finden und Sicherheit gewinnen: Wie stellen wir uns auf?
- Auf Messers Schneide: Sicher führen in unsicheren Zeiten

**going** bietet aus einer Hand:

### Beratung

- **Fachberatung:**  
Strategieentwicklung, Gruppenarbeit, KVP, Projektmanagement, Gender Mainstreaming etc.
- **Prozessberatung:**  
Reorganisation, Change Management

### Qualifizierung

- **Zielgruppenspezifisch:**  
Führungskräfte und Produktionsmitarbeiter
- **Bildungsträger:**  
ProzessbegleiterInnen-Ausbildung

### Coaching und Supervision

- Einzelpersonen und Gruppen vom Produktionsleiter bis zum Meister



### Aktuelle Projekte

- [www.going-rating.de](http://www.going-rating.de): Betriebliche Modernisierung und Rating im Dialog
- [www.going-diversity.de](http://www.going-diversity.de): Zertifizierung von Migrantinnen
- [www.going-gender.de](http://www.going-gender.de): Beratung und Training
- [www.initiative-aha.de](http://www.initiative-aha.de): Ausbildung für Hauptschüler
- [www.going-online.de](http://www.going-online.de): Blended Learning für Wiedereinsteigerinnen

**going**



Gesellschaft für Organisationsentwicklung und andere Ingenieurleistungen

**In Aachen: Dr. Ing.-Maike Süthoff**  
Hasselholzer Weg 11 · 52074 Aachen  
Fon 02 41. 53 56 80 · Fax 99 76 890  
eMail [m.suehoff@going-aachen.de](mailto:m.suehoff@going-aachen.de)  
[www.going-aachen.de](http://www.going-aachen.de)

**Standort Wuppertal: Sabine Grinda, M.A.**  
Fon 0202. 27 81 506  
[grinda@going-wuppertal.de](mailto:grinda@going-wuppertal.de)  
[www.going-wuppertal.de](http://www.going-wuppertal.de)