

**Qualitätspreis
Berlin -
Brandenburg 2010**

17. September 2010
Forum 3 Mittelvergabe
Gender Mainstreaming und
Bewertungsmodell



Was passiert im Preisverfahren?

Wirtschaftsunternehmen werden anhand ihrer Selbstbewertung nach einem Neun-Kriterien-Modell (Bewerbung) und dem Ergebnis eines eintägigen Vor-Ort-Besuches durch Assessorinnen bzw. Assessoren für ihr exzellentes organisationsbezogenes Organisationsmanagement gewürdigt.



Welche Zielrichtung besteht?



Mittelfristige Ziele sind die Stärkung des Qualitätsgedankens und eine breite Qualitätsbewegung in der Hauptstadtregion. Exzellentes Organisationsmanagement bringt aus Sicht der Preisträger klare Marktvorteile. Exzellente Unternehmen sind ein Standortvorteil für die Hauptstadtregion.

Wer vergibt den Qualitätspreis?

Der Senator für Wirtschaft, Technologie und Frauen des Landes Berlin und der Minister für Wirtschaft und Europaangelegenheiten des Landes Brandenburg loben gemeinsam den Qualitätspreis bzw. eine Auszeichnung in vier Kategorien - nach Anzahl der Beschäftigten - aus.



Was wird bewertet?

Das Bewertungsmodell für die Selbstbewertung umfasst neun Kriterien und unterscheidet zwei Gruppen mit jeweils unterschiedlich hoher erreichbarer Punktzahl:

- A) Kriterien, die zu Ergebnissen befähigen
- B) Kriterien, die Ergebnisse belegen.



Welche Kriterien gibt es?



1. Führung
2. Unternehmenspolitik und -strategie
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
4. Partnerschaften und Ressourcen
5. Prozesse
6. Kundenbezogene Ergebnisse
7. Mitarbeiterbezogene Ergebnisse
8. Gesellschaftsbezogene Ergebnisse
9. Wichtige Ergebnisse der Organisation

Was wird vorgegeben?



Ein Beispiel:

Idealvorstellung zum Kriterium Führung:

„Die Führungskräfte des Unternehmens fördern durch persönliches Engagement eine Unternehmenskultur im Sinne des umfassenden Qualitätsmanagements.“

Wie wird das überprüft?

Betrachtet wird, wie Führungskräfte

- a) Grundwerte erarbeiten und in der Organisation verankern,
- b) Grundwerte durch aktive Teilnahme und Vorbildfunktion systematisch und durchgängig in eine Unternehmenskultur umsetzen,
- c) die Wirksamkeit ihres eigenen Führungsverhaltens regelmäßig überprüfen und nachhaltig verbessern.



Wie geht das?

Mit Hilfe von einzeln aufgezählten ca. 20 Orientierungspunkten wird in den genannten drei Teilkriterien A bis C (Was? Wie? Mit welchem Erfolg?) das Vorgehen der Führungskräfte im Unternehmen genau betrachtet.



Woher kommt die „Gender-Idee“?

In der für Wirtschaft, Technologie und Frauen zuständigen Senatsverwaltung des Landes Berlin wurden im Herbst 2007 die in hausinternen Zielvereinbarungen festgelegten Maßnahmen von besonderer Bedeutung auf ihre Gender Budgeting - Relevanz überprüft.



Was wurde geprüft?

Welche Steuerungsmöglichkeit besteht bei der Mittelvergabe für die Dienstleistung „Organisation und Durchführung eines zweijährigen Qualitätspreisverfahrens für die Länder Berlin und Brandenburg“?



Was ergab die Prüfung?

Es besteht keine Möglichkeit der Steuerung bei der Mittelvergabe, da eine gemeinsame Ausschreibung mit dem Land Brandenburg unter Anwendung des Vergaberechts und der Frauenförderverordnung erfolgen muss.



Was könnte noch gehen?

Es könnte inhaltlich gesteuert werden kann, da
Bewertungskriterien für strategische Prozesse in einem
Unternehmen, zu Beschäftigten sowie Kunden eine ideale
Plattform für eine Gender Mainstreamin-Betrachtung bieten.



Wie könnte das aussehen?

Das Thema Gender Mainstreaming wird in die erläuternden Orientierungspunkte zu den einzelnen Kriterien eingeführt, mit dem Ergebnis einer mittelbaren Steuerungsmöglichkeit bei der Mittelvergabe.



Wer musste einbezogen werden?



Institutionen und Einzelpersonen aus Berlin und Brandenburg:

- Wirtschaftsressorts beider Länder
- Vertreterinnen bzw. Vertreter von IHK und HK beider Länder
- Expertinnen und Experten aus Universitäten /Hochschulen
- ehrenamtlich tätige Assessorinnen bzw. Assessoren aus allen Bereichen der Wirtschaft
- Mitglieder des Expertengremiums
- Mitglieder der Jury



Welche Strategie war nötig?

Zu erwartende Widerstände gegen eine Verknüpfung der Themen organisationsbezogenes Qualitätsmanagement und Gender Mainstreaming werden durch Einbeziehung der jeweiligen Fachwissenschaften abgebaut.



Wurden Mittel eingesetzt?

Der Einsatz eines Teils der vorhandenen finanziellen Mittel für eine entsprechende Fachkonferenz an der Technischen Universität Berlin wurde mit der Auftragnehmerin von Anfang an vertraglich vereinbart.



Was passierte?



Die Fachkonferenz im Mai 2008

„Chancen und Grenzen gesellschaftspolitischer Fragen
im Kontext des Business Excellenz Modells“

kam zu dem Ergebnis, dass a) Gender-Aspekte und das
Bewertungsmodell miteinander vereinbar sind und b) das sog.
Liga-Prinzip beibehalten werden kann.

Was ist das Ligaprinzip?

europäisch: **EFQM Excellence Award**

(Modell der European Foundation for Quality Management)

national: **Ludwig-Erhard-Preis**

(vollständiges EFQM-Modell)

regional: **Qualitätspreis Berlin-Brandenburg**

(an das EFQM-Modell angelehnt, abgeschmolzen)



Wie erfolgte die Umsetzung?

Im Frühjahr 2009 wurde das externe Expertengremium gebeten, Gender -Aspekte in das Bewertungsmodell einzuführen. Unterstützend erfolgte die Berufung einer Gender Mainstreaming - Expertin in das Gremium und ein externer Gender Mainstreaming - Berater wurde eingebunden.



Wie sehen Veränderungen aus?



Orientierung zum Kriterium Führung:

- 1.1. Führungskräfte erwirken Ethik und Grundwerte
(u.a. zur Chancengleichheit und Diversity)

- 1.2. Führungskräfte regen zu einer nicht diskriminierenden
Organisationskultur an



Wie sehen Veränderungen aus?



Orientierung zum Kriterium Unternehmenspolitik und -strategie:

- 2.1. Chancengleichheit bei der Personalplanung beachten
und die Angehörigen als wichtige Interessensgruppe
einbinden



Wie sehen Veränderungen aus?



Orientierung zum Kriterium Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter:

- 3.1. Eine Personalpolitik entwickeln, die den Zugang zu Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer in gleichem Umfang ermöglicht.
- 3.2. Familienunterstützende, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern orientierte Aktivitäten und Maßnahmen etablieren und kommunizieren.
- 3.3. Inanspruchnahme von Familien- und mitarbeiterorientierten Leistungen/Angeboten ermitteln, deren Effekte analysieren und ggf. Verbesserungsmaßnahmen ableiten.



Wie sehen Veränderungen aus?



Orientierung zum Kriterium

Mitarbeiterbezogene Ergebnisse

(direkte Beurteilung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

- 7.1. Einschätzung der Mitwirkungsmöglichkeiten, Karrierechancen, Chancengleichheit, Aus- und Weiterbildung, der fachlichen und persönlichen Akzeptanz, familienfreundlicher Maßnahmen, der Maßnahmen zur Erreichung oder Erhaltung der Chancengleichheit



Wie sehen Veränderungen aus?



Orientierung zum Kriterium

Gesellschaftsbezogene Ergebnisse:

(Engagement der Organisation für die Gesellschaft)

8.2. Unterstützung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Rolle der Familie



Wie wurde das kommuniziert?

Die Unternehmen wurden bei den Bewerbungsschulungen intensiv informiert. Die ehrenamtlichen Assessorinnen und Assessoren, die in Teams die Bewerbungsunterlagen und das Unternehmen einen Tag vor Ort bewerten, erhielten eine Handreichung zum Thema Gender Mainstreaming.



Wie wurde außerdem unterstützt?



Mit der Auftragnehmerin wurde der Einsatz finanzieller Mittel für die Ausbildung von Assessorinnen vertraglich vereinbart.

Ergebnis:

weiblich / männlich:	2008	12	:	31
	2010	30	:	50

Teamleitungen:	2008	1	:	10
	2010	4	:	13.



Welche Veränderungen gibt es?



Die Assessorinnen/ Assessoren und die Jury haben das Thema Gender Mainstreaming in den Bewerbungen geprüft. Am 22. September 2010 werden im Berliner Rathaus die Qualitätspreis(e) und Auszeichnungen überreicht. Es gibt Veränderungen bei der Darstellung von Frauen und Männer betreffenden Sachverhalten bei den Siegern.



Wie geht es weiter?

Die Bewerbungen haben gezeigt, dass die Unternehmen bei dem Thema Unterstützung brauchen. Die Fachwissenschaft wurde gebeten, ein Modell zu entwickeln, das für die Unternehmen zu messbaren Ergebnissen bei den einzelnen Bewertungskriterien führen kann.



Vielen Dank für's Zuhören!

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Gabriele Lubanda
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen
Martin-Luther-Str. 105
10825 Berlin

Gabriele.Lubanda@senwtf.berlin.de

Tel. 030 9(0)13 8293

