



Projektfeature

Initiative Südwestsachsen e. V.

„Girls Future – Zukunftssicherung durch weiblichen Fachkräftenachwuchs“



STECKBRIEF

Projektträger:	Initiative Südwestsachsen e. V.
Projekttitle:	Girls Future - Zukunftssicherung durch weiblichen Fachkräftenachwuchs
Projektlaufzeit:	01.08.2012 - 31.12.2014
Handlungsfeld:	B
Region:	Sachsen
Pate/-in:	Frau Nora Fasse, BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Die Berufswahl wird meistens nach Interesse und Neigung getroffen. Das Projekt setzt genau dort an und führt Mädchen früh an MINT-Berufe heran und zeigt Rollenvorbilder auf.

Im Rahmen der Bundesinitiative Gleichstellen betreut Frau Nora Fasse, Referentin Arbeitsmarkt und Betriebliche Personalpolitik bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), das Projekt "Girls Future – Zukunftssicherung durch weiblichen Fachkräftenachwuchs". Mithilfe des Projekts soll ein Bewusstseinswandel hin zu mehr Chancengleichheit bereits in der Schulzeit gefördert und eine praxisnahe Berufsorientierung gestaltet werden.

Kurzbeschreibung des Projekts und Zielstellung

Das übergeordnete Ziel von „Girls Future“ ist es, jungen Frauen eine dauerhafte berufliche Perspektive in der Region Südwestsachsen zu eröffnen, um so dem Mangel an weiblichen Fach- und Nachwuchskräften vorzubeugen. Die Initiative unterstützt Unternehmen der Region dabei, neue und nachhaltige Strukturen der Personalrekrutierung zu erarbeiten, zu erproben und zu implementieren. Dadurch soll der Anteil der weiblichen Auszubildenden in gewerblich-technischen und handwerklichen Fachberufen dauerhaft erhöht werden. Weitere Ziele sind, Mädchen bereits vor der Berufswahl für MINT-Berufen¹ zu begeistern, berufliche Perspektiven aufzuzeigen und den Kontakt zwischen Unternehmen und weiblichen Nachwuchskräften zu fördern.

Ergebnisdarstellung

Die Ziele des Projekts wurden in weiten Teilen übertroffen: Der Projektträger hat 40 der geforderten 30 Unternehmen für das Projekt gewonnen. Darüber hinaus konnten auch strategische Partner wie die IHK, HWK, Agentur für Arbeit etc. gewonnen werden.

Insgesamt informierten sich 1.260 Schülerinnen (ursprünglich 950 gefordert) über das Projekt. Die 41 Schulveranstaltungen wurden von 586 Teilnehmerinnen besucht und an den 39 Unternehmensveranstaltungen nahmen insgesamt 490 Besucherinnen teil. Des Weiteren haben sieben Veranstaltungen mit Karrierebotschafterinnen stattgefunden, an denen sich 82 Schülerinnen beteiligten. Über Beteiligungen an Berufsmessen und MINT-Tagen informierte der Träger weitere Schülerinnen und junge Frauen über das Projekt.

Sowohl die Webseite www.girlsfuture.de als auch die Facebook-Seite "TINA macht Mut" wurden erfolgreich gelauncht. TINA steht für Technik, Informatik und Naturwissenschaften in Ausbildung und informiert Mädchen über diese Bereiche.

Erfahrungen in der Projektumsetzung

Der Projektträger stößt in manchen Unternehmen, insbesondere in sehr kleinen und männerdominierten Unternehmen, teilweise auf Unbehagen, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Andere Unternehmen sind wiederum sehr begeisterungsfähig für das Thema Chancengleichheit. Schulen, besonders in ländlichen Bereichen, zeigen großes Interesse an dem Projekt und den Angeboten.

Über Befragungen, an denen die beteiligten Unternehmen und Schülerinnen teilnehmen, erhält

¹ MINT ist ein Kunstwort aus den Anfangsbuchstaben der Worte: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik

der Träger wertvolle Informationen und kann sein Angebot passgenau weiterentwickeln: Im Januar 2014 wurden die beteiligten KMU zu ihrem Kenntnisstand zum Thema Chancengleichheit sowie zu gewünschten und zukünftigen Handlungsansätzen befragt. Gleichzeitig füllen Schülerinnen regelmäßig Feedbackbögen aus und informieren den Träger darüber, wie das Angebot weiter zu verbessern ist.

Beispiele für positive Veränderungen der professionellen Situation der weiblichen Beschäftigten sowie der betrieblichen Strukturen und Prozesse

Die Veranstaltungen von „Girls Future“ bewirkten eine Sensibilisierung und einen Bewusstseinswandel seitens der Unternehmen, der Schulen und der Schülerinnen für mehr Frauen in MINT-Berufen. Insbesondere die Unternehmen präsentierten sich während Besichtigungen sowie Praxisveranstaltungen zunehmend aufgeschlossener für innovative Veranstaltungskonzepte und senkten mit ihrer Präsentation die Hemmschwelle für Mädchen und junge Frauen, sich mit diesen Berufsfeldern auseinanderzusetzen.

Das Sammeln praktischer Erfahrungen an Projekttagen in den Unternehmen hat das Interesse der Schülerinnen geweckt, Vorbehalte abgebaut und den direkten Kontakt zwischen den Schülerinnen und Unternehmensvertreterinnen und -vertreter gefördert. Neben der Vorstellung der Unternehmen und der Berufsbilder konnten sich die Schülerinnen z. B. bei KSG Leiterplatten GmbH auf besondere Weise aktiv mit den Produkten der Firma auseinandersetzen. Fantasie und Kreativität ermöglichten eine spannende Annäherung an die jeweils spezifischen Arbeitsmaterialien, die Materialbearbeitung sowie die Produkte selbst. So entstanden im Anschluss an die Besichtigungen individuelle Kunstwerke aus Leiterplatten.

Das Team von „Girls Future“ unterstützte zudem die Veranstaltung „Sommer Festival – Rock in deine Zukunft“ und lud zahlreiche Unternehmen ein, die sich vor Ort präsentieren konnten. In Eigeninitiative der Jugendlichen konnten zahlreiche Akteurinnen und Akteure für dieses Event gewonnen werden. Die Unternehmen wurden von Auszubildenden präsentiert und standen dabei Frage und Antwort. Engagierte Jugendliche aus der Region Chemnitz organisierten das Festival und

haben damit die Attraktivität ihrer Heimat hervorgehoben.

„Von Herrn Neumann, Geschäftsführer der Initiative Südwestsachsen, erfuhr ich vom Projekt „Girls Future“ und war sofort zu einer Unterstützung bereit. Unsere Firma, die Hiersemann Prozessautomation GmbH Chemnitz, ist stets an engagierten, hochqualifizierten und talentierten Absolventinnen und Absolventen mit ingenieurtechnischer Ausbildung interessiert. Insbesondere die Potenziale der Arbeit junger Frauen in technischen Berufen sind hier bei weitem nicht genutzt. In unserem familiengeführten Unternehmen mit den Schwerpunkten Sondermaschinenbau, Automation und Engineering, bieten sich für technikbegabte Frauen vielfältige und zukunftssichere Tätigkeitsfelder mit Entwicklungschancen. In Umsetzung des Projektes „Girls Future“ verstärkt eine junge Frau mit der Ausbildung Master of Engineering seit März 2014 unser Team. Wir sind sehr glücklich, eine junge begabte Ingenieurin in unseren Reihen zu wissen.“

(Rolf Hiersemann, Geschäftsführer Hiersemann Prozessautomation GmbH)

Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Projektergebnisse

Verschiedene Maßnahmen sichern nachhaltig die Projektergebnisse: Über den Aufbau von Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen wird der Austausch zwischen Schülerinnen und Unternehmensvertreterinnen und -vertreter langfristig gesichert. Darüber hinaus findet eine Zusammenarbeit mit dem Landeschüler- und dem Landeselternrat statt. Auch wird die Initiative in der Elternarbeit etabliert. Ein Best-Practice-Handbuch sichert zudem nachhaltig die Projektergebnisse.

Beurteilung der Relevanz des Projektziels für die Entwicklung des Themenbereichs Gleichstellung in der Zukunft

Die Patin Nora Fasse beurteilt die Relevanz des Projektziels als sehr hoch. Die Herausforderung des demografischen Wandels in der Region Südwestsachsen ist sehr groß, da insbesondere junge Frauen die Region verlassen. Das Projektziel besteht darin, den oftmals fehlenden Bewusstseinswandel hin zu mehr Chancengleichheit bereits in der Schulzeit anzugehen. Durch eine praxisnahe Berufsorientierung und Karrierebotschafter als Vorbilder, werden junge Frauen früh an MINT-Berufe herangeführt.

Unternehmen werden auf der anderen Seite dahingehend sensibilisiert, dass sie als Arbeitgeber aktiv auf junge Frauen zugehen und ihr Personalmarketing verändern müssen.

Zudem geht das Projekt indirekt den gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschied an, der größtenteils auf das verschiedene Berufswahl- und Erwerbsverhalten von Frauen und Männern zurückzuführen ist. Frauen für (gut bezahlte) MINT-Berufe zu gewinnen, verbessert langfristig ihre Einkommens- und Karrierechancen.

Beitrag der Patin im Projekt

Als Referentin für Arbeitsmarkt und Betriebliche Personalpolitik teilt Nora ihre Erfahrung zum Thema „Fachkräftesicherung“ und unterstützt das Projekt, indem sie den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern als Sparring-Partner zur Verfügung steht. Im Rahmen von Beratungsgesprächen beteiligt sie sich an der Lösungsfindung für bestehende Herausforderungen. Im Gespräch konnten Schwierigkeiten, z. B. bei der Akquise von Unternehmen, erläutert werden. Nora Fasse und das Projektteam von „Girls Future“ kamen zu dem Schluss, dass insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in der Region Südwestsachsen, sowie dem Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen Projekte wie „Girls Future“, auch in Zukunft unerlässlich sind.





Projektfeature

INI Qualifizierung & Service gGmbH

„MUT ZU MEHR“



STECKBRIEF

Projektträger:	INI Qualifizierung & Service gmbH
Projekttitle:	MUT ZU MEHR
Projektlaufzeit:	01.12.2011 - 30.11.2014
Handlungsfeld:	C
Region:	Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein
Patin:	Frau Birgit Reinhardt
Vor Ort Besuch:	06.02.2014
Anlass:	Besuch eines Workshops

Der Gleichstellungsgedanke ist in ländlichen Regionen vielerorts nicht präsent. Umso wichtiger ist es, Frauen in den Betrieben zu fördern und wichtige Akteure zu sensibilisieren.

Im Rahmen der Bundesinitiative Gleichstellen betreut Frau Birgit Reinhardt, Diversity Beauftragte der Deutschen Bahn AG, das Projekt "MUT ZU MEHR". Das Projekt fördert den Aufstieg von Frauen in Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU).

Kurzbeschreibung des Projekts und Zielstellung

Das Projekt "Mut zu mehr" (MZM) der INI Qualifizierung & Service gGmbH hat das Ziel Frauen in KMU zu fördern und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Im Rahmen des Projekts wird eine Zusammenarbeit mit ca. 30 KMU angestrebt, in denen rund 70-80 Frauen qualifiziert sowie der weibliche Führungskräfteanteil um 10% erhöht werden soll. Darüber hinaus ist das Ziel, bei der Hälfte der beteiligten Unternehmen Firmenleitbilder sowie flexible Arbeitszeitmodelle einzuführen. Des Weiteren sollen rund 20 Führungskräfte zu Mentorinnen und Mentoren ausgebildet werden. Mindestens 60% der beteiligten Frauen sollen sich aktiv um eine höhere Position bemühen. Durch eine regelmäßige Presse- und Öffentlichkeitsarbeit möchte der Träger über das Thema und die Projektarbeit informieren.

Ergebnisdarstellung

Insgesamt beteiligen sich 40 Unternehmen an dem Projekt – damit sogar 10 Unternehmen mehr als geplant. Rund 160 Teilnehmerinnen haben bisher an Qualifizierungsgesprächen teilgenommen. Über den Projektverlauf werden insgesamt 13 Mentorinnen und Mentoren ausgebildet sowie der Aufstieg von 6 Teilnehmerinnen aktiv unterstützt und begleitet. Durch regelmäßige Veröffentlichungen und eine aktive Beteiligung auf Messen,

wird das Projekt einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt.

Erfahrungen in der Projektumsetzung

Im Laufe der Projektarbeit stellte sich heraus, dass einige Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer denken, ihre Mitarbeiterinnen wären lediglich an einem höheren Gehalt, jedoch nicht an einem Aufstieg, interessiert. Der Projektträger befragte daher die Mitarbeiterinnen und schaffte dadurch Klarheit über die tatsächlichen Ambitionen der Frauen: Denn in den meisten Fällen sind die Frauen sehr wohl an einem Aufstieg interessiert.

In der Einführung von Firmenleitbildern und flexiblen Arbeitszeiten kam es zum Teil zu Verzögerungen. Dies ist auf eine reservierte Haltung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zurückzuführen.

Diese Haltung konnte nur durch vielfältige persönliche Besuche und Gespräche mit der jeweiligen Unternehmensleitung gelöst werden. Die gemeinsame Erarbeitung der Themen im Unternehmen selbst mit den MZM-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern war die Lösung.

Beispiele für positive Veränderungen der professionellen Situation der weiblichen Beschäftigten sowie der betrieblichen Strukturen und Prozesse

„Wir leben unser Leitbild“ war oft der Hinweis darauf, nicht betriebsumfassend handeln zu müssen und ein eigenes Leitbild schriftlich zu fixieren. Die Besuche des Projektträgers mit erläuternden Einzeldiskussionen im Management führten zum Umdenken. Inzwischen konnten viele Leitbilder zusammen mit dem Projektträger erstellt werden. Bei Frauenförderplänen wird generell diskutiert, dass man im Einzelnen auf die Wünsche der Frauen einginge – soweit dies der Betrieb zulässt. Dies zu verschriftlichen war eine Hürde, die jetzt aber im Einzelcoaching des Managements durchbrochen werden konnte.

Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Projektergebnisse

Die nachhaltige Sicherung der Projekt-ergebnisse erfolgt durch eine umfassende Evaluation, die in eine Dissertation zur Frauenförderung Eingang findet. Die Evaluationsergebnisse wurden nach 1,5 Jahren und zum Ende des Projektes in zwei eintägigen Workshops den Projektbeteiligten als auch der Öffentlichkeit vorgestellt.

Ergänzend wurden einzelne Frauen in ihren Betrieben der Presse präsentiert und deren Fortschritte aufgrund des MZM-Projekts in umfassenden Artikeln benannt.

Eine MZM-Pressemappe sowie eine Evaluationsmappe mit den wichtigsten Ergebnissen werden am 21. November 2014 zum MZM-Event ausgegeben.

Beurteilung der Relevanz des Projektziels für die Entwicklung des Themenbereichs Gleichstellung in der Zukunft

Das Projektziel, den Aufstieg von Frauen in KMU zu fördern, schätzt die Patin Birgit Reinhardt als sehr relevant ein. Ein häufig nicht vorhandener Gleichstellungsgedanke und das vorherrschende Gedankengut in den Führungsebenen in KMU in ländlichen Regionen, stellen Hindernisse für die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen dar. Hier muss sich etwas verändern, allerdings geschieht dies nur durch den Weg der „kleinen Schritte“. Umso wichtiger ist es, in Einzelgesprächen zu sensibilisieren, mögliche Veränderungsprozesse zu diskutieren und „sanft“ Neuerungen einzubinden.

Beitrag der Patin im Projekt

Frau Birgit Reinhardt besuchte einen Workshop zum Thema Diversity Management und begrüßte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Im Anschluss an den Workshop diskutierte Frau Reinhardt gemeinsam mit dem Projektträger die Umsetzung des Projekts. Durch einen regelmäßigen Austausch erhält die Patin einen Einblick in die Projektarbeit. Als Diversity Beauftragte der Deutschen Bahn teilt sie darüber hinaus ihre Erfahrungen zu dem Thema.



Projektfeature

A.M.M. Aktionszentrum Multi Media GmbH

"Wir können auch anders"

www.bundesinitiative-gleichstellen.de



STECKBRIEF

- Projektträger:** A.M.M. Aktionszentrum Multi Media GmbH
- Projekttitel:** Wir können auch anders
- Projektlaufzeit:** 01.02.2013 - 31.12.2014
- Handlungsfeld:** B
- Region:** Brandenburg
- Pate/-in:** Frau Nora Fasse, BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Die Fachkräftelücke in den KMU der gewerblich-technischen Branche ist nach wie vor groß und bleibt es auch – das Potenzial von jungen Frauen ist gefragt.

Im Rahmen der Bundesinitiative Gleichstellen betreut Frau Nora Fasse, Referentin Arbeitsmarkt und Betriebliche Personalpolitik bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), das Projekt "Wir können auch anders". Das Projekt soll die Berufsneigung und -vorbereitung junger Mädchen in und für MINT-Berufe verbessern.

Kurzbeschreibung des Projekts und Zielstellung

In Brandenburg wurden in den Jahren 2010 und 2011 in technischen Berufen der Metall-, Elektrotechnik/Elektronik und Informatik eine beachtliche Anzahl von Ausbildungsverträgen geschlossen. Allerdings sind Mädchen und junge Frauen in diesen Ausbildungsberufen unterrepräsentiert bzw. gar nicht vertreten. Diese Tendenz besteht auch im Landkreis Dahme-Spreewald und setzt sich weiterhin fort.

Ursachen sind unter anderem das Festhalten an traditionellen bzw. bekannten Berufen, ungenügende Auseinandersetzung mit neuen, vor allem technischen Berufsbildern, ein ungenügendes Berufsmarketing, sowie ein generelles Desinteresse an Berufsorientierung. In manchen Unternehmen und insbesondere auf den Leitungsebenen bestehen teilweise noch Vorurteile gegenüber jungen Frauen in den technischen Berufen der Metall-, Elektrotechnik/Elektronik und Informatik.

Hieraus ergibt sich der konkrete Handlungsbedarf, Unternehmen und junge Frauen in Vorbereitung einer Ausbildung in technischen Branchen, zusammenzuführen. Die Mädchen und jungen Frauen sollen durch Aktivitäten der Berufsorientierung, der Berufsvorbereitung und der Berufsbegleitung an eine Ausbildung in den

genannten Branchen herangeführt werden. Der Träger möchte erreichen, dass 40 Mädchen und junge Frauen eine Ausbildung in einem technischen Beruf aufnehmen und diesen langfristig behalten.

Ergebnisdarstellung

Bisher haben 549 (Ziel: 600) Schülerinnen und Schüler aus fünf Schulen an 23 Veranstaltungen zur Berufsorientierung „Technische Berufe“ teilgenommen.

37 Schülerinnen werden außerdem im zweiten Handlungsstrang (Berufsvorbereitung) intensiv bei ihrer Berufswegeplanung unterstützt. Aktuell arbeiten 13 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) am Projekt mit, parallel wird die Akquise weiterer Unternehmen fortgesetzt.

Erfahrungen in der Projektumsetzung

In dem Projekt hat sich herausgestellt, dass sich die Vorlaufzeit für Berufsvorbereitungen und Bewerbungen im Land Brandenburg stark nach hinten verschiebt. Der Grund ist ein gestiegenes Selbstbewusstsein der Schülerinnen und Schüler durch das Wissen um die demografische Situation. Je urbaner das Gebiet ist, desto schwächer ist die Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Zukunft ausgeprägt, so dass bei relativ wenigen Projektteilnehmenden ernsthafte Überlegungen bereits stattgefunden hatten. Gleichzeitig zwingt

gerade die strukturschwache Region zu rechtzeitigen Planungen. Daneben lassen sich folgende weitere Trends beobachten: Die Mobilität der Schülerinnen und Schüler ist normal ausgeprägt. Es gibt durchaus Tendenzen, in der Region zu bleiben. Problematisch aus Sicht des Projektträgers ist, dass etwa ein Drittel der Abgängerinnen und Abgänger der 10. Klasse Abitur an einem Oberstufenzentrum machen will und sich daher nicht besonders für eine berufliche Ausbildung bzw. eine Berufsorientierung interessiert. Zudem obliegt die Erfassung des Verbleibs der Schulab-gängerinnen und -abgänger der Schule und wird in der Regel nicht formalisiert oder durchgeführt. Für das Projekt ist dies problematisch, wenn aus den ersten Kontakten zu einigen Schülerinnen und Schülern nur schwache Bindungen entstanden sind.

Beispiele für positive Veränderungen der professionellen Situation der weiblichen Beschäftigten sowie der betrieblichen Strukturen und Prozesse

Um teils bestehende Vorurteile in manchen Unternehmen gegenüber jungen Frauen in technischen Berufen abzubauen, werden die Prozesse im Bereich des Recruitings in den teilnehmenden Unternehmen verändert.

Mädchen in der Schule setzten sich aktiv mit der gesamten Berufspalette auseinander. Erstmals erfuhren die Mädchen die Herkunft von Berufen samt den verantwortlichen Stellen und Akteuren. In Schulen ist die Annahme weit verbreitet, dass die Agentur für Arbeit für die Entwicklung der Berufe verantwortlich sei. Insbesondere die Informationen des Bundesinstituts für Berufsbildung mit den geschlechtsspezifischen Statistiken zeigten große Wirkung und Verständnis bei den Schülerinnen. Sehr großes Interesse zeigten die Mädchen regelmäßig bei Fragen der Gehaltsniveaus zwischen den Berufen.

Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Projektergebnisse

Die Projektergebnisse werden nachhaltig gesichert, in dem die beteiligten Akteurinnen und Akteure (Projektleitung, Beschäftigte und teilnehmende Mädchen) gemeinsam eine Mustervorlage für den Ablauf der Personalgewinnung, speziell für weibliche Nachwuchskräfte, erstellen. Diese Vorlage kann im Anschluss von den beteiligten Unternehmen genutzt werden, um die Ansprache und das Recruiting von jungen Mädchen zu

verbessern. Nach Ablauf des Projekts wird die Vorlage allen interessierten KMU zur Verfügung gestellt.

Beurteilung der Relevanz des Projektziels für die Entwicklung des Themenbereichs Gleichstellung in der Zukunft

Die Patin Nora Fasse schätzt die Relevanz des Projektziels als sehr hoch ein, denn die Verbesserung der Chancengleichheit von jungen Frauen in KMU der gewerblich-technischen Branchen bleibt auch in Zukunft relevant. Es wird erwartet, dass die Fachkräftelücke in technischen Branchen bei 150.000 Beschäftigten liegen wird, daher ist das Potenzial von weiblichen Beschäftigten in diesen Branchen gefragt. Personalmarketing und Personalrecruitingprozesse führen Mädchen gezielt an diese Branchen heran und fördern sowohl die Chancengleichheit als auch die Fachkräftelücke in den Bereichen zu schließen.

Beitrag der Patin im Projekt

Nora Fasse teilt ihre Erfahrungen als Referentin für Arbeitsmarkt und Betriebliche Personalpolitik zum Thema „Fachkräftesicherung“ und unterstützt den Projektträger, indem sie den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern als Sparring-Partner zur Verfügung steht und gemeinsam Lösungen für Herausforderungen im Projekt entwickelt. Darüber hinaus erhält sie als Mitglied der Steuerungsgruppe der Bundesinitiative Gleichstellen einen Einblick in das Projektgeschehen. Weiter gibt Frau Fasse aktiv Erkenntnisse aus der Bundesinitiative weiter und moderiert Erfahrungsaustausche mit anderen Projekten.





Projektfeature

zukunft im zentrum GmbH

fame „Frauen- Aufstieg-Migration-

www.bundesinitiative-gleichstellen.de



STECKBRIEF

Projektträger:	zukunft im zentrum GmbH
Projekttitle:	fame „Frauen-Aufstieg-Migration-Erfolg“
Projektlaufzeit:	01.01.2013 - 31.12.2014
Handlungsfeld:	C
Region:	Berlin
Pate/-in:	Frau Birgit Reinhardt
Vor Ort Besuch:	23.01.2014
Anlass:	Gastgeberin der Neujahrsveranstaltung

Frauen mit internationaler Herkunft partizipieren zwar zunehmend am Arbeitsmarkt, sind aber deutlich schlechter positioniert - und das auch bei guter Ausbildung.

Im Rahmen der Bundesinitiative Gleichstellen betreut Frau Birgit Reinhardt, Diversity Beauftragte der Deutschen Bahn AG, das Projekt „Frauen-Aufstieg-Migration-Erfolg“. Das Projekt fördert den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen mit internationaler Herkunft in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Kurzbeschreibung des Projekts und Zielstellung

Das Projekt unterstützt in Berlin die Karriereentwicklung qualifizierter Frauen mit internationaler Herkunft. Analysen zeigen, dass weibliche Angestellte nicht deutscher Herkunft mehrheitlich in Beschäftigungsverhältnissen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus tätig sind. Da der Anteil an Migrantinnen und Migranten in Berlin mit 25,7 Prozent relativ hoch ist, besteht insbesondere in dieser Region ein erhöhter Beratungsbedarf. Das Projekt richtet sich an qualifizierte Frauen mit internationaler Herkunft und an kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) mit bis zu 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in technischen oder (sozial-)pädagogischen Berufen Mitarbeiterinnen aus der Zielgruppe beschäftigen. Die Maßnahmen des Projekts sollen die Frauen in ihrer Karriereplanung fördern und bestärken. Die Unternehmen erhalten Unterstützung dabei, optimale Arbeits- und Aufstiegsbedingungen für Frauen mit Migrationshintergrund zu schaffen.

Das Ziel ist, 20 Frauen und 15 KMU, die technisch/technologisch oder sozial/ pädagogisch tätig sind, zu akquirieren.

Ergebnisdarstellung

Insgesamt konnten 10 Unternehmen für das Projekt gewonnen werden. Rund 50 Frauen mit internationaler Herkunft haben an Angeboten wie

Beratungen, Coachings und Workshops des Projekts teilgenommen. Über die Projektlaufzeit konnten sechs Frauen bei einem Aufstieg in eine höhere Position begleitet werden, die anderen Teilnehmerinnen wurden in ihren Kompetenzen und ihrem Selbstbewusstsein gestärkt, um in Zukunft den nächsten Karriereschritt erfolgreich zu gehen.

Neben Beratungs-, Coaching- und Mentoringangeboten für die am Projekt beteiligten Frauen finden seit 2013 Workshops zur Förderung spezieller Führungskompetenzen statt (u.a. Zeitmanagement, Kommunikation, Führung). Zudem fanden drei Veranstaltungen in Form von Workshops und Roundtables speziell für Unternehmen, u.a. zu den Themen Führungskräfteentwicklung und Diversity Management, statt.

Erfahrungen in der Projektumsetzung

Der Fokus lag anfänglich besonders auf der Akquise von Projektteilnehmern und Projektteilnehmerinnen. Während sich die Suche nach interessierten Frauen relativ leicht gestaltete, stellte die Akquise von Unternehmen eine größere Herausforderung dar als ursprünglich angenommen. Wichtig war in dem Kontext vor allem der Aufbau persönlicher Kontakte zu den Unternehmen, was für die Projektmitarbeiterinnen mit relativ hohem Zeitaufwand verbunden war. Ausgangspunkt war in jedem Fall, dass das

betreffende Unternehmen selbst einen Handlungsbedarf im Personalbereich erkennt und nach möglichen Lösungen sucht.

Die beratenen Unternehmen kommen schwerpunktmäßig aus dem Bereich Bildung und Soziales. Die teilnehmenden Frauen haben unterschiedliche Hintergründe, sowohl mit Blick auf ihre Herkunft als auch auf ihren bisherigen beruflichen Werdegang. Beratungen und Coachings dieser Frauen sind bereits weit fortgeschritten bzw. abgeschlossen.

Etwas später gestartet, aber sehr vielversprechend, läuft das Mentoring für die Frauen, für das individuell je nach Wunsch der Frau eine passende Mentorin aus Wirtschaft oder Politik gefunden wurde. Eine besondere Schwierigkeit lag hier in der Tatsache, dass beide Parteien häufig Vollzeit arbeiten und neben Arbeit und Mentoring weitere Verpflichtungen haben. Alle Mentorinnen besitzen Führungserfahrung in Unternehmen, viele sind noch immer in Führungspositionen tätig, einige sind selbstständig bzw. selbst Unternehmerinnen.

Neben Beratung, Coaching und Mentoring laufen seit 2013 Workshops zur Förderung spezieller Führungskompetenzen für Frauen internationaler Herkunft (u.a. Zeitmanagement, Kommunikation, Führung), die in 2014 fortgesetzt wurden.

Eine weitere Säule des Projekts war die Öffentlichkeitsarbeit. Eine mit prominenten Gästen erfolgreich als Eröffnungsveranstaltung durchgeführte Fachtagung in 2013 und der fame Career Day am 09.09.2014 mit 40 Unternehmens- und Informations-ständen und über 400 Besuchern und Besucherinnen komplettierten die Öffentlichkeitsarbeit².

Für das Projekt fame konnten Unterstützer und Unterstützerinnen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft gewonnen werden. Die einzelnen Statements, mit denen diese Botschafter und Botschafterinnen das Projektanliegen unterstützen, sind auf der Webseite des Projekts (www.ziz-berlin.de/fame) zu finden³.

¹ http://www.ziz-berlin.de/media/de/fame_Nachlese_Fachveranstaltung_August_2013.pdf

² http://www.ziz-berlin.de/media/de/fame_CareerDay_Bericht.pdf

³ <http://www.ziz-berlin.de/fame.html#Statements>

Beispiele für positive Veränderungen der professionellen Situation der weiblichen Beschäftigten sowie der betrieblichen Strukturen und Prozesse

Am Projekt nahmen Unternehmen verschiedener Größe mit unterschiedlichen Strukturen und Grad der Professionalisierung der Personalarbeit teil. Im Zusammenhang mit der Vermittlung von Wissen zur Förderung von Mitarbeiterinnen mit internationaler Herkunft wurden deshalb sowohl eine grundlegende Beratung zu wichtigen Instrumenten der Personalentwicklung als auch eine weitergehende Beratung zur Umsetzung einer an Vielfalt orientierten Personalarbeit unterschieden. Auch bei der Grundlagenberatung wurde auf die gleichstellungsorientierte Gestaltung der Instrumente geachtet.

Beispiel für eine Grundlagenberatung ist die Erstellung einer Stellenbeschreibung für eine neue Führungskraft und die Beratung zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen in einem Unternehmen mit dem Ziel, die Verwendung des Instruments einzuüben und später auf alle weiteren Führungspositionen auszuweiten. Die Empfehlung zum Einsatz von Stellenbeschreibungen wurde auf Grundlage der Ergebnisse eines Diversity Checks ausgesprochen. Mit Hilfe der Stellenbeschreibung und der Beispielfragen für das Vorstellungsgespräch soll es der Geschäftsführung gelingen, qualifiziertere Entscheidungen zur Einstellung neuer Führungskräfte zu treffen. Zudem liegt damit eine objektive Grundlage für Zielgespräche und die Ableitung notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen vor.

In einem anderen Fall wurde im Laufe des Projekts die teilnehmende Mitarbeiterin zur Personalleitung ernannt. Sie wird nun gleichzeitig als Unternehmensvertreterin zur strukturellen Anpassung der Personalarbeit beraten. Es wurde ein Abgleich zwischen den Anforderungen an ihre neue Position und ihren vorhandenen Qualifikationen vorgenommen. Auf Grundlage dieser Analyse kann sich die Personalleiterin nun gezielt weiterbilden und über das neue Wissen die nötige Sicherheit für die Ausübung ihrer Stelle entwickeln.

In einem weiteren Unternehmen ergab die Analyse eines Diversity Checks, dass zur Erhebung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterinteressen und möglicher Probleme im Unternehmen eine Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung

anzuraten wäre. Im Vorfeld zur Befragung wurden wichtige Hinweise zur Durchführung gegeben. fame wird auch zur Reflexion der Auswertung und der abgeleiteten Maßnahmen herangezogen.

Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Projektergebnisse

Im Zusammenhang mit der Sensibilisierung und Vermittlung von Wissen zur Förderung von Mitarbeiterinnen internationaler Herkunft wurde an spezifisch dem Unternehmensbedarf ausgerichteten Instrumenten und Prozessen der vielfaltorientierten Personalentwicklung gearbeitet und dafür geeignete Instrumente bereitgestellt. Beispiele inkludieren den Einsatz eines Online-Diversity-Checks, der an die Zielgruppe angepasst wurde und als ein zielgerichtetes Instrument für die Bestandsanalyse bei den KMU durchgeführt werden kann, oder die Durchführung von vielfaltsorientierten Vorstellungsgesprächen und Stellenbeschreibungen, sowie die Verwendung dieser Instrumente auf alle Führungspositionen in Unternehmen.

Durch die Übernahme der Schirmherrschaft von der Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen in Berlin für das Projekt und der Teilnahme an der Kampagne „Frauen an die Spitze!“⁴ der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und der IHK Berlin, wurde ein gemeinsames Bündnis zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen im Berufsleben geschaffen. Das Thema wurde damit in der Politik und bei den Unternehmen gut platziert und die zukünftige Berücksichtigung innerhalb der Kampagne gewährleistet.

Beurteilung der Relevanz des Projektziels für die Entwicklung des Themenbereichs Gleichstellung in der Zukunft

Statistiken belegen, dass es gerade bei Frauen und bei Menschen mit Migrationshintergrund noch viele ungenutzte Potenziale auf dem Arbeitsmarkt gibt und dieses Thema in der Zukunft von höchster Relevanz sein wird: Genau hier setzt das Projekt an, indem es die Diversity-Dimensionen Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit bzw. Herkunft in den Mittelpunkt stellt. Denn in diesem Bereich besteht beim Thema Gleichstellen noch Handlungsbedarf.

Menschen mit Migrationshintergrund werden nach wie vor selten mit Führungspositionen in Verbindung gebracht, obwohl sie laut Mikrozensus 2012 etwa 16,3 Millionen Menschen umfassen. Das entspricht etwa 20 % der Bevölkerung (vgl. Stat. Bundesamt 2012). Die Hälfte davon sind Frauen und viele von ihnen sind gut qualifiziert: 6,65 Millionen verfügen über einen berufsqualifizierenden Bildungsabschluss. 1,7 Millionen sind Akademikerinnen und Akademiker (vgl. ebd.). Dennoch arbeiten Migrantinnen und Migranten seltener in einer ihrer Qualifikation angemessenen Position. In höheren Positionen sind sie kaum vertreten, nur etwa 10% der angestellten Führungskräfte haben einen Migrationshintergrund (vgl. DIW 2012). Gleichzeitig ist beispielsweise der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund bei arbeitslosen Akademikerinnen und Akademikern doppelt so hoch wie in der Bevölkerungsgruppe der Akademikerinnen und Akademikern insgesamt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013).

Bei Frauen mit internationaler Herkunft kommen beide Merkmale zusammen. Auch hier ist die Ausgangslage gut: Über 3 Millionen Migrantinnen besitzen einen Berufsabschluss, fast 800.000 sind Akademikerinnen (vgl. Franken 2012). Konkrete Zahlen zu Frauen internationaler Herkunft in Führungspositionen gibt es nicht. Bei der Erarbeitung des Nationalen Aktionsplans Integration wurde auch das Thema Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema gesetzt.

Beitrag der Patin im Projekt

Frau Birgit Reinhardt lud gemeinsam mit dem Projektträger die am Projekt beteiligten Unternehmen und deren Mitarbeiterinnen internationaler Herkunft, Trainer und Trainerinnen, Mentorinnen und Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung zu einem Neujahrsempfang in den Bahn Tower am Potsdamer Platz ein. Als Gastgeberin des Abends stellte Frau Reinhardt die Entwicklung der Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity bei der Deutschen Bahn vor. Ergänzt wurden die Ausführungen von Frau Reinhardt durch ein Interview mit zwei Mitarbeiterinnen der DB Services GmbH, die von ihrem persönlichen Werdegang als Frauen mit internationaler Herkunft berichteten. Als Gastgeberin der Neujahrsveranstaltung leistete Frau Reinhardt einen aktiven Beitrag und förderte die Vernetzung

⁴ <http://spitzenfrauen-berlin.de/inspiration/projekte/>

der am Projekt beteiligten Partnerinnen und Partner. Darüber hinaus wurde das Projekt durch die Veranstaltung einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt.



Projektfeature

Magistrat Offenbach Frauenbüro

"Frauen-Stärken-Offenbach"

www.bundesinitiative-gleichstellen.de



STECKBRIEF

Projektträger:	Magistrat Offenbach Frauenbüro
Projekttitle:	Frauen-Stärken-Offenbach
Projektlaufzeit:	01.06.2011 - 30.05.2014
Handlungsfeld:	B
Region:	Berlin
Pate/-in:	Astrid Knüttel, IG Metall
Vor Ort Besuch:	16.05.2014
Anlass:	Projektbericht und Erfahrungsaustausch

Vitamint ist ein erfolgversprechender Weg, mehr junge Frauen für technische Berufe zu begeistern.

Im Rahmen der Bundesinitiative Gleichstellen betreut Frau Astrid Knüttel, Vorstandsmitglied der IG Metall, Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik, das Projekt "Frauen-Stärken-Offenbach". Das Projekt soll jungen Frauen den Einstieg in chancenreiche Berufsfelder im MINT-Bereich erleichtern.

Kurzbeschreibung des Projekts und Zielstellung

Mit Unterstützung des Projekts "Frauen-Stärken-Offenbach" wollen 3 Tochterbetriebe der Stadtwerke Offenbach Unternehmensgruppe in Offenbach am Main und die städtische Berufsfeuerwehr verstärkt Frauen Berufschancen in gewerblich-technischen Bereichen eröffnen und ihren Fachkräftebedarf decken. Im Fokus stehen 4 Berufe, die bis jetzt von Männern dominiert werden: Berufskraftfahrerin, Busfahrerin, Brandmeisterin (im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst als zweijähriger Ausbildungsgang) und Hausmeisterin. Ziel ist bei den 4 Partnern den Frauenanteil bis 2014 um mindestens 37 Frauen in den 4 ausgewählten Berufen zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Rekrutierungs- sowie Einarbeitungsverfahren überarbeitet und individualisiert.

In der Gewinnung von Frauen für diese männertypischen Berufsbilder werden Informationen über berufliche Anforderungen sowie über den Arbeitsalltag in gewerblich-technischen Berufen, die Klärung schulischer und persönlicher Voraussetzungen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden Praktika vermittelt und Gesprächsmöglichkeiten mit weiblichen Vorbildern geschaffen.

Ergebnisdarstellung

18 Frauen wurden in den 4 gewerblich-technischen Berufen eingestellt, 52 Frauen haben an Sensibilisierungsgesprächen teilgenommen. Außerdem haben sich 12 Teilnehmerinnen und 30 Teilnehmer an gendersensiblen Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt. Das

Personalmarketing wurde für die 4 Berufe neu entwickelt und strukturelle Veränderungen in den Partnerbetrieben im Bereich Personalmarketing und -entwicklung angeschoben, z.B. durch Einarbeitungsbegleitung, Mentoring und Sensibilisierung der Führungskräfte. Darüber hinaus entwickelte der Projektträger genderspezifische Qualifizierungsmaßnahmen. Das Projekt erhielt eine Verlängerung, mit dem Schwerpunkt Partnerbetriebe in den Bereichen Personalentwicklung und Personalmarketing zu unterstützen und einen Transfer der erzielten Ergebnisse zu erreichen.

Erfahrungen in der Projektumsetzung

Um genderspezifische Rollenstereotypen zu überwinden, wurden in der Zielgruppenakquise die Personalmarketingprodukte genderspezifisch je Berufsgruppe entwickelt, wie Bild- und Textsprache zur Darstellung von Frauen in gewerblich-technischen Arbeitszusammenhängen. Im Rahmen der Berufsorientierung für Schülerinnen sowie der Gewinnung von Frauen für einen Berufs- bzw. Wiedereinstieg wurden vielfältige Aktivitäten angeboten: z.B. eine Berufstour in den Schulferien, den "Girl's Day" in Zusammenarbeit mit den IHKs und einen "Fit für den Beruf" Workshop an Wochenenden. Darüber hinaus wurden individuelle Beratungen zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung angeboten. An genderspezifischen Qualifizierungsworkshops nahmen 100 Teilnehmerinnen teil.

Die Bereitschaft zur strukturellen Veränderung in den Partnerbetrieben verlangt einen hohen Grad an Empathie, Geduld und Überzeugungsarbeit. Die tatsächliche Beschäftigung der Frauen in den

angestrebten Berufen stößt Veränderungsprozesse in den Partner-betrieben an.

Beispiele für positive Veränderungen der Gleichstellungssituation

Der vielschichtige Ansatz an unterschiedlichen Stellen des Berufswahlprozesses hat sich als gewinnbringend für Mädchen und Frauen und auch für die 4 Partnerbetriebe herausgestellt.

Die berufliche Orientierung junger Frauen hängt stark davon ab, wie Informationen über Berufe aufbereitet sind. Daher haben die Partnerbetriebe in der Zusammenarbeit mit dem Projektträger Bilder von Frauen in gewerblich-technischen Arbeits-zusammenhängen entwickelt. Des Weiteren werden Stellenausschreibungen gendergerecht umformuliert und die Auswahlkriterien für Einstellungen werden genderspezifisch modifiziert, z.B. bei dem Sporttest für die Berufsfeuerwehr.

Insbesondere ein Mentoring-Programm wurde zur Einarbeitung der neuen Mitarbeiterinnen in den operativen Bereichen eingesetzt. Dadurch konnte die fachliche und emotionale Integration in den Betrieben gestärkt und das Betriebsklima verbessert werden.

Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Projektergebnisse

Durch die Entwicklung von Materialien konnten die Projektergebnisse nachhaltig gesichert werden. Dazu gehören Broschüren zur Darstellung der Berufsbilder, Projektflyer, Tagesabläufe und Ergebnisprotokolle der Veranstaltungen.

In einem Partnerbetrieb wurde ein "Gleichstellungsplan" entwickelt, in dem zum einen die Stellenausschreibungen von den Ausbildungsangeboten neu formuliert und die Einstellungsverfahren personalpolitisch befestigt wurden.

Beurteilung der Relevanz des Projektziels für die Entwicklung des Themenbereichs Gleichstellung in der Zukunft

Das Projektziel – Gewinnung von 37 Frauen für die ausgewählten Berufen – ist in der Umsetzung und in der Zusammenarbeit mit 4 Partnerbetrieben zu einem umfassenden personalpolitischen Thema bzw. Projekt in dem jeweiligen Partnerbetrieb geworden. Die im Antrag formulierten Meilensteine, bei denen es sich u.a. um strukturelle Veränderungen in den Betrieben handelt, konnten erst richtig erhoben werden, als Frauen und

Mädchen in den Berufen ihre Tätigkeit aufnehmen. Die Bedeutung des betrieblichen Modellprojektes erfährt hier seine wesentliche Bedeutung. Sehr positiv zu beurteilen ist, dass viele Teilnehmerinnen erst durch das Projekt auf die Berufe aufmerksam geworden sind und die Erkenntnis gewonnen haben, dass sie in diesen Berufen sehr erwünscht sind.

Beitrag des Paten im Projekt

Die Patin Astrid Knüttel besuchte die Fachtagung des Projekts und den Workshop "Berufsorientierung für junge Frauen in der Wirtschaft – Potenziale entdecken – Berufsorientierung für junge Frauen". In dem Workshop konnte sie die Erfahrungen in Ihrer Tätigkeit als IG Metall Vorstandsmitglied über die Beschäftigungssituation der Frauen in traditionell männerdominierten Branchen einbringen und mit den Projektbeteiligten diskutieren.



Projektfeature

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung „Genderorientiertes Kompetenz- management in Unternehmen der Metropolregion Nürnberg“

www.bundesinitiative-gleichstellen.de



STECKBRIEF

- Projektträger:** Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
- Projekttitle:** Genderorientiertes Kompetenzmanagement in
Unternehmen der Metropolregion Nürnberg
- Projektlaufzeit:** 01.04.2012 - 30.09.2014
- Handlungsfeld:** C
- Region:** Bayern
- Pate/-in:** Frau Nora Fasse, BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen ist eine Strategie zur Deckung des Führungskräftebedarfs.

Im Rahmen der Bundesinitiative Gleichstellen betreut Frau Nora Fasse, Referentin Arbeitsmarkt und Betriebliche Personalpolitik bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), das Projekt "Genderorientiertes Kompetenzmanagement in Unternehmen der Metropolregion Nürnberg". Mithilfe des Projekts soll der Anteil weiblicher Fachkräfte in großen und mittleren Unternehmen gesteigert werden.

Kurzbeschreibung des Projekts und Zielstellung

Bayern nimmt bei der Erwerbstätigenquote von Frauen quantitativ einen der vorderen Plätze ein. Jedoch sind insbesondere in mittleren und großen Unternehmen Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. In der Metropolregion Nürnberg wird es mit zunehmendem Fachkräftebedarf wichtiger, die Ressourcen der Mitarbeiterinnen in Führungs- und Fachpositionen effizienter zu nutzen und zu entwickeln.

Hauptziel des Projekts ist es, den Anteil weiblicher Fachkräfte in großen und mittleren Unternehmen zu erhöhen. Dies soll durch folgende Maßnahmen erreicht werden: Führungskräfte sollen für den Umgang mit Instrumenten eines genderorientierten Kompetenzmanagements sensibilisiert und qualifiziert werden. Darüber hinaus sollen die Fähigkeiten und Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten sichtbar gemacht werden und betriebliche Konzepte zur Karriereförderung und zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit entwickelt werden. Ferner werden Frauen für die Übernahme von Führungsaufgaben gezielt vorbereitet.

Ergebnisdarstellung

An dem Projekt beteiligen sich fünf Unternehmen aus der Metropolregion. Insgesamt nehmen 72 Beschäftigte an unterschiedlichen betriebsübergreifenden Workshops und Sensibilisierungsgesprächen teil. Im Rahmen dieser Gespräche werden männliche und weibliche

Führungskräfte über geschlechterspezifische Unterschiede im

Arbeits- und Karriereverhalten sowie über Rollenstereotypen informiert. Dadurch können sie unterschiedliche Verhaltensweisen besser interpretieren und Frauen gezielter fördern. Dabei werden Unternehmen für den Nutzen der Chancengleichheit sensibilisiert.

Teilnehmerinnen, die in vergangenen Jahren in Elternzeit gewesen sind, lernen in Workshops mit verschiedenen Methoden, ihre Ziele klar zu formulieren und sich ihrer eigenen Kompetenzen bewusst zu werden. In einer Workshop-Reihe zur Kompetenzfeststellung wird den Teilnehmerinnen verdeutlicht, welche Kompetenzen sie bereits besitzen, um ihr Selbstbewusstsein im Umgang mit den Kollegen zu stärken. Gleichzeitig werden Frauen, die für eine Führungsposition vorgesehen sind oder generell in Frage kommen, durch Workshops vor allem im Soft-Skill-Bereich gezielt vorbereitet.

Erfahrungen in der Projektumsetzung

Im Projekt gab es generell eine hohe Verbindlichkeit bei der Teilnahme an den Workshops. Es entwickelte sich eine Art von Gruppendynamik, die für den gegenseitigen überbetrieblichen Erfahrungsaustausch besonders förderlich war. Der gegenseitige Austausch unter den Teilnehmerinnen, insbesondere durch die Methode „Kollegiale Fallberatung“, wurde als besonders positiv und nützlich bewertet.

Um Wandel innerhalb eines Unternehmens nachhaltig herbeizuführen, müssen mehr Führungskräfte – unabhängig vom Geschlecht – in Projekte zur Chancengleichheit eingebunden werden. Die Teilnehmerinnen sind zwar in ihrer Rolle und Position durch die Workshops bestärkt worden, aber gemeinsame Veranstaltungen mit den männlichen Kollegen, über Sensibilisierungsgespräche hinaus, könnten für die Nachhaltigkeit der Maßnahmen von Vorteil sein.

Beispiele für positive Veränderungen der professionellen Situation der weiblichen Beschäftigten sowie der betrieblichen Strukturen und Prozesse

Positive Veränderungen konnten zum Beispiel im Führungsverhalten der Teilnehmerinnen erreicht werden: Eine Teilnehmerin, die den nächsten Karriereschritt machen möchte, lernte, wie sie mit männlichen und älteren Kollegen umgehen kann, um als Vorgesetzte akzeptiert zu werden. Eine weitere Teilnehmerin konnte sich gezielt auf ihre neue Rolle als Führungskraft vorbereiten und über die Praxisphase des Projektes erproben. In den regelmäßigen Veranstaltungen konnte sie sich jeweils Tipps und Feedback zu ihrem Verhalten von den Teilnehmerinnen und Trainerinnen und Trainern einholen.

Unterstützungsmöglichkeiten zum Wieder-einstieg nach der Elternzeit wurden gemeinsam mit den Arbeitgebern entwickelt. Zum Beispiel wird der Wiedereinstieg durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierungen erleichtert. Außerdem werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Elternzeit per E-Mail über interne Stellenausschreibungen informiert.

Die Teilnehmerinnen haben durch Workshops ein Bewusstsein für die eigenen Stärken und Kompetenzen entwickelt und sich systematisch mit ihren beruflichen Zielen und Möglichkeiten auseinandergesetzt.

Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Projektergebnisse

Durch die Sensibilisierung wichtiger Akteurinnen und Akteure für das Thema Chancengleichheit wird sowohl ein Bewusstseinswandel auf individueller Ebene, aber auch ein kultureller Wandel auf Unternehmensebene forciert. Die Inhalte der Workshops und Sensibilisierungsgespräche sollen über die Integration in bestehende lokale Netze oder durch Neugründungen von Unternehmen gesichert werden. Durch regelmäßige

Netzwerktreffen und insbesondere über die Abschlussveranstaltung konnte der Kontakt zu bestehenden Netzwerken in der Metropolregion geknüpft werden, um gemeinsam weiter am Thema zu arbeiten. In einem Unternehmen ist seitens der Teilnehmerinnen in Planung, ein eigenes unternehmensinternes Frauennetzwerk aufzubauen. Darüber hinaus werden die Workshop-Materialien in Form eines gebündelten Materialordners den Unternehmen zur Verfügung gestellt, sodass sie diese langfristig nutzen können.

Beurteilung der Relevanz des Projektziels für die Entwicklung des Themenbereichs Gleichstellung in der Zukunft

Patin Nora Fasse schätzt die Relevanz des Projektziels als sehr hoch ein. Das manchmal fehlende Bewusstsein für mehr Chancengleichheit wird angegangen – auch auf der Führungsebene. Gleichzeitig wird den beteiligten Frauen gezeigt, wie sie sich selbst mehr oder noch besser einbringen und eine Führungsposition erreichen können.

Beitrag der Patin im Projekt

Frau Fasse unterstützt das Projekt als Patin, indem sie ihre Erfahrung als Referentin für Arbeitsmarkt und Betriebliche Personalpolitik einbringt und dem Träger beratend zur Seite steht. Durch einen aktiven Austausch gewinnt sie außerdem einen Einblick in die Projektarbeit. In der Diskussion konnten kritische Punkte der Projektarbeit besprochen und Lösungsansätze herausgearbeitet werden.

Gleichzeitig diente der Austausch dazu, generelle Fragen zum Thema „Frauen am Arbeitsmarkt“ zu behandeln. Hierzu gibt es viele Aspekte, die berücksichtigt werden müssen, auch die Frage nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit entsprechenden Rahmenbedingungen. Zudem wurde diskutiert, dass eine ausschließliche Frauenförderung zwar für die beteiligten Frauen sehr sinnvoll ist, jedoch sollten auch die männlichen Kollegen eingebunden werden, um eine echte Chancengleichheit – ohne Vorurteile und Stereotype – zu bewerkstelligen. Die Diskussion mit den Projektdurchführenden stellte diesen Aspekt nochmals heraus.

