

Projekte der Bundesinitiative „Gleichstellen – Frauen in der Wirtschaft“

ESF-Förderperiode 2007 bis 2013

Baden-Württemberg

Fachklinik Sonnenhof Rehaklinik für Innere und orthopädische Medizin
Frau Manuela Gläbel
72178 Waldachtal
Telefon: 07443 27-503
E-Mail: manuela.glaessel@fksoho.de
<http://www.fachklinik-sonnenhof.de/>

Projekttitel: Gleichstellen von Frauen in Rehabilitationskliniken der ländlichen Regionen

Projektlaufzeit: 01.03.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt soll den Kliniken dabei helfen, ihren Fachkräftebedarf langfristig zu sichern. Den 185 weiblichen Beschäftigten kam dabei eine Schlüsselrolle zu. Eine systematische Weiterbildung soll ihre Qualifikation verbessern, sie für einen Aufstieg motivieren und sie möglichst lange in ihren Berufen halten. Ziel ist es, die Zahl weiblicher Führungskräfte bis 2017 von 22 auf 34 zu erhöhen. Zudem soll das Arbeitsklima für Frauen in Pflegeberufen besser werden. Führungskräfte sollen Gender-Stereotype hinterfragen und den Aufstieg von Frauen in die Personalentwicklung fest einplanen. Die besseren Aufstiegs- und Einkommenschancen sollen schließlich dazu führen, dass auch das Interesse an einer Ausbildung im Gesundheitswesen wieder steigt.

Maßnahmen

Das Projekt teilt sich in fünf Arbeitspakete auf: Erstens sollen Seminare die Qualifikation von 150 weiblichen Beschäftigten erhöhen und dadurch ihre Aufstiegschancen und ihr Selbstbewusstsein stärken. Zweitens soll die Führungskompetenz - gerade im Hinblick auf Kommunikation und Rollenverständnis- der Ärzteschaft und des Managements - ausgebaut werden. Dazu gehört insbesondere, ihre Sensibilität für die Bedürfnisse weiblicher Beschäftigter zu erhöhen. Drittens werden 12 talentierte Frauen an einem Programm zur Entwicklung ihrer Führungskompetenzen teilnehmen. Viertens sollen 12 erfahrene Beschäftigte zu Mentorinnen weitergebildet werden, die anschließend ihr Wissen und ihre Erfahrungen an jüngere Fachkräfte weitergeben. Fünftens soll ein flexibles Arbeitszeitmodell entwickelt werden, dass die familiären Verpflichtungen insbesondere der weiblichen Beschäftigten berücksichtigt.

Baden-Württemberg

Klinikum Mittelbaden gGmbH
Frau Manuela Sambale
76437 Rastatt
Telefon: 07222/389-2204 und 07228/913-100
E-Mail: m.sambale@klinikum-mittelbaden.de
<http://www.klinikum-mittelbaden.de/Klinikum>

Projekttitel: Fit für das Krankenhaus der Zukunft, aktiv dem demographischen Wandel begegnen

Projektlaufzeit: 02.04.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Klinikum Mittelbaden will in Rastatt und Forbach ein umfassendes Konzept der Unternehmensorganisation erarbeiten und umsetzen, das die Arbeitsfähigkeit insbesondere von weiblichen Beschäftigten ab 40 Jahren erhöht. Das Ziel, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen für medizinisches und pflegerisches Personal zu schaffen, wird dabei Teil der Unternehmensstrategie. Rollen und Arbeitsverteilungen sollen nach Abschluss des Projekts klarer definiert sein. Auch eine gute Führung und die Förderung von individuellem Verhalten, das Stress vermeidet oder reguliert, soll die Krankheitsquote nachhaltig senken.

Maßnahmen

Ältere und jüngere Mitarbeiterinnen bilden Tandems und tauschen sich über Selbstorganisation und Stressbewältigung aus. Eine Job-Rotation soll Routinen aufbrechen, die Qualifikation der Pflegefachkräfte erweitern und ihre Motivation steigern. In Gesundheitszirkeln können sich die Frauen über Belastungen aus dem beruflichen und privatem Umfeld austauschen, erhalten Informationen und entwickeln präventive Maßnahmen. Im Rahmen eines Gruppencoachings sollen die Teilnehmerinnen lernen, berufsethische Ansprüche, Aufgaben und Patientenwünsche angemessen zu vereinbaren. Auf der organisatorischen Ebene werden erfahrungsorientierte Lernmodelle etabliert. Sie ermöglichen, dass Führungskräfte und Personal schneller auf Probleme aufmerksam werden, Lösungsansätze entwickeln, diese testen und gegebenenfalls nachsteuern können. Außerdem werden Standards einer guten Führung definiert und entsprechende Instrumente eingeführt.

Baden-Württemberg

Steinbeis Innovation gGmbH vertreten durch das Steinbeis-Innovationszentrum Wissen + Transfer

Frau Melanie Uhrig

78050 Villingen-Schwenningen

Telefon: 07721-8786542

E-Mail: uhrig@siz-wt.de

<http://www.mintin.de/>

Projekttitel: MINT in

Projektlaufzeit: 01.01.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Steinbeis-Innovationszentrum Wissen + Transfer verfolgt das Ziel, den Anteil der Schulabgängerinnen, die sich für ein MINT- oder handwerklichen Beruf in der Region entscheiden, bis 2014 um 10 Prozent zu erhöhen. Mindestens 10 Prozent der Abgängerinnen im Jahr 2013 und 2014 sollen an dem Projekt teilnehmen und 60 Prozent der Teilnehmerinnen sich letztendlich für eine Ausbildung im Bereich MINT entscheiden. Als Partnerunternehmen möchte der Träger 16 Mitglieder des Gewerbeverbands Oberzentrum der Industrie- und Handwerksbranche gewinnen, mit denen er neue Strukturen und Konzepte im Personalmanagement implementieren möchte, so dass der Frauenanteil im Betrieb sukzessive ansteigt.

Maßnahmen

Im Zentrum des Projekts steht das „MINT-Camp“, in dem die teilnehmenden Schulabgängerinnen mit den Partnerunternehmen zusammenkommen. Dabei lernen die Mädchen MINT-Berufe und deren Arbeitsfelder durch Betriebsführungen und praktische Arbeits-Beispiele kennen. Hierbei sollen unentdeckte technische Fähigkeiten und Talente der Teilnehmerinnen zum Vorschein kommen. Der Austausch mit jungen Frauen in MINT-Berufen soll den Mädchen zusätzlich die Scheu vor den Tätigkeiten und mögliche Vorurteile nehmen. Workshops mit den Unternehmensvertreterinnen und -vertretern der MINT-Betriebe sollen den Partnerunternehmen dabei helfen, moderne Konzepte zur Rekrutierung von Mädchen und jungen Frauen zu entwickeln und die innerbetriebliche Strukturen und Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Arbeitszeiten, Weiterbildungsmodelle) zu modernisieren um den Bedürfnissen der Frauen entgegenzukommen. Die Erfolge des „MINT-Camps“ fließen in die Pressearbeit des Trägers ein und werden den Personalverantwortlichen anderer MINT-Betriebe in der Region als Anregung vorgestellt. Umgesetzt wird das Projekt mit dem Teilprojektpartner Gewerbeverband Oberzentrum e.V. (GVO) in Villingen-Schwenningen. Der GVO ist hauptsächlich für die Kommunikation mit den Partnerunternehmen zuständig. Zusätzlich unterstützt er den Projektträger in der Organisation und bei der Erstellung von Konzepten.

Baden-Württemberg

Heidelberger Dienste gGmbH
Frau Aline Moser
69115 Heidelberg
Telefon: 06221 142016
E-Mail: moser@hddienste.de
<http://www.hddienste.de/>

Projekttitle: Gesucht. Gefunden! Verborgene Potentiale entwickeln

Projektlaufzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt richtet sich an ausgewählte kleine und mittelständische Dienstleistungsunternehmen aus Heidelberg und dem Rhein-Neckar-Kreis. Ziel ist, dass es diesen Unternehmen gelingt, das volle Potential ihrer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen mit Familienpflichten zu erschließen. Hierfür sollen die beteiligten Unternehmen familienfreundliche Strukturen schaffen, mittels derer sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen und so weibliche Arbeitskräfte besser gewinnen, halten und fördern können. Die Teilnehmerinnen in den Unternehmen sollen ihr Arbeitszeitvolumen erhöhen, neue Aufgaben übernehmen und dadurch auch in ihrem Selbstwertgefühl gestärkt werden.

Maßnahmen

Der Projektträger berät die teilnehmenden Unternehmen zu den Themen „Beruf und Familie“ sowie „Personalentwicklung“. Dabei analysiert die Heidelberger Dienste gGmbH gemeinsam mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern die schon vorhandenen Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und entwickelt zusammen mit ihnen passende neue Maßnahmen.

Daneben unterstützt der Projektträger ausgewählte Mitarbeiterinnen im Rahmen individueller Coachings bei ihrer beruflichen Entwicklung im Unternehmen. In Workshops haben sie zudem die Möglichkeit, sich in kleinen Gruppen über ihre berufliche Situation auszutauschen und neue Anregungen für sich zu gewinnen. Die Themen der Workshops lauten „Beruf und Familie“, „Kommunikation“, „Veränderungsmanagement“ sowie „Work-Life-Balance und Selbstmanagement“.

Baden-Württemberg

Robert Bosch GmbH
Frau Claudia Neugebauer
70839 Gerlingen-Schillerhöhe
Telefon: 0711/811-48623
E-Mail: Claudia.Neugebauer@de.bosch.com
<http://www.bosch.com/>

Projekttitle: Business Women's Program

Projektlaufzeit: 01.03.2010 - 28.02.2013

Zielstellung

Die Robert Bosch GmbH will den Anteil von Frauen auf allen Führungsebenen bis zum Jahr 2012 verdoppeln. Das „Business Women's Program“ trägt dazu bei, dieses Ziel zu erreichen. Das Unternehmen möchte im Rahmen des Projekts erstens erreichen, dass jährlich rund 220 (künftige) Führungsfrauen und Fachexpertinnen durch die Seminarteilnahme in ihrer Karriereorientierung aktiv gestärkt werden. Zweitens sollen alle Entscheidungsträger um das Potential der Frauen und den ökonomischen Nutzen gemischter (Führungs-) Teams wissen. Drittens etabliert das Unternehmen eine Plattform, die der Vernetzung von Führungsfrauen und Fachexpertinnen dient.

Maßnahmen

Das „Business Women's Program“ ist ein zentraler Bestandteil der Gesamtstrategie der Robert Bosch GmbH zur Förderung weiblicher Beschäftigter. Es zeichnet sich durch seinen ganzheitlichen Ansatz aus: Frauen aller Führungsebenen nehmen am Seminarprogramm teil. Thematisch ziehen sich die Stärkung der Handlungs- und Aufstiegskompetenz von Frauen sowie die unterschiedliche Perspektive von Männern und Frauen durch alle Seminarbausteine durch. Praktisch umgesetzt werden die Themen in Seminaren wie beispielsweise „Verhandlungsperformance steigern“, „Macht und Kommunikation“, „Führungswerkstatt Karriereplanung“. Daneben gibt es Workshops und Informationsveranstaltungen, in denen sich Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv mit dem Nutzen und Vorteilen von „Gender Diversity“ auseinandersetzen.

Baden-Württemberg

Diakonisches Werk Württemberg
Herr Dr. Kornelius Knapp
70191 Stuttgart
Telefon: 0711/1656-394
E-Mail: knapp.k@diakonie-wue.de
www.diakonie-wuerttemberg.de/debora

Projekttitle: Debora - Fach- und Führungskräftevielfalt sichern!

Projektlaufzeit: 01.03.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel des Projekts ist es, Frauen in der Diakonie bessere Beschäftigungsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen. Um den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen zu erhöhen, nehmen 16 Personen an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen teil. Gleichzeitig kommt es in den Einrichtungen zum Abbau von strukturellen Hemmnissen: Neben der Sensibilisierung von Entscheidungsträgern entwickelt der Projektträger in diesem Zusammenhang ein Siegel, welches vorbildliche Einrichtungen als solche kennzeichnet. Mittelfristig soll ein Drittel der württembergischen Diakonie-Einrichtungen einen Verbesserungsprozess durchlaufen und somit das Siegel erhalten.

Maßnahmen

Durch Beratungsangebote unterstützt der Projektträger die 40 beteiligten Einrichtungen beim Aufbau von familienfreundlichen Strukturen. Nach erfolgreicher Umsetzung, beispielsweise durch die Einführung flexibler Arbeitszeiten, erhalten sie eine Auszeichnung (Siegel) als familienfreundlicher Arbeitgeber. Zusätzlich entwickelt der Projektträger Qualifizierungsmaßnahmen, die Frauen auf Spitzenpositionen vorbereiten. Die Fortbildung sieht individuelle Lernpläne vor und umfasst 25 Schulungstage zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten, zum Beispiel Organisationsentwicklung oder Personalmanagement. Außerdem sensibilisiert der Projektträger Schlüsselpersonen in den Gremien der Diakonie. Dies trägt zu einer gendergerechteren Besetzung dieser Gremien bei.

Baden-Württemberg

IMU Institut
Frau Bettina Seibold
70176 Stuttgart
Telefon: 07 11 / 2 37 05 - 31
E-Mail: bseibold@imu-institut.de
<http://www.imu-institut.de/>

Projekttitlel: Erfahrungen nutzen, Ressourcen erweitern – Chancen für Frauen mit mittleren Qualifikationen im Unternehmen

Projektlaufzeit: 01.10.2010 - 31.07.2013

Zielstellung

Zielgruppe des Projekts „Erfahrungen nutzen, Ressourcen erweitern – Chancen für Frauen mit mittleren Qualifikationen im Unternehmen“ sind daher Frauen in kaufmännischen und technischen Berufen, deren Arbeitsplätze gefährdet sind und deren bisherige Qualifikationen wenige Aufstiegschancen bieten. Mit Fortbildungen werden die Frauen weiterqualifiziert. So sollen sich ihre Aufstiegs- und Karrierechancen im Unternehmen verbessern. Träger des Projekts ist die IMU Institut GmbH und die IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg.

Maßnahmen

Mit Hilfe von Workshops, Expertengesprächen, Dokumentationen, Mentoring und überbetrieblichem Austausch der beteiligten betrieblichen Akteurinnen und Akteure soll das Projektziel erreicht werden. Dazu gehört im Speziellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts mit teilnehmenden Unternehmen deren zukünftigen Qualifikationsbedarfs erheben und Möglichkeiten für die Weiterbildung der Frauen besprechen. Es wird außerdem ein Leitfaden erstellt und in Unternehmen erprobt. Er soll zukünftig anderen interessierten Betrieben helfen, eigene Vorhaben umzusetzen. Um den Transfer der Projektidee sicherzustellen, ist geplant, an externen Tagungen teilzunehmen und den Leitfaden sowie die Projektergebnisse im Rahmen bestehender Netzwerke vorzustellen.

Baden-Württemberg

ISPA consult GmbH
Herr Prof. Dr. Karl-Friedrich Ackermann
70182 Stuttgart
Telefon: 0711/ 22 87 9-3
E-Mail: astrid.bock@ispa-consult.de
<http://www.ispa-consult.de/>

Projekttitel: Frauen in Führung ohne Ausstieg - Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure

Projektlaufzeit: 01.10.2011 - 30.09.2014

Zielstellung

Hauptziel des Projektes ist es, den Anteil von Frauen in Top-Führungspositionen in den beteiligten Unternehmen zu erhöhen. Hierfür gilt es erstens dafür zu sorgen, dass potenzielle Führungsfrauen weniger in Teilzeit arbeiten. Zweitens sollen die Bewerbungen von Familienfrauen für Führungspositionen deutlich gesteigert werden. Drittens gilt es, tatsächlich mehr Familienfrauen für Topführungspositionen zu rekrutieren. Zudem zielt das Projekt auf den Aufbau einer inner- und überbetrieblichen onlinegestützten Kommunikations- und Vernetzungsplattform ab, die Frauen und Personalverantwortlichen Hilfestellungen zum Thema bietet.

Maßnahmen

Basis des Projektes ist eine Analyse der Arbeitszeiten und -bedingungen von Top-Führungskräften in den vier Unternehmen. Parallel können weibliche (Nachwuchs-) Führungskräfte über eine Hotline Ideen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einbringen. Personalverantwortliche und andere betriebliche Akteure lernen in Workshops kommunale Strukturen und Services in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege kennen. Im nächsten Schritt werden in den Unternehmen konkrete Veränderungsprozesse entwickelt und umgesetzt. Eine begleitende Evaluation soll Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit der Ergebnisse gewährleisten. Zudem ist geplant, die Erkenntnisse allen Interessenten durch ein Onlinetool frei zugänglich zu machen. Die Maßnahmen werden gemeinsam mit der MaMeA – Advice GbR durchgeführt.

Baden-Württemberg

VINCI Facilities GmbH & Co. OHG, vertreten durch VINCI Facilities Deutschland GmbH
Frau Sylvia Schröpl
68199 Mannheim
Telefon: 06103-83320225
E-Mail: sschroepf@ske.eu
<http://www.ske.eu/>

Projekttitle: Frauennetzwerk – Schritt für Schritt zu mehr Gleichstellung in der VINCI
Facilities-Gruppe

Projektlaufzeit: 01.05.2011 - 30.04.2014

Zielstellung

Das Projekt zielt darauf ab, die Anzahl von Bewerbungen weiblicher Kandidaten von 32 pro Jahr bis zum Projektende auf 50 pro Jahr zu steigern. Außerdem sollen Mitarbeiterinnen stärker an das Unternehmen gebunden werden. 120 männliche Vorgesetzte sollen zudem an Workshops zu den speziellen Bedürfnissen und Stärken weiblicher Beschäftigter teilnehmen. Ein weiteres Ziel ist, die Anzahl von Arbeitsplätzen mit flexibler bzw. Teilzeit-Arbeitszeit zu erhöhen und Maßnahmen zur Kinderbetreuung auszubauen. Darüber hinaus strebt der Projektträger an, ein Frauennetzwerk im Unternehmen zu etablieren und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.

Maßnahmen

Ein zentraler Projektbaustein ist die Vernetzung der weiblichen Beschäftigten in sechs Themen-„Lounges“. In diesen Gruppen haben die Frauen die Möglichkeit, sich auszutauschen und Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Situation zu erarbeiten. So treffen sich in der „Engineer Lounge“ Frauen aus technischen Berufen und in der „Children’s Lounge“ Mütter, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstreben. Zusätzlich finden für alle Frauen verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen statt. Neben Coaching- und Mentoring-Programmen wird ihnen auch ein Selbstbehauptungstraining angeboten. Hier lernen sie, sich ihrer Stärken bewusst zu werden und diese gezielt einzusetzen. Zur Sensibilisierung der männlichen Führungskräfte für die Belange der Frauen nehmen diese an eintägigen Workshops teil.

Bayern

Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH
Frau Elke Pscherer
95615 Marktredwitz
Telefon: +49 92 31 / 70 25 7-14
E-Mail: ep@pscherer-online.de
<http://www.pscherer-online.de/>

Projekttitle: "WoW!!" - Womenpower at Work

Projektlaufzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt wird in 12 kleinen und mittelständischen Unternehmen in Oberfranken und der nördlichen Oberpfalz durchgeführt. Dort sollen mindestens acht Frauen bis Ende 2014 eine höhere berufliche Position erreicht haben. Dafür will das Projekt die Personalentwicklungs- und Auswahlssysteme in den Unternehmen verbessern und geeignete Frauen mit gezielter Weiterbildung auf eine Stelle im mittleren Management vorbereiten.

Maßnahmen

Zum Einsatz kommen Analyse- und Entwicklungstools mit denen die teilnehmenden Unternehmen systematische Anforderungsprofile von mindestens 16 Stellen im mittleren Management erarbeiten. Zeitgleich analysiert das Projekt die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen in den teilnehmenden Betrieben. Durch Abgleich der Ergebnisse werden 16 geeignete Kandidatinnen für die zu besetzenden Stellen im mittleren Management ermittelt. Diese Frauen erhalten ein auf ihre Persönlichkeit und die Anforderungen der angestrebten Position zugeschnittenes Führungskräfte-Training. Mentorinnen und Mentoren unterstützen sie auf dem Weg nach oben. Darüber hinaus sollen die teilnehmenden Unternehmen ein Arbeitgeberimage als frauenfreundliches Unternehmen aufbauen, das es ihnen auch in Zukunft leichter macht, weibliche Führungskräfte zu gewinnen.

Bayern

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Frau Isabell Klingert
90429 Nürnberg
Telefon: 0911-277 79-96
E-Mail: Klingert.Isabell@f-bb.de
<http://www.f-bb.de/>

Projekttitel: Genderorientiertes Kompetenzmanagement in Unternehmen der
Metropolregion Nürnberg (GKU)

Projektlaufzeit: 01.04.2012 - 30.09.2014

Zielstellung

Hauptziel ist es, den Anteil weiblicher Fachkräfte in großen und mittleren Unternehmen zu erhöhen. Daraus ergeben sich vier untergeordnete Ziele. Erstens: Wichtige Akteurinnen und Akteure in den Partnerunternehmen für die Vorteile von genderorientierten Qualifizierungsmaßnahmen zu sensibilisieren und ihnen aufzeigen, wie sie die Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen gezielt fördern können. Zweitens: Die Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten sichtbar machen. Drittens: Betriebliche Konzepte zur Karriereförderung und zum Wiedereinstiegsmanagement nach der Elternzeit entwickeln. Viertens: Frauen auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereiten.

Maßnahmen

Zum Erreichen der Ziele entwickelt und erprobt das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH ein Unternehmenskonzept zum genderorientierten Kompetenzmanagement. Das Konzept umfasst die Bereiche Sensibilisierung, Implementierung und Qualifizierung und ist modularisiert. Jedes Modul dauert 6 Monate. In unterschiedlichen Workshop-Formaten wird das nötige Fachwissen vermittelt, der erworbene Input auf die eigenen Unternehmensspezifika angepasst und betrieblich umgesetzt.

Bayern

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Frau Ursula Krings
90429 Nürnberg
E-Mail: krings.ursula@f-bb.de
<http://www.f-bb.de/>

Projekttitel: Equality – Entwicklung und Qualifizierung von Frauen zur Übernahme von Führungsfunktionen in KMU

Projektlaufzeit: 01.11.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und das Institut für technologieorientierte Frauenbildung (ItF) möchten mit ihrem Projektvorhaben das vorhandene weibliche Fachkräftepotenzial durch gleichstellungsorientierte Personalentwicklungsstrategien in den beteiligten Unternehmen erschließen und den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf der mittleren und oberen Managementebene erhöhen. Durch die Bearbeitung des Themas auf struktureller und individueller Ebene soll ein Beitrag zur Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen sowie zur Fachkräftesicherung in KMU geleistet werden.

Maßnahmen

Das Projekt bereitet Mitarbeiterinnen von KMU auf Führungsaufgaben vor. Unter Einbeziehung der Führungskräfte und im Anschluss an eine Bedarfs- und Potenzialanalyse, nehmen ausgewählte Mitarbeiterinnen an zwölf unternehmensübergreifenden Qualifizierungseinheiten und eLearning-unterstützten Selbstlernphasen teil. Darin erwerben und vertiefen sie führungsrelevante Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen, die sie während einer einjährigen Praxisphase im eigenen Unternehmen anwenden. Sie erhalten in dieser Zeit ein externes Coaching und werden zu Multiplikator/innen für die Entwicklung der Führungspotenziale von Frauen im eigenen Unternehmen geschult. Verlauf und Erfolge des Projektes werden über Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie die Vernetzung mit regionalen Akteuren bekannt gemacht.

Bayern

Connect Neustadt GmbH & Co.KG
Frau Anne Tränkner
96465 Neustadt b.Coburg
Telefon: 09568 - 897914
E-Mail: at@connect-neustadt.de
<http://www.connect-neustadt.de/>

Projekttitel: Talentierte und engagiert - Frauenpower nutzen

Projektlaufzeit: 01.02.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Konkretes Projektziel ist es, die Aufstiegschancen von 60 Fachfrauen in rund 30 kleinen und mittelständischen Unternehmen in Oberfranken und Südthüringen zu verbessern. Hierfür unterstützt der Projektträger zum einen die Führungskräfte und Personalverantwortlichen in den Unternehmen dabei, betriebliche Veränderungen umzusetzen, die Chancengleichheit für Frauen schaffen. Beispiele hierfür sind neue Arbeitszeitmodelle, veränderte Kommunikationsstrukturen und eine bessere Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege. Zum anderen motivieren und qualifizieren Seminare und Coachings die teilnehmenden Frauen für die Übernahme einer Führungsposition.

Maßnahmen

Die Teilnehmerinnen analysieren in einem Entwicklungs-Assessment die Faktoren, die sie bislang an einem beruflichen Aufstieg hindern. Sie lernen ihre persönlichen Entwicklungspotentiale besser kennen und erstellen einen Berufswegeplan. Coachings und Seminare vermitteln den Frauen Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie für neue Aufgaben benötigen (beispielsweise in den Bereichen Führung und Kommunikation, Präsentation oder Projektplanung). Die teilnehmenden Führungskräfte und Personalverantwortlichen lernen, wie sie Strukturmaßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit im Unternehmen umsetzen können. Dabei geht es unter anderem um Instrumente familienfreundlicher Führung, Zeitmanagement, Kommunikationsstrukturen und -stile und verschiedene Arbeitszeitmodelle. Um die Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu sichern, soll jedes Unternehmen einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin benennen, die für die Weiterführung nach Projektende verantwortlich ist. Zudem ist ein „Personaler-Stammtisch“ für die Personalverantwortlichen geplant.

Berlin

Technische Universität Berlin, Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation - ZEWK

Frau Kirsten von der Heiden

10587 Berlin

Telefon: +49 (0)30 314-73747

E-Mail: inbetween@zewk.tu-berlin.de

www.zewk.tu-berlin.de/v-menue/home/

Projekttitle: INBETWEEN – Gestaltung familiär bedingter beruflicher Auszeiten von Frauen in Unternehmen

Projektlaufzeit: 01.04.2012 - 31.03.2014

Zielstellung

Ziel ist es, mittels der Anregung und Unterstützung von Karriereplanungen, Organisationsentwicklung und durch Qualifizierung nachhaltig zu plan- und verhandelbaren Hochschulkarrieren zu gelangen. Dies soll auf zwei Wegen erfolgen: Zum einen durch Angebote zur Qualifizierung und individuellen Beratung und zum anderen durch Beratungsangebote, die Veränderung der Hochschulkultur an der TU Berlin im realen Arbeitsalltag erlebbar machen. Dabei werden Win-Win-Lösungen zur individuellen Vereinbarkeit von Beruf und Familie angestrebt. "in between" adressiert weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende sowie weibliche und männliche Personalverantwortliche und Vorgesetzte – sogenannte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Maßnahmen

Es werden Workshops zu drei Themenbereichen angeboten: ‚Purpose- und Zielmanagement‘ zur Grundlagenschaffung der persönlichen und beruflichen Entwicklung; ‚Management-Tools‘ zur Professionalisierung in der Anwendung von Management-Tools sowie ‚Frauen in und für Führungspositionen‘ zur Stärkung von TU-Frauen in ihrer Führungsautorität. Zusätzlich werden bedarfsspezifische Ergänzungsworkshops realisiert. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Organisationsentwicklungsberatung. Hier werden Widersprüche zwischen der Unternehmenskultur der TU Berlin und den gleichstellungsfördernden Strukturen bearbeitet und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU Berlin zu gleichstellungsrealisierenden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren „On-the-Job“ ausgebildet. So werden die Arbeitnehmerinnen darin unterstützt, individuelle Lösungen des Lebensmanagements in einer veränderten Hochschulkultur zu leben.

Berlin

Berufsbildungswerk GmbH (bfw)
Frau Claudia Foltin
10243 Berlin
Telefon: 030 - 29364412
E-Mail: foltin.claudia@bfw.de
<http://www.bfw.de/>

Projekttitle: Karriere in der Pflege

Projektlaufzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel ist es, nachhaltige Handlungsprogramme zur Aufstiegsförderung weiblicher Pflegefachkräfte zu konzipieren und diese in enger Zusammenarbeit mit der Leitungsebene in den Altenpflegeeinrichtungen zu erproben. In mindestens 12 teilnehmenden Unternehmen trägt das Projekt dazu bei, eine systematische Karriereförderung von Frauen zu verankern. Gleichzeitig wird die berufliche Handlungskompetenz weiblicher Pflegefachkräfte für Führungspositionen erweitert. Die Erfahrungen aus der Projektphase sollen anderen Pflegeeinrichtungen als Anregung dienen.

Maßnahmen

Mitarbeiterinnen aus den teilnehmenden Einrichtungen nehmen an einem mehrtägigen Führungskräfte-Training teil und werden individuell gecoacht. Mitglieder der Betriebsräte nehmen an Qualifizierungsworkshops und Coachings teil, die für das Thema Karriereförderung von Frauen in Pflegeeinrichtungen sensibilisieren. Danach sollen sich die Betriebsrätinnen und Betriebsräte besser für den Aufstieg der weiblichen Beschäftigten einsetzen können. Mit fünf der teilnehmenden Einrichtungen entwickelt die bfw GmbH systematische Aufstiegsprogramme, die speziell auf die Bedürfnisse von Pflegeeinrichtungen und ihren Beschäftigten zugeschnitten sind. Die bfw GmbH wird ein Handbuch veröffentlichen, um anderen Pflegeeinrichtungen Wege aufzuzeigen, eine gezielte Karriereförderung von Frauen umzusetzen.

Berlin

KOMBI Consult GmbH
Frau Dr. Doris Habermann
10999 Berlin
Telefon: 030 611 20 85
E-Mail: info@kombiconsult.de
<http://www.kombiconsult.de/>

Projekttitlel: ELAN - Elternzeit zum Aufstieg nutzen

Projektlauzeit: 01.11.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt „ELAN – Elternzeit zum Aufstieg nutzen“ will einerseits weiblichen Führungskräften dabei helfen, einen Karriereknick durch Elternzeit zu vermeiden – und andererseits KMU in Berlin dabei unterstützen, das Potenzial ihrer weiblichen Mitarbeitenden beim Aufstieg zu entwickeln. Ziel ist es, eine systematische Personalentwicklung zu etablieren, die es Müttern ermöglicht, nach einem Jahr Elternpause auf ihrem alten Niveau wieder einzusteigen. Auch die Elternzeitvertretungen sollen von der Qualifizierung profitieren und nach der Rückkehr der Mütter im selben Unternehmen einen Arbeitsplatz auf gleichem Niveau gefunden haben oder aufgestiegen sein.

Maßnahmen:

Geschäftsführende und Personalverantwortliche der teilnehmenden Unternehmen erhalten Trainings, in denen familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sowie Methoden der Personalentwicklung und Führung vorgestellt werden. Davon ausgehend entwickeln sie Modelle familienfreundlichen Arbeitens. Die Umsetzung dieser Modelle begleitet ELAN mit Coachings. Weibliche Führungskräfte sowie deren Elternzeitvertretungen erhalten Weiterbildungen zu Führungskompetenz, Kommunikation, Konfliktmanagement sowie Work-Life-Balance. Das soll die Frauen einerseits auf ihre berufliche Rolle vorbereiten, andererseits ihr Wissen um die eigene Kompetenz und ihr Selbstbewusstsein steigern. In der Phase des Wiedereinstiegs in den Beruf bietet das Projekt Beratung und Coachings an. Die Erfahrungen der Projektlaufzeit werden unter anderem in einem Leitfaden zusammengefasst.

Berlin

Zukunft im Zentrum GmbH
Frau Berrin Alpbek
10179 Berlin
Telefon: 030 27 87 33 93
E-Mail: b.alpbek@ziz-berlin.de
<http://www.ziz-berlin.de/>

Projekttitle: fame Frauen-Aufstieg-Migration-Erfolg

Projektlaufzeit: 01.01.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

„Fame“ richtet sich sowohl an qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund als auch an kleine und mittelständische Unternehmen mit bis zu 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in technischen oder (sozial-)pädagogischen Berufen Frauen aus der Zielgruppe beschäftigen. Die Maßnahmen sollen die Frauen in ihrer Karriereplanung fördern und bestärken. Unternehmen erhalten Unterstützung, optimale Arbeits- und Aufstiegsbedingungen für Frauen mit Migrationshintergrund zu schaffen.

Maßnahmen

Die Maßnahmen des Projekts haben drei Schwerpunkte:

„Fame“ berät KMU zu den Themen Diversity, Personalentwicklung, Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle. Dazu gehören auch Führungskräfte-Trainings zu den Potenzialen und Bedarfen von Arbeitnehmerinnen nicht-deutscher Herkunft.

Frauen mit Migrationshintergrund, die bereits bei KMU beschäftigt sind, erhalten in Workshops und Einzel-/Kleingruppen-Coachings Beratung zu ihrer Karriereplanung. Dabei gehen die Coaches besonders auf die Bedingungen und Potenziale ein, die sich aus dem Migrationshintergrund ergeben. Zudem vermitteln und betreuen die Beraterinnen und Berater Mentoring-Partnerschaften.

Die Berliner Wirtschaftsstrukturen sollen mit einer gezielten Lobby- und PR-Kampagne angesprochen, sensibilisiert und in das Projekt eingebunden werden.

Berlin

Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH
Frau Jessica Jane Clotten
10963 Berlin
Telefon: 030 / 252976-40
E-Mail: clotten@unique-berlin.de
<http://www.unique-berlin.de/>

Projekttitle: Lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung für weibliche Beschäftigte in der Pflege

Projektlaufzeit: 15.01.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel des Projektes ist es, durch die ganzheitliche Betrachtung und Anpassung von strukturellen und persönlichen Prozessen in der Pflege eine ausgewogenere Work-Life-Balance für Frauen in zehn Pflegeeinrichtungen zu erreichen, mit besonderem Blick auf Alleinerziehende und Ältere (lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung). Strukturelle Gegebenheiten werden überprüft, Maßnahmen initiiert, weibliche Beschäftigte gezielt qualifiziert, die Entscheidungsträger entsprechend informiert und sensibilisiert. Auf überbetrieblicher Ebene findet kontinuierlich ein Austausch der Pflegeeinrichtungen untereinander statt, so dass die Unternehmen voneinander lernen können.

Maßnahmen

Nach einer Befragung der Beschäftigten zu ihrer Arbeitszufriedenheit und Belastung finden überbetriebliche Trainings, Workshops, Themenforen für die weiblichen Beschäftigten und die Entscheidungsträger statt. Themen sind unter anderem Entspannung, Selbst- und Zeitmanagement, Dienstplangestaltung, Kommunikation. Ferner werden Workshops speziell für Alleinerziehende und Ältere angeboten. Darüber hinaus sollen Pflegeeinrichtungen „Vereinbarkeitsbeauftragte“ benennen, die auch über das Projektende hinaus eine Anlaufstelle für die Mitarbeiterinnen bleiben. In den Unternehmen werden zudem nachhaltige Maßnahmen zur Optimierung der Work-Life-Balance begleitet. Zum Ende des Projektes findet eine weitere Befragung statt. Die Inhalte der einzelnen Formate werden mittels Publikationen, Flyer, Broschüre, Video, Website auch anderen Interessierten zugänglich gemacht.

Berlin

Beuth Hochschule für Technik Berlin

Frau Dr. Christiane Erlemann

13353 Berlin

Telefon: 030-4504 5140

E-Mail: erlemann@beuth-hochschule.de

projekt.beuth-hochschule.de/gutz/mint-karrieren/mintport www.f4.htw-berlin.de/fuer-unternehmen/mintport/

Projekttitel: MINTPORT - MINT-Mentoring-Netzwerk - Einstieg, Verbleib und Vernetzung von Ingenieurinnen

Projektlaufzeit: 01.07.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt MINTPORT hat das Ziel, ein aktives, hochschul- und unternehmensübergreifendes Netzwerk zur gegenseitigen Karriereförderung aufzubauen. Es richtet sich an Studentinnen, Berufseinsteigerinnen, weibliche Beschäftigte, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Personalverantwortliche in Unternehmen (überwiegend KMU) der Informatik- und Technikbranchen. Mit dem Programm sollen Studentinnen ihre Studienmotivation stärken und einen optimalen Berufseinstieg realisieren; Mentorinnen aus dem Unternehmen sollen ihre Führungskompetenz verbessern. Das Netzwerk soll sich über die Projektdauer hinaus etablieren.

Maßnahmen

Das Projekt hat zwei Schwerpunkte: Zum einen den Aufbau eines Mentoring-Programmes mit Tandems. Hierzu stellt jedes beteiligte Unternehmen eine oder zwei Mentorinnen, die mit Studentinnen der beteiligten Hochschulen zusammenarbeiten. Die Tandems erhalten über das Netzwerkportal Unterstützung - beispielsweise durch Webinare und moderierte Foren - die Impulse für einen interdisziplinären Austausch geben. Die Mentorinnen können zur Klärung ihrer Berufsperspektive Einzel- oder Kleingruppen-Coaching in Anspruch nehmen. Zum anderen unterstützt das Projekt die beteiligten Unternehmen durch das Angebot einer Organisationsentwicklung unter Gendergesichtspunkten. Es ist geplant, in einer zweiten Projektphase weitere Mentoring-Programme an das Netzwerk anzuschließen.

Berlin

Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt
Frau Alexandra Wagner
10117 Berlin
Telefon: 017664094685
E-Mail: wagner@fia-institut.de
<http://www.equality-erfolg.de/>

Projekttitel: Mit Equality zum Erfolg

Projektlaufzeit: 01.12.2011 - 30.11.2014

Zielstellung

Ziel des Projekts ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in 40 Berliner und Brandenburger Betrieben unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit zu verbessern. Dafür sollen Führungskräfte, Betriebs- und Personalräte sowie Frauenvertreterinnen in den Unternehmen bei der Umsetzung von konkreten Maßnahmen für eine bessere Gleichstellung unterstützt werden – etwa bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten oder der Sensibilisierung betrieblicher Akteure. Aufstiegsorientierte Frauen sollen für Führungsaufgaben ermutigt und befähigt werden.

Maßnahmen

Der Projektträger definiert gemeinsam mit jedem teilnehmenden Unternehmen konkrete Handlungsfelder, wie zum Beispiel die Gewinnung weiblicher Fachkräfte und Azubis, die Einführung vereinbarkeitsfreundlicher Arbeitszeitregelungen oder die Motivierung und Qualifizierung von Frauen für den beruflichen Aufstieg. Die Beraterinnen und Berater des Projekts entwickeln zusammen mit den betrieblichen Akteuren Konzepte und begleiten deren Umsetzung. Mit jedem Unternehmen wird zum Abschluss des Projekts ein Fortführungsplan erarbeitet, der Gleichstellungsfortschritte auch nach Projektende ermöglicht. Um den überbetrieblichen Erfahrungsaustausch zu unterstützen, sind Arbeitskreistreffen geplant. Das im Verlauf des Vorhabens gewonnene Know-how wird zudem in Best-Practice-Broschüren und Handlungsempfehlungen zusammengefasst und veröffentlicht.

Berlin

ver.di, Bundesverwaltung
Frau Ute Brutzki
10179 Berlin
Telefon: 0049-30 6956 -1155
E-Mail: Ute.Brutzki@verdi.de
www.verdi.de/

Projekttitel: Arbeitsqualität für Frauen durch branchenorientierte Chancengleichheitspolitik und gezielte Frauenförderung - ein Geschwisterpaar für die Gleichstellungspolitik

Projektlaufzeit: 01.05.2010 - 30.04.2013

Zielstellung

Im Dienstleistungssektor gibt es immer noch große Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Dies betrifft die Berufswahl, die Arbeitsstunden, das Einkommen, die Aufstiegsmöglichkeiten und die Existenzsicherung durch den Beruf. Frauen arbeiten vor allem in Teilzeit, sie arbeiten in Branchen mit durchschnittlich niedrigeren Löhnen und sie sind in der Führungsebene deutlich seltener vertreten als Männer. Auf Grund des demografischen Wandels werden Fachkräfte künftig knapp. Dienstleistungsunternehmen können es sich daher nicht leisten, die Potenziale von Frauen länger zu verschenken – sei es als Auszubildende, Vollzeitbeschäftigte oder in Führungspositionen.

Maßnahmen

Hier setzt das Projekt „Arbeitsqualität für Frauen durch branchenorientierte Chancengleichheitspolitik und gezielte Frauenförderung – ein Geschwisterpaar für die Gleichstellungspolitik“ an. Es verfolgt verschiedene Ziele, um die Beschäftigungssituation von Frauen zu verbessern: Zum einen sollen Betriebe mobilisiert werden, verstärkt Gleichstellungsmaßnahmen zu ergreifen. In den Branchen Einzelhandel, Finanzdienstleistungen sowie Ver- und Entsorgung werden Branchenreporte erstellt. Die Basis für die Reporte bilden Kriterien wie die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sowie die Mitbestimmung der Beschäftigten. Aufbauend auf den Berichten finden Veranstaltungen zum Austausch statt. Aus deren Ergebnissen werden konkrete Handlungsansätze für Betriebe entwickelt und an weitere Unternehmen vermittelt. So wird die Nachhaltigkeit des Projekts gesichert. Eine Website soll zudem die Ergebnisse des Projekts für eine breite Öffentlichkeit zugänglich machen. Zum anderen sollen Frauen in Führungspositionen individuell motiviert werden und ihr Potenzial entfalten. Träger des Projekts ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di. Rund 80 dezentrale und branchenübergreifende Veranstaltungen dienen dazu, Frauen in Führungspositionen zu qualifizieren und zu vernetzen.

Berlin

Bombardier Transportation GmbH
Frau Karen Fiedler
10785 Berlin
Telefon: 030-986071631
E-Mail: karen.fiedler@de.transport.bombardier.com
<http://www.bombardier.com/>

Projekttitel: FEN – Female Engineering Network

Projektlaufzeit: 01.04.2010 - 31.12.2013

Zielstellung

Ziel des Projektes ist es, den Anteil der Ingenieurinnen im Unternehmen von sieben Prozent auf 15 Prozent zu verdoppeln. Außerdem sollen Frauen zukünftig 20 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen ausmachen. Mit diesen Maßnahmen möchte sich Bombardier als einen für Ingenieurinnen attraktiven Arbeitgeber präsentieren.

Maßnahmen

Das Netzwerk FEN richtet sich zum einen an Mädchen, die noch in die Schule gehen. Mentorinnen und Mentoren begleiten und unterstützen sie von der Schule bis ins Universitäts- und Arbeitsleben. Außerdem nehmen Vertreterinnen und Vertreter des Unternehmens an öffentlichen Veranstaltungen wie dem Girl's Day und Universitätstagen teil, um für den Beruf der Ingenieurin zu werben. Zum anderen unterstützt das „Female Engineering Network“ durch firmeninterne Trainings die Karrierepläne der bereits im Unternehmen arbeitenden Ingenieurinnen. Dies soll zu einem ausgeglichenen Verhältnis von Familien- und Berufsleben beitragen. Mit FEN möchte Bombardier die Ingenieurinnen aller Unternehmensstandorte zusammenbringen. So soll ein weltweites Netzwerk zum Erfahrungs- und Fachwissensaustausch geschaffen werden. Auch zu anderen Unternehmen soll im Rahmen des Projektes ein Kontakt hergestellt werden, um durch Erfahrungsaustausch Synergien zu schaffen.

Berlin

RKW Deutschland GmbH
Herr Dr. Michael Steinhöfel
10178 Berlin
Telefon: (030) 20308-4324
E-Mail: michael.steinhoefel@rkw-d.de
<http://www.rkw-d.de/>

Projekttitel: fem – chancengleiche Führungskräfteentwicklung durch Mentoring in der Solarwirtschaft

Projektlaufzeit: 01.10.2011 - 31.07.2012

Zielstellung

Ziel des Projekts ist es, den Anteil von weiblichen Führungskräften in Unternehmen der Solarbranche in Brandenburg zu erhöhen. Dies soll mittels dreier Unterziele erreicht werden. Erstens qualifiziert und motiviert der Projektträger 12 Frauen in den Unternehmen dafür, eine mittlere Führungsposition zu übernehmen. Zweitens bilden die Projektteilnehmerinnen ein zwischenbetriebliches Netzwerk, das ihnen ermöglicht, Informationen und Erfahrungen auszutauschen. Drittens qualifiziert der Projektträger 60 Führungskräfte dafür, konkrete Instrumente und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit der weiblichen Beschäftigten in ihrem Unternehmen zu verankern.

Maßnahmen

Zentraler Baustein des Projekts ist ein 10-monatiges Qualifizierungsprogramm, in dem Frauen Führungskompetenzen erlernen. Begleitet durch eine persönliche Mentorin oder einen Mentor aus ihrem eigenen Unternehmen übertragen sie die erworbenen Kompetenzen in den betrieblichen Alltag. In einem anschließenden Teamcoaching, in das auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebunden sind, analysieren und verbessern die Teilnehmerinnen ihr Führungshandeln noch weiter. Mehrere moderierte Netzwerktreffen bringen parallel den Austausch der Teilnehmerinnen untereinander in Gang und initiieren dadurch ein Kompetenznetzwerk von weiblichen Führungskräften. Um langfristig eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik in den beteiligten Unternehmen einzuführen, schult der Projektträger Führungskräfte zu verschiedenen Personalentwicklungsinstrumenten, die sie im Betrieb beispielsweise in die Weiterbildungsplanung oder die Betriebsvereinbarung integrieren

Berlin

isw Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung gemeinnützige Gesellschaft mbH
Frau Sirkka Freigang
10247 Berlin
Telefon: 030 - 42 024 725
E-Mail: freigang@isw-institut.de
<http://www.isw-institut.de/>

Projekttitle: Gewinnung und Qualifizierung von Frauen für Berufe im Umfeld intelligenter Gebäudesystemtechnik. Female SmartHouse Professionals.

Projektlaufzeit: 01.06.2011 - 31.05.2013

Zielstellung

Ziel des Projektes ist es, 36 Mitarbeiterinnen von 18 Firmen aus dem Bereich der intelligenten Gebäudesystemtechnik für die Aufgabenfelder „Systemberatung – und Verkauf“, „Systemintegration“, „Fernwartung und Service“ sowie „Direktbetreuung Smart House“ zu qualifizieren. Die Unternehmen selbst erhalten Unterstützung beim Auf- und Ausbau von gleichstellungsfördernden Betriebsstrukturen. Vielfältige öffentlichkeitswirksame Aktivitäten vermitteln auch Frauen außerhalb der teilnehmenden Unternehmen die Attraktivität des Berufsfelds „Smart House“ und sensibilisieren die männlich geprägte Branche für den Wert weiblicher Perspektiven bei der Entwicklung, Herstellung und Vermarktung neuer Produkte und Dienstleistungen.

Maßnahmen

Die Qualifizierung der Frauen erfolgt durch moderne Formen der Erwachsenenbildung in Anlehnung an das Konzept des Arbeitsprozessorientierten Lernens. Hierzu gehören Smart House-Expertenberatung direkt vor Ort am Arbeitsplatz, Lernbegleitung mittels Web 2.0-Anwendungen sowie Phasen des selbstorganisierten Lernens. Ergänzend werden insgesamt 57 Workshops in den beteiligten Unternehmen durchgeführt, in denen gemeinsam im Rahmen der Organisationsentwicklung Strategien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erarbeitet werden. Durch die modellhafte Erschließung von gleichstellungsfördernden Organisations- und Personalentwicklungsmethoden in Form von Leitfäden und Best Practice-Beispielen werden Lern- und Beratungsmodule generiert, die auch in anderen (Hochtechnologie-) Branchen zur Förderung von Frauen angewendet werden können.

Berlin

Wert.Arbeit GmbH, Berlin
Frau Mechthild Kopel
10117 Berlin
Telefon: 030 2803208-6
E-Mail: Mechthild.Kopel@wertarbeitgmbh.de
wertarbeitgmbh.de/wirueberuns.php

Projekttitle: Gute Arbeit! Chancengleichheit, Beschäftigungssicherung und Aufstiegsförderung von (und für) Frauen in der Hotel- und Gaststättenbranche

Projektlaufzeit: 01.10.2010 - 30.09.2013

Zielstellung

Das Projekt verfolgt das Ziel, die Chancengleichheit, die Beschäftigungssicherung und die Karrierechancen von Frauen zu fördern. So können sie ihre Potenziale besser einbringen und die Attraktivität der Branche steigt. Träger des Projekts ist die Beratungsgesellschaft Wert.Arbeit GmbH aus Berlin in Kooperation mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Die Maßnahmen des Projekts sollen sowohl Akteurinnen und Akteure aus der Branche, aus Betrieben und aus der kommunalen Wirtschaftsförderung sowie die Öffentlichkeit ansprechen.

Maßnahmen

Dazu sind etwa sieben branchenbezogene Fachdialoge geplant. Themen dabei sind „demografischen Wandel begegnen“ und „existenzsichernde Beschäftigung“. Darüber hinaus gibt es Veranstaltungen mit Akteurinnen und Akteuren der Branche und der kommunalen Wirtschaftsentwicklung. Außerdem ermitteln die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts gemeinsam mit jeweils sieben Betrieben der drei Branchensegmente individuell den Bedarf für die Verbesserung der Beschäftigungssituation der Frauen. Aus den Ergebnissen entwickeln sie neue Personalinstrumente. Das können Mentoringprogramme, eine bessere Strukturierung von Mitarbeitergesprächen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Eine Broschüre und eine Website sollen dazu beitragen, dass zum einen andere Unternehmen von den Maßnahmen erfahren und sie für sich übernehmen können. Zum anderen werden Kundinnen und Kunden so für das Thema sensibilisiert.

Berlin

zukunft im zentrum GmbH
Frau Viveka Ansorge
10179 Berlin
Telefon: +49 30-27 87 33-91
E-Mail: joboption@ziz-berlin.de
www.ziz-berlin.de/Joboption

Projekttitel: Joboption

Projektlaufzeit: 01.01.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel des Projekts ist, die Entwicklungschancen der Minijobberinnen zu verbessern und den Anteil jener Frauen zu erhöhen, die in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wechseln oder eine berufliche Weiterbildung wahrnehmen. Das Projekt unterstützt Unternehmen aus Handel und Gesundheitswesen dabei, die Frauen stärker in den internen Personalbedarf einzubeziehen. Zudem werden wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Akteure und Akteurinnen für das Thema sensibilisiert. Das Projekt startet in den Berliner Bezirke Spandau, Pankow und Friedrichshain-Kreuzberg. Gleichzeitig steht es auch interessierten Unternehmen und Minijobberinnen bundesweit zur Verfügung.

Maßnahmen

In Kooperation mit der Wert.Arbeit GmbH, Berlin, werden unter anderem Personalverantwortliche bei der Erschließung der Potentiale ihrer Minijobberinnen beraten. Parallel dazu erfolgen Beratung und Coaching der Minijobberinnen. Eine Workshop-Reihe unterstützt die Frauen dabei, ihre eigenen Fähigkeiten zu erkennen und einzusetzen. Das abschließende „Matching“ der Potentiale der Frauen mit dem betrieblichen Personalbedarf dient der Integration der Frauen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Unternehmen. Während des gesamten Projekts werden wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Akteure und Akteurinnen einbezogen, um eine breite Aufmerksamkeit für das Thema zu generieren.

Berlin

EAF Berlin
Frau Nina Bessing
10117 Berlin
Telefon: 030 288 798 52
E-Mail: bessing@eaf-berlin.de
<http://www.eaf-berlin.de/>

Projekttitel: "Karriere mit Kindern - Innovative Modelle für Führungskräfte in der Familienphase"

Projektlaufzeit: 01.08.2011 - 31.07.2014

Zielstellung

In den beiden beteiligten Unternehmen (Deutsche Bahn AG und Deutsche Telekom AG) soll das Projekt einerseits dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen mittelfristig zu erhöhen. Dies beinhaltet einen nachhaltigen Wandel der Unternehmenskulturen, die vielfach noch von traditionellen Rollenbildern geprägt sind. Andererseits soll die Vereinbarkeit von Karriere und aktiven Familienpflichten für die Führungskräfte der beteiligten Unternehmen in Zukunft selbstverständlich sein. Zudem trägt dieses Projekt dazu bei, einen bundesweiten Austausch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungspositionen (Good Practice) anzustoßen.

Maßnahmen

Zentraler Bestandteil des Projekts ist ein Mentoring- und Trainingsprogramm in den mitwirkenden Unternehmen, das jeweils 30 Mentees besuchen. Bei den Mentees handelt es sich um potentielle Führungskräfte, die bereits in Elternzeit gewesen sind oder diese anstreben. Sie sollen künftig als Rollenvorbilder fungieren. Durch Workshops (zum Beispiel „Teilzeit in Führungspositionen“) für Vertreterinnen und Vertreter der höheren Führungsebene sowie für Personalverantwortliche unterstützt der Projektträger außerdem die Modernisierung der Unternehmenskultur, hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Deutschen Bahn AG und der Deutschen Telekom AG. Um den bundesweiten Austausch zum Thema Vereinbarkeit von Karriere und Beruf voranzutreiben, bietet die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft auch Veranstaltungen, wie beispielsweise Ideenwerkstätten, für Vertreterinnen und Vertreter anderer Unternehmen an.

Berlin

EAF Berlin
Frau Kathrin Mahler Walther
10117 Berlin
Telefon: (030) 28 87 98 41
E-Mail: mahler-walther@eaf-berlin.de
<http://www.eaf-berlin.de/>

Projekttitel: Mentoring D - Mit Frauen in Führung

Projektlaufzeit: 01.10.2010 - 30.09.2013

Zielstellung

Das Projekt „Mentoring D“ verfolgt drei Ziele. Erstes Ziel ist es, Frauen eine Entwicklungs- und Aufstiegs-Perspektive in KMU aufzuzeigen und ihren Anteil in Führungspositionen zu erhöhen. Der Fokus liegt dabei auf Unternehmen aus technologie- und forschungsintensiven Branchen in den neuen Bundesländern. Zweitens sollen insbesondere die Führungskräfte in diesen Unternehmen ihre Kompetenzen zu den Themen Chancengleichheit, Frauen in Führungspositionen und Diversity erweitern. Drittens soll das Projekt bundesweit über die Themen Mentoring und Chancengleichheit informieren und einen nachhaltigen Wissenstransfer sowie eine bessere Vernetzung relevanter Akteurinnen und Akteure ermöglichen.

Maßnahmen

Kernstück des Projekts ist ein Mentoring-Programm für 30 weibliche Nachwuchskräfte. Sie werden in zwölf Monaten dafür qualifiziert, eine Führungsposition zu übernehmen. Der Projektträger hat zudem einen Gleichstellungs-Check entwickelt: Geschäftsführungen können, gegebenenfalls gemeinsam mit dem Betriebsrat, in einer Erst-Analyse feststellen, wie es um die Chancengleichheit in ihrem Unternehmen bestellt ist. Führungs- und Fachkräfte haben anschließend die Möglichkeit, in einem Workshop Handlungsmöglichkeiten für eine chancengerechte Personalpolitik zu diskutieren. Einen Austausch von betrieblichen Akteuren und Multiplikatoren ermöglicht das Online-Portal <http://www.mentoring-d.de/>, auf dem auch Mentoring-Projekte vorgestellt und generelle Informationen zum Thema zusammengetragen werden. Die Kommunikationsbereiter GmbH übernimmt die kommunikative Begleitung des Projekts Mentoring D. Dies umfasst die Bereiche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Online-Kommunikation, Veranstaltungsmanagement sowie Netzwerkarbeit.

Berlin

RKW Berlin GmbH
Frau Anna John
10178 Berlin
Telefon: +49 (0)30 203084309
E-Mail: anna.john@rkw-bb.de
<http://www.rkw-bb.de/>

Projekttitle: QMF - Qualität mit Frauen

Projektlaufzeit: 01.02.2012 - 31.07.2012

Zielstellung

Das Projekt zielt darauf ab, den Anteil der Umwelt-, Arbeitsschutz- und Qualitätsmanagerinnen in 15 KMU verschiedener Branchen in der Hauptstadtregion zu erhöhen. Zu diesem Zweck werden zum einen weibliche Beschäftigte zu Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB) ausgebildet und in ihren sozialen Kompetenzen gezielt gestärkt. Zum anderen deckt das Projekt gleichstellungshemmende Strukturen im Unternehmen auf. Führungskräfte und Personalverantwortliche werden für den Nutzen von Chancengleichheit für ihr Unternehmen sensibilisiert.

Maßnahmen

Kernstück des Projekts ist die Vorbereitung von 15 Frauen auf die zertifizierte Prüfung zur Qualitätsmanagerin. Nach dieser Prüfung betreut der Projektträger die Teilnehmerinnen weiter und unterstützt sie über individuelles Coaching bei der Umsetzung des Gelernten. Beide Aktivitäten werden über eine Online-Projektplattform unterstützt, wo die Frauen Arbeitsmaterialien herunterladen können, an gemeinsamen Konzepten arbeiten und sich mit anderen Teilnehmerinnen austauschen. Neben der fachlichen Ausbildung zur Qualitätsmanagerin werden auch Grundlagen in den Bereichen Konfliktmanagement, Kommunikation, Teamführung und Projektmanagement trainiert. Für die Leitungsebene der Unternehmen bietet der Projektträger in Workshops Beispiele für betriebliche Good Practice von Chancengleichheit und Informationen zu weiblichen Karrieremustern und einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Berlin

RKW Berlin GmbH
Frau Constanze Richter
10117 Berlin
Telefon: 030/ 20 622 59-15
E-Mail: constanze.richter@rkw-bb.de

Projekttitel: FIRE – Frauen in Führung: Interne Ressourcen entwickeln

Projektlaufzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt FIRE fördert 16 Arbeitnehmerinnen ab 40 Jahre aus Berliner KMU und unterstützt sie in der Vorbereitung auf zukünftige Führungsaufgaben in ihren Unternehmen. Daneben sollen in den Unternehmen betriebliche Voraussetzungen geschaffen werden, die den Aufstieg von erfahrenen Mitarbeiterinnen erleichtern.

Maßnahmen

Die Potenzialträgerinnen nehmen an einem modularisierten Weiterbildungsprogramm teil, das aus fünf Arbeitspaketen besteht. Der inhaltliche Fokus liegt auf den Bereichen Projektmanagement und Führungskompetenzen. Darüber hinaus organisiert der Projektträger ein Mentoring-Programm in den Unternehmen sowie Netzwerktreffen für die teilnehmenden Frauen, Mentorinnen und Mentoren und Geschäftsführungen. Besonders an diesem Projekt ist die enge Verzahnung von Theorie und Praxis, denn die Arbeitnehmerinnen setzen ihre neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten direkt in einem unternehmensinternen Projekt ein. Dabei werden sie von erfahrenen externen Coaches und ihren Mentorinnen und Mentoren begleitet. Um die Voraussetzungen für die Gleichstellung weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Unternehmen langfristig zu verbessern, werden Mitglieder aus den jeweiligen Geschäftsleitungen im Rahmen eines Workshops sensibilisiert.

Berlin

Kombi Consult GmbH
Frau Susanne Amon
10999 Berlin
Telefon: 030 - 611 2085
E-Mail: amon@kombiconsult.de
<http://www.kombiconsult.de/>

Projekttitel: Starke Frauen - Starke Firmen

Projektlaufzeit: 01.07.2010 - 30.06.2013

Zielstellung

Das Projekt „Starke Frauen – Starke Firmen“ richtet sich an Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten und begleitet ausgewählte Mitarbeiterinnen bei ihrer beruflichen Entwicklung. Ziel ist es, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und Betriebe durch die Förderung geeigneter Mitarbeiterinnen zu stärken. Deshalb unterstützt „Starke Frauen – Starke Firmen“ Unternehmen dabei, das Potenzial aufstiegsbereiter Mitarbeiterinnen zu erkennen, zu fördern und optimal einzusetzen. Träger des Projekts ist die KOMBI Consult GmbH, die auf die Weiterbildung, Beratung, Organisation und Analyse spezialisiert ist.

Maßnahmen

Mit dem Projekt gibt die KOMBI Consult GmbH interessierten Betrieben die Möglichkeit, einzelne Mitarbeiterinnen mit Hilfe von Training auf die Übernahme von mehr Verantwortung vorzubereiten. Gemeinsam mit der ausgewählten Mitarbeiterin können die Unternehmen die Trainings-Module ihren Bedürfnissen entsprechend flexibel auswählen. Die Teilnehmerinnen erweitern ihre Kompetenzen im Projektmanagement, in der Verhandlungsführung sowie auf anderen relevanten Gebieten und entwickeln ihren eigenen Führungsstil.

Darüber hinaus bietet die Kombi Consult GmbH Personalverantwortlichen und Entscheidungsträgern Training und Beratung zu Themen wie Unternehmenskultur, Diversity-Management sowie Personal- und Organisationsentwicklung zur Integration von Frauen in verantwortliche Positionen des Unternehmens.

Berlin

Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU)
Herr Nico Manzke
10117 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 200 59 19 13
E-Mail: nico.mantzke@vdu.de
<http://www.vdu.de/>

Projekttitel: Stärkere Präsenz von Frauen in Aufsichtsgremien

Projektlaufzeit: 01.04.2010 - 31.03.2013

Zielstellungen

Studien belegen, dass Frauen nur mit einem Anteil von 9,4 Prozent in den Aufsichtsgremien von 160 Aktiengesellschaften der wichtigsten deutschen Börsenindizes in Deutschland vertreten sind. Bei den Anteilseignern liegt der Anteil der Frauen sogar nur bei 3,8 Prozent, somit stellt die Seite der Arbeitnehmervertreter den weitaus größeren Teil der Frauen in Aufsichtsgremien.

Ziel des Projekts „Stärkere Präsenz von Frauen in Aufsichtsgremien“ des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU) ist es, die Präsenz von Frauen in deutschen Aufsichtsgremien in den nächsten Jahren zu erhöhen. Bis zum Jahr 2015 soll der Anteil von Frauen in Aufsichtsgremien – ohne den Anteil der Vertreterinnen auf der Arbeitnehmerseite – bei über 10 Prozent liegen. Das Projekt richtet sich an hoch qualifizierte Frauen, die an einem Aufsichtsrats- oder Beiratsmandat interessiert sind, sowie Unternehmen, die ein Mandat in ihrem Aufsichtsgremium mit einer Frau besetzen möchten.

Maßnahmen

Im Projektzeitraum werden bundesweit 150 Frauen in Seminaren für eine Position in einem Aufsichts- oder Beirat weiterqualifiziert. Die Seminare vermitteln etwa betriebswirtschaftliche Aspekte, erläutern die Rechte und Pflichten eines Aufsichtsrats und behandeln an Praxisbeispielen das Verhalten in außerordentlichen Unternehmenssituationen. Die Teilnehmerinnen erhalten darüber hinaus ein Kommunikations- und Medientraining. Des Weiteren richtet der VdU eine nicht-öffentliche bundesweite Datenbank zur Vermittlung von Frauen als Mandatsträgerinnen in Aufsichtsgremien ein. In der Datenbank werden hoch qualifizierte Frauen mit ihrem Kompetenzprofil erfasst. Unternehmen, die geeignete Bewerberinnen für eine Position in einem Aufsichtsrat oder Beirat suchen, können sich an den VdU wenden, der die Suche und Vermittlung übernimmt.

Berlin

LIFE e.V. Bildung Umwelt Chancengleichheit
Frau Barbara Schöler-Macher
10178 Berlin
Telefon: 030.308798-15
E-Mail: schoeler-macher@life-online.de
<http://www.life-online.de/>

Projekttitel: vitamint: Mehr Vielfalt in technischer Ausbildung

Projektlaufzeit: 01.04.2011 - 31.03.2014

Zielstellung

Zentrales Ziel des Projekts ist es, den Frauenanteil in technischen Ausbildungen und unternehmensbezogenen technischen Studiengängen in den drei beteiligten Unternehmen nachhaltig zu erhöhen. LIFE e.V. unterstützt die Unternehmen erstens durch ein gezieltes und auf neue weibliche Zielgruppen zugeschnittenes Ausbildungsmarketing dabei, dauerhaft mehr erfolgreiche Bewerberinnen zu gewinnen. Zweitens werden Verfahren und betriebliche Kultur in den technischen Ausbildungen gender- und diversityorientiert überprüft und gegebenenfalls angepasst. Drittens zielt das Projekt auf gleichstellungsorientierte Beschäftigungs- und Aufstiegschancen nach Ausbildungsende ab.

Maßnahmen

Die Maßnahmen richten sich auf gleichstellungsbezogene Veränderungen vor, während und nach der Ausbildung. Um mehr weibliche Azubis zu gewinnen, werden Anforderungen der angebotenen technischen Ausbildungen und Studiengänge so dargestellt, dass sich gleichfalls junge Frauen auch mit Migrationshintergrund davon angesprochen fühlen. In Sensibilisierungsworkshops erfahren Auszubildende, wie sie zu einer Ausbildungs- und Lernkultur beitragen können, in der weibliche Auszubildende ihre Potenziale entfalten können. Im Rahmen eines Mentoring-Programms mit Fach- und Führungskräften beziehungsweise fortgeschrittenen Auszubildenden können weibliche Azubis ihre Aufstiegsorientierung stärken. Gezielte Gespräche mit den Abteilungen, die für eine Übernahme der Absolventinnen in Frage kommen, sowie die Entwicklung von Karriereschritten weiblicher Auszubildende, unterstützen den Verbleib nach der Ausbildung als Fach- und zukünftige Führungskraft.

Berlin

LIFE e.V.
Frau Klaudia Jacobs
12161 Berlin
Telefon: 03030879826
E-Mail: jacobs@life-online.de
<http://www.life-online.de/>

Projekttitle: Handwerk für Work-Life-Balance

Projektlaufzeit: 02.01.2013 - 30.06.2014

Zielstellung

Ziel des Projekts ist es, die genannten Branchen für technikinteressierte Frauen stärker zu öffnen und die Zahl weiblicher Auszubildender und Beschäftigter zu erhöhen. Dabei sollen alltagsnahe Work-Life-Balance-Konzepte zu gleichen Aufstiegs- und Karrierechancen führen. Auch für Frauen sollen verantwortliche Positionen und Firmenübernahmen denkbar werden. Familienfreundliche Maßnahmen sollen entwickelt und als gute Beispiele (Best Practice) verbreitet werden. Die Veränderung des Images der Betriebe soll den Einstieg und Verbleib von Frauen im gewerblich-technischen Handwerk fördern und damit zur Gleichstellung beitragen.

Maßnahmen

Interesse für das Konzept Work-Life-Balance wecken und über Möglichkeiten und Beispiele von familienbewussten, gendersensiblen Arbeitszeitmodellen informieren – das ist der Einstieg in die gemeinsame Entwicklung von betriebsnahen Maßnahmen. In drei aufeinander aufbauenden Workshop- und Beratungsphasen entstehen mit Mitarbeitenden und Leitung der beteiligten Betriebe Visionen, die konkretisiert und schließlich in praktikable Maßnahmen umgesetzt werden. Leitfäden zu verschiedenen Einzelthemen stehen als weitere Anregung und Hilfe zur Verfügung. In diesem Prozess ist Gelegenheit, die Gewinnung von weiblichem Nachwuchs und Beschäftigten neu zu bewerten. Eine Marketingstrategie zur Kommunikation der Ergebnisse wird erarbeitet und umgesetzt. Für Mitarbeiterinnen aus den beteiligten Unternehmen wird ein Mentoring-Programm entwickelt und erprobt.

Berlin

LIFE e.V.
Frau Dr. Petra Metz
12161 Berlin
Telefon: +4930 308798 - 37
E-Mail: metz@life-online.de
<http://www.life-online.de/>

Projekttitel: EnterTechnik. Technisches Jahr für junge Frauen

Projektlaufzeit: 01.01.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt „EnterTechnik“ hat das Ziel, das Berufswahlspektrum von Schulabsolventinnen mit Abitur oder Mittlerem Schulabschluss im Bereich Technik zu erweitern und mehr junge weibliche Nachwuchskräfte für die technologieorientierten Berliner Kooperationsunternehmen zu gewinnen. Auf Seiten der Teilnehmerinnen am Technischen Jahr sollen Hemmnisse bezogen auf eine MINT-Berufswahl abgebaut werden. Auf Unternehmensseite sollen Rollenstereotype bei Personal- und Ausbildungsverantwortlichen abgebaut und die Ansprache potentieller Bewerberinnen verbessert werden.

Maßnahmen

Während der zwölfmonatigen Technik-Erkundung lernen die Teilnehmerinnen durch Praxiseinsätze in verschiedenen Unternehmen die Vielfalt technischer Berufe kennen. Idealerweise beginnen sie nach dem Technikjahr in einem der Unternehmen eine Ausbildung oder ein Duales Studium. Der Projektträger LIFE e.V. begleitet die Unternehmen wie auch die Praktikantinnen während der Praxiseinsätze und moderiert einen kontinuierlichen Austausch. Daneben stellen Workshops mit Personal- und Ausbildungsverantwortlichen innerhalb des Unternehmensverbunds sicher, dass das Konzept für das Technikjahr erfolgreich umgesetzt und ein struktureller Wandel erreicht wird. Ein Mentoring-Programm, das weibliche Fach- und Führungskräfte mit Nachwuchskräften zusammenbringt, leistet einen nachhaltigen Beitrag zur Gleichstellung in MINT-Unternehmen.

Brandenburg

A.M.M. Aktionszentrum Multi Media
Frau Kathrin Schwarz
14482 Potsdam
Telefon: 0331 7406084
E-Mail: schwarz@amm-gruppe.de
<http://www.amm-gruppe.de/>

Projekttitel: Wir können auch anders

Projektlaufzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel des Projekts ist, den Anteil von Frauen in technischen Berufen im Landkreis Dahme-Spreewald zu erhöhen. Damit werden gleichzeitig die 50 kooperierenden kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) dabei unterstützt, ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Hierfür möchte das Aktionszentrum Multi Media bei den Führungskräften in den teilnehmenden Unternehmen Vorurteile gegenüber Frauen in technischen Berufen abbauen. Der Träger möchte erreichen, dass 40 Mädchen und junge Frauen eine Ausbildung in einem technischen Beruf aufnehmen und langfristig behalten.

Maßnahmen

600 Schülerinnen im Landkreis Dahme-Spreewald können an einer Berufsorientierung mit speziellem Fokus auf MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) teilnehmen. Für etwa 100 Schülerinnen mit besonders ausgeprägtem Technik-Interesse wird anschließend eine Berufsvorbereitung für MINT-Berufe angeboten, die auch einen Medienworkshop umfasst. Rund 40 junge Frauen, die sich dann für eine Ausbildung im MINT-Bereich entscheiden, werden in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt. Gleichzeitig hilft der Projektträger den teilnehmenden Unternehmen dabei, ihr Personalmarketing und ihr Bewerbermanagement mit Blick auf eine Gleichbehandlung von (jungen) Frauen und Männern zu verbessern. Dokumente und Empfehlungen, die die Unternehmen in diesem Zusammenhang gemeinsam mit dem A.M.M. Aktionszentrum Multi Media erarbeiten, werden auch anderen Unternehmen und Organisationen zugänglich gemacht und zur Nutzung angeboten.

Brandenburg

Technologie- und Gründerzentrum "Fläming" GmbH
Frau Felicitas Klassen
14806 Bad Belzig
Telefon: 033841 65-382
E-Mail: felicitas.klassen@tgz-belzig.de
<http://www.tgz-belzig.de/>

Projekttitel: Du hast es drauf - mehr junge Frauen in MINT-Berufen

Projektlaufzeit: 01.08.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel ist, dass sich weibliche Schulabgängerinnen bei ihrer Berufswahl stärker an Aufstiegschancen und Wachstumspotentialen der verschiedenen Branchen orientieren. Die Unternehmen sollen ihrerseits die Potentiale weiblicher Beschäftigter stärker erkennen. Konkret stehen die Erhöhung des Anteils der weiblichen Schulabgänger, die eine Ausbildung in MINT- (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) oder handwerklichen Berufen anstreben, sowie die Erhöhung des Anteils der weiblichen Auszubildenden in den am Projekt beteiligten Betrieben im Vordergrund. Zielgruppen sind Schülerinnen der Oberschulen (7. – 10. Klasse) sowie Geschäftsführer/innen und Personalverantwortliche aus zehn regionalen Betrieben.

Maßnahmen

Zu Beginn akquiriert der Projektträger mindestens drei Oberschulen und zehn MINT-/ handwerkliche Kleinunternehmen. Im Rahmen von Projekttagen werden die Schülerinnen motiviert über eine Ausbildung in einem MINT-/ handwerklichen Beruf nachzudenken. Informationsdefizite bezüglich Verdienstmöglichkeiten und Voraussetzungen in einzelnen Ausbildungsberufen im MINT-/ handwerklichen Bereich werden behoben. Interessierte Schülerinnen aus den drei Schulen bekommen die Möglichkeit, ein Praktikum in einem der Unternehmen zu machen. Um Unternehmen für Genderfragen zu sensibilisieren und gezielt weibliche Berufsanfänger anzuwerben, identifizieren die beteiligten Betriebe gemeinsam mit dem Projektträger die bisherigen Hemmnisse bei der Einstellung junger Frauen. Anschließend nehmen die Unternehmensvertreter an einem gemeinsamen Workshop teil und erarbeiten die nötigen Maßnahmen und Schritte für die Personalgewinnung, durch die sich Mädchen stärker angesprochen fühlen. Der Projektträger veröffentlicht die Ergebnisse in Flyern und Broschüren, um sie anderen Unternehmen als Handlungsempfehlung zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich veröffentlicht er einen regionalen Ausbildungsführer für Mädchen.

Brandenburg

Seniorenheim Wildau GmbH
Frau Katja Hünig-Müller
15711 Königs Wusterhausen
Telefon: 0178/5807131
E-Mail: projekt_esf@seniorenheim-wildau.de
<http://www.seniorenheim-wildau.de/>

Projekttitel: Expedition Zukunft: Frauen gestalten Arbeit, Karriere und Leben!

Projektlaufzeit: 01.02.2011 - 31.03.2013

Zielstellung

Das Seniorenheim Wildau möchte, um dem steigenden Fachkräftebedarf gerecht werden zu können, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen und diese damit stärker an das Unternehmen binden. Konkret zielt das Projekt dabei auf die Einführung neuer Beschäftigungsmodelle ab, die eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen, sowie auf gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen für Frauen, die diese stärker für den Beruf motivieren. Ebenfalls im Fokus des Projekts steht eine bessere Beteiligung der beschäftigten Frauen an betrieblicher Weiterbildung.

Maßnahmen

Fünf Projektgruppen innerhalb des Unternehmens erarbeiten die unterschiedlichen Bausteine des Projekts. Während eine Projektgruppe ein modernes und flexibles Arbeitszeitmodell für die Beschäftigten entwickelt, erprobt und evaluiert, ist eine weitere Gruppe für das Thema Work-Life-Balance zuständig. Hier steht unter anderem das Thema Arbeitsorganisation im Mittelpunkt. Durch neue Gesundheitsförderungskonzepte will die dritte Gruppe auch den Krankenstand im Unternehmen senken. Gruppe Nummer vier konzentriert sich auf die Entwicklung eines ganzheitlichen Talentförderungskonzepts für die Beschäftigten. Die Projektgruppen präsentieren ihre Lernergebnisse regelmäßig unternehmensintern vor der Geschäftsleitung und einer Steuerungsgruppe. Die Ergebnisse fließen in das vorhandene Qualitätsmanagementsystem des Seniorenheims ein. Sie werden mittels einer Good-Practice-Broschüre, einer Wanderausstellung, verschiedener Fachvorträge und über die Unternehmens-Website verbreitet.

Brandenburg

Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH, WEQUA
Frau Serena Junker
01979 Lauchhammer
Telefon: 03574 4676 2144
E-Mail: junker@wequa.de
<http://www.wequa.de/>

Projekttitel: Frauenpower - Förderung von Frauenkarrieren in Südbrandenburg

Projektlaufzeit: 01.04.2011 - 31.03.2014

Zielstellung

Ziel des Projektes ist es, den Anteil der Frauen in Führungspositionen in mindestens 20 aktiv am Projekt mitarbeitenden kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) aus der Region signifikant zu erhöhen. Hierfür verfolgt das Projekt zwei Teilziele: Aufstiegsorientierte Frauen sollen sich stärker über ihre Potentiale und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bewusst werden. KMU, insbesondere aus traditionell männerdominierten Branchen (z.B. Metall- und Elektroindustrie), größere Handwerksbetriebe und wirtschaftsbezogene Dienstleistungsunternehmen (z.B. IT-Dienstleister), entwickeln frauenorientierte Strategien zur Personal- und Karriereplanung, die die Ausschöpfung des gesamten Fachkräftepotentials im Fokus haben.

Maßnahmen

Die Umsetzung des Projektvorhabens erfolgt über zwei Handlungsstränge. Erstens entwickelt der Projektträger ein ganzheitliches Beratungs- und Unterstützungsangebot für karrierewillige Frauen in Südbrandenburg. Dieses umfasst neben dem Aufbau eines Karrierenetzes für Frauen auch ein Seminarprogramm, das den Frauen Kompetenzen im Bereich Work-Life-Balance vermittelt. Zweitens unterstützt der Projektträger die teilnehmenden KMU durch entsprechende Personalentwicklungspläne und Potentialanalysen aufstiegsorientierter Frauen. Die Projektergebnisse werden durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, Veröffentlichung erfolgreicher Beispiele und idealtypischer Personalentwicklungsprozesse weiter verbreitet.

Hamburg

CeBB Centrum Bildung und Beruf
Frau Susanne Sabisch-Schellhas
20457 Hamburg
Telefon: +49 (0)40/4711036-33
E-Mail: schellhas@kwb.de
www.kwb.de/news.html

Projekttitle: WOMENOMICS – Frauen führen erfolgreich

Projektlaufzeit: 01.01.2011 - 31.12.2013

Zielstellung

Das Projekt „WOMENOMICS – Frauen führen erfolgreich“ hat zum Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in kleinen und mittleren Unternehmen in der Metropolregion Hamburg zu erhöhen. Hierfür unterstützt der Projektträger zum einen karriereorientierte Frauen, die Führungskompetenzen gewinnen und mehr Verantwortung im Job übernehmen möchten. Zum anderen berät die Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB) Unternehmen bei der Einführung eines chancengleichen Personalmanagements. Zwölf Modellunternehmen sollen dabei mindestens ein Personalentwicklungsmodell implementieren, das den Aufstieg eigener Mitarbeiterinnen fördert.

Maßnahmen

Das Projekt bietet Frauen mit erster Führungserfahrung ein modularisiertes Coaching- und Seminarangebot zur Vorbereitung auf den nächsten Karriereschritt an. Das Qualifizierungsangebot besteht aus einem individuellen Karriere-Coaching sowie einem Fortbildungsangebot in der Gruppe mit Seminaren und Blended Learning Modulen zu den Themen Führung und Motivation, Führungskompetenz, Projektmanagement und Betriebswirtschaft. Der Projektpartner TLA TeleLearn-Akademie baut zur Unterstützung dieser Schulungen eine internetgestützte Fortbildungsplattform für die Teilnehmerinnen auf. Netzwerktreffen mit Fachbeiträgen unterstützen den Aufbau von Businesskontakten. Gleichzeitig erarbeiten und erproben Personalverantwortliche, Geschäftsführer und Führungskräfte der teilnehmenden Unternehmen Instrumente für eine chancengleiche Personalentwicklung. Das Projekt zielt auf eine nachhaltige Veränderung der Führungskultur in den Unternehmen ab. Durch Fachveranstaltungen, Messen und Veröffentlichungen in Fachzeitschriften wird der Transfer der Projektergebnisse gefördert.

Hamburg

AGENTUR DER WIRTSCHAFT

Frau Heidemarie Kinzler
20097 Hamburg
Telefon: 040 2800 59370
E-Mail: kinzler@adwi.de

Projekttitle: FiM - Frauen initiieren Mentoring

Projektlaufzeit: 01.01.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Cross-Mentoring-Programm „FiM“ zielt darauf ab, jeweils 30 kleine und mittlere Unternehmen aus dem Großraum Hamburg und Rostock dabei zu unterstützen, Rahmenbedingungen für eine chancengleiche Personalentwicklung zu schaffen und ihre weiblichen Nachwuchskräfte systematisch auf die Anforderungen einer Führungsposition vorzubereiten. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll dort bis Ende 2014 um etwa mehr als die Hälfte steigen. Dafür qualifiziert das Projekt 72 weibliche Führungskräfte zu Mentorinnen und nimmt 96 Frauen mit Führungsambitionen in das Netzwerk auf.

Maßnahmen

FiM bietet vor allem Angebote für eine zielgruppengerechte Personalentwicklung. Workshops vermitteln zunächst erfahrenen Führungsfrauen die Kompetenzen dafür, ihr Expertinnenwissen an Nachwuchskräfte weiterzugeben. Nach dem Profiling der Mentees stellt der Projektträger 60 geeignete Tandems zusammen und begleitet den vertraulichen Erfahrungsaustausch durch Beratungsangebote. Darüber hinaus gibt es auch ein Rahmenprogramm mit Qualifizierungs- und Netzwerkangeboten für Mentorinnen, Mentees und Personalverantwortliche. Die Unternehmen und die Teilnehmerinnen profitieren durch einen organisationsübergreifenden Lern- und Wissenstransfer, individuelle Potenzialanalysen, Workshops zur gezielten Kompetenzentwicklung, Netzwerkveranstaltungen und Beratungsangebote rund um das Thema gleichstellungorientierte Personalpolitik.

Hessen

Bildungszentrum des Hessischen Handels
Frau Manuela Lunze
60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 74742209
E-Mail: lunze@bzffm.de
<http://www.bzffm.de/>

Projekttitle: Kooperative Arbeitszeitmodelle für den Handel

Projektlaufzeit: 01.05.2010 - 31.10.2012

Zielstellung

In dem Projekt „Kooperative Arbeitszeitmodelle für den Handel“ werden kleine, mittelständische und Großunternehmen dabei unterstützt, für ein bestimmtes Team, eine Abteilung oder an einem Standort kooperative Arbeitszeitmodelle zu entwickeln. Kooperativ beinhaltet dabei die Idee, dass das Arbeitszeitmodell sowohl auf die Bedürfnisse der Führungsebene als auch auf die der Beschäftigten eingeht. Dieser Prozess wird von professionellen Arbeitszeitexpertinnen und -experten begleitet.

Maßnahmen

In einem ersten Schritt ermittelt das Bildungszentrum mit Fragebögen und Leitfadeninterviews den Ist-Zustand der bestehenden Arbeitszeitmodelle und die Änderungswünsche der Beschäftigten und der Geschäftsführung. Darauf folgt eine Qualifizierungsphase, in der das Bildungszentrum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hierarchiestufen schult. Themen der Qualifizierungen sind etwa Stressmanagement, Kommunikation bei internen betrieblichen Veränderungsprozessen und Arbeitsrecht. In der Pilotphase beraten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Projektes die Unternehmen bei der Umsetzung. Abschließend findet eine Evaluation statt. Wenn sich das neue Arbeitszeitmodell bewährt hat, können die Unternehmen dieses etwa auf andere Bereiche und Filialen übertragen. So wird eine nachhaltige Einführung der neuen Arbeitszeiten sichergestellt.

Hessen

IG Metall Vorstand, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik

Frau Astrid Knüttel

60329 Frankfurt am Main

Telefon: 06966932906

E-Mail: astrid.knuettel@igmetall.de

<http://www.igmetall.de/>

Projekttitel: Arbeitsorientierte Innovationspolitik zur Sicherung und Förderung der Frauenbeschäftigung in industriellen Branchen

Projektlaufzeit: 01.08.2010 - 31.07.2013

Zielstellung

Im Fokus des Projekts stehen die Branchen: Automobilindustrie (Automobilhersteller, Automobilzulieferer) Elektro- und IT-Industrie. Zu den Zielen des Projekts gehört es, die Arbeitsplätze von Frauen zu sichern. Außerdem sollen Frauen bessere Chance bekommen, sich zu qualifizieren und beruflich aufzusteigen. Träger des Projekts ist die IG Metall, Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Maßnahmen

Vier Bausteine tragen dazu bei, die Ziele zu erreichen: Zum einen gibt es vier geschlechterdifferenzierte und arbeitsorientierte Branchenreporte zur Beschäftigungssituation. Sie geben einen Überblick über aktuelle technologische und arbeitsorganisatorische Trends. Darüber hinaus werden Branchen- und Fachdialoge mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteurinnen und Akteuren veranstaltet. Die MitarbeiterInnen des Projekts bieten Betrieben drittens so genannte „Quick-Checks“ zum Stand der Chancengleichheit an und beraten, wie sich innovative Ansätze zur Chancengleichheit in Betrieben realisieren lassen. Themen können u. a. sein: Demografischer Wandel, Balance von Arbeit und Leben, Weiterbildung und Entgeltgleichheit. Eine flankierende Öffentlichkeitsarbeit soll außerdem dazu beitragen, das Thema und die Projektergebnisse bekannt zu machen.

Hessen

Magistrat Offenbach Frauenbüro Projekt Frauen-Stärken-Offenbach
Frau Karin Dörr
63065 Offenbach
Telefon: 069-8065-2010
E-Mail: karin.doerr@offenbach.de
<http://www.offenbach.de/>

Projekttitel: Frauen-Stärken-Offenbach

Projektlaufzeit: 01.06.2011 - 31.05.2014

Zielstellung

Hauptziel des Projekts ist es, den Frauenanteil in den vier am Projekt beteiligten Betrieben (Entwicklung Erschließung Gebäudemanagement, ESO Offenbacher Dienstleistungsgesellschaft, Offenbacher Verkehrsbetriebe, Offenbacher Berufsfeuerwehr) zu erhöhen. Die Unternehmen haben sich verpflichtet, nach drei Jahren Projektlaufzeit mindestens 37 Frauen in den vier Berufsgruppen Feuerwehrfrau, Bus-, Berufskraftfahrerin und Hausmeisterin zu beschäftigen. Zielgruppen sind gering qualifizierte Frauen sowie Frauen, deren Qualifikationspotential noch nicht ausgeschöpft ist (beispielsweise weil ihre Qualifikationen in Deutschland nicht anerkannt sind).

Maßnahmen

Der Projektträger berät die Personalabteilungen der Betriebe bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit und ihrem Personalmarketings und unterstützt sie dabei, Strukturen einer gendersensiblen Personalrekrutierung aufzubauen. Frauen sollen insbesondere auf die ökonomischen Vorteile gewerblich-technischer Berufsfelder aufmerksam gemacht werden. Betriebliche Akteure befassen sich in verschiedenen Qualifizierungsangeboten mit der Frage, wie sie Rollenstereotypen in den Betrieben überwinden und familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen können. Interessierte Mitarbeiterinnen können ein intensives Beratungsangebot in Anspruch nehmen, beispielsweise zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen, und an einer Potentialanalyse teilnehmen. Ihnen werden erfahrene Führungskräfte als Mentorinnen und Mentoren zur Seite gestellt, um so den nachhaltigen Erfolg des Projekts zu unterstützen.

Mecklenburg-Vorpommern

Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin e.V.
Herr Wolfgang Schröder
19053 Schwerin
Telefon: 0385 - 569333
E-Mail: fape.schroeder@uv-mecklenburg.de
<http://www.uv-mecklenburg.de/>

Projekttitle: FaPe - Flexibel arbeiten - Perspektiven erhöhen

Projektlaufzeit: 01.04.2011 - 31.03.2014

Zielstellung

Ziel ist es, mindestens zehn Unternehmen für die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zu qualifizieren und dadurch die Work-Life-Balance der Arbeitnehmerinnen zu verbessern. Zudem sollen 500 weitere Unternehmen durch beispielsweise 24 Weiterbildungsveranstaltungen für das Thema sensibilisiert werden. Dadurch wird eine umfassende Aufklärungsarbeit in Betrieben der Region geleistet, die über das Projekt hinaus den Anstoß zu einem strukturellen Wandel führen soll.

Maßnahmen

Das Projekt „Flexibel arbeiten – Perspektiven erhöhen“ umfasst drei Handlungsstränge. Erstens: 500 KMU in Westmecklenburg werden über die Möglichkeiten zur innerbetrieblichen Verbesserungen der Chancengleichheit informiert. Zweitens: 24 Schulungen erreichen insgesamt 240 Teilnehmer/-innen aus Geschäfts- und Personalführung, Betriebsrat, Leitungsebenen sowie weibliche Beschäftigte. Sie behandeln Modelle, Methoden und Rahmenbedingungen für die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle. Drittens: Eine Publikationen, Veranstaltungen, Foren und Workshops umfassende Öffentlichkeitsarbeit stellt Ziel, Verlauf und Ergebnisse des Projektes dar. In einem Leitfaden werden Handlungsempfehlungen zusammengestellt. Regionale Arbeitskreise helfen, das Thema nachhaltig und institutionell zu verankern.

Mecklenburg-Vorpommern

Agentur der Wirtschaft
Frau Heidemarie Kinzler
18057 Rostock
Telefon: 0381/44438004
E-Mail: kinzler@adwi.de
<http://www.adwi.de/>

Projekttitel: ProDomo

Projektlaufzeit: 01.08.2010 - 31.07.2013

Zielstellung

Zentrales Anliegen des Projektes „ProDomo“ ist es, das in Mecklenburg-Vorpommern bisher unzureichend genutzte Potenzial von Frauen zur Deckung des Fach- und Führungskräftebedarfs zu erschließen. Träger des Projekts ist die Agentur der Wirtschaft mit Sitz in Schwerin. Gemeinsam mit drei regionalen Unternehmerverbänden entwickelt sie Handlungsansätze für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik. Zielgruppe des Projekts sind Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung und/oder Hochschulabschluss, die für eine Führungsposition qualifiziert sind, aber nicht entsprechend eingesetzt werden.

Maßnahmen

Um das Projektziel zu erreichen sind verschiedenen Maßnahmen geplant. So beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts zum Beispiel jährlich 150 Unternehmen, wie sie ihre Strukturen verändern können, damit mehr Frauen in Führungspositionen gelangen. Außerdem werden in Abstimmung mit Unternehmen jährlich 60 begabte Frauen motiviert und qualifiziert, um Führungspositionen zu übernehmen. „ProDomo“ analysiert mit den Teilnehmerinnen ihre Kompetenzen, regt zum selbstgesteuerten Lernen an und stellt ihnen zum Praxistransfer eine Mentorin oder einen Mentor zur Seite. Auch die Öffentlichkeit soll für das Thema sensibilisiert werden. Deshalb ist eine landesweite Aktion mit regionalen Veranstaltungen über die Bedeutung betrieblicher Gleichstellungsvereinbarungen geplant. Mit einer gezielten Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und einer Website macht das Projekt außerdem gute Beispiele aus Unternehmen bekannt und informiert über das Projekt an sich. Drei regionale Unternehmerverbände unterstützen das Projekt ProDomo als Kooperationspartner. Sie haben die Aufgabe übernommen, Unternehmen durch Öffentlichkeitsarbeit und direkte Ansprache für das Thema „Gleichstellungsorientierte Personalpolitik“ zu sensibilisieren.

Mecklenburg-Vorpommern

Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk e. V.
Frau Heike Krause
17036 Neubrandenburg
Telefon: 0395/5581 265
E-Mail: heike.krause@abg-nb.de
www.abg-nb.de/Produkte/Produkte.htm

Projekttitle: Frauenpower

Projektlaufzeit: 01.01.2011 - 31.12.2012

Zielstellung

Übergeordnetes Ziel des Projekts ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in den zehn beteiligten Unternehmen um durchschnittlich 5 Prozent zu erhöhen. Hierfür richtet sich das Projekt zum einen an 45 Frauen, die ihre Führungskompetenz durch verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen stärken. Durch die höhere Zahl von Frauen in Führungspositionen sollen weibliche Führungseigenschaften mehr in den Fokus rücken, was sich auf die künftige Auswahl von Führungspersonal auswirkt. Zweite Zielgruppe sind die Personalverantwortlichen der beteiligten Unternehmen, deren Bewusstsein für die „Ressource Führungsfrau“ durch gezielte Coachings geschärft wird.

Maßnahmen

45 motivierte Frauen bekommen die Möglichkeit, an modularen Weiterbildungen im Umfang von 200 Stunden teilzunehmen und sich damit auf die Übernahme einer Führungsposition vorzubereiten. Die einzelnen Module befassen sich mit Inhalten wie Rhetorik oder Konfliktmanagement, aber auch Themen wie Rechnungswesen oder Verkaufstraining stehen im Fokus. Neben diesen Qualifikationsmaßnahmen unterstützt der Projektträger Frauen dabei, sich untereinander zu vernetzen. Zwölf Personalverantwortliche erarbeiten parallel dazu, unterstützt von einem Coach, ein Konzept zur Schaffung frauenfreundlicher Strukturen innerhalb ihrer Unternehmen und stellen einen Aktionsplan auf. Nach zwölf Monaten überprüft der Coach gemeinsam mit der Personalleiterin oder dem Projektleiter die Implementierung des Konzepts. Gezielte Öffentlichkeitsarbeit durch die Verbreitung von Flyern, Plakaten, Broschüren sowie einem Film zum Projekt fördert einen Transfer der Maßnahmen auf andere Unternehmen.

Mecklenburg-Vorpommern

itf Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin e.V.
Frau Pamela Buggenhagen
19061 Schwerin
Telefon: 0385 488 378 11
E-Mail: p.buggenhagen@itf-schwerin.de
<http://www.itf-schwerin.de/>

Projekttitel: Frauen fördern – Unternehmen stärken! Bildung und Mentoring in Unternehmen Westmecklenburgs

Projektlaufzeit: 01.02.2011 - 31.01.2014

Zielstellung

Ziel des Projekts ist es, pro Jahr in 10-15 kleinen und mittelständischen Unternehmen dieser Branchen in Westmecklenburg den Frauenanteil in mittleren und höheren Führungsebenen zu erhöhen und die Situation der beschäftigten Frauen zu verbessern. Innerhalb von drei Jahren sollen insgesamt 90 Mitarbeiterinnen der Unternehmen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Das Projekt richtet sich auch an männliche und weibliche Führungskräfte, die für gleichstellungspolitische Fragen sensibilisiert werden sollen. HR-Verantwortliche in den beteiligten Unternehmen sollen zudem Instrumente einer gleichstellungsorientierten Personalarbeit entwickeln und etablieren.

Maßnahmen

Für die Führungskräfte der beteiligten Unternehmen bietet der Projektträger Workshops und Seminare an, unter anderem zum Thema Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodelle. Ausgewählte weibliche Nachwuchsführungskräfte eignen sich in Weiterbildungsprogrammen Elemente klassischen Personalmanagements an und lernen zum Beispiel, wie sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren oder erfolgreiche Verhandlungen führen können. Daneben haben sie die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Mentoring-Programms beruflich weiterzuentwickeln. Um die Gleichstellung von Frauen in den beteiligten Unternehmen nachhaltig zu verankern, unterstützt der Projektträger die Personalverantwortlichen dabei, Instrumente einer gleichstellungsorientierten Personalarbeit – zum Beispiel Richtlinien für Stellenausschreibungen oder Programme zur Verbesserung der Work-Life-Balance – zu erarbeiten und umzusetzen. Netzwerktreffen mit Unternehmen, Unternehmerverbänden und Kammern zielen auf eine unternehmensübergreifende Diskussion ab und unterstützen den Transfer in weitere Unternehmen.

Mecklenburg-Vorpommern

Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH
Herr Bernhard Seidl
19055 Schwerin
Telefon: 0385 - 610 70 80
E-Mail: seidl@bildungswerk-wirtschaft.de
<http://www.bildungswerk-wirtschaft.de/>

Projekttitle: Perspektive Führung

Projektlaufzeit: 01.03.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt verfolgt das Ziel, 80 weibliche Nachwuchsführungskräfte aus gewerblich-technischen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein in ihren Aufstiegsambitionen zu bestärken und auf Managementaufgaben vorzubereiten. Ein neu zu schaffendes, länderübergreifendes Netzwerk aus insbesondere weiblichen Führungskräften soll Rollenvorbilder etablieren. Das Projekt zielt zudem auf eine neue Führungskultur in den Unternehmen ab, die geschlechterspezifische Karrierehindernisse abbaut. So soll die Wahrscheinlichkeit steigen, dass talentierte Frauen tatsächlich aufsteigen.

Maßnahmen

Das Projekt setzt folgende Maßnahmen um: Coachings und Seminare sollen weiblichem Führungsnachwuchs Strategien für den Aufstieg vermitteln und mentale Blockaden bei ihnen abbauen. Begleitend dazu finden Workshops mit den Teilnehmerinnen und deren direkten Vorgesetzten statt, in denen die Karrieren der Frauen systematisch geplant und entwickelt werden. Weitere Seminare sollen die Vorgesetzten dabei unterstützen, einen Führungsstil zu entwickeln, der Mitarbeiterinnen in ihrem Aufstieg unterstützt. Neu aufgebaut wird ein länderübergreifendes Netzwerk aus Mentorinnen und Mentoren, das auch nach dem Ende des Projekts bestehen bleibt. Bei Treffen, Round-Table-Veranstaltungen, einer Fachtagung und über eine neue Internetseite können sich weibliche Nachwuchsführungskräfte, deren Vorgesetzten und Personalverantwortlichen zusammenschließen und austauschen.

Mecklenburg-Vorpommern

BilSE-Institut für Bildung und Forschung GmbH
Frau Britta Dr. Ender
18273 Güstrow
Telefon: 03843 7736-240
E-Mail: britta.ender@bilse.de
<http://www.bilse.de/>

Projekttitlel: Starke Frauen in starken Positionen – Unverzichtbares Potenzial in Unternehmen

Projektlaufzeit: 01.06.2010 - 31.05.2013

Zielstellung

Mit dem Projekt „Starke Frauen in starken Positionen – Unverzichtbares Potenzial in Unternehmen“ soll der Frauenanteil in mittleren und gehobenen Führungsebenen signifikant erhöht werden. „Starke Frauen in starken Positionen – Unverzichtbares Potenzial in Unternehmen“ richtet sich an Führungs- und Nachwuchskräfte in Unternehmen aus den Branchen Gesundheits- und Tourismuswirtschaft, Nahrungsgüterwirtschaft und Hotel- bzw. Gaststättenwesen. Denn diese Branchen haben einen starken Einfluss auf die Wirtschaftskraft in Mecklenburg-Vorpommern. Träger des Projekts ist das BilSE-Institut für Bildung und Forschung GmbH. Das BilSE-Institut ist eine staatlich anerkannte Einrichtung der Weiterbildung mit Hauptsitz in Güstrow.

Maßnahmen

Gemeinsam analysieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts zunächst Ressourcen und Bildungsbedarfe in dem jeweiligen Unternehmen. Seminare und Workshops sollen dann Personalverantwortliche für die Vorteile von mehr Frauen im Unternehmen und eine Work-Life-Balance sensibilisieren. Darüber hinaus sollen talentierte Frauen gezielt motiviert und qualifiziert werden, damit sie eine Führungsposition übernehmen können. Dazu werden unter anderem individuelle Karrierepläne erstellt und Mentoringprogramme eingeführt. Thematische Gesprächsrunden und Netzwerktreffen sowie Materialien wie Handlungsempfehlungen, Leitfäden und Checklisten sollen die nachhaltige Wirkung des Projekts vertiefen.

Niedersachsen

VHS Göttingen e.V.
Frau Almut Tietjen
37081 Göttingen
Telefon: 0551 4952-15
E-Mail: tietjen@vhs-goettingen.de
<http://www.vhs-goettingen.de/>

Projekttitel: Frauen in Führung 2.0

Projektlaufzeit: 01.01.2011 - 31.12.2013

Zielstellung

Übergeordnetes Ziel des Projekts „Frauen in Führung 2.0“ ist es daher, den Anteil weiblicher Führungskräfte in 40 bis 60 Prozent der teilnehmenden Unternehmen in Südniedersachsen zu erhöhen. Um dies zu erreichen, werden in den Unternehmen drei Unterziele anvisiert. Erstens soll die Sensibilisierung und Schulung von Personalverantwortlichen und Betriebsratsmitgliedern eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Unternehmenskultur schaffen. Zweitens sollen 30 Frauen gezielt für Führungspositionen qualifiziert werden. Drittens wird ein Beirat zur fachlichen Begleitung des Gesamtprozesses sowie ein Netzwerk aus Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern zur Unterstützung des Transfers der Projektergebnisse etabliert.

Maßnahmen

Wichtigste Maßnahme des Projekts ist ein Cross-Mentoring für weibliche Nachwuchsführungskräfte. Beim „Shadowing“ begleiten sich Mentee und Mentorin oder Mentor gegenseitig in ihren Unternehmen. Die Mentees vernetzen sich in Peergroups untereinander und nehmen an Qualifizierungsmaßnahmen teil, die sie zur IHK-zertifizierten Führungskraft qualifizieren. Auch den Mentorinnen und Mentoren werden Qualifizierungsmodule angeboten, um die für ihre Rolle notwendigen Kompetenzen zu stärken und die Vernetzung miteinander anzuregen. Die im Rahmen des Projekts entwickelten Strategien zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in der Region werden durch die Netzwerkarbeit mit dem DGB Südniedersachsen, der Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ und Unternehmen weitergegeben und verstetigt.

Niedersachsen

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH
Frau Dr. Ute Schlegel
30167 Hannover
Telefon: 0511-7631-252
E-Mail: ute.schlegel@qfc.de
<http://www.qfc.de/>

Projekttitle: Frauen Macht Erfolg - Frauen auf dem Weg in Führung

Projektlaufzeit: 01.05.2010 - 30.04.2013

Zielstellung

Das Projekt „Frauen Macht Erfolg – Frauen auf dem Weg in Führung“ der Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH verfolgt deshalb das Ziel, die Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern.

Maßnahmen

Es richtet sich an Unternehmen aus der chemischen Industrie. Im Rahmen des Projekts soll ein karriereförderliches Netzwerk sowie ein Mentorinnen-Pool aufgebaut werden. Für die Karriere ist es wichtig, Kontakte zu knüpfen. Studien zeigen, dass sich Männer häufiger als Frauen strategisch vernetzen. Sie tun dies vor allem auf der beruflichen Ebene, um die Karriere voran zu bringen. Das Projekt will Frauen motivieren, in gleicher Weise strategische Netzwerke zu entwickeln. So soll das Frauennetzwerk den Informations- und Erfahrungsaustausch fördern, Kontakte herstellen und Kompetenzen erweitern und entwickeln.

Ein wesentlicher Bestandteil des Projekts ist die Veröffentlichung von Erfolgsgeschichten (Best Practices). Dafür sollen gute Praxisbeispiele aus den Unternehmen sowie Beispiele für Karrieren erfolgreicher Frauen aufbereitet und in Newslettern, auf den Internetseiten der Sozialpartner und einer Broschüre veröffentlicht werden. Darüber hinaus werden speziell weibliche Führungskräfte auf ihrem Weg in Führung in fünf Unternehmen begleitet. Um Frauen für eine Karriere zu begeistern, ist es wichtig, frühzeitig mit der Karriereplanung zu beginnen. Hierfür sollen im Rahmen des Projekts spezifische Maßnahmen angeboten werden. Derzeit werden verschiedene Möglichkeiten wie beispielsweise Mentoring geprüft.

Niedersachsen

Unternehmerinitiative Let's MINT e.V.
Frau Andrea Bornhütter-Kassen
49169 Bad Laer
Telefon: 05426 945692
E-Mail: mail@letsmint.de
<http://www.letsmint.de/>

Projekttitle: Miss MINT - gleiche Chancen bei der Berufswahl

Projektlaufzeit: 01.04.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Mit „Miss MINT“ möchte der Projektträger mehr Schülerinnen der Region Osnabrück/Münster für innovative Technik-Berufe interessieren und dadurch ihre gleichberechtigte Teilhabe an Berufen mit guten Zukunftsperspektiven stärken. Vorurteile gegenüber MINT-Berufen sollen abgebaut und der Rollenstereotyp vom „technischen unbegabten Mädchen“ aufgebrochen werden. Die Vielfalt der beruflichen Tätigkeiten, die Aufstiegs- und Karriereperspektiven in Technik-Unternehmen der Region sollen zielgruppengerecht aufgezeigt werden.

Maßnahmen

Um seine Ziele zu erreichen wird der Verein an fünf Schulen mit 100 Mädchen Kompetenz- und Talentchecks durchführen. Mädchen mit technischer Begabung sowie alle Interessentinnen könnten dann in Miss MINT-Clubs Technik und technische Berufe in der Praxis ausprobieren. Auf der Website von Let's MINT wird zudem ein spezieller Mädchen-Bereich eingerichtet mit Role-Models-Porträts, allgemeinen Informationen sowie Reportagen von Schülerinnen. In Forum und Chat können sich Schülerinnen untereinander und mit Frauen in technischen Berufen sowie weiteren Expertinnen und Experten austauschen. Außerdem ist die betriebliche Arbeit in zehn regionalen Technikunternehmen vorgesehen, um die Betriebe zur Ausbildung von Mädchen zu motivieren und für ihre Belange zu sensibilisieren.

Niedersachsen

VHS Papenburg gGmbH
Frau Franziska Hähnlein
26871 Papenburg
Telefon: 04961 922357
E-Mail: franziska.haehnlein@vhs-papenburg.de
<http://www.vhs-papenburg.de/>

Projekttitlel: Fachkräfte binden durch aktive Gestaltung der Elternzeit

Projektlauzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel des Projekts ist, dass 51 regionale kleine Unternehmen den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach der Geburt eines Kindes fördern und damit die Chancengleichheit ihrer weiblichen Beschäftigten verbessern. Jedes Unternehmen entwickelt mindestens eine konkrete Maßnahme, um ihre Mitarbeiterinnen über die familienbedingte Auszeit hinweg an das Unternehmen zu binden, Qualifikationsverluste während der Elternzeit zu vermeiden und den Wiedereinstieg in den erlernten Beruf zu ermöglichen. Mindestens zwei Drittel der Beteiligten sollen direkt nach der Elternzeit wieder ins Unternehmen einsteigen.

Maßnahmen

Gemeinsam mit den beteiligten Unternehmen entwickelt der Projektträger betriebliche Konzepte, die es Frauen mit Kind ermöglichen, erwerbstätig zu bleiben. In diesem Rahmen berät der Träger die Unternehmen zu Gleichstellungsthemen – etwa indem er auf eingespieltes Rollenverhalten aufmerksam macht. Daneben werden die Unternehmen dabei unterstützt, ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm für betroffene Frauen auf den Weg zu bringen. Beratungs- und Coaching-Angebote für Frauen vor, während und nach der familienbedingten Auszeit ergänzen das Programm. Um Erfahrungen und Ideen aus dem Projekt an andere Interessierte weiter zu geben, startet der Projektträger eine Informationskampagne in Arbeitskreisen der Ems-Achse, initiiert einen Unternehmer- und Familientag und veröffentlicht zentrale Ergebnisse.

Niedersachsen

DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
Frau Julia Hövel
37081 Göttingen
Telefon: 0551 99719-41
E-Mail: julia.hoevel@daa.de

Projekttitle: Netzwerk "MINT and more - Übergänge auf der Karriereleiter von Frauen"

Projektlaufzeit: 01.03.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt will Mädchen und junge Frauen dazu ermutigen, berufliche Netzwerke bei der Wahl von Ausbildung und Berufsfeld zu nutzen. Dafür soll bis Ende 2014 ein dauerhaftes Netzwerk namens „MINT and more“ aus Schülerinnen, Studentinnen, weiblichen Fachkräften und betrieblichen Akteuren eingerichtet werden, in dem mindestens 100 Mitglieder virtuell oder real aktiv werden. Dieses Netzwerk soll Schülerinnen über MINT-Berufe informieren, Absolventinnen von MINT-Fächern beim Berufseinstieg helfen sowie Informationen zu Aufstieg und Karriere austauschen. Erfahrene Mitglieder sollen dabei unterstützen und aktiv traditionelle Rollenverständnisse abbauen.

Maßnahmen

Das Projekt will mindestens 20 Schülerinnen, 20 Studentinnen, 30 weibliche Fachkräfte und 30 betriebliche Akteure aus 30 KMUs aus dem Raum Göttingen, Hildesheim und Holzminden für das neue Netzwerk „MINT and more“ gewinnen. Sie sollen sich bei Speed-Datings und Stammtischen kennenlernen. Die Teilnehmerinnen können zudem kostenlos Workshops zu Themen wie Kommunikation, Körpersprache und Konfliktmanagement besuchen. Auch lernen sie, wie sie soziale Plattformen im Internet nutzen und sich ein berufliches Netzwerk aufbauen. Zudem vermittelt „MINT and more“ Austausch, Kurzpraktika und Jobs. Mindestens 20 Frauen sollen ein individuelles Coaching erhalten, das sie beim Berufsein- und -aufstieg unterstützt. In fünf Unternehmen aus dem MINT-Bereich wird ein Gender-Management eingeführt, das genderspezifische Karrierehindernisse erkennt und abbaut. Betriebliche Akteure lernen in einer Qualifizierungsreihe, wie sie traditionellen Rollenverständnissen entgegentreten.

Niedersachsen

Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
Frau Kerstin Matthiesen
21337 Lüneburg
Telefon: 04131 3030713
E-Mail: kerstin.matthiesen@bnw.de
<http://www.bnw.de/>

Projekttitle: InFührung! Mentoring für Frauen mit Profil

Projektlaufzeit: 15.04.2013 - 15.10.2014

Zielstellung

„InFührung! Mentoring für Frauen mit Profil“ verfolgt das Ziel, branchenübergreifend 20 beschäftigte Frauen und Wiedereinsteigerinnen (nach der Elternzeit) durch Mentoring und Qualifizierung in ihrer Aufstiegsorientierung zu stärken. Parallel dazu sollen beteiligte Unternehmen für die Umsetzung von Arbeitszeitflexibilisierung und anderen gleichstellungsförderlichen Maßnahmen gewonnen werden.

Maßnahmen

Kern des Projektes ist ein Mentoring-Programm, bei dem erfahrene Mentorinnen und Mentoren weibliche Nachwuchsführungskräfte (Mentees) ein Jahr lang bei ihrem Weg in eine Führungsposition unterstützen. Begleitet wird der Mentoring-Prozess durch Einzel- und Gruppencoachings für die Mentees. Hier können sie ihre fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen weiterentwickeln. In Austausch-Workshops vertiefen Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren einzelne Themen weiter. Die Mentorinnen und Mentoren können während der gesamten Projektlaufzeit an Impulsveranstaltungen zu Themen wie Gleichstellung und Personalentwicklung teilnehmen. Parallel zu diesem Programm berät der Projektträger Betriebe dabei, wie sie die Gleichstellung in ihrer Organisation fördern können. Gemeinsam mit den strategischen Partnern sollen die Ergebnisse des Projektes als Handlungsempfehlungen weitergegeben sowie ein nachhaltiges Mentoren-Netzwerk geschaffen werden.

Niedersachsen

DAA Deutsche Angestellten Akademie GmbH
Frau Martina Glienke
30169 Hannover
Telefon: 0511 12186-140
E-Mail: martina.glienke@daa.de
<http://www.daa.de/>

Projekttitel: Futura - "Wir pflegen für die Zukunft" - Personalentwicklung zur Gleichstellung in der Altenpflege

Projektlaufzeit: 01.08.2011 - 31.12.2013

Zielstellung

Die Deutsche Angestellten-Akademie arbeitet mit zehn ausgewählten Altenpflege-Einrichtungen in der Metropolregion Hannover zusammen. Ziel des Projekts ist es, die Beschäftigungssituation der in diesen Einrichtungen tätigen Frauen zu verbessern. Dies will der Projektträger über drei konkrete und messbare Unterziele erreichen. Erstens sollen die weiblichen Pflegekräfte länger in den Unternehmen verbleiben. Zweitens sollen mehr Mitarbeiterinnen an Weiterbildungen teilnehmen. Drittens sollen die Personalverantwortlichen in den Unternehmen in die Lage versetzt werden, mehr Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Maßnahmen

Betriebliche Akteure und Pflegepersonal erarbeiten in moderierten Arbeitszirkel unternehmensspezifische Modelle zur Lebensarbeitszeitgestaltung, die dann in den Betrieben eingeführt werden. In einem Gesundheitsvorsorgeprogramm haben betriebliche Akteure die Möglichkeit, sich zum „Health Tutor“ weiterbilden zu lassen. Als solche können sie die Beschäftigten beispielsweise dazu beraten, wie sie psychische oder physische Belastungen im Beruf besser vermeiden können. Um ihre Aufstiegschancen zu verbessern, nehmen 20 an- und ungelernete Frauen an fachlichen Weiterbildungen teil. 26 gut ausgebildeten weiblichen Pflegekräften werden durch Führungskräfte-seminare und Mentoringmaßnahmen weiter gefördert und qualifiziert. Zehn Personalverantwortliche lernen in Workshops neue Rekrutierungswege kennen (zum Beispiel e-Recruiting).

Niedersachsen

DAA Deutsche Angestellten Akademie GmbH
Frau Martina Glienke
30169 Hannover
Telefon: 0511 12186140
E-Mail: martina.glienke@daa.de
<http://www.daa-hannover.de/>

Projekttitle: Rekrutia - PE-Konzept zur genderfairen Rekrutierung und -entwicklung weiblicher Beschäftigter

Projektlaufzeit: 01.02.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt „Rekrutia“ konzentriert sich auf zehn mittlere Betriebe der industriellen und technischen Branchen (beispielsweise Automotive, Elektronik, IT) in der Region Hannover. Mit dem Vorhaben sollen die Karrierechancen und die Beschäftigungssituation von Frauen sowie ihre Bindung an die Unternehmen verbessert werden. Ziel ist, die Anzahl weiblicher Beschäftigter und weiblicher Führungskräfte bis 2015 um fünf Prozent zu erhöhen. Darüber hinaus zielt das Projekt darauf ab, traditionelle Rollenmuster bei Personalverantwortlichen abzubauen und so eine Unternehmenskultur der Chancengleichheit zu etablieren (zum Beispiel genderfaire Rekrutierungsmodelle).

Maßnahmen

Ein wichtiger Projektbaustein ist ein Programm für genderfaire Rekrutierung in den Betrieben. Personalverantwortliche können in Workshops ihr Wissen zu einer geschlechtergerechten Personalauswahl und zur Akquise weiblicher Azubis erweitern. Führungskräfte und Personalverantwortliche lernen zudem in speziellen Schulungen Instrumente kennen, mit denen sich Schlüsselmitarbeiterinnen langfristig an das Unternehmen binden lassen. Zusätzlich soll ein Gesundheitsvorsorgeprogramm für Frauen eingeführt werden. Im Mittelpunkt steht hier die Stressbewältigung. Weibliche Nachwuchsführungskräfte erhalten im Rahmen einer Workshopreihe zudem die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren und auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

Niedersachsen

Medizinische Hochschule Hannover
Frau Nina-Catherin Richter
30625 Hannover
Telefon: 0511 / 532 - 6474
E-Mail: richter.nina-catherin@mh-hannover.de
www.mh-hannover.de/

Projekttitle: WEP - Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege

Projektlaufzeit: 01.07.2010 - 30.06.2013

Zielstellung

An der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) wird deshalb mit dem Projekt „WEP – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege“ ein modellhaftes Management zur Wiedereingliederung eingeführt. Ziel ist es, examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die familienbedingt Jahre lang beurlaubt waren, bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz systematisch zu unterstützen. So sollen sie die gleichen beruflichen Möglichkeiten bekommen, die ihnen ohne die Auszeit offen gestanden hätten. In erster Linie werden Frauen gefördert, die nach mehr als einem und nach weniger als sechs Jahren an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. WEP ist ein Kooperationsprojekt der Gleichstellungsbeauftragten und der Geschäftsführung Pflege der MHH.

Maßnahmen

In das Projekt werden zwei Mal zwanzig Frauen aufgenommen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gleichstellungsbüros und der Pflege betreuen die Teilnehmerinnen umfassend. Um die fachlichen Kenntnisse der Teilnehmerinnen auf den aktuellsten Stand zu bringen, werden ihnen acht Workshops angeboten. Außerdem bekommen die Teilnehmerinnen in drei überfachlichen Workshops Instrumente an die Hand, um sich Klarheit über ihre Ziele im Beruf und im Privatleben zu verschaffen und diese Ziele nach ihren eigenen Prioritäten umzusetzen. Ergänzend dazu nehmen die Teilnehmerinnen an Personalentwicklungs- und Wiedereinstiegsgesprächen mit der zuständigen Stationsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten teil. Die Nachhaltigkeit des Projekts sichert unter anderem eine Evaluation. Außerdem soll das Konzept an anderen Universitätskliniken bekannt gemacht werden.

Nordrhein-Westfalen

Soziale Innovation GmbH SI research & consult
Frau Stefanie Franke
44339 Dortmund
Telefon: 0231 - 88 08 64 17
E-Mail: franke@soziale-innovation.de
www.soziale-innovation.de/

Projekttitle: Beschäftigungsperspektive Hauswirtschaft

Projektlaufzeit: 01.06.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Im Mittelpunkt des Projektes stehen weibliche, meist angelernte Frauen ab dem vollendeten 50. Lebensjahr, die in der Hauswirtschaft von acht Seniorenzentren, Krankenhäusern oder Behinderteneinrichtungen arbeiten. Ihre Erwerbstätigkeit soll bis zur Rente gesichert werden. Dafür stehen zwei Wege zur Auswahl: Entweder qualifizieren sich die Frauen über eine gezielte Personalentwicklung für Planungs- und Leitungsaufgaben, um sich aus dem operativen Geschäft zurückziehen zu können. Oder aber sie bilden sich auf anderen hauswirtschaftlichen Einsatzfeldern weiter, die körperlich weniger anstrengend sind.

Maßnahmen

Folgende Maßnahmen setzt das Projekt um: Teilnehmerinnen, die aufsteigen wollen, erhalten Seminare, Trainings und Workshops zu fachlichen und methodischen Kompetenzen ihres Berufes. Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen werden analysiert und ausgebaut – mit dem Ziel, persönliche Ressourcen so zu stärken, dass die Frauen Stresssituationen besser bewältigen und eine Führungsposition ausüben können. Frauen, die innerhalb der Hauswirtschaft eine andere Tätigkeit ausüben wollen, bereiten sich in Workshops und Einzelberatungen darauf vor. Auf organisatorischer Ebene entwickelt das Projekt mit den teilnehmenden Unternehmen Handlungskonzepte zur Personalplanung, Personalentwicklung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die Erfahrungen aus dem Projekt sollen über einen Newsletter und eine abschließende Broschüre auch anderen Unternehmen zugänglich gemacht werden.

Nordrhein-Westfalen

Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen. e. V.
Frau Sabine Bechheim
57078 Siegen
Telefon: 0271-89057-23
E-Mail: bechheim@bbz-siegen.de
<http://www.bbz-siegen.de/>

Projekttitle: "Technik" ist weiblich

Projektlaufzeit: 01.09.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel des Projektes „Technik ist weiblich“ ist es, den Anteil von Mädchen in technischen Ausbildungsberufen schrittweise zu erhöhen und dadurch den Fachkräftebedarf in der Wirtschaftsregion Siegen-Wittgenstein zu sichern. Der Träger richtet sich an Schülerinnen, um sie von den hervorragenden Chancen zu überzeugen, die sie in den die Wirtschaftsregion dominierenden technischen Berufen haben. Außerdem sollen Unternehmen des produzierenden Gewerbes Stereotype und Hindernisse abbauen, die bei Mädchen und jungen Frauen zu dem Vorurteil führen, ein technischer Beruf sei für sie nicht attraktiv.

Maßnahmen

Im Berufsbildungszentrum gibt es Kurse zu „Technik und Kunst“, in denen Schülerinnen der neunten und zehnten Klassen den Umgang mit dem Werkstoff Metall ausprobieren können. Das soll Interesse wecken und Vorurteile über technische Berufe abbauen. Außerdem informiert das Projekt über mögliche Berufsfelder und stellt den Kontakt zu ausbildenden Unternehmen her. Frauen, die bereits in technischen Berufen arbeiten, werden zu Ausbilderinnen qualifiziert. Das macht sie zu glaubwürdigen Botschafterinnen für den eigenen Beruf. Außerdem schaltet das Berufsbildungszentrum ein Forum für den Erfahrungsaustausch von Frauen in technischen Berufen frei. Unternehmen, die mehr Mädchen einstellen wollen, erhalten Beratung und Hilfe, um für diese Zielgruppe attraktiver werden.

Nordrhein-Westfalen

Bildungszentrum des Handels e.V.
Frau Janis-Maria Gayk
45657 Recklinghausen
Telefon: 02361/4806212
E-Mail: info@mint-connect.de
<http://www.mint-connect.de/>

Projekttitle: MINT-connect

Projektlaufzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

MINT-Connect will die teilnehmenden Unternehmen in ihren Bemühungen unterstützen. Der Anteil weiblicher Auszubildender im MINT-Bereich, in gewerblich-technischen Berufen und im Handwerk soll sich dort um mindestens zehn Prozent erhöhen. Ziel ist es, noch vor der Berufsorientierung in den achten Klassen ein grundsätzliches Interesse von Mädchen an diesen Berufen zu wecken und zu fördern. Zudem sollen sich die Unternehmen für mehr weibliche Auszubildende öffnen – indem sie etwa strukturelle Hindernisse wie familienunfreundliche Arbeitszeiten abbauen oder bereits berufstätige Frauen als Rollenvorbilder etablieren. Dabei soll ein dauerhaftes Netzwerk entstehen, das sich nach Projektende selber trägt.

Maßnahmen

Schwerpunkt von MINT-Connect liegt auf dem Aufbau eines lokalen Netzwerkes aus Schulen, Schülerinnen, Mentorinnen und Ausbildungsbetrieben. Es soll Haupt-, Real- und Gesamtschülerinnen der 6. bis 9. Klassen mit Fachfrauen aus den Zielberufen zusammenbringen. Geplant sind Treffen, Betriebsexkursionen, Kurzpraktika und Workshops, in denen die Mädchen ihr Wissen erweitern und sich praktisch ausprobieren können. Zudem will das Projekt Ausbilderinnen und Ausbilder über die Bedürfnisse weiblicher Auszubildender aufklären. So können die Unternehmen Stellenausschreibungen verbessern, Gleichstellungshemmnisse abbauen und Ausbildungsinhalte auf die Mädchen abstimmen. Ältere Schülerinnen, die an dem Projekt teilgenommen haben, sollen später neue Teilnehmerinnen anwerben.

Nordrhein-Westfalen

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Frau Christiane Flüter Hoffmann
50668 Köln
E-Mail: flueter@iwkoeln.de

Projekttitel: EXIST-ING – Exzellenz-Initiative für die Wirtschaft: Steigerung des Anteils von Ingenieurinnen in Führungspositionen durch Verankerung von Chancengleichheit im Qualitätsmanagement

Projektlaufzeit: 01.11.2012 - 31.10.2014

Zielstellung

Das Projekt EXIST-ING strebt an, das Thema Chancengleichheit als Qualitätskriterium in mindestens einem Qualitätsmanagementsystem zu verankern. Der ökonomische Mehrwert von gemischten Führungsgremien soll bei Führungskräften in Industrieunternehmen weitgehende Akzeptanz finden und als Argument beim Employer Branding eingesetzt werden. Ingenieurinnen mit Potenzial für Führungsaufgaben sollen leichter in ihren Unternehmen aufsteigen können: Entsprechende Trainingsmodule sollen entwickelt und erprobt werden.

Maßnahmen

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln entwickelt ein Konzept für die Erweiterung des EFQM-Qualitätsmanagements. Um das Argument des ökonomischen Mehrwerts von gemischten Führungsteams zu verbreiten und Entscheidungsträger von den Wettbewerbsvorteilen durch mehr Frauen in Führungspositionen zu überzeugen, werden Führungskräfte in den Pilotunternehmen sensibilisiert, informiert und beraten. Der Projektträger entwickelt spezielle Trainings für Ingenieurinnen mit Potenzial für Führungsaufgaben (zum Beispiel zur Stärkung von Durchsetzungsvermögen, Selbstmanagement, Delegationsverhalten, Kommunikations- und Motivationskompetenz, Belastbarkeit oder Machtbewusstsein) und erprobt diese in Pilotunternehmen.

Nordrhein-Westfalen

Institut Leistung Arbeit Gesundheit GbR (ILAG)
Herr Michael Bau
24326 Ascheberg i.H.
Telefon: 04526-381979
E-Mail: m.bau@ilag.de.com
<http://www.ilag.de.com/>

Projekttitle: Gestaltung zukunftsorientierter Arbeitsbedingungen in Altenpflegeheimen

Projektlaufzeit: 01.03.2013 - 30.11.2014

Zielstellung

Neben einer erhöhten Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ist ein wichtiges Ziel des Projekts, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in den beiden teilnehmenden Altenpflegeheimen zu erhöhen. Dafür möchte der Projektträger mehr potenzielle Nachwuchsführungskräfte identifizieren und fördern sowie Teilzeitführungsstellen schaffen. Weibliche Führungskräfte sollen in ihren Handlungskompetenzen gestärkt werden. Außerdem zielt das Projekt darauf ab, teilzeitbeschäftigte Frauen stärker in Arbeitsabläufe und Weiterbildungen einzubinden sowie jährliche Mitarbeitergespräche zu etablieren, um die Leistungsbewertung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vereinheitlichen.

Maßnahmen

Durch Workshops in den teilnehmenden Altenpflegeeinrichtungen analysiert der Projektträger zunächst, welcher Qualifizierungsbedarf jeweils besteht. Potenzialträgerinnen können dann an Führungstrainings teilnehmen und werden so darauf vorbereitet, leitende Aufgaben zu übernehmen. Für weibliche Führungskräfte bietet der Träger ebenfalls Weiterbildungen an sowie zusätzliche Einzel-Coachings. Gemeinsam mit den Einrichtungen wird geprüft, ob Teilzeitführungsstellen eingeführt werden können. Außerdem entwickelt das ILAG zusammen mit den Führungskräften aus den Einrichtungen ein Konzept zur Einführung eines Mitarbeitergesprächs. Um die Führungskräfte bei der Umsetzung des Konzepts zu unterstützen, wird ihnen ein Anwendungstraining angeboten.

Nordrhein-Westfalen

Handwerkskammer Münster
Frau Claudia von Diepenbroick-Grüter
48151 Münster
Telefon: (0251) 5203-112
E-Mail: claudia.vondiepenbroick-grueter@hwk-muenster.de

Projekttitel: FEEH - Frauen in Erwerbstätigkeit bedeutet Erfolg im Handwerk

Projektlaufzeit: 01.09.2012 - 31.08.2014

Zielstellung

Mit dem Projekt „FEEH-Frauen in Erwerbstätigkeit bedeuten Erfolg im Handwerk“ möchte die Handwerkskammer Münster Frauen als wichtige Fachkräfte im Handwerk auch nach der Familienphase in qualifizierten und vollzeitnahen Beschäftigungen halten. Nach Teilnahme soll die Quote der Rückkehrerinnen bei den etwa 20 teilnehmenden Betrieben bei 40 Prozent liegen. Mindestens 40 Frauen sollen an Maßnahmen teilnehmen, die sie zu verschiedenen Themen informiert, qualifiziert und zu einem frühen Wiedereinstieg in den erlernten, existenzsichernden Beruf motiviert. Die Maßnahmen sollen helfen, geschlechterspezifische Rollenbilder über die Unternehmensgrenzen hinaus zu korrigieren und frauenfreundliche Strukturen einzuführen.

Maßnahmen

Im Rahmen des Projektes bieten die Handwerkskammer Münster und die Fachhochschule Münster individuelle Beratung, Qualifizierung und Coachings für Frauen an. Darin erhalten sie beispielsweise Informationen zum Sozialversicherungsrecht, Zeit- und Stressmanagement sowie zum Erhalt und zur Erhöhung der Arbeitsfähigkeit. Ein Leitfaden und der Austausch in dem Projektnetzwerk bieten auch über die Projektphase hinaus wichtige Informationen. Nach einer Bestandsaufnahme erhalten die Akteurinnen und Akteure der beteiligten Betriebe eine individuelle Beratung sowie Hilfen zur Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Konzepte. Mit einem Leitfaden, Fachtagungen und Fachartikeln mit Best-Practice-Beispielen informiert die Handwerkskammer über frauenfreundliche Maßnahmen und Strategien zur Bindung weiblicher Fachkräfte im Handwerk und möchte fest verankerte Rollenbilder aufbrechen.

Nordrhein-Westfalen

HeurekaNet e.V. / Fachhochschule Münster
Herr Andreas Schulte-Hemming
48143 Münster
Telefon: +49 251 3 999 59 42
E-Mail: schulte_hemming@heurekanet.de
<http://www.heurekanet.de/>

Projekttitle: FAM²TEC - Mehr Frauen in MINT

Projektlaufzeit: 01.05.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Die zentralen Ziele des Projektes sind, mehr Frauen für technische Berufe zu interessieren und zu qualifizieren, Studentinnen und Unternehmen gezielt und bereits während des Studiums zusammen zu bringen, vorhandenen Fachkräftepotenziale durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken und familienfreundliche Unternehmen der Technikbranche wirksam zu vernetzen.

Maßnahmen

Unternehmen, die sich familienfreundlich aufstellen, können im Wettbewerb um Fachkräfte punkten. So unterstützt FAM²TEC die Unternehmen bei der (Weiter-)Entwicklung familienfreundlicher Rahmenbedingungen. Als familienfreundliches Unternehmen sind sie attraktiv sowohl für Neueinsteiger als auch für die vorhandene Belegschaft. Ebenso ist die Gewinnung talentierter weiblicher Nachwuchskräfte eine Chance für die Unternehmen der Region, um den Wirtschaftsstandort Münsterland zukunftssicher zu gestalten. FAM²TEC wirbt gezielt junge Frauen als Nachwuchskräfte für MINT-Berufe und bringt sie mit Unternehmen in Kontakt. Das geschieht mit Workshops und Beratungen zur Familienfreundlichkeit in den Unternehmen, mit Informations- und Vernetzungstreffen, mit einem Mentoren- und Patenschaftsprogramm, mit PR und der optionalen Teilnahme am Dualen Studiengang.

Nordrhein-Westfalen

Career-Women in Motion e.V.
Frau Karin Bäck
50999 Köln
Telefon: 02236-8756808
E-Mail: Baeck@career-women.org

Projekttitle: PepperMINT - Kölner Unternehmens-Netzwerk zur Förderung von MINT-Nachwuchstalenten

Projektlaufzeit: 01.08.2012 - 31.01.2014

Zielstellung

Mit „PepperMINT“ möchte die Career-Women in Motion e. V. den Anteil von MINT-Frauen in Führungspositionen innerhalb eines neu gegründeten Unternehmens-Netzwerkes in Köln um zehn Prozent erhöhen. Beteiligt sind acht Firmen, die zudem kurz davor stehen flexible Arbeitszeiten einzuführen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Ihre Mitarbeiterinnen zu gewährleisten. Zusätzlich sieht das Programm vor, Regeln zur Besetzung von Führungspositionen einzuführen, die auch Frauen den beruflichen Aufstieg möglich machen.

Maßnahmen

Der Projektträger baut ein Unternehmensnetzwerk von Industriefirmen im Kammerbezirk Köln auf, die sich in einer Charta zur Förderung ihrer MINT-Frauen verpflichtet. Die Ziele sollen mit Cross-Mentoring, Führungsentwicklungs-Seminaren sowie Workshops für Führungskräfte zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Beförderungsregeln“ erreicht werden. Für Mentees und Mentoren/-innen werden begleitende Workshops angeboten, die den Erfahrungsaustausch und das Netzwerken begleiten und vertiefen. In den Führungsentwicklungs-Seminaren beschäftigten sich die Teilnehmerinnen mit den Themen „Persönlichkeit“, „Verhalten“ und „Wissen“. Alle Workshops finden in den beteiligten Unternehmen statt. Das Netzwerk soll nach Ablauf der Förderphase mit Unterstützung der Stadt Köln und der IHK Köln fortgesetzt und ausgebaut werden.

Nordrhein-Westfalen

Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hochsauerlandkreis mbH
Frau Martina Aberle
59872 Meschede
Telefon: 0291941457
E-Mail: martina.aberle@hochsauerlandkreis.de
<http://www.wirtschaftsfoerderung-hsk.de/>

Projekttitle: ÄRZTIN PLUS

Projektlaufzeit: 01.07.2011 - 30.06.2014

Zielstellung:

Oberziel des Projekts ist eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Ärztinnen und weibliches medizinisches Fachpersonal in den beteiligten Krankenhäusern des Hochsauerlandkreises. In Zusammenarbeit mit dem Projektträger identifizieren die Krankenhäuser individuelle und strukturelle Benachteiligungen für das weibliche Fachpersonal und entwickeln betriebsbezogene Lösungen. Konkret planen die Häuser, familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle einzuführen und die Kinderbetreuungsangebote auszuweiten.

Maßnahmen:

Im ersten Schritt analysiert der Träger durch Befragungen der Mitarbeiterinnen sowie der Geschäftsleitung strukturelle und individuelle Hemmnisse, die für die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf verantwortlich sind. Diese Bedarfsanalyse sensibilisiert alle Beteiligten für das Thema. Zur Verbesserung der Ist-Situation erarbeitet ein Fachbüro anschließend mit den Häusern individuelle Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen für bessere Aufstiegschancen ihrer weiblichen Beschäftigten. Bestehende Versorgungslücken bei der Kinderbetreuung werden thematisiert und Lösungsvorschläge mit passenden Betreuungsmodellen zur Umsetzung vorgestellt. Die weiblichen Beschäftigten erhalten zudem eine individuelle Beratung wie zum Beispiel zur Elternzeit.

Nordrhein-Westfalen

KiTa Zweckverband im Bistum Essen
Frau Mirja Wolfs
45043 Essen
Telefon: 0201/8675336-10
E-Mail: mirja.wolfs@kita-zweckverband.de
<http://www.kita-zweckverband.de/>

Projekttitel: Gesund Arbeiten

Projektlaufzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

„Gesund arbeiten“ will die Austritts- und Frühverrentungsquoten sowie die Krankheitstage insbesondere bei den Mitarbeiterinnen des KiTa Zweckverbandes signifikant reduzieren. Dafür wird den Frauen ein präventives Fortbildungsprogramm angeboten, das ihre Achtsamkeit für die eigene Gesundheit erhöhen und die psychische Gesundheit der Beschäftigten stärken soll. Zielgruppen sind Mitarbeiterinnen aller Kindertageseinrichtungen, die das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben, sowie Frauen, die sowohl beruflichen als auch familiären Verpflichtungen gerecht werden müssen.

Maßnahmen

Der Projektträger wird zunächst die Anforderungen, Belastungen und Ressourcen innerhalb seiner Kindertageseinrichtungen analysieren. Dabei erfasst er auch den aktuellen Gesundheitszustand der Beschäftigten sowie Möglichkeiten, präventive Maßnahmen umzusetzen. Anschließend entwickelt der KiTa Zweckverband ein Trainingsprogramm für die Mitarbeiterinnen. Im Rahmen von fünf Modulen werden die Teilnehmerinnen unter anderem zur Schärfung ihres professionellen Selbstbilds angeleitet und in motivierender Gesprächsführung geschult. Vorgestellt werden zudem Methoden, Stress zu bewältigen und vorzubeugen. Die Inhalte der Workshops sollen anschließend über eine E-Learning-Plattform allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Am Ende der Projektlaufzeit wird eine weitere Analyse Veränderungen und Fortschritte messen. Alle Maßnahmen stellt der KiTa Zweckverband beispielsweise auf der Projekthomepage vor, damit andere Unternehmen Anregungen für eigene Maßnahmen finden.

Nordrhein-Westfalen

Berufsbildungswerk (bfw)
Frau Elisabeth Meyer
45894 Gelsenkirchen
Telefon: 0209 - 7009283
E-Mail: lisa.meyer@bfw-ruhr.de
<http://www.bfw-ruhr.de/>

Projekttitle: EFA - Entwicklung von Frauenfacharbeit

Projektlaufzeit: 01.07.2010 - 30.06.2013

Zielstellung

Mit dem Projekt „EFA – Entwicklung von Frauenfacharbeit“ will das Berufsbildungswerk (bfw) in Kooperation mit dem Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V. (RISP) an der Universität Duisburg-Essen dazu beitragen, dass Frauen auf Einfacharbeitsplätzen die Chance bekommen, sich zu qualifizieren und beruflich aufzusteigen. In jeder der folgenden Branchen möchte das bfw in je einem Unternehmen spezifische Zielgrößen (z.B. die Erhöhung der Quote qualifizierter Frauen) erreichen: Ambulante Pflege, Ernährungs-, Reinigungs- und Zeitarbeitsbranche sowie Verarbeitendes Gewerbe. Auf Betriebsebene will der Projektträger unter Geschäftsführungen, Personalverantwortlichen und Betriebsräten zudem eine Bewusstseinswandlung erreichen, die eine Weiterbildungskultur mit besonderem Blick auf beschäftigte Frauen fördert.

Maßnahmen

Um die gesteckten Ziele zu erreichen, fokussiert das bfw zwei Handlungsstränge. Zum einen entwickelt der Projektträger gemeinsam mit den beteiligten Unternehmen branchenspezifische Modelle, wie un- und angelernte Frauen zu Facharbeiterinnen weiterqualifiziert werden können. Hierfür werden in den Unternehmen beispielsweise betrieblicher Arbeitskreise eingerichtet und individueller Qualifizierungspläne für die Frauen erstellt. Auf Grundlage der hier gemachten Erfahrungen entwickelt das bfw zum anderen in Kooperation mit dem RISP Transfermodelle. Diese sollen es erlauben, erfolgreiche Maßnahmen auf andere Unternehmen zu übertragen und dort nachhaltig zu verankern. Am Ende des gesamten Projekts steht eine Fachtagung zu den Ergebnissen der erprobten Maßnahmen und Konzepte.

Nordrhein-Westfalen

Zentrum Frau in Beruf und Technik
Frau Ulla Reuther
44575 Castrop-Rauxel
Telefon: 02305/92150-20
E-Mail: reuther@zfbt.de
<http://www.zfbt.de/>

Projekttitle: Einsichtssache - Vereinbarkeit Beruf und Familie

Projektlaufzeit: 01.09.2010 - 15.12.2011

Zielstellung:

Eine gute Work-Life-Balance hängt maßgeblich davon ab, inwieweit Führungskräfte dies unterstützen und vorleben. Dabei haben insbesondere Verantwortliche in der mittleren Führungsebene eine Vorbildfunktion. Deshalb sollen in dem Projekt „Einsichtssache – Vereinbarkeit Beruf und Familie“ Managerinnen und Manager für eine gute Balance von Arbeit und Privatleben sensibilisiert werden. Dies verschafft den Unternehmen Vorteile, da ihre Arbeitgeberattraktivität steigt.

Maßnahmen:

Das Projekt richtet sich an Führungskräfte aus Betrieben in Nordrhein-Westfalen (NRW). Rund 25 Managerinnen und Manager aus 15 Unternehmen verbringen im Rahmen des Projekts eine Woche in einem Familienzentrum in NRW und nehmen dort am Berufsalltag teil. In den Familienzentren werden Familien umfassend beraten und unterstützt. Zum Beispiel bieten die Zentren eine Kinderbetreuung und Hausaufgabenhilfe an. Träger des Projektes ist die Stadt Castrop-Rauxel und das Zentrum Frau in Beruf und Technik.

Die Führungskräfte sollen neue Lern- und Lebenserfahrungen machen. Die Managerinnen und Manager lernen den vielseitigen Arbeitsalltag eines Familienzentrums mit völlig anderen Werten kennen und überlassen die Führung einmal anderen.. Umgekehrt profitieren die Familienzentren von dem Wissen der Managerinnen und Manager. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts bereiten sowohl die Führungskräfte als auch die Beschäftigten in den Familienzentren auf den Aufenthalt vor. Begleitend finden moderierte Treffen statt, damit die Führungskräfte ihre Erfahrungen reflektieren können. Abschließend werden geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance in den beteiligten Unternehmen entwickelt und zur Einführung vorbereitet.

Nordrhein-Westfalen

GEBA - Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung mbH
Frau Reinhild Velthaus-Clarke
48151 Münster
Telefon: 0251 53 12 01
E-Mail: velthaus-clarke@geba-muenster.de
<http://www.geba-muenster.de/>

Projekttitle: FAIR - Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der Region

Projektlaufzeit: 01.05.2011 - 30.04.2014

Zielstellung

Das Projekt „FAIR – Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der Region“ verfolgt zwei Hauptziele. Erstens will der Projektträger die Abbrecherquote unter Auszubildenden mit Familienaufgaben in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) bis 2014 um mindestens 50 Prozent senken. Zweitens will die GEBA die Beschäftigungsquote von erwerbstätigen Frauen mit Familienverantwortung und von Elternzeitlerinnen in KMU sowie von Auszubildenden in der Region um mindestens 5 Prozent in den teilnehmenden Unternehmen erhöhen. Die Umsetzung erfolgt mit der Industrie- und Handwerkskammer Nord-Westfalen, der Handwerkskammer Münster und dem Deutschen Gewerkschaftsbund Münsterland.

Maßnahmen

Ein erster Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Beratung von Betrieben für familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. 150 Unternehmen werden dabei unterstützt, im konkreten Einzelfall Arbeitszeitkonflikte oder Vertragsauflösungen zu verhindern. Bei weiteren 25 Betrieben geht es um die Beratung und begleitende Einführung von vereinbarkeitsfördernden Arbeitszeitmodellen. Ergänzt wird dieses Angebot durch Workshops zur Arbeitszeitgestaltung in KMU sowie Weiterbildungen für Personalverantwortliche, Betriebsräte und Beschäftigte. Hier werden auch künftige Mentorinnen und Mentoren gewonnen. Ein zweiter Schwerpunkt des Projekts betrifft die Beratung von erwerbstätigen Frauen mit Familienaufgaben. Einzelgespräche sollen helfen, persönliche Organisationsmöglichkeiten auszuloten. Fachseminare zum Thema „work-life-balance“ dienen der Sicherung der Leistungsfähigkeit. Ein methodisch aufbereitetes „Checkheft“ steht am Ende der Fortbildung. Es soll auch anderen erwerbstätigen Frauen zur Verfügung gestellt werden.

Nordrhein-Westfalen

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e.V.
Frau Barbara Menke
42107 Wuppertal
Telefon: 0202-97404-0
E-Mail: menke@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de/

Projekttitel: Female PROFESSIONALS: Frauenpotentiale in Betrieben nutzen!

Projektlaufzeit: 01.09.2010 - 31.08.2013

Zielstellung

Deshalb verfolgt das Projekt female PROFESSIONALS das Ziel, den Anteil von Frauen um 50 Jahre an Weiterbildungen zu erhöhen und damit ihre Erwerbschancen zu verbessern. Außerdem werden Instrumente entwickelt, mit denen die Potenziale und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen besser erschlossen werden können. Der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e.V. ist der Träger des Projekts. Female PROFESSIONALS richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in den Bundesländern Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Denn gerade KMU haben seltener betriebliche Instrumente und Verfahren an der Hand, mit denen sich der Personal- und Qualifikationsbedarf erheben lässt.

Maßnahmen

Um das Ziel zu erreichen werden in dem Projekt zunächst zwei Analyse-Instrumente entwickelt: ein FrauenPotenzialCheck und ein FrauenKomPass. Der FrauenPotenzialCheck erhebt und analysiert die Personalsituation und den Personalbedarf der Unternehmen und stellt die beruflichen Chancen für die erfahrenen weiblichen Beschäftigten dar. Mit dem FrauenKomPass ermitteln die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts in Gruppen- oder Einzelgesprächen die individuellen Kompetenzen der Frauen um 50 Jahre. Die Instrumente werden in 115 Betrieben angewendet. Auf Grundlage der Ergebnisse der beiden Analysen werden im Projekt in Kooperation mit den weiblichen Beschäftigten um 50 Jahre sowie den Entscheiderinnen und Entscheidern aus den beteiligten Unternehmen passgenaue Konzepte für die Personalentwicklung und Weiterbildung erstellt. Damit auch andere von den Erfahrungen von female PROFESSIONALS profitieren können, werden die Konzepte nach Projektende etwa in einem Leitfaden und auf der Website veröffentlicht. Das Aufgabenfeld des Bildungswerks der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V. innerhalb des Projekts besteht in der Unterstützung der Projektsteuerung, der Leitung der Entwicklungsgruppe Instrumente sowie anteilig in der Öffentlichkeitsarbeit für das Gesamtprojekt.

Nordrhein-Westfalen

Frau & Beruf e.V.
Frau Marithres van Bürk-Opahle
59227 Ahlen
Telefon: 02382 805339
E-Mail: frauundberuf@stadt.ahlen.de
<http://www.frauundberuf.info/>

Projekttitle: Frauen fördern - Fachkräfte gewinnen

Projektlaufzeit: 01.10.2011 - 31.12.2013

Zielstellung

Übergreifendes Ziel des Projektvorhabens ist, den Anteil von Bauingenieurinnen in Führungspositionen in NRW um fünf Prozent zu erhöhen. Hierfür soll in 50 Ingenieurbüros mit einer Betriebsgröße von fünf bis zehn Mitarbeitern die Aufstiegsförderung von Frauen verbessert werden. Zudem gilt es, weibliche Beschäftigte dazu zu motivieren, sich aktiv mit der Übernahme von Führungsverantwortung auseinanderzusetzen. 30 Frauen aus den teilnehmenden Betrieben werden bei ihrer konkreten Karriereplanung unterstützt. Darüber hinaus zielt das Projekt darauf ab, 30 Frauen in Elternzeit eine schnelle Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Maßnahmen

Die Personalverantwortlichen der beteiligten Ingenieurbüros nehmen an vier Workshops zu betrieblichen Handlungsmöglichkeiten im Bereich Frauenförderung teil. Zusätzlich setzen die Unternehmen Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung und frauenfreundlicher Personalentwicklung um. Ingenieurinnen können sich in Workshops für die Übernahme von Führungsaufgaben qualifizieren. Das Projekt wird gemeinsam mit dem FrauenForum e.V. in Münster durchgeführt. Die Ingenieurkammer Bau NRW unterstützt den Projektträger bei der Öffentlichkeitsarbeit und der Akquise von Ingenieurbüros.

Nordrhein-Westfalen

Hochschule Niederrhein / Institut SO.CON
Frau Dagmar Weßler-Poßberg
41065 Mönchengladbach
Telefon: 02161/186-5705
E-Mail: dagmar.wessler-possberg@hs-niederrhein.de
<http://www.hs-niederrhein.de/>

Projekttitle: INNOVATIV! Gemeinsam Führen mit Frauen.

Projektlaufzeit: 01.11.2010 - 31.10.2013

Zielstellung

Um diese Situation zu verändern, hat sich das Projekt „INNOVATIV!“ verschiedene Ziele gesteckt. Dazu gehört, die Karriereambitionen von Frauen zu stärken und den Anteil weiblicher Führungskräfte in den Unternehmen zu erhöhen. Außerdem soll eine gender- und diversitygerechte Führungskultur angestoßen werden.

Maßnahmen

Zur Erreichung der Ziele werden Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen durchgeführt, die ihre Führungskompetenz stärken sollen. Begleitende Coachingprozesse und Mentoringprogramme unterstützen die teilnehmenden Mitarbeiterinnen zusätzlich. Personalverantwortliche, Führungskräfte und Beauftragte aus dem Qualitätsmanagement nehmen an Trainings teil zu Themen wie „gendergerechte Führungskultur“. Ein zentrales Instrument bei „INNOVATIV!“ ist ein Benchmarking nach EFQM (European Foundation for Quality Management). Mit diesem erheben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts am Anfang die Ausgangssituationen der beteiligten Unternehmen, generieren Kennzahlen/-werte und bewerten diese dann hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit. Die Ergebnisse werden in einem Handbuch zusammengefasst. Dies sichert die Weitergabe der Informationen und Erfahrungen an andere Interessierte. Die einzelnen Maßnahmen, die in den Unternehmen stattfinden, werden vom Zentrum Frau in Beruf und Technik aus Castrop-Rauxel zusammen mit den Unternehmen konzipiert und umgesetzt. Als Unternehmenspartner sind beteiligt die BARMER GEK, die Deutsche Post AG, der Landschaftsverband Rheinland, die Kliniken der Stadt Köln gGmbH, die Siempelkamp Giesserei GmbH sowie die van Laack GmbH.

Nordrhein-Westfalen

EMA Europäische Management Akademie
Frau Christiane Schuld
45127 Essen
Telefon: 0201 - 81 00 43 66
E-Mail: christiane.schuld@bcw-gruppe.de
<http://www.bcw-gruppe.de/>

Projekttitle: Karrieretraining - Unternehmensführung für Frauen

Projektlaufzeit: 01.10.2010 - 30.09.2012

Zielstellung

Ziel des Projektes „Karrieretraining – Unternehmensführung für Frauen“ ist es, berufstätige Frauen, die eine Führungsposition anstreben, bei ihrem Vorhaben zu unterstützen. Die Karrieretrainings im Rahmen des geförderten Projekts richten sich an Frauen, die ihre Stärken erkennen und effektiv im Job einsetzen wollen. Ziel ist es, 60 Frauen innerhalb von zwei Jahren in dem Projekt zu schulen. Mindestens 75 Prozent von ihnen sollen sechs Monate nach Projektende ihre berufliche Position verbessert haben.

Maßnahmen

Damit das gelingt, erhalten die Teilnehmerinnen in Workshops, Diskussionen und Seminaren Einblicke in Themen wie Rhetorik, überzeugende Kommunikation, Teamleitung und Konfliktmanagement. In kleinen Gruppen werden die Inhalte der Seminare aufgearbeitet und vertieft. Außerdem entwickeln die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts in einem persönlichen Coaching mit den Teilnehmerinnen eine individuelle, strategische Karriereplanung. Darüber hinaus erlernen sie die Methode der moderierten kollegialen Beratung. Dabei werden gemeinsam mit einer Moderatorin oder einem Moderator berufliche Fragestellungen erörtert. Die Frauen können die Methode später auch in ihrem Betrieb anwenden. So tragen sie zum Transfer der Projektidee in die Unternehmen bei. Um ein breites Akteur übergreifendes Netzwerk zu bilden, startet das Projekt einen runden Tisch mit Teilnehmerinnen, Unternehmensvertreterinnen und -vertretern, regionalen Akteuren und ehemaligen Teilnehmerinnen.

Nordrhein-Westfalen

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
Frau Yasemin Vural-Hesse
33602 Bielefeld
Telefon: 0521 520169 14
E-Mail: Yasemin.Vural-Hesse@ifb-owl.de
<http://www.mint-frauen.de/>

Projekttitle: Kompetenzwerkstatt MINT-Frauen

Projektlaufzeit: 01.06.2011 - 31.05.2014

Zielstellung

Die „Kompetenzwerkstatt MINT-Frauen“ richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie an Frauen vor dem Berufseinstieg und in den ersten Berufsjahren in der Region Ostwestfalen-Lippe. Ziel ist es, den Anteil weiblicher MINT-Fachkräfte in diesen Betrieben um 20 Prozent zu erhöhen. Hierzu gilt es vor allem innovative Rekrutierungswege für Unternehmen zu erschließen, MINT-Berufsanfängerinnen beim Einstieg in den Job zu unterstützen und die Attraktivität der Unternehmen für weibliche MINT-Fachkräfte zu steigern.

Maßnahmen

Ein wichtiger Baustein des Projektes ist das Mentoring-Programm für MINT-Studentinnen. Diese erhalten Unterstützung von Mentoren/Mentorinnen aus Unternehmen, welche so bereits frühzeitig Kontakt zu weiblichen Nachwuchskräften knüpfen, um sie für eine spätere Tätigkeit in ihren Betrieben zu gewinnen (diese Maßnahme wird durch die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. und OWL MASCHINENBAU e. V. durchgeführt). Berufseinsteigerinnen erhalten dann wiederum Unterstützung durch ein maßgeschneidertes Mentoringprogramm (Durchführung: Initiative für Beschäftigung OWL e. V. und OWL MASCHINENBAU e. V.). Ein weiterer Baustein des Projektes sind Workshops, in denen Führungskräfte, Personalverantwortliche und weitere betriebliche Akteure Strategien und Instrumente erarbeiten, um Geschlechtergerechtigkeit dauerhaft in die Unternehmenskultur einzubinden. So lassen sich alte Rollenstereotypen überwinden (Durchführung: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.). Sogenannte „Lernlaboratorien“ ermöglichen zudem einen unternehmensübergreifenden Erfahrungsaustausch (Durchführung: Initiative für Beschäftigung OWL e. V.).

Nordrhein-Westfalen

LizzyNet GmbH
Frau Ulrike Schmidt
50739 Köln
Telefon: 0221 224-2563
E-Mail: ulrike.schmidt@lizzynet.de
<http://www.lizzynet.de/>

Projekttitel: MINTrelation - Mädchen, Frauen und Unternehmen gestalten Zukunftsberufe

Projektlaufzeit: 01.10.2010 - 31.03.2013

Zielstellung

Ziel des Projekts „MINTrelation – Mädchen, Frauen und Unternehmen gestalten Zukunftsberufe“ ist es daher, mehr weibliche Nachwuchskräfte an MINT-Berufe heranzuführen und die Karrierechancen von Frauen in technischen Berufen zu verbessern. „MINTrelation“ richtet sich an vier Zielgruppen: Schülerinnen im Alter zwischen 13 und 17 Jahren, die sich noch für einen Beruf entscheiden müssen, Facharbeiterinnen und Auszubildende in Betrieben, das Personalrecruiting und Talentmanagement von Unternehmen sowie die Politik und die Öffentlichkeit. Das Projekt wird als Referenzprojekt für die Region OstWestfalenLippe (OWL) durch die Online-Community „LizzyNet“, eine Internetplattform für Mädchen, das Innovationsnetzwerk OWL Maschinenbau und den Arbeitgeberverband Gesamtmetall im Rahmen der Initiative THINK ING. aufgebaut und unterstützt. Ein Expertinnen-Rat aus den Bereichen Wirtschaft, Schule, Ausbildung und Medien begleitet das Projekt.

Maßnahmen

Mit gezielten Maßnahmen wird bei „MINTrelation“ eine Brücke zwischen Personalverantwortlichen und weiblichen Fachkräften aus Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie und talentierten Schülerinnen gebaut. Dies soll Barrieren für Frauen in MINT-Berufen beseitigen. Durch die Interaktion entsteht ein wichtiges Netzwerk: Schülerinnen werden durch Betriebserkundungen und Veranstaltungen bei der Berufsorientierung unterstützt, weibliche Fachkräfte werden durch Coachings und ihre Rolle als Botschafterinnen gestärkt. So profitieren nicht nur die Teilnehmerinnen, sondern auch die Unternehmen. Denn sie erhalten frühzeitig Kontakt zu Nachwuchskräften. Darüber hinaus werden Handlungs- und Praxisleitfäden erarbeitet; diese ermöglichen, die Ergebnisse auf andere Organisationen zu übertragen und anzuwenden.

Nordrhein-Westfalen

ac.consult Junglas - Schülke - Witzmann GbR
Frau Katharina Junglas
52070 Aachen
Telefon: 0241-1809842
E-Mail: junglas@acconsult.info
<http://www.acconsult.info/>

Projekttitle: proFit - mit Gleichstellungsstrategien gegen den Fachkräftemangel in KMU

Projektlaufzeit: 01.07.2010 - 30.06.2013

Zielstellung

profit! Richtet sich an weibliche Führungs- und Nachwuchskräfte sowie Frauen kurz vor oder in der Elternzeit. Das Hauptziel ist eine strukturelle und kulturelle Veränderung der KMU, damit sie die Potenziale von hoch qualifizierten Frauen besser nutzen können. Dies soll die bestehenden Mitarbeiterinnen stärker an das Unternehmen binden und die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen erleichtern.

Maßnahmen

In 14 KMU werden im Rahmen des Projekts drei Maßnahmen entwickelt und erprobt, welche die Unternehmenskultur langfristig verändern sollen. Die Qualifizierungsmaßnahmen beinhalten etwa einen Leitfadens für Karrieregespräche mit Mitarbeiterinnen, Trainingstage zu unterschiedlichsten Führungsthemen, Einzelcoachings sowie Lern tandems von Frauen unterschiedlicher Unternehmen. Der Ablaufplan zum Wiedereinstieg wird individuell für jedes Unternehmen angepasst. Er enthält Maßnahmen, wie Frauen während der Elternzeit den Kontakt zum Unternehmen halten und nach der Elternzeit reibungslos wieder einsteigen können. Außerdem wird das Arbeitgeberimage analysiert und gemeinsam mit dem Unternehmen eine Strategie entworfen, um mehr weibliche Fachkräfte anzusprechen. Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Projekt werden auf der Website von ac.consult sowohl für Unternehmen und ihre Fachkräfte als auch für Unternehmensberater zur Verfügung stehen. Darüber hinaus wird ac.consult die erprobten Maßnahmen in sein Produktportfolio aufnehmen und KMU über das Projekt hinaus anbieten.

Nordrhein-Westfalen

GMT Gesellschaft für Managementberatung- und Training GmbH
Frau Dr. Brigitte Hielscher
50829 Köln
Telefon: 0221 - 94539650
E-Mail: info@frauen-gehen-in-fuehrung-gmt.de

Projekttitel: Frauen gehen in Führung

Projektlaufzeit: 15.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel des Projekts ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Metall- und Elektroindustrie sowie im Handwerk zu erhöhen. Dafür möchte der Projektträger weibliche Nachwuchsführungskräfte und Frauen, die erst seit kurzer Zeit eine Führungsposition innehaben, dabei unterstützen, ihre Führungsrolle aktiv zu gestalten. Gleichzeitig sollen die Verantwortlichen in den Unternehmen davon überzeugt werden, dass es sinnvoll ist, Frauen gezielt mit Blick auf Führungspositionen zu fördern.

Maßnahmen

150 Mitarbeiterinnen der Metall- und Elektroindustrie und 30 Mitarbeiterinnen aus Handwerksbetrieben haben die Möglichkeit, an einer jeweils achttägigen Seminarreihe zum Thema „Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ teilzunehmen. Ausgewählten Seminarteilnehmerinnen wird ergänzend ein individuelles Coaching angeboten. Der Projektträger unterstützt darüber hinaus ausgewählte Unternehmen dabei, Betriebsvereinbarungen zur nachhaltigen Förderung von Frauen in Führungspositionen zu verabschieden.

Nordrhein-Westfalen

Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH
Frau Ulrike Weber
44135 Dortmund
Telefon: 0231 556976-0
E-Mail: weber@prospektiv-do.de
<http://www.prospektiv.de/>

Projekttitel: Frauen gehen in Führung - Aufstiegsorientierung von und für Mitarbeiterinnen in Verkehrsunternehmen

Projektlaufzeit: 01.05.2011 - 30.04.2014

Zielstellung

Gemeinsam mit der VDV-Akademie e.V. (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen Akademie) hat der Projektträger für die bundesweit rund 800 Unternehmen der Verkehrsbranche die Vision entwickelt, den Anteil weiblicher Führungskräfte von aktuell etwa sechs Prozent auf rund 13 Prozent bis zum Jahr 2015 zu erhöhen. An dieser Vision orientiert sich das Projektvorhaben, an dem sich fünf Unternehmen beteiligen: die Bremer Straßenbahn AG, die MoBiel GmbH Bielefeld, die Stadtwerke Osnabrück AG, der Stadtwerke Hamm GmbH Verkehrsbetrieb sowie die Kölner Verkehrs-Betriebe AG. In den Unternehmen möchte der Projektträger drei konkrete Unterziele erreichen: die Sensibilisierung und Schulung von 30-50 Führungskräften und Personalverantwortlichen, die Erhöhung des derzeitigen Anteils der weiblichen Beschäftigten in Führungsfunktionen um etwa fünf Prozent und eine Verbreitung der Projektergebnisse innerhalb der Verkehrsbranche.

Maßnahmen

Ausgehend von einer umfangreichen Betriebsanalyse in den beteiligten Modellunternehmen, organisiert der Projektträger Workshops für Führungskräfte und Personalverantwortliche. Sie werden dafür geschult, unterschiedlichen Potenziale und Bedürfnisse von Frauen und Männern in Führungspositionen zu berücksichtigen. Trainings und Coachings bereiten aufstiegswillige Frauen auf Führungsaufgaben vor. Netzwerktreffen ermöglichen zusätzlich den persönlichen Erfahrungsaustausch und den Aufbau eines tragfähigen Kontaktnetzes. Um die stärkere Berücksichtigung von Frauen für Führungspositionen unternehmensübergreifend und nachhaltig in der Branche zu verankern, sind Transferveranstaltungen, Rundbriefe, ein Leitfaden mit „Beispielen guter Praxis“ und Handlungsempfehlungen geplant.

Nordrhein-Westfalen

tbz Paderborn gGmbH
Herr Ewald Schamel
33098 Paderborn
Telefon: 05251 700 335
E-Mail: ewald.schamel@tbz.de
<http://www.tbz.de/>

Projekttitle: Talentinitiative für handwerkliche Berufe

Projektlaufzeit: 01.07.2011 - 31.03.2014

Zielstellung

Im Rahmen des Projektvorhabens beabsichtigt das Technologie- und Berufsbildungszentrum Paderborn (tbz) mit der Kreishandwerkerschaft Paderborn und den Innungen des Metall-, Elektro-, Kfz-, Holz- und Maler-Handwerks den Anteil der im handwerklichen Bereich tätigen Frauen zu erhöhen. Mit einer "Talentinitiative für handwerkliche Berufe" will der Projektträger mehr Schülerinnen für handwerkliche Ausbildungsberufe interessieren, ihnen passende Handwerksbetriebe vermitteln und ihnen bei ihrer Karriere im Handwerk zur Seite stehen. Die Handwerksbetriebe will das tbz Paderborn vom Potential von Frauen für handwerkliche Berufe überzeugen und bei ihrer Personalentwicklung unterstützen.

Maßnahmen

Die Umsetzung des Projekts erfolgt mittels dreier Maßnahmenpakete. Erstens organisiert das tbz Informationsabende für Schülerinnen, bei denen Führungskräfte und Inhaber von Handwerksbetrieben die Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten im Handwerk erläutern. Zweitens entwickelt das tbz gemeinsam mit Handwerksbetrieben ein Assessment-Center, durch das besonders technisch-handwerklich begabte Schülerinnen identifiziert werden können. Diese Schülerinnen hilft der Projektträger dann dabei, in einem der kooperierenden Handwerksbetriebe einen Ausbildungsplatz zu finden. Außerdem haben die Schülerinnen die Möglichkeit, an Schulungen teilzunehmen, die sie auf die Ausbildung vorbereiten. Drittens unterstützt der Projektträger die teilnehmenden Betriebe dabei, Maßnahmen einer frauengerechten Personalentwicklung zu entwickeln und frauenfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Nordrhein-Westfalen

Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen e.V.
Frau Sabine Bechheim
57078 Siegen
Telefon: 0271-89057-23
E-Mail: bechheim@bbz-siegen.de
<http://www.bbz-siegen.de/>

Projekttitle: Technik ist weiblich - Gewinnung von weiblichen Auszubildenden für technische Berufe

Projektlaufzeit: 01.09.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Wir wollen 35 zusätzliche Mädchen für die Ausbildung in technischen Berufen gewinnen. Deshalb führen wir zehn Kurse "Technik und Kunst" für Mädchen in der Berufswahlzeit durch und qualifizieren Frauen in technischen Berufen zu Ausbilderinnen. Darüber hinaus wird es Veranstaltungen und Austauschmöglichkeiten für die Mädchen und jungen Frauen im Technik-Job geben. Auf der Seite der Unternehmen werden wir mit Hilfe von Veranstaltungen und Beratung strukturelle Veränderungen anstoßen und begleiten, so dass den Mädchen eine Entscheidung für einen technischen Ausbildungsberuf leichter fällt. Dabei geht es darum, Geschäftsführer/innen, Personalverantwortliche und Ausbilder/innen zu überzeugen.

Maßnahmen

Durchführung von Kursen "Technik und Kunst" für Mädchen in der Berufswahlphase:
Interesse am Umgang mit der Technik wecken über die Brücke der Kunst.
Forum "Technik ist weiblich" Südwestfalen: Austauschmöglichkeit für Mädchen und Frauen in technischen Berufen, virtuell (Internetplattform) und real (Veranstaltungen).
Ausbilderinnen in technischen Berufen: Qualifizierung von Fachfrauen zu Ausbilderinnen nach AEVO.
Begleitung von Unternehmen: Veranstaltungsreihe mit Tipps zur Gewinnung weiblicher Azubis und der Umsetzung einer modernen Personalpolitik, um für Mädchen attraktiv zu sein. Beratung und Begleitung von Unternehmen zur Entwicklung individueller Konzepte.

Nordrhein-Westfalen

Konkret Consult Ruhr GmbH
Herr Jochen Schneider
45886 Gelsenkirchen
Telefon: 0209/1671258
E-Mail: jochen.schneider@kcr-net.de
<http://www.kcr-net.de/>

Projekttitle: Führungsperspektiven für Frauen in der Pflege

Projektlaufzeit: 01.01.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das zentrale Anliegen des Projekts besteht darin, einerseits den Anteil und Verbleib weiblicher Führungskräfte im Fachbereich Pflege zu steigern. Andererseits geht es darum, die Einstellung und Motivation weiblicher Führungskräfte sowie talentierter Nachwuchskräfte zur Entwicklung der eigenen Führungskompetenz und zur Übernahme von Führungsfunktionen zu steigern. Dazu sollen 1) die betrieblichen Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung von Führungstätigkeiten optimiert, 2) die Führungskompetenzen praktizierender weiblicher Führungskräfte der zweiten Ebene (Wohnbereichsleitungen) entwickelt und 3) die Bereitschaft von Nachwuchskräften aus dem Fachbereich Pflege, Führungsaufgaben zu übernehmen, gesteigert werden.

Maßnahmen:

Das Projekt startet mit einer Analyse des Personalbedarfs zur Besetzung von Führungspositionen in den teilnehmenden Pflegeeinrichtungen und einer Mitarbeiterbefragung. Anschließend stimmt der Projektträger mit den Einrichtungen Aktionspläne ab, mittels derer sie die Rahmenbedingungen für Frauen in Führungspositionen verbessern können. Führungskräfte der zweiten Führungsebene und Nachwuchskräfte werden eingeladen, an Entwicklungsprogrammen teilzunehmen. Daneben bietet der Projektträger ein Programm an, das neuen Führungskräften den Einstieg und die Einarbeitung erleichtert („Neu in Führung“) sowie ein Job-Sharing-Modell für Frauen in Führungsfunktionen („Führen in Teilzeit“).

Nordrhein-Westfalen

Berufsbildungswerk des DGB (bfw)
Frau Martina Dücker
45894 Gelsenkirchen
Telefon: 02305/9733111
E-Mail: <mailto:duecker.martina@maxq.net>
www.bfw.de/

Projekttitel: Gesunde und attraktive Arbeit für Altenpflegerinnen

Projektlaufzeit: 01.07.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel ist die Entwicklung von Strategien / Maßnahmen zur Sicherung der beruflichen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von älteren weiblichen Pflegekräften. Angestrebt werden eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und des subjektiven gesundheitlichen Befindens der Zielgruppe. Das führt zu einer Verringerung von Arbeitsunfähigkeit und frühem Ausscheiden aus dem Beruf. Ein längerer Verbleib der älteren weiblichen Pflegekräfte im Beruf verbessert die Chancen zum Aufbau einer eigenständigen Alterssicherung. Durch Hinführung zur Qualifizierung werden die genderbedingten Unterschiede in der Arbeitshierarchie zugunsten der Frauen verbessert.

Maßnahmen

Zu den Maßnahmen gehören der Aufbau eines (jeweils angepassten) betrieblichen Gesundheitsmanagements und die Etablierung einer weitgefassten und umfassenden Gesundheitsprävention in den Betrieben mit besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse der älteren weiblichen Pflegekräfte. Parallel erfolgt die Entwicklung von Angeboten der Partnerbetriebe zur alternsgerechten Arbeit und langfristiger Bindung der älteren Mitarbeiterinnen. Durch Befragungen und aktive Teilnahme an Workshops sollen die Mitarbeiterinnen in den Veränderungsprozess einbezogen werden und ihn aktiv mitgestalten. Die entwickelten Konzepte und Modelle sowie die Erfahrungen werden der interessierten Öffentlichkeit und Unternehmen aller Branchen zur Verfügung gestellt. Ein Workshop dient zum weiteren Transfer.

Rheinland-Pfalz

DIAG gGmbH - Dienstleistungs-, Innovations-, Arbeitsvermittlungsgesellschaft
Frau Doris Eberle
67346 Speyer
Telefon: 06232-980092
E-Mail: Doris.Eberle@vffb-speyer.net
<http://www.vffb-speyer.net/>

Projekttitel: Best Interest

Projektlaufzeit: 01.11.2010 - 31.10.2013

Zielstellung

Deshalb verfolgt „Best Interest“ das Ziel, Strukturen in Unternehmen in Speyer und Umgebung zu schaffen, die es Frauen erleichtern in den Beruf zurückzukehren und Qualifikationsverluste während der Elternzeit vermeiden. Außerdem sollen die Frauen gestärkt werden, schnell wieder in den Beruf einzusteigen. Davon profitieren die Unternehmen und die Frauen. Die Unternehmen sparen etwa Kosten für die Einarbeitung, die Frauen bleiben auf dem neuesten Stand und können ihre Karriere fortsetzen. Träger des Projekts ist die „DIAG gGmbH – Dienstleistungs-, Innovations-, Arbeitsvermittlungsgesellschaft“. „Best Interest“ richtet sich an regionale Kleinbetriebe.

Maßnahmen

Um das Ziel zu erreichen analysieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts zunächst mit den teilnehmenden Unternehmen deren demographische Struktur, den zukünftigen Fachkräftebedarf und das Fachkräfteangebot sowie die Bedürfnisse und Bedarfe der Arbeitnehmerinnen für eine betriebliche Unterstützung in Familienphasen. Dann werden die Unternehmen zu Themen beraten wie flexible Arbeitszeitmodelle, finanzielle Aspekte und Unterstützung bei der Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen in der Familienphase. Darauf aufbauend erarbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von „Best Interest“ konkrete Lösungen und begleiten das Unternehmen bei der Umsetzung. Um die Frauen zu stärken bietet „Best Interest“ etwa Coachings vor, während und nach der Familienphase sowie Netzwerktreffen an und entwickelt eine so genannte Rückkehrerinnenmappe. Diese enthält Lösungsansätze, Informationen, Kontaktstellen zum Wiedereinstieg sowie zu rechtlichen und finanziellen Aspekten wie etwa Elterngeld oder steuerliche Aspekte.

Rheinland-Pfalz

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) der Johannes Gutenberg-Universität (JGU) Mainz
Frau Kathrin Hanik M.A.
55099 Mainz
Telefon: 06131-39-26191
E-Mail: hanik@zww.uni-mainz.de
<http://www.zww.uni-mainz.de/>

Projekttitle: Führungskompetenz - Weibliche Nachwuchsführungskräfte fördern,
Unternehmen stärken

Projektlaufzeit: 01.07.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt richtet sich an insgesamt 30 weibliche Nachwuchskräfte aus Unternehmen in Rheinland-Pfalz. Ziel ist es, potenzielle weibliche Nachwuchskräfte durch ein überfachliches Qualifizierungsprogramm zu stärken und zur Übernahme einer Führungsposition zu motivieren und vorzubereiten. In den Unternehmen soll bis zum Ende des Projektes jeweils eine weibliche Beschäftigte Aufgaben in der ersten und der zweiten Führungsebene übernehmen. Der Projektträger ruft ein Unternehmensnetzwerk ins Leben, das der Förderung der Frauen und dem Austausch der Verantwortlichen in den Betrieben in der Region dient. Durch zwei Tagungen und begleitende Pressearbeit wird auch die breite Öffentlichkeit für das Thema „Frauen in Führung“ sensibilisiert.

Maßnahmen

Da die strukturellen Hemmnisse, die bisher eine angemessene Frauenförderung in den beteiligten Unternehmen blockierten, stark variieren, ermittelt der Träger diese für jeden Betrieb. Dazu passende Lösungsmodelle und die nötigen innerbetrieblichen Veränderungen werden gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmen erarbeitet. Das Engagement der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter sowie der Personalverantwortlichen im Netzwerk schafft somit die Rahmenbedingungen für einen höheren Frauenanteil im eigenen Unternehmen. Auch die Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen, wie zum Beispiel der Aufbau eines Mentoring-Programms, wird durch die Netzwerkarbeit gefördert. Zusätzlich nehmen die weiblichen Nachwuchsführungskräfte an einem aus sieben Modulen bestehenden Weiterbildungsprogramm teil, das mit einer praxisorientierten Arbeit abgeschlossen wird. Nach erfolgreicher Teilnahme erhalten die Teilnehmerinnen ein Universitätszertifikat sowie ein Zertifikat der Industrie- und Handelskammer (IHK).

Rheinland-Pfalz

AWO Altenhilfe GmbH
Frau Birgit Maria Altmeier
56068 Koblenz
Telefon: 0261-3006154
E-Mail: <mailto:birgit-maria.altmeier@awo-rheinland.de>
<http://www.awo-rheinland.de/>

Projekttitel: ProFiL-Programm zur Förderung interner weiblicher Führungskräfte

Projektlaufzeit: 01.01.2011 - 31.12.2013

Zielstellung

Die AWO Altenhilfe GmbH möchte Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene in ihren Einrichtungen künftig verstärkt mit internen Fach- und Führungskräften besetzen, das heißt mit qualifizierten Frauen, die die Einrichtungen kennen. Um dies zu erreichen, bekommen rund 150 weibliche Fachkräfte aus den 14 stationären Pflege- und Altenheimen der AWO Rheinland die Möglichkeit, sich fachlich und persönlich als Führungskraft weiterzuentwickeln. Frauenförderung und Chancengleichheit werden zudem als strategische Themen in den Einrichtungen etabliert, um so eine breite Unterstützung auch in der oberen Führungsebene zu gewinnen.

Maßnahmen

Das Projekt besteht aus drei zentralen Bausteinen. Erstens haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, ihre beruflichen Entwicklungswünsche und –potentiale zu erörtern und mit ihren Vorgesetzten mögliche Karriereschritte zu planen. Zweitens nehmen die Frauen an Seminaren und Trainings teil, insbesondere in den Bereichen Führung, Management und Work-Life-Balance, um die notwendige Handlungssicherheit als Führungskraft zu erhalten und eigene Kompetenzen weiterzuentwickeln. Drittens bietet der Projektträgern Maßnahmen für die (Top-)Führungskräfte an, um das Thema Frauenförderung auch auf betrieblicher Ebene zu verankern. Hierfür werden Gender-Workshops und Arbeitsgruppen organisiert, die dazu beitragen, Chancen der weiblichen Fachkräfte auf Leitungspositionen bis in die oberste Führungsebene erhöhen.

Sachsen

ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.
Frau Dr. Petra Gärtner
04105 Leipzig
Telefon: 0341 7100520
E-Mail: gaertner@arbeitundleben.eu
<http://www.arbeitundleben.eu/>

Projekttitel: Perspektive mit Balance - Hilfen zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

Projektlaufzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung:

20 KMU aus Sachsen und den angrenzenden Räumen in Sachsen-Anhalt und Thüringen nehmen an dem Projekt teil. Zielgruppen sind einerseits 100 weibliche Beschäftigte mit aktueller und künftiger häuslicher Pflegeverantwortung. Für und mit ihnen soll die Work-Life-Balance verbessert werden. Die Frauen erhöhen ihre Handlungskompetenz in Belastungssituationen; ihre Beschäftigungsfähigkeit wird durch Qualifizierung gestärkt. Andererseits werden 48 betriebliche Akteure (Geschäftsleitungen, Personalverantwortliche, Arbeitnehmervertretungen) in diesen KMU für eine pflegesensible Personalarbeit qualifiziert.

Maßnahmen:

Nach einer Analyse der Personalsituation in den teilnehmenden Unternehmen informiert der Projektträger die betrieblichen Akteure zu Gestaltungsoptionen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und bietet entsprechende Qualifizierungen an. Die Beschäftigten stärken ihre Handlungskompetenzen in niedrighschwelligen Qualifizierungsmodulen. Daneben stellt der Projektträger ihnen Informationen und Hilfsangebote rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ zur Verfügung. Über ein begleitendes Netzwerk strategischer Partner und Unterstützer im Handlungsfeld Pflege bauen die teilnehmenden Unternehmen die betrieblichen und individuellen Ressourcen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung aus. Dabei werden sie durch das Netzwerk unterstützt. Branchen-Workshops und Transfer-Veranstaltung sowie eine Publikation ermöglichen den Erfahrungstransfer.

Sachsen

Umweltservice GmbH
Frau Ingrid Nitsche
09599 Freiberg
Telefon: 03731/1611010
E-Mail: info@umweltservice-freiberg.de
www.umweltservice-freiberg.de/

Projekttitle: Women in the forestry - WITO

Projektlaufzeit: 01.01.2011 - 31.12.2013

Zielstellung

Hauptziel des Modellprojekts ist es, den Anteil von Frauen, die in den neuen Bundesländern in Forstberufen tätig sind, zu erhöhen. Dies soll über drei Teilziele erreicht werden. Erstens will der Projektträger eine Analyse des Status quo der Gleichstellung innerhalb der Forstbranche erstellen. Hierzu liegen bislang kaum verlässliche Daten vor. Zweitens sollen auf dieser Basis Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Beschäftigte rund um das Thema Chancengleichheit in der Forstbranche sensibilisiert und informiert werden. Drittens wird der Projektträger Öffentlichkeit und Medien auf das Thema aufmerksam machen.

Maßnahmen

Eine Befragung von Beschäftigten, Unternehmerinnen und Unternehmern sowie anderen Vertreterinnen und Vertretern der Forstbranche bildet die Basis des Projekts. Darauf aufbauend entwickelt der Projektträger Instrumente, die die Chancengleichheit in forstwirtschaftlichen Unternehmen fördern. In Workshops erfahren Beschäftigte sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beispielsweise, welche Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitsorganisation oder der Personalentwicklung es gibt, die weibliche Beschäftigte fördern. Mittels Workshops für Entscheidungsträger und verschiedene Akteure der Forstwirtschaft (beispielsweise aus Forstunternehmerverbänden) wird zudem ein übergreifender Dialog zum Thema Chancengleichheit innerhalb der Branche angestoßen. Eine Fotoausstellung, Informationsbroschüren und verschiedene Veranstaltungen ermöglichen es, eine breitere Öffentlichkeit über das Thema zu informieren. Die ATB Arbeit, Technik und Bildung GmbH analysiert die Forstbranche hinsichtlich Chancengleichheit (Verständnis, Bewusstsein, Anforderungen), der Ableitung von Handlungsempfehlungen. Zusätzlich hilft sie bei der Konzeption von Weiterbildungsbausteinen und bei der Öffentlichkeitsarbeit.

Sachsen

bsw Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH
Frau Annett Kraus
09126 Chemnitz
Telefon: 0371 5333553
E-Mail: annett.kraus@bsw-mail.de

Projekttitel: BE FOR - berufliche Entwicklung von Frauen optimal realisieren

Projektlaufzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt zielt darauf ab, die Aufstiegschancen von Frauen in der sächsischen Wirtschaft zu verbessern. 14 Unternehmen aus dem Sozial- und Gesundheitswesen sowie dem produzierenden Gewerbe nehmen daran teil. Soweit Frauen dort unterhalb ihres Qualifikationsniveaus arbeiten, sollen sie entweder in eine Position gebracht werden, die ihrer Ausbildung und Erfahrung entspricht oder eine zusätzliche verantwortungsvolle Aufgabe übernehmen. Zudem erhalten weibliche Beschäftigte Unterstützung für ihren beruflichen Aufstieg. Gleichzeitig sollen Führungskräfte und Personalverantwortliche für genderspezifische Karrierehindernisse sensibilisiert werden und diese Schritt für Schritt abbauen.

Maßnahmen

Folgende Maßnahmen setzt das Projekt um: Kompetenz- und Potenzialanalysen geben den teilnehmenden Frauen ein Feedback zu ihren Qualifikationen und Stärken. Das soll ihr Selbstwertgefühl stärken und die Motivation wecken, sich beruflich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig erhalten die Frauen Unterstützung dabei, ihre Zeit besser zu planen oder Beruf und Familie zu vereinbaren. In einem zweiten Schritt soll die Personalentwicklung in den teilnehmenden Unternehmen verbessert werden. Dafür legen Projektträger und Führungskräfte für vakante oder absehbar frei werdende Positionen Stellenprofile an. Diese Profile gleichen sie mit den Wünschen und Potenzialen ihrer Mitarbeiterinnen ab, die dann gezielt auf ihre Wunschposition vorbereitet werden. Eine Internetplattform soll Informationen und Erfahrungen zum Projekt zur Verfügung stellen. Sie bleibt auch nach Ende der Laufzeit aktiv.

Sachsen

Weitere Informationen

<http://www.f-bb.de/projekte/weiterbildung/weiterbildung-detail/proinfo/frauen-in-technische-berufe-fit.html>

Projekttitel: Frauen in technische Berufe – Förderung der Chancengleichheit von Frauen (FiT)

Projektlaufzeit: 01.09.2012 - 31.08.2014

Zielstellung

Um dem Fachkräftemangel in Sachsen entgegenzuwirken, will das Projekt Frauen den Weg ebnen, in technischen Berufen (wieder) Fuß zu fassen. Mittelständische Unternehmen verschiedener Branchen beteiligen sich daran. Sie sollen sich des vorhandenen Potenzials weiblicher Talente bewusst werden und zusammen mit dem Projektträger Konzepte entwickeln, Frauen für technische Aufgabenbereiche zu gewinnen bzw. weiter zu entwickeln. Dazu gehört auch, dass sie Karrierehindernisse abbauen, die auf überkommene Denkmuster und geschlechtsspezifische Vorbehalte zurückgehen. Eine so veränderte Unternehmenskultur soll dann wiederum noch mehr junge Mädchen und Frauen für einen technischen Beruf begeistern.

Maßnahmen

Um das Ziel zu erreichen, sind unterstützende Maßnahmen für beide Zielgruppen vorgesehen: Führungskräfte sollen in Workshops lernen, die Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen besser zu erfassen, Weiterbildungen systematisch zu planen sowie Karrierehindernisse zu erkennen und abzubauen, die mit dem Geschlecht zusammenhängen. Mitarbeiterinnen erhalten Workshops, die ihnen zeigen sollen, wie sie ihren Kompetenzstand analysieren, ihren Weiterbildungsbedarf ermitteln und ihre berufliche Entwicklung systematisch vorantreiben. Außerdem lernen die Frauen, was sie tun können, um geschlechtsspezifische Karrierehürden zu überwinden. Mit allen Partnerunternehmen erarbeitet und implementiert das Projekt Konzepte einer nachhaltigen Gleichstellung. Wichtige Erfahrungen fasst der Projektträger am Ende in einem Leitfaden zusammen, der anderen Unternehmen Anregungen liefern soll.

Sachsen

Fördergesellschaft für berufliche Bildung Plauen/Vogtland e.V.
Frau Annett Schmidt
08523 Plauen
Telefon: 03741 126 106
E-Mail: fg.schmidt@fg-bildung.de
<http://www.fg-bildung.de/>

Projekttitle: Frauenpower im Vogtland

Projektlaufzeit: 01.02.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt will in mindestens zwölf kleinen Unternehmen im Vogtland die Karrierechancen von Frauen verbessern. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll dort bis Ende 2014 um mindestens drei Prozent steigen. Das Projekt wird den Status Quo der Gleichstellung in den Betrieben analysieren, ein System der geschlechterunabhängigen Personalentwicklung aufbauen und Personen stärken, die für die Gleichstellung und Aufstiegschancen von Frauen eintreten. Von den Erfahrungen, die in den knapp zwei Jahren Laufzeit gewonnen werden, sollen schließlich auch andere Unternehmen profitieren.

Maßnahmen

Das Projekt setzt an zwei Stellen an: Zum einen erhalten weibliche Beschäftigte in den zwölf teilnehmenden Unternehmen eine unabhängige Beurteilung ihrer Stärken und Schwächen. Zwölf geeignete Mitarbeiterinnen werden innerhalb eines Jahres auf eine Führungsposition vorbereitet. Dafür bekommen sie eine Mentorin oder einen Mentor an die Seite gestellt, bilden sich fachlich weiter und bauen in Coachings ihre Führungskompetenzen aus. Darüber hinaus sollen leitfadengestützte Interviews offenlegen, wo es in den Betrieben strukturelle Karrierehindernisse für Frauen gibt. Darauf aufbauend werden Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt, um diese Hindernisse abzubauen. Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch, Workshops und Fachtagungen sollen den Führungskräften dabei helfen, langfristig auf eine bessere Gleichstellung der Geschlechter zu achten. Die Ergebnisse des Projekts werden veröffentlicht und sollen anderen Unternehmen als Anregung dienen.

Sachsen

Initiative Südwestsachsen e. V.
Herr Eberhard Neumann
09116 Chemnitz
Telefon: (0371) 3500-30
E-Mail: kontakt@suedwestsachsen.de

Projekttitel: Girls Future - Zukunftssicherung durch weiblichen Führungskräftenachwuchs

Projektlaufzeit: 01.08.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Südwestsachsen um den drohenden Mangel an weiblichen Fach- und Nachwuchskräften vorzubeugen. Ziel des Projektes ist, neue und nachhaltige Strukturen der Personalrekrutierung in Unternehmen der Region zu erarbeiten, erproben und zu implementieren. Ein weiteres Ziel ist, Mädchen für MINT-Berufe zu begeistern, durch Karrierebotschafterinnen zu stärken und eine Brücke zwischen Unternehmen und talentierten weiblichen Nachwuchskräften in Südwestsachsen zu schaffen. So wird der Anteil der weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen und handwerklichen Fachberufen dauerhaft erhöht. Eine wichtige Basis für den Erfolg aller Beteiligten ist ein bestehendes Netzwerk zwischen Schule, Wirtschaft und Wissenschaft, Kommunen, Verbände und Vereinen.

Maßnahmen

Um die Potentiale von Mädchen und jungen Frauen besser nutzen können, besteht besonderer Handlungsbedarf bei der Gestaltung des Berufsorientierungsprozesses und der bewussten Berufswegeplanung. Hierzu finden Informationsveranstaltungen für Eltern im schulischen Umfeld sowie in Betriebsveranstaltungen statt. In projektbezogener Zusammenarbeit mit Schulen und Unternehmen werden Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten sowie die berufliche Vielfalt aufgezeigt. Unter Einbeziehung regional erfolgreicher Unternehmerinnen werden Gesprächsrunden und Exkursionen organisiert. Um eine aktive betriebliche Gleichstellungspolitik zu forcieren, sollen Barrieren in Bezug auf die Gleichstellung im Bewerbungsmanagement und der Personalakquise in Unternehmen ermittelt und geeignete Handlungsansätze aufgezeigt werden. In einem Best-Practice-Katalog werden neue unternehmensinterne Methoden zusammengefasst um ein passgenaues nachhaltiges Konzept zur Nachwuchsentwicklung zu erstellen.

Sachsen

Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt Leipzig
Frau Jana Wunsch
04299 Leipzig
Telefon: 0341/ 97-30037
E-Mail: kowa@uni-leipzig.de
<http://www.kowa-leipzig.de/>

Projekttitel: Frauen in die Wissenschaft

Projektlaufzeit: 01.10.2012 - 30.09.2014

Zielstellung

Der Träger strebt an, die Aufstiegsbereitschaft von 50 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräften zu steigern. Dafür arbeitet er eng mit den institutionellen Akteuren, wie zum Beispiel den Gleichstellungsbeauftragten oder Personalverantwortlichen der Universität zusammen. Mit ihnen zusammen arbeitet der Verein an der Einführung von mindestens drei erprobten Qualifizierungsangeboten für potenzielle weibliche Professorinnen. Er sensibilisiert alle Beteiligten dafür, Frauenförderung mehr in die tägliche Personalarbeit zu integrieren. Daneben machen Schulungen mindestens 90 Frauen an der Universität Leipzig fit für den Aufstieg.

Maßnahmen

Das Projekt startet mit einer Bedarfsanalyse. Dazu befragt der Projektträger mindestens 20 der beschäftigten Frauen zu den Faktoren, die sie am beruflichen Aufstieg an der Universität hindern. Zur Sensibilisierung und Qualifizierung der institutionellen Akteure finden vier Workshops mit 15 der verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Die potenziellen Professorinnen haben die Möglichkeit an Schulungen zum besseren Umgang mit Arbeits- und Qualitätsdruck und zur Entwicklung ihrer Führungskompetenz teilzunehmen. Begleitet wird ihre Qualifizierung durch das Angebot eines Mentoring-Programms. 15 Teilnehmerinnen können sich dabei intensiv mit einer Mentorin/ einem Mentor zu Themen wie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ihrer Karriereplanung austauschen.

Sachsen

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH
Herr Uwe Brandstätter
09126 Chemnitz
Telefon: 0371/5333550
E-Mail: uwe.brandstaetter@bsw-mail.de
<http://www.bsw-sachsen.de/>

Projekttitel: Frauen in Führungspositionen in Sachsen - Entwicklung eines Vorgehensmodells

Projektlaufzeit: 01.08.2011 - 31.01.2014

Zielstellung

Ziel des Projekts ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in den zehn beteiligten Unternehmen (kleine und mittelständische sächsische Unternehmen der Branchen Metall- und Elektro / Automobilzulieferer, Lebensmittel, Spedition, Pflege / Gesundheit und Chemie) um durchschnittlich 15 Prozent zu erhöhen. Hierfür will der Projektträger die Führungskräfte für den Beitrag sensibilisieren, den Frauen zur Lösung des in Sachsen entstehenden Führungskräfteproblems leisten können. 20 Frauen mit Führungspotential sollen im Rahmen des Projekts direkt für mittlere und obere Führungspositionen qualifiziert werden und diese auch übernehmen.

Maßnahmen

Das Projekt basiert auf vier zentralen Bausteinen. Erstens nehmen 20 Führungskräfte aus den beteiligten Unternehmen an Trainings zu Potentialen weiblicher Beschäftigter teil und werden zu Mentorinnen und Mentoren für weibliche Nachwuchsführungskräfte qualifiziert. Entwickelt wurde dieses Training von den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, durchgeführt wird es vom Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft (bsw) GmbH. Zweitens bereiten Weiterbildungsmodelle zu Themen wie Gesprächsführung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Führungskommunikation, aber auch zu individuell unterschiedlichen fachlichen Themen, 20 Frauen auf definierte Führungspositionen vor. Drittens nehmen diese Frauen an einem fünfmonatigen Betriebsprojekt mit Führungsaufgaben teil, bei dem sie beispielsweise über Hospitationen die unterschiedlichen Abteilungen im eigenen Unternehmen kennenlernen. Ihre jeweilige Mentorin oder ihr Mentor unterstützt sie dabei. Viertens organisiert der Projektträger für Vertreterinnen und Vertreter weiterer 50 Unternehmen aus Sachsen Foren zu frauenbezogenen Personalentwicklungsthemen.

Sachsen

Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH
Frau Lydia Plänitz
09126 Chemnitz
Telefon: (0371) 53335-57

Projekttitle: Personalentwicklung an- und ungelerner Frauen

Projektlaufzeit: 01.01.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Ziel des Projektes ist die branchenübergreifende Entwicklung und Implementierung eines gleichstellungsorientierten Personalentwicklungskonzeptes für an- und ungelernete Frauen in sächsischen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). In diesem Zusammenhang werden Führungskräfte und Personalverantwortlichen der Unternehmen für das Thema Gleichstellen sensibilisiert und auf die vorhandenen Potenziale ihrer an- und ungelerten Mitarbeiterinnen aufmerksam gemacht. Ein gleichstellungsorientiertes Personalentwicklungskonzept trägt dazu bei, die Weiterbildungsquote der betrachteten Beschäftigtengruppe zu erhöhen.

Maßnahmen

In Workshops lernen Führungskräfte, die Kompetenzen ihrer an- und ungelerten Mitarbeiterinnen zu erfassen, Weiterbildungen systematisch zu planen sowie ein lernförderliches Umfeld zu schaffen. Mitarbeiterinnen nehmen an Weiterbildungen teil, die ihnen zeigen, wie sie ihren Kompetenzstand analysieren und ihren Weiterbildungsbedarf ermitteln. Innerhalb der überfachlichen Qualifizierung zu verschiedenen Themenkomplexen werden persönliche Hemmnisse bei den Frauen abgebaut. Mit allen Partnerunternehmen erarbeitet und implementiert das Projekt Konzepte einer nachhaltigen und gleichstellungsorientierten Personalentwicklung für An- und Ungelernte. Die Erfahrungen und Erfahrungen werden in einem Leitfaden zusammengefasst, der anderen Unternehmen Anregungen liefern soll.

Sachsen

Küpper Sozialforschung® & Consulting GmbH
Frau Dr. Gunhild Küpper
50668 Köln
Telefon: 0221 466771
E-Mail: kuepper@kueso.de
<http://www.kueso.de/>

Projekttitel: Weibliche Beschäftigte 50+ in belastungsintensiven Berufen im Health Care Bereich

Projektlaufzeit: 01.10.2010 - 31.03.2012

Zielstellung

Deshalb hat sich das Projekt „Weibliche Beschäftigte 50+ in belastungsintensiven Berufen im Health Care Bereich“ der Küpper Sozialforschung® & Consulting GmbH zum Ziel gesetzt, altersgerechte Personalentwicklungsinstrumente zu erproben sowie ältere Beschäftigte weiterzubilden. Darüber hinaus soll die Zusammenarbeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterschiedlichen Alters gefördert und das Personalmanagement befähigt werden, eine altersfreundliche Führungs- und Unternehmenskultur zu entwickeln. An dem Projekt beteiligen sich insgesamt fünf Krankenhäuser in Sachsen. Eingebunden werden Führungskräfte aus der Pflege, der Ärzteschaft und aus dem kaufmännischen Bereich, die Personalleitung sowie der Betriebs- oder der Personalrat.

Maßnahmen

Damit das Personalmanagement einen Überblick bekommt, in welcher Abteilung heute und zukünftig viele ältere Beschäftigte arbeiten werden, analysieren die Mitarbeiterinnen der Projektträgerin mit den Krankenhäusern deren Altersstruktur. Daraus leiten sie konkrete Maßnahmen für das Management ab. Für die Arbeitnehmerinnen bietet das Projekt ein intergeneratives Mentoring an: Ältere Mentorinnen vermitteln ihr Fachwissen systematisch und strukturiert an ihre jüngeren Kolleginnen. Für ältere weibliche Führungskräfte aus dem pflegerischen, ärztlichen und medizinisch-technischen Bereich finden Gruppencoachings zu Themen wie „Stärkung der Ich-Kompetenz“ oder „kollegiale Beratung“ statt. Außerdem bietet das Projekt Trainings für ältere weibliche Servicekräften an, die zur Stärkung ihrer Persönlichkeit und ihres Fachwissens beitragen sollen. So wird eine nachhaltige Unternehmenskultur der Wertschätzung von Erfahrung und Leistung älterer weiblicher Beschäftigter in den Krankenhäusern etabliert.

Sachsen-Anhalt

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH
Frau Annette Eschner
06132 Halle
Telefon: 0345 - 21 768 16
E-Mail: annette.eschner@qfc.de
<http://www.qfc.de/>

Projekttitel: PFiFv- Frauen in Führungspositionen

Projektlaufzeit: 01.04.2011 - 31.03.2014

Zielstellung

Ziel des Projekts ist es, Frauen in ihrer Karriereorientierung zu stärken und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie ihre Karrierechancen auch tatsächlich wahrnehmen. Dafür sollen die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen werden. Der Projektträger möchte in den beteiligten Unternehmen Workshops für die Entwicklung weiblicher Nachwuchsführungskräfte organisieren und durchführen. Daneben sollen in den Unternehmen auch strukturelle Veränderungen erreicht werden, die Frauen den Aufstieg erleichtern. Die betrieblichen Aktivitäten werden eng mit den Personalleitungen und den Betriebsräten in den Unternehmen abgestimmt.

Maßnahmen

Interessierte und engagierte junge Frauen in den teilnehmenden zwölf Unternehmen der Branchen Bergbau, Energiewirtschaft, Papier- und Chemie-Industrie sowie Unternehmen der Wasserwirtschaft in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern bekommen die Möglichkeit, an einem Mentoring-Programm teilzunehmen. Die Mentorinnen sind vor allem weibliche Fach- und Führungskräfte, die ihre Erfahrungen an die jüngeren Kolleginnen weitergeben sollen. Bei dem Mentoring stehen frauenspezifische Fragestellungen sowie individuelle Lösungsvorschläge für die Mentees im Mittelpunkt. Zentral für das Gelingen des Mentoring-Programms ist die enge Zusammenarbeit des Projektträgers mit Unternehmensleitungen und Betriebsräten. Hauptkooperationspartner des Projekts ist der Landesbezirk Nordost der IG BCE. Über den Landesbezirk werden Veranstaltungen organisiert, die einen überbetrieblichen Austausch ermöglichen. Dadurch etablieren die Partner ein Netzwerk, das dem Austausch von Erfahrungen und Ergebnissen des Projekts dient. So soll eine nachhaltige Wirkung des Projekts erreicht werden.

Sachsen-Anhalt

Bildungsverbund Handwerk GmbH
Herr Volker Thräne
29410 Salzwedel
Telefon: 03901 30770 19
E-Mail: v.thraene@bvh-altmark.de
<http://www.bvh-altmark.de/>

Projekttitle: TeAs - Technik entdecken Ausbildung starten

Projektlaufzeit: 01.01.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Bis zum 31.12.2014 sollen im Altmarkkreis Salzwedel mindestens 20 Schulabgängerinnen einen Ausbildungsvertrag für einen gewerblich-technischen oder handwerklichen Beruf abschließen. Dafür will das Projekt mindestens 40 Schülerinnen der neunten und zehnten Klassen an die Berufsfelder heranführen, damit sie ihr traditionelles Rollenverständnis bei der Berufsauswahl reflektieren und verändern können. Gleichzeitig klärt das Projekt die Ausbildungsbetriebe über die Bedürfnisse weiblicher Lehrlinge auf. Die Unternehmen sollen dadurch genderspezifische Hindernisse abbauen und für weibliche Auszubildende attraktiver werden.

Maßnahmen

Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf mehreren Praxistagen in den teilnehmenden Betrieben. Dort sollen sich die 40 Schülerinnen umsehen, ausprobieren und austauschen können. Vorbereitend wertet das Projekt die Berufswahlpässe der Mädchen aus und stellt ihnen in Informationsveranstaltungen und Seminaren Berufe vor, die zu ihren Neigungen passen, aber von den Mädchen als geschlechtsuntypisch nicht berücksichtigt werden. Darüber hinaus beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts die Ausbildungsbetriebe zum Berufswahlverhalten von Schülerinnen. Daraus soll ein Maßnahmenkatalog entstehen, der es den Unternehmen ermöglicht, Schülerinnen gezielt anzusprechen und zu einer Bewerbung für eine technische Ausbildung in ihrem Betrieb zu animieren.

Sachsen-Anhalt

G/I/S/A Gender Institut Sachsen-Anhalt
Herr Thomas Claus
39108 Magdeburg
Telefon: 0391-5066566
E-Mail: thomas.claus@g-i-s-a.de
www.g-i-s-a.de/content/artikel/221

Projekttitle: Entwicklung von Instrumenten und Methoden des Gender Managements für Unternehmen

Projektlaufzeit: 01.01.2011 - 31.12.2013

Zielstellung

Das Gender Institut Sachsen-Anhalt etabliert mit Hilfe verschiedener Einzelmaßnahmen in elf ausgewählten Unternehmen ein umfassendes „Gender Management“. Erprobt werden die vorgesehenen Maßnahmen dabei zunächst in fünf Betrieben, die hinsichtlich Branche, Betriebsgröße und Belegschaftsstruktur repräsentativ für die Wirtschaft Sachsen-Anhalts sind. Spezifische Ziele sind hier die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen, die Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in den Unternehmen, die Sicherung der Arbeitsplätze älterer Arbeitnehmerinnen und der Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle.

Maßnahmen

Gemeinsam mit den Geschäftsleitungen, den Betriebsräten und den involvierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeitet das G/I/S/A genderspezifische Ansätze und setzt entsprechende Maßnahmen um. Dabei reicht das Spektrum der Aktivitäten von Mentoringprogrammen, die Frauen auf Führungspositionen vorbereiten, über Aktivitäten zum Abbau geschlechterspezifischer Rollenstereotype (besonders bei der Besetzung technisch orientierter Stellen) bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, z. B. während der Elternzeit. Das dabei entwickelte Know-how wird im Projektverlauf modellhaft in weitere Unternehmen transferiert. In Erfahrungsaustauschkreisen, bei Tagungen sowie durch

Sachsen-Anhalt

isw Gesellschaft für wissenschaftliche Beratung und Dienstleistung mbH
Frau Ines Dr. Tetzlaff
39104 Magdeburg
Telefon: 03914002829
E-Mail: tetzlaff@isw-gmbh.de
<http://www.isw-gmbh.de/>

Projekttitle: KomBi – Kompetenzen entwickeln – Fachkräfte binden

Projektlaufzeit: 01.09.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Hauptziel von KomBi ist, Karrierebrüche im Zuge der Elternzeit zu vermeiden. Die beteiligten Unternehmen verfolgen vor allem das Ziel, weibliche Fach- und Führungskräfte über die Elternzeit hinaus an ihr Unternehmen zu binden und gezielt zu entwickeln. Gleichzeitig unterstützt das Projekt die Unternehmen bei der Schaffung betrieblicher Voraussetzungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und erhöht damit nachhaltig die Arbeitgeberattraktivität. Konkret richtet sich das Projekt an 60 Arbeitnehmerinnen in 30 Unternehmen.

Maßnahmen

Zu Beginn erfolgt eine eingehende Bedarfsanalyse im Unternehmen. Im Anschluss entwickelt und implementiert das Unternehmen, zusammen mit dem Projektträger, unternehmensspezifische Maßnahmen. Hierzu gehören unter anderem Elternzeitgespräche, die Kontaktpflege während der Familienphase sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Eine individuelle Zieldefinition für jede Teilnehmerin bildet die Grundlage für eine auf die persönliche Karriereplanung zugeschnittene Kompetenzentwicklung mittels selbstgesteuerter Lernprozesse. Diese werden in die Elternzeit integriert, professionell begleitet und bei Bedarf durch betriebliche Weiterbildungen ergänzt. Die Projektpartner helfen dem Träger, Unternehmen zu gewinnen und fungieren als deren Ansprechpartner. Im weiteren Verlauf unterstützen sie die Unternehmen bei der Vorbereitung und Umsetzung der Maßnahmen.

Sachsen-Anhalt

Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
Frau Karin Hildebrandt
06847 Dessau-Roßlau
Telefon: 0340 5404919
E-Mail: karin.hildebrandt@daa-projekte.de
<http://www.daa-dessau.de/>

Projekttitle: "SiTEL" Unterstützung und Förderung von Mitarbeiterinnen vor, während und nach der Familienphase

Projektlaufzeit: 01.03.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Unternehmen SiTEL hat sich zum Ziel gesetzt, die Rückkehrquote junger Frauen nach der Familienphase um mindestens 20% zu erhöhen. Zudem soll durch das Projekt ein schnellerer Wiedereinstieg gelingen. Hierfür gilt es, die Arbeitsbedingungen und die Unternehmenskultur familienfreundlicher zu gestalten und traditionelle Rollenbilder abzubauen. Ein weiteres Anliegen ist, weibliche Beschäftigte stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einzubinden. Darüber hinaus zielt das Projekt darauf ab, einen kontinuierlichen Austausch zwischen dem Unternehmen einerseits und Familiennetzwerken und Beratungseinrichtungen andererseits zu etablieren.

Maßnahmen

Eine Befragung der weiblichen Beschäftigten soll Aufschluss über ihre Motivation und Arbeitszufriedenheit geben. Des Weiteren untersucht der Projektträger bereits bestehende Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und überprüft deren Übertragbarkeit auf die Firma SiTEL. Etwa 100 Mitarbeiterinnen, die sich vor, in oder nach einer Familienphase befinden, nehmen an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Diese beschäftigen sich unter anderem mit den Themen Arbeitsorganisation, Konfliktmanagement und Selbstbehauptung. Zusätzlich werden Workshops zu Themen wie Schwangerschaft und Beruf angeboten, um die Mitarbeiterinnen über Unterstützungsmöglichkeiten von SiTEL zu informieren. Auch die für die Gleichstellung relevanten betrieblichen Akteure beteiligen sich an Qualifizierungsmaßnahmen, damit sie das Unternehmen familienfreundlicher ausrichten können.

Schleswig-Holstein

INI Qualifizierung & Service gGmbH
Frau Annemarie Argubi-Siewers
21481 Lauenburg
Telefon: 04153-56990-55
E-Mail: info@ini-quali.de
<http://www.ini-quali.de/>

Projekttitel: MUT ZU MEHR

Projektlaufzeit: 01.12.2011 - 30.11.2014

Zielstellung

Mit Hilfe des Projekts soll sich in 30 kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Dreiländereck der Anteil von Frauen in Führungspositionen um 10 Prozent erhöhen. Darüber hinaus gibt es, je nach Unternehmen, weitere Ziele. 50 Prozent der beteiligten KMU führen Firmenleitbilder ein oder verändern ihre vorhandenen so, dass Frauenförderung ein zentraler Bestandteil der Firmenphilosophie wird. Um die Work-Life-Balance der Mitarbeiterinnen zu erhöhen, führen mindestens 30 Prozent der beteiligten Betriebe flexible Arbeitszeiten ein. Mindestens 20 Führungskräfte nehmen an einem Mentoringprogramm teil. Außerdem bemühen sich 60 Prozent der beteiligten Frauen um eine höhere Position.

Maßnahmen

Grundsätzlich gilt es die Geschäftsführung sowie Personalverantwortliche für das Thema Frauenförderung zu sensibilisieren. Hierfür nehmen diese an verschiedenen Seminaren teil. Anschließend berät der Projektträger die Verantwortlichen bei der individuellen Entwicklung und Einführung eines neuen Firmenleitbilds. Zudem erarbeiten die Beteiligten flexible Arbeitszeitmodelle für das jeweilige Unternehmen. In einem weiteren Schritt bietet der Projektträger Fortbildungsmaßnahmen an. Diese helfen dabei, Ziele und Visionen zu entwickeln und erforderliche Kompetenzen zu vermitteln. Auf diese Weise erhöht sich die Karrierebereitschaft der weiblichen Beschäftigten und sie bemühen sich eher um eine Führungsposition.

Schleswig-Holstein

FBQ GmbH der Kreishandwekrschaft OH/Plön
Frau Christine Klein
23701 Eutin
E-Mail: infofbq@handwerk-oh.de
<http://www.handwerk-oh.de/>

Projekttitel: Frauen im Norden - ganz oben

Projektlaufzeit: 01.05.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Mit dem Projekt verfolgen die Kreishandwerkerschaften Ostholstein/Plön, Stormarn und Mittelholstein und ihre Bildungsgesellschaften das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen von kleinen und mittleren Betrieben (KMU) in der Region zu erhöhen. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Beteiligung von Handwerksbetrieben. Der Projektträger möchte mindestens 20 Betriebe gewinnen und ungefähr 100 Frauen die Möglichkeit geben, sich für höhere Aufgaben zu qualifizieren und mehr Verantwortung im Betrieb zu übernehmen. Zudem sensibilisiert der Projektträger die breite Öffentlichkeit zum Thema Frauen in Führungspositionen.

Maßnahmen

Um in den teilnehmenden Betrieben Strukturänderungen voranzutreiben, bietet der Projektträger der Geschäfts- und Personalführung verschiedene Beratungen an. Die Beteiligten untersuchen unter anderem die Möglichkeiten einer strategischer Personalplanung, flexibler Arbeitszeitmodelle oder anderer Personalentwicklungsmaßnahmen. Um die weiblichen Beschäftigten für die Besetzung einer Führungsposition zu qualifizieren, gibt es für sie ein breites Angebot an Seminaren, Schulungen und individuellem Coaching. Neben dem Aufbau von Führungskompetenzen gilt es Hemmnisse abzubauen. Dies geschieht zum Beispiel durch Seminarreihen zur Persönlichkeitsentwicklung, im Bereich Kommunikation sowie Konfliktmanagement. Geplant sind 60 Seminartage pro Jahr. Zusätzlich informiert der Projektträger regionale Vertreter aus Politik und Wirtschaft sowie von Vereinen, Verbänden und Institutionen auf verschiedenen öffentlichen Veranstaltungen über die Vorteile, verstärkt Frauen für Führungsaufgaben zu gewinnen.

Schleswig-Holstein

Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.
Frau Sabine Hering
24103 Kiel
Telefon: 0431 - 67 88 30
E-Mail: sabine.hering@frauennetzwerk-sh.de
www.frauennetzwerk-sh.de/

Projekttitle: Genderfares Personalmanagement zur Verbesserung der Chancengleichheit in Betrieben

Projektlaufzeit: 01.04.2010 - 31.03.2013

Zielstellung

Deshalb fördert das Projekt „Genderfares Personalmanagement zur Verbesserung der Chancengleichheit in Betrieben“ die Aufstiegsorientierung von Frauen durch Beratungsangebote für Unternehmen. Es richtet sich an Unternehmen, den öffentlichen Dienst und kleine Einrichtungen in sozialen und gesundheitlichen Bereichen wie Genossenschaften und gemeinnützige Vereine. Träger des Projekts ist das „Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.“. Das Frauennetzwerk berät Interessierte und Beschäftigte aus kleinen und mittelständischen Unternehmen zu Themen wie die Verbesserung der Chancengerechtigkeit und die Förderung von Frauen in der Wirtschaft.

Maßnahmen

Das Projekt bietet etwa Beratung zu Chancengleichheit im Unternehmen und Frauen in Führungspositionen an. Zum anderen unterstützt es bei der Entwicklung eines genderfairen Personalentwicklungs-Konzepts – also einem Personalmanagement, das Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt. Der Bedarf für ein solches Management wird etwa über Fragebögen ermittelt. Danach unterstützt das Projekt die Unternehmen in Beratungsgesprächen und Workshops dabei, ein Konzept zu erstellen. Außerdem werden Trainings und Coachings zu Themen wie „genderfaire Personalentwicklung“ und „gezielte Qualifizierung von Mitarbeiterinnen in Führungspositionen“ angeboten. Mit diesen Maßnahmen soll die Attraktivität der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen im Wettbewerb um Fachkräfte steigen und die Fluktuation sowie der Krankheitsstand sinken. Darüber hinaus sollen die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den beteiligten Unternehmen und Organisationen gesteigert und die Bindung an die jeweiligen Betriebe oder Einrichtungen gefestigt werden.

Schleswig-Holstein

Universität Flensburg
Frau Christine Dr. Thon
24943 Flensburg
Telefon: 0461/805-2254
E-Mail: christine.thon@uni-flensburg.de
Folgt in Kürze

Projekttitlel: KarriereFamiliePlus

Projektlaufzeit: 01.07.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

KarriereFamiliePlus fördert weibliche wissenschaftliche sowie nicht-wissenschaftliche Beschäftigte, die Elternzeit nehmen, Kinder unter zwölf Jahren haben oder sich in der konkreten Familienplanungsphase befinden. Ziel des Projekts sind verbesserte Aufstiegs- und Karrierechancen, die Reduzierung von Einkommensunterschieden und die Erhöhung der Work-Life-Balance für Frauen.

Der Aufbau eines geschlechtersensiblen und karriereorientierten Beratungsangebots zur Unterstützung bei familiären und beruflichen Entscheidungen steht dabei im Mittelpunkt.

Maßnahmen

KarriereFamiliePlus bietet Beratung in verschiedener Form an: Neben individuellen Gesprächen, können die Teilnehmerinnen Workshops besuchen. Hier hilft der Projektträger, Karrierewünsche zu identifizieren und unterstützt die Teilnehmerinnen dabei, diese umzusetzen. Flankierend schult der Projektträger Personalverantwortliche sowie Führungskräfte im Sinne einer karriereorientierten Unterstützung weiblicher Beschäftigter. Außerdem richtet die Universität Flensburg ein Elternzeitprogramm ein. Dieses stellt Frauen in der Babypause Patinnen und Paten zur Seite, die den Kontakt halten und den Wiedereinstieg unterstützen. KarriereFamiliePlus berät zu Weiterbildungsmöglichkeiten, um elternzeitbedingte Qualifikationsverluste zu reduzieren. Zusätzlich richtet der Projektträger eine Online-Plattform zur Vermittlung flexibler Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein.

Thüringen

ÜAG gGmbH Jena
Frau Heidrun Osse
07745 Jena
Telefon: 03641 806883
E-Mail: Heidrun-Osse@ueag-jena.de
<http://www.ueag-jena.de/>

Projekttitlel: PisA: Pflegearbeit in der stationären Altenpflege

Projektlauzeit: 01.06.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Mit dem Projekt „PisA: Pflegearbeit in der stationären Altenpflege“ möchte die ÜAG gGmbH Jena den Pflegekräften zweier Senioreneinrichtungen der Diakonie Ostthüringen ein längeres und gesünderes Verbleiben in ihrem Beruf ermöglichen. Im Fokus stehen dabei Pflegekräfte mit Familienverantwortung (Kindern bis 14 Jahre) und Mitarbeitende ab 50 Jahren. Dazu untersucht das Projektteam u.a. die Arbeitszeitmodelle der Einrichtungen und analysiert die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen der Pflegearbeit. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden der Einrichtungen werden Maßnahmen entwickelt, die eine ausgewogenere Work-Life-Balance der Pflegenden und eine bessere Gesundheitsförderung ermöglichen.

Maßnahmen

Durch Befragungen, Interviews sowie Dienstplan- und Arbeitsplatzanalysen werden zunächst der Ist-Zustand in den Einrichtungen sowie die Bedarfe ihrer Pflegekräfte erfasst. Mit den Ergebnissen als Basis erarbeiten die Mitarbeitenden aller Berufsgruppen gemeinsam mit dem Projektteam Ideen zur Verbesserung der Kommunikation, Gesundheitsförderung und Arbeitsorganisation. Vielversprechende Maßnahmen werden in Absprache mit den Einrichtungsleitungen und der Geschäftsführung der Diakonie Ostthüringen in einer Pilotphase erprobt, angepasst und in der jeweiligen Einrichtung umgesetzt. Haben sich die neuen Modelle bewährt, ist eine Übertragung auf weitere Einrichtungen geplant. Durch aktive Pressearbeit und im Austausch mit anderen Projekten werden die Projektergebnisse diskutiert und veröffentlicht.

Thüringen

IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens
Frau Roswitha Weitz
99094 Erfurt
Telefon: 0361 65319352
E-Mail: roswitha.weitz@iw-thueringen.de
<http://www.iw-thueringen.de/>

Projekttitel: Frauen in Führung bringen!

Projektlaufzeit: 01.10.2011 - 30.09.2014

Zielstellung

„Frauen in Führung bringen!“ richtet sich an 30 Thüringer Unternehmen – vor allem Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern. Es können sich jedoch auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beteiligen. Das Projekt wirkt darauf hin, dass die Unternehmen Chancengleichheit fest in ihren Grundsätzen und ihrem Personalmanagement verankern. Ziel ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. So sollen sich für 15 bis 30 teilnehmende weibliche Beschäftigte die Fortbildungs-, Aufstiegs- und Karrierechancen verbessern (bei 75 Prozent deutlich). Zudem soll das Projekt dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Maßnahmen

Zu Beginn des Projekts informiert eine Seminarreihe Personalverantwortliche der Unternehmen darüber, mit welchen Instrumenten sich Chancengleichheit in Betrieben umsetzen lässt. Diese Seminarreihe führt das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. (BWTW), in seiner Funktion als Projektpartner durch. Die Teilnehmer definieren dann konkrete Ziele für ihre Unternehmen und setzen diese in eigenen Betriebsprojekten um. Die Projekte können beispielsweise darauf abzielen, Standards für eine gleichstellungsorientierte Personalgewinnung und -weiterbildung zu definieren oder flexible Arbeitszeitmodelle einzuführen. Regelmäßige Workshops begleiten den Prozess und helfen bei der Umsetzung der Ziele. Zudem nehmen 15 bis 30 weibliche Beschäftigte mit hoher Ausgangsqualifikation an einem Mentoringprogramm teil. Ziel des Programms ist es, die Frauen auf eine Position auf der ersten und zweiten Führungsebene vorzubereiten.

Thüringen

K. Beratungs- und Projektentwicklungsgesellschaft mbH
Frau Anne Kristin Kolling
99423 Weimar
Telefon: 03643-908930
E-Mail: anne.kolling@mentoring-frauensache.de
<http://www.kpunkt-beratung.de/>

Projekttitel: FRAUENSACHE - Cross-over-Mentoring für weibliche Führungskompetenz

Projektlaufzeit: 01.04.2012 - 30.09.2014

Zielstellung

Das Projekt FRAUENSACHE versteht sich als „Cross-over-Projekt“, das branchenunabhängig für insgesamt 39 angestellte Frauen aus Wirtschaft, Verwaltung und gemeinnützigen Organisationen in Thüringen ein gezieltes Mentoring-Programm für eine Laufzeit von zwei Jahren anbietet. Ziel ist es, 80 Prozent der Teilnehmerinnen in ihrer Karriereplanung zu stärken, so dass sie selbstbewusster und motivierter ihre berufliche Weiterentwicklung in Angriff nehmen. Zudem sollen die Mentees an Führungskompetenz gewinnen, mit der sie ihre Orientierungs-, Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit in konkreten Arbeitssituationen verbessern. Auf Unternehmens- und Organisationsseite strebt der Projektträger bei mindestens 70 Prozent der beteiligten Unternehmen die Entwicklung einer frauenförderlichen Personalentwicklungsstrategie an. Die Unternehmen sollen Frauenförderung auf Führungsebene als Bestandteil der Firmenphilosophie verankern.

Maßnahmen

Das Mentoring-Programm startete mit einer eintägigen Kick-off-Veranstaltung. Die Mentorinnen sind Unternehmerinnen, Führungskräfte, Personalverantwortliche – der beteiligten Unternehmen, Behörden und NGOs. Die anschließenden Trainingseinheiten sind vielfältig. So bilden sich unter anderem Mentoring-Tandems, bestehend aus einer Mentorin und einer Mentee die sich regelmäßig zu Einzelsitzungen treffen. Daneben finden Gruppentrainings und Workshops statt, wie beispielsweise ein zweitägiger Szenarien-Workshop, der die Teilnehmerinnen für Hierarchie-Codes und „Machtspiele“ in Unternehmen sensibilisiert. Die Mentorinnen werden mit Workshops und Supervisionen auf ihre Rolle vorbereitet und begleitet. Für die Unternehmen selber erarbeitet der Projektträger Vorschläge, um die Frauenförderung intern nachhaltig zu verankern und stereotypische Strukturen abzubauen. Begleitet wird das gesamte Programm durch aktive Pressearbeit in der Region. In zwei Meetingpoints werden Politik, Unternehmen und Gesellschaft über die Ergebnisse der Arbeit informiert und frauenförderliche Personalpolitik diskutiert. Abschluss bildet ein ganztägiges Forum, um auf diese Weise den Dialog aller Teilnehmenden nachhaltig zu fördern und das entstandene Netzwerk aus Mentorinnen und Mentees zu stärken.

Thüringen

Bildungs- und Dienstleistungs-Institut Gera GmbH
Frau Heike Kunz
07545 Gera
Telefon: 0365 77356-0
E-Mail: kunz@bdi-gera.de
<http://www.bdi-gera.de/>

Projekttitle: Mehr Power, Frauen

Projektlaufzeit: 01.07.2012 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt richtet sich an kleine- und mittlere Unternehmen (KMU) der Region Ostthüringen. Zielgruppe sind potentielle weibliche Führungskräfte, die mindestens zwei Jahre im Unternehmen beschäftigt sind. Hauptanliegen ist es, den Anteil der weiblichen Führungskräfte auf 20 Prozent und somit den regionalen Durchschnitt anzuheben. Damit einher geht ein Coaching der teilnehmenden Unternehmen, um die Aufstiegs- und Karrierechancen der Frauen zu verbessern. Außerdem möchte der Projektträger die Vernetzung der potentiellen weiblichen Führungskräfte in der Region fördern.

Maßnahmen

Zur Stärkung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen, nehmen potentielle weibliche Führungskräfte an Seminaren und Beratungsgesprächen teil. Zu diesem Zweck wählt der Projektträger gemeinsam mit Geschäftsführung und Personalverantwortlichen geeignete Teilnehmerinnen aus und erarbeitet individuell zugeschnittene Maßnahmen. Coachings sollen beispielsweise die Handlungskompetenz der Frauen im Unternehmen und ihre eigene Motivation zum Karriereaufstieg stärken. Zusammen mit den Personalverantwortlichen entwickeln der Projektträger Personalentwicklungspläne und Führungsmodelle, die als Basis für gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen für Frauen im Unternehmen dienen. Zudem richtet der Projektträger ein Netzwerk (Internetplattform) für potentielle weibliche Führungskräfte in der Region ein. Mit Hilfe der Plattform stehen die Teilnehmerinnen in regelmäßigem Kontakt und können sich so austauschen.

Thüringen

Gemeinnützige Gesellschaft für PARITÄTISCHE Soziale Arbeit Thüringen gGmbH -
PARISAT

Frau Marie Ginter

99192 Nesse-Apfelstädt

Telefon: 03620226108

E-Mail: mginter@web.de

<http://www.parisat.de/>

Projekttitel: Starkes Alter - Starke Frauen

Projektlaufzeit: 01.01.2013 - 31.12.2014

Zielstellung

Das Projekt „Starkes Alter – starke Frauen“ hat das Ziel, die Arbeitsfähigkeit von 150 weiblichen Beschäftigten (50+) in insgesamt zehn beteiligten kleinen und mittleren Unternehmen aus der Sozialwirtschaft in Thüringen zu erhalten und zu fördern, indem die Unternehmen ein adäquates Gesundheit-Management einführen, das die Anzahl der Ausfälle durch Krankheit reduziert; ihre Vorgesetzte im Führungsverhalten schulen, so dass sich die weiblichen älteren Mitarbeiterinnen stärker unterstützt fühlen und bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote für ihre älteren Arbeitnehmerinnen anbieten.

Maßnahmen

Das Projekt startet mit einer innerbetrieblichen Analyse mit Einzel- und Gruppengesprächen, die den Grad der Belastung der Projektteilnehmerinnen und ihre persönlichen Ressourcen ermittelt. Aus dem Ergebnis entwickelt der Projektträger ein persönlich zugeschnittenes Förderprogramm, das sich in den betrieblichen Ablauf integriert lässt. Die Führungskräfte erhalten Schulungen, um ihre Kompetenz bei der Gesundheitsvorsorge und beim Umgang mit hoher Arbeitsbelastung bei ihren älteren weiblichen Angestellten zu verbessern. Das Weiterbildungsangebot der Betriebe wird für weibliche Beschäftigte über 50 optimiert. Erste Qualifizierungsbedarfe werden noch im Projektzeitraum durch entsprechende Schulungen der Projektteilnehmerinnen zum Beispiel zur Verbesserung der Arbeitsbewältigung umgesetzt. Um den Transfer der Weiterbildungsinhalte in die Praxis zu unterstützen, finden daneben Einzel-Coachings für die Teilnehmerinnen statt.