



Fachhochschule Bielefeld
University of Applied Sciences



kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

Dokumentation des Workshops „Weiblicher Fachkräftenachwuchs für den Mittelstand – Neue Konzepte für Kooperationen von Wirtschaft und Wissenschaft?“

27. Mai 2008

10:00 Uhr – 16:00 Uhr

Fachhochschule Bielefeld

Veranstalter: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen

**Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Workshop-Dokumentation „Weiblicher Fachkräftenachwuchs für den Mittelstand – Neue Konzepte für Kooperationen von Wirtschaft und Wissenschaft?“

Der Workshop fand am 27. Mai 2008 in der Fachhochschule Bielefeld statt. Veranstalterin war das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.

Die in dieser Dokumentation enthaltenen Angaben wurden mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Die Mitschrift der Diskussionen wurde redaktionell überarbeitet. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die eine oder andere Information auf irrtümlichen Angaben oder Mitschriften beruht oder bei Drucklegung bereits Änderungen eingetreten sind. Aus diesem Grund kann keine Gewähr und Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernommen werden.

Impressum:

Herausgeber: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Redaktion: Prof. Barbara Schwarze, Carola Ritterhoff, Bärbel Merkel

Koordination: Christina Haaf

Bielefeld, September 2008

© 2008 | **Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.**

Kontakt:

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

www.kompetenzz.de

Christina Haaf

Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10 | 33602 Bielefeld

Tel: +49 521 106 7324 | Fax: +49 521 106 7171

eMail: haaf@kompetenzz.de

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort</i>	3
Ausgangslage: Bilanz 2007 - Erfahrungen aus dem vorangegangenen Workshop „Strategien für weiblichen Technicznachwuchs – Wirtschaft und Wissenschaft im Dialog“	4
Der Workshop.....	6
<i>Begrüßung</i>	9
Prof. Dr. Beate Rennen-Allhoff, Rektorin der Fachhochschule Bielefeld.....	9
Prof. Dr. Ing. Gerhard Zenke, Dekan des Fachbereichs Maschinenbau der Fachhochschule Bielefeld.....	10
Renate Schmitt-Hofemann, Leiterin des Referats Berufliche Bildung und Strukturpolitik im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen..	11
<i>Impulse</i>	14
Strategieentwicklung aus der Studie „Zeit, dass sich was dreht“ – Technik ist auch weiblich!, Prof. Barbara Schwarze, Vorsitzende Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.	14
Keynote: GabrieleHantschel, Frauennetzwerke in Unternehmen.....	22
<i>Handlungsfeld 1: Initiativen für den Fachkräftenachwuchs in OWL: Eine Chance für mehr Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen?</i>	36
Input.....	36
Dr. Angelika Filius, Energie Impuls OWL.....	36
Hildegard Schumacher-Grub, Unternehmenspatenschaften FH Bielefeld	54
Barbara Tigges-Mettenmeier, Projekt „PePon – Personal-Potenziale Nutzen – Mentoring in Unternehmen in OWL“	60
Diskussion	67
Handlungsansätze aus Arbeitsfeld 1 : Initiativen für den Fachkräftenachwuchs in OWL: Eine Chance für mehr Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen?.....	70
<i>Handlungsfeld 2: Braucht die Personalrekrutierung spezielle Instrumente für den weiblichen Nachwuchs?</i>	73
Moderierte Talkrunde	73
Britta Rohlfing, Market Manager Transportation, Harting KGaA.....	73
Claudia Plake, Geschäftsführerin cp-Baustatistik.....	75
Katrin Fasse, Personalreferentin Phoenix Contact GmbH & Co. KG	75
Ralf Bünermann, Personalreferent Wilhelm Böllhoff GmbH.....	76
Dr. Klaus Bockermann, Geschäftsführer Bockermann Fritze Ingenieur Consult GmbH	76
Diskussion	77
Handlungsansätze aus Handlungsfeld 2: Braucht die Personalrekrutierung spezielle Instrumente für den weiblichen Nachwuchs?	88

<i>Handlungsfeld 3: Kompetenz zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte als Standortvorteil – Modellregion</i>	
OWL.....	92
Moderierte Talkrunde	92
Claudia Hilse, Regionalagentur OWL	92
Uwe Lück , Referent für Technologie und Innovation / Hochschulmarketing, IHK Bielefeld.....	93
Brigitte Böwingloh, Geschäftsstellenleiterin des VDI OWL.....	93
Dorothea Schüler, AK Frauen im Ingenieurberuf, VDI OWL	94
Katja Urhahne, Studienfond OWL.....	95
Diskussion	96
Handlungsansätze aus Handlungsfeld 3: Kompetenz zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte als Standortvorteil – Modellregion OWL	104
<i>Ideenschmiede und Impulse - Initiierung der Modellregion OWL als „familienfreundliche Arbeitsmarkt- Region“</i>	107
Akteure: Unternehmen	107
Rahmenbedingungen und Personalstrategien in Unternehmen an weibliche Bedürfnisse anpassen.....	107
Engagement von Unternehmen zu Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance aktiv bewerben.....	108
Akteure: Unternehmen und Hochschulen	109
Bestehende Aktivitäten fortführen, bündeln und in die Breite tragen.....	109
Weiterqualifizierung.....	110
Akteure: Hochschulen	111
Mehr weibliches Image für technische Studiengänge	111
Freiräume für Unternehmenskontakte schaffen.....	112
Akteure: Unternehmen, Schulen, Hochschulen, Netzwerke	112
Strategische Nachwuchsgewinnung	112
Akteure: Netzwerke	113
Strukturen nutzen.....	113
Gezielte Öffentlichkeitsarbeit	114
Akteure: Politik.....	114
Finanzielle Ressourcen bündeln.....	114
Akteure: Alle	115
Familienfreundliche Infrastruktur ausbauen.....	115
<i>Ausblick</i>	116
<i>Anlage 1: Programm</i>	117
<i>Anlage 2: Teilnehmende</i>	120
<i>Anlage 3: Presse</i>	122

Herzlich Willkommen

zu dem Workshop

**Weiblicher Fachkräftenachwuchs für den Mittelstand –
Neue Konzepte für Kooperationen von Wirtschaft und
Wissenschaft?**

am Dienstag, 27. Mai 2008
Fachhochschule Bielefeld

Veranstalterin ist das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-
Chancengleichheit e.V.

Der Workshop wird gefördert vom Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

www.kompetenzz.de

Ausgangslage:

Bilanz 2007 - Erfahrungen aus dem vorangegangenen Workshop „Strategien für weiblichen Techniknachwuchs – Wirtschaft und Wissenschaft im Dialog“

Der erste Workshop zum Thema fand am 3. Dezember 2007 an der Technischen Universität Dortmund unter der Moderation von Sabine Asgodom statt. Im Fokus stand insbesondere die geschlechtergerechte Ausgestaltung der Schnittstelle Hochschule - Beruf, um Studentinnen frühzeitig konkrete Arbeitsmarktperspektiven zu vermitteln und ihre hohen Drop-out-Quoten zu verringern. An der Diskussion nahmen rund 60 Expertinnen und Experten aus Unternehmen und Organisationen, Wissenschaft, Hochschule, Arbeitsagenturen und Beratungseinrichtungen teil.

Die Diskussion um die Möglichkeiten, "Löcher in der Talentpipeline zu schließen", ergab vielfältige Anregungen und Hinweise für Hochschule und Wirtschaft, um den weiblichen Nachwuchs verstärkt für die MINT-Studiengänge zu gewinnen, den Übergang von Hochschule in die Wirtschaft zu unterstützen und die Drop-out-Quoten von Frauen in technischen Berufen zu reduzieren. Es wurde ein mehrdimensionaler Handlungsbedarf deutlich:

- **Zielgruppensensibel für Frauen agieren**
Hochschule und Unternehmen sollten vorhandene Genderkompetenz nutzen und ein zielgruppensensibles Marketing entwickeln, um dieses als Qualitätsmerkmal für die Außendarstellung zu nutzen.
- **Wissen austauschen**
Synergieeffekte können genutzt werden, wenn vorhandenes, relevantes Insider-Wissen der Handelnden aus Wirtschaft und Hochschule ausgetauscht und zusammengebracht wird.
- **Netzwerke verdichten**
Bereits vorhandene Aktivitäten und Projekte sollten gebündelt und untereinander vernetzt werden.

Die detaillierte **Workshop Dokumentation** (Auflage: 500 Stück), wurde im Mai veröffentlicht.

Der Workshop an der Universität Dortmund zeigte deutlich, dass die Hochschulen der Region bis auf die stark vertretenen Mentoringkonzepte wenige Angebote speziell für Studentinnen und Absolventinnen der MINT-Fächer bereithalten, die den Kontakt mit der mittelständischen

schen Wirtschaft stärken. Die Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaftsseite artikulierten ihren hohen Bedarf nach dem Fachkräftenachwuchs und zeigten eine entsprechend hohe Bereitschaft zu einem eigenen Engagement. Es fehlt aber eine für den Austausch von Angebot und Nachfrage erforderliche Plattform. Erste Interessensbekundungen aus dem Hochschulbereich, eine solche Plattform im Rahmen der Gleichstellungsstellen schaffen zu wollen, zeigten, dass diese Botschaften aus der Wirtschaft auch Resonanz fanden. Für ein kurzfristiges Engagement z. B. im Rahmen des Cluster-Wettbewerbs des Landes NRW fehlten hochschulinterne Kontakte ebenso wie auch einschlägige Unternehmens- oder Verbandskontakte.

Die Recherchen in Vorbereitung und im Nachgang zum Workshop zeigten auch, dass die Kommunikation zwischen den technischen Fachbereichen und den Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich eines Engagements an der Schnittstelle Studium/Beruf schwach ausgeprägt ist. Zudem erschweren strukturelle Gegebenheiten einen solchen Austausch insofern als – am Beispiel der Technischen Universität Dortmund sichtbar – die technischen Fachbereiche sowohl bei ihren Schwerpunktsetzungen als auch in ihrem finanziellen Engagement weitgehend autark agieren. Dies erschwert den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sowohl den Zugang zu Information über aktuelle Vorhaben als auch ein gemeinsames Agieren im Handlungsfeld "Rekrutierung des weiblichen MINT- und Techniknachwuchses". Gerade hier lägen aber Chancen für die Hochschulen, da Lehrende technischer Fakultäten beispielsweise im Rahmen ihrer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten über gute Kontakte zur Wirtschaft verfügen und mit ihren technischen Voraussetzungen hervorragende Grundlagen z. B. für entsprechende Austauschplattformen im Internet schaffen könnten.

Die starke Resonanz auf den ersten Workshop hat sowohl vonseiten der Wirtschaft als auch vonseiten der Hochschulen und Verbände deutlich gemacht, dass

- ein starkes Interesse an der Zielgruppe technisch bzw. naturwissenschaftlich gebildeter Absolventinnen vorhanden ist,
- das Bewusstsein an den Hochschulen wächst, dass mehr Engagement an der Schnittstelle Studium/Wirtschaft erforderlich ist,
- zu wenig bekannt ist, welche Aktivitäten bereits von Wirtschaftsseite unternommen werden, um dieses Potenzial für sich zu erschließen und wie weitere erfolgreich angestoßen werden können,
- zu wenig darüber bekannt ist, welche neuen und Erfolg versprechenden Wege eine Technische Hochschule mit exzellenten Voraussetzungen und Kontakten zur Wirtschaft gehen kann.

Im Jahr 2008 soll mit zwei weiteren Workshops an die beiden letztgenannten Ergebnisse des ersten Workshops angeknüpft werden. Sie sollen folgenden Themen gewidmet sein:

- **„Weiblicher Fachkräftenachwuchs für den Mittelstand – Neue Konzepte für Kooperationen von Wirtschaft und Wissenschaft?“** Welche Aktivitäten wurden bereits von Wirtschaftsseite unternommen, um das Potenzial qualifizierter Frauen für sich zu erschließen?
- **„Exzellente Kooperationen von Wissenschaft und Wirtschaft für den weiblichen Fachkräftenachwuchs am Beispiel der Region Aachen (geplant Herbst 2008).“** Kann eine Technische Hochschule mit exzellenten Voraussetzungen und Kontakten zur Wirtschaft hier erfolgreichere bzw. vorbildhafte Wege gehen? Welche Kompetenzen ergänzen dies von Wirtschaftsseite?

Der Workshop

Der zweite Workshop „Weiblicher Fachkräftenachwuchs für den Mittelstand – Neue Konzepte für Kooperationen von Wirtschaft und Wissenschaft?“ fand am 27. Mai 2008 von 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr in der Fachhochschule Bielefeld statt. Veranstalter waren das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.

Hintergrund

Derzeit stehen zunehmend Diversity-Konzepte im Vordergrund des Engagements der Wirtschaft, die die Aktivitäten für die Zielgruppe Mädchen und Frauen integrieren. Letztere beschränken sich häufig auf das Engagement bei berufsorientierenden Maßnahmen, Beteiligung an Diskussionsveranstaltungen um Nachwuchs- und Personalstrategien der Kammern oder eher kleinteilige Mentoringmaßnahmen. Sie erzielen entsprechend wenig Aufmerksamkeit in der Bevölkerung oder bei der Zielgruppe Mädchen und Frauen.

Frauennetzwerke in technischen Unternehmen bleiben der Öffentlichkeit meist verborgen. Es fehlt das Bewusstsein in der Wirtschaft, dass zahlreiche Aktivitäten wie zum Beispiel eine Unterstützung interner Frauennetzwerke, internes Mentoring oder gezielte Personalmaßnahmen zur Familiensorge von Männern zu einem positiven Image von Technikunternehmen insbesondere beim weiblichen technischen Nachwuchs beitragen. Es gilt sie aber auch zu bündeln und aktiv auf großen publikumswirksamen Foren (Messen, Hochschulaktivitäten) zu kommunizieren.

Einige mittelständische Unternehmen – wie Phoenix Contact GmbH & Co. KG im lippischen Blomberg, ein familiengeführtes Unternehmen der Automatisierungstechnik - engagieren sich bereits aus eigener Kraft, wie auch im Verbund mit anderen Unternehmen und Verbänden in einer ganzheitlichen Form, um junge Menschen und ganz gezielt junge Frauen für technische Berufe zu begeistern und hoch qualifizierte Frauen und Männer durch gezielte Personalmaßnahmen zu halten. So werden Maßnahmen für den weiblichen Technikenachwuchs mit Maßnahmen zu einem familienfreundlichen Unternehmen konsequent verbunden.

Für kleine und mittelständische Unternehmen zeigt sich mehrheitlich, dass sie weder die Zielgruppe Frauen im Blick haben, noch die vorhandenen fachlichen Kontakte zu Hochschulen nutzen, um sich dieser Zielgruppe bekannter zu machen. Hier bestehen zusätzliche Kommunikationsbarrieren. Auf der fachlich-technischen Ebene an den Hochschulen werden sie zumeist durch Organisationseinheiten für den Technologietransfer überwunden. Auf der Seite der Gleichstellungsbeauftragten gibt es bisher keine institutionalisierten Verbindungen. Ausnahmen bilden Mentoringkonzepte oder einzelne Veranstaltungen. Viele Unternehmen engagieren sich zwar sehr aktiv im Umfeld des Girls'Day bzw. in Projekten mit Schulen. Sie stoßen aber an die Grenzen ihrer Kapazitäten, wenn sie ähnlich wie große Mittelständler (z. B. Miele, Melitta) den Nachwuchs durch gezielte Aktionen auf sich aufmerksam machen wollen.

Workshopziele

Um einen neuen An Schub für mehr Kooperationen zwischen Wirtschaft und Hochschulen zu schaffen, soll im Rahmen dieses Workshops eine Modellregion ihre besten Konzepte, Projekte und Ideen vorstellen. Ziel ist es, einen breiteren Erfahrungsaustausch von Technikunternehmen zu Strategien für den weiblichen Nachwuchs in Hinblick auf wirksame, ganzheitliche Maßnahmen zu initiieren. Der Schwerpunkt liegt auf mittelständischen, insbesondere familiengeführten Unternehmen in der Region Ostwestfalen-Lippe, die über einen erheblichen Anteil solcher Unternehmen und Unternehmensverbände verfügt. Auch Organisationen junger Unternehmerinnen und Unternehmer und Managerinnen und Manager werden einbezogen. Es soll die Übertragbarkeit der Konzepte auf andere Unternehmen, Kooperationen und Verbände diskutiert werden.

Fragestellungen

Durch welche Maßnahmen und Konzepte werden Absolventinnen tatsächlich angesprochen?

Welche Maßnahmen sind nachhaltig und erfolgreich und speziell für den Mittelstand auch realistisch umsetzbar?

Wie können Unternehmen ermutigt werden, über die Darstellung einer Win-win-Situation in der Öffentlichkeitsarbeit und in den Personalstrategien, Frauen-Technik-Netzwerke in ihren Häusern zu unterstützen?

Sollen Technikerinnen, Ingenieurinnen und Managerinnen technischer Unternehmen besser vernetzt werden?

Wie können eher ganzheitliche Unternehmenskonzepte zur Rekrutierung des weiblichen Techniknachwuchses auch im Mittelstand umgesetzt werden?

Können familien- und diversityorientierte Maßnahmen gezielt in die Kommunikationsaufgaben für die Nachwuchsrekrutierung einbezogen und aktiver auf Technik- und Unternehmensforen thematisiert werden? Zeigt dies definitiv Wirkung auf den weiblichen Fachkräftenachwuchs?

Adressatinnen und Adressaten

Teilgenommen haben rund 50 Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen (Personalverantwortliche, Betriebsräte), Hochschulen und aus Wirtschafts- und Technikverbänden (IHK, Handwerkskammer, VDI bundesweit und regional inkl. Frauen-Netzwerk, Gleichstellungsbüro Bielefeld etc.) sowie Studierende. Die Einladung wurde NRW-weit versendet, mit besonderem Fokus auf OWL.

Moderation

Tanja Krüger, geschäftsführende Gesellschafterin der Resolto Informatik GmbH, Herford



Sie wuchs im ostwestfälischen Herford auf und studierte Mathematik und theoretische Informatik in Wuppertal sowie an der Fernuni Hagen. Nach dem Studium kehrte sie nach Herford zurück, wo sie für die Unternehmensgruppe DTS die "DTS Online GmbH" aufbaute. 2003 gründete sie die "Resolto Informatik GmbH" und ist seitdem deren Geschäftsführerin. Das Unternehmen beschäftigt zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Herford und entwickelt Software für mittelständische Industriekunden. Die Begeisterung für Kommunikation und Moderation stammt aus einem frühen Nebenerwerb: Mit 17 schrieb sie erste Artikel für die Neue Westfälische Zeitung, arbeitete bis 1993 frei für Radio Herford und später für den WDR und Radio Wuppertal, wo sie auch Hörfunksendungen moderierte.

Kontakt: contact@resolto.com | Tel.: 05221 - 1011800

Begrüßung

Prof. Dr. Beate Rennen-Allhoff, Rektorin der Fachhochschule Bielefeld

Jahrgang 1951, geboren in Köln. Promovierte Pädagogin und habilitierte Psychologin. Seit November 1995 Professorin für Pädagogik, insbesondere Berufspädagogik der Gesundheitsberufe und Pädagogische Psychologie an der Fachhochschule Bielefeld. Aufbau des Fachbereichs Pflege und Gesundheit. Seit September 2001 Rektorin der Fachhochschule Bielefeld. Seit Oktober 2005 stellvertretende Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen in NRW und seit August 2006 Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz.



Sehr geehrte Damen und Herren,

boomende Branchen sind gerade die Branchen, in denen Frauen in der Regel unterrepräsentiert sind. Frauen konzentrieren sich bei der Berufswahl nicht auf lukrative Branchen.

Aber egal welchen Bereich sie wählen, findet man sie immer seltener auf der Karriereleiter, je höher man schaut. Berufstätigkeit von Frauen ist demnach im Durchschnitt wirtschaftlich weniger erfolgreich als die von Männern.

Dies ist die eine Seite. Die andere Seite ist die Sicht der Unternehmen. Sie müssen vorsorgen für den sich abzeichnenden Fachkräftemangel, der voraussichtlich durch die demografische Entwicklung noch verschärft wird. Dabei fällt das Augenmerk auf Frauen als potenzielle Nachwuchskräfte.

Oftmals klagen Unternehmen, dass sie keinen qualifizierten Nachwuchs fänden und dass Bewerberinnen und Bewerber Mängel bei den Basisqualifikationen Schreiben und Rechnen aufwiesen. Dabei hat man die teilweise schlechten Schulleistungen vor Augen. Vergleicht man die Schulleistungen von Mädchen und Jungen, haben Mädchen die besseren Zeugnisse. Dort fehlt es also nicht an den Basiskompetenzen - was dafür spricht, sie für diese Berufe zu gewinnen.

Nun haben wir das gemeinsame Ziel, möglichst viele Frauen und Mädchen für diese aussichtsreichen boomenden Branchen zu gewinnen. Das wird aber nur gelingen, wenn man deutlich machen kann, dass sich nach dem Studium dort interessante Perspektiven auf tun.

Das ist das Thema heute:

Wie schafft man es, den Übergang vom Studium in die Unternehmen so zu gestalten, dass sich langfristige Perspektiven ergeben? Heute geht es um Zukunftschancen für Frauen **nach** der Universität.

Das hat Rückwirkung auf die Werbung für diese technischen Berufe. Man muss glaubwürdig versichern, dass die Wahl eines technischen Studiengangs tragfähig ist und gute Chancen für die berufliche und persönliche Zukunft bietet. Man muss diese Botschaft glaubwürdig transportieren.

An unserer Hochschule gibt es das Projekt Unternehmenspatenschaften, das Frau Prof. Schwarze bei einem Blitzbesuch des Staatssekretärs initiiert hat. Begonnen vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., tragen wir das Projekt nun als Hochschule weiter. Es ist beim Gleichstellungsbüro angesiedelt. Zusammen mit dem neuen technischen Fachbereich, der aus drei früheren technischen Bereichen besteht, wird nun ein Praxisbüro eingerichtet. Es wird sich speziell dem Thema Übergang in den Beruf widmen und dabei sein Augenmerk auf die besonderen Schwierigkeiten der Einmündung von Mädchen in den Beruf lenken.

Wir haben damals das Projekt Unternehmenspatenschaften ins Leben gerufen, weil wir den Eindruck hatten, dass junge Frauen es beim Übergang vom Studium in den Beruf besonders schwer hatten. Uns erscheint das Thema immer noch aktuell.

Wir freuen uns, dass Sie das zum Thema Ihrer Veranstaltung gemacht haben und hoffen, dass wir heute ein paar Fortschritte registrieren können und vielleicht Wege ins Auge fassen können, wie die Sache vorangetrieben werden kann.

Prof. Dr. Ing. Gerhard Zenke

Dekan des Fachbereichs Maschinenbau der Fachhochschule Bielefeld.



Sehr geehrte Damen und Herren,

vorhin stellte sich die Frage nach dem Hausherrn – hier kann ich weiterhelfen: Ich bin der hausverwaltende Dekan und begrüße Sie ganz herzlich auch im Namen des neuen technischen Fachbereichs. Das ist immerhin eine Ansammlung von 50 Professorinnen und

Professoren an diesem Standort. Der Fachbereich umfasst die Lehrgebiete: Elektrotechnik, Informationstechnik, Maschinenbau und regenerative Energien. Am Standort Stadtholz sind die Bereiche Produktentwicklung, Mechatronik, Biotechnologie und Mathematik angesiedelt.

Wir arbeiten seit 15 Jahren daran, mehr Frauen und Mädchen für die technischen Studiengänge zu gewinnen. Im Laufe der Jahre haben wir für das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit immer wieder als Praxisprojekt zur Verfügung gestanden und kooperiert.

Wir als Hochschule sind Durchgangsstation. Wir werben in den Schulen, um mehr Schülerinnen und Schüler für technische Studiengänge zu begeistern. Wenn sie dann hier sind, sollen sie praxisorientiert ausgebildet werden und früh genug Kontakte zur Praxis bekommen.

Heute stellen wir die Frage, was die späteren Abnehmer, Sie, die Industrie, tun können, damit dieser Übergang sehr gut gelingt.

Ich wünsche im Namen des ganzen Kollegiums gutes Gelingen bei der heutigen Tagung.

Renate Schmitt-Hofemann

Leiterin des Referats Berufliche Bildung und Strukturpolitik im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.



Sehr geehrte Damen und Herren,

Deutschland wird in diesem Jahr zum sechsten Mal in Folge Exportweltmeister. Diese Nachricht habe ich vor einigen Tagen aus der Wirtschaftspresse entnommen. Der Exportboom ist im Wesentlichen auf den Maschinenbau und den Bau von Produktionsanlagen zurückzuführen. Ganz offensichtlich ist Deutschland nicht nur das Land der Dichter

und Denker, sondern auch das der Techniker und Ingenieure. Leider aber noch nicht das Land der Technikerinnen und Ingenieurinnen.

Womit wir beim Thema wären.

Junge Frauen, die nach ihren beruflichen Wünschen gefragt werden, antworten häufig, dass sie "etwas mit Menschen machen" wollen. Wenn wir erreichen wollen, dass sich mehr junge Frauen für Technik interessieren, müssen wir deshalb die Zusammenhänge von Mensch und Technik transparenter machen. Hochschulen und Unternehmen müssen bewusster machen, dass Technik den Menschen nützt. Forschungsergebnisse, Produkte und Verfahren werden von Menschen für Menschen entwickelt. Technik kann das Leben und die Arbeit bereichern und erleichtern. Kurzum: Das Image von Technik muss verbessert werden und vor allem muss klarer werden, dass es den Gegensatz von Mensch und Technik nicht gibt. Technik wird von Menschen gemacht und sollte häufiger auch von Frauen gemacht werden.

Frauen möchten sinnvolle Tätigkeiten ausführen. Nicht zuletzt daraus erklärt sich beispielsweise ihr Interesse für Umwelttechnologien. Es ließen sich sicher viele andere Beispiele aus der Praxis finden, die die positiven Auswirkungen von Technik deutlich machen und geeignet sind, Frauen zu motivieren.

Aber es kommt nicht nur auf die Inhalte, sondern auch auf die Organisation des Technikstudiums an. Frauen wollen nicht in anonymen Großvorlesungen sitzen, sondern in kleineren Gruppen arbeiten. Sie wollen interdisziplinär lernen, und mit anderen Studierenden und Lehrenden kommunizieren. Und sie möchten anwendungsorientierte Aufgaben lösen.

Ich bin mir sicher, dass derartige Arbeitsformen auch Männer ansprechen und darüber hinaus eine gute Vorbereitung auf die betriebliche Praxis sind.

Der internationale wirtschaftliche Erfolg der Technikbranche wird in der öffentlichen Wahrnehmung in erster Linie mit den Namen großer Konzerne verbunden. Dabei wird häufig übersehen, dass die Aktivitäten wesentlich von kleinen und mittleren Unternehmen getragen werden. Deshalb wollen wir vor allem die mittelständischen Unternehmen mit der heutigen Veranstaltung ansprechen.

Viele kleine und mittlere Unternehmen wissen möglicherweise noch nicht, dass sie bessere Chancen als Großunternehmen haben, Frauen für sich zu gewinnen, und dass sie bei Frauen besser ankommen als bei Männern. In einer kleineren Untersuchung des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration haben wir hierauf Hinweise erhalten.

Studentinnen haben angegeben, dass sie ihre beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten in kleinen und mittleren Unternehmen als eher gut einschätzen. Die Karrierechancen werden positiv gesehen, das Arbeitsklima angenehmer und produktiver als im Großbetrieb. Bei Frauen haben KMU einen guten Ruf, weil sie davon ausgehen, dort besser betreut zu werden und sie schneller verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen können.

Die Beschäftigung von Frauen lohnt sich für kleinere und mittlere Unternehmen in jeder Hinsicht. Die Betriebe brauchen heute keine Sorge mehr zu haben, dass junge Frauen, genau dann, wenn sie richtig eingearbeitet sind, Mütter werden, in Elternzeit gehen und dort für die nächsten Jahre verschwinden. Die Hausfrauenehe hat für die junge Frauengeneration ausgedient. Im Übrigen gilt schon länger: Je qualifizierter die Frauen sind, umso kürzer sind ihre familienbedingten Berufsunterbrechungen.

Junge Frauen sind heute

- langfristig beruflich orientiert,
- motiviert,
- ehrgeizig und
- verantwortungsbewusst.

Wir im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration halten das Thema Frau und Technik für ein Zukunftsthema. Frauen auf Expedition in das Jahr 2020 - das ist auch der Titel einer aktuellen Studie von Robert-Bosch-Institut und Deutscher Bank. Nach diesem Szenario haben sich Frauen auf den Weg gemacht, um neue berufliche Felder zu erobern. In der Untersuchung heißt es, dass in Zukunft mehr Frauen Ingenieurwissenschaften studieren dürften, da die Universitäten versuchen, den demografiebedingten Studierendenmangel aus-

zugleichen. Immer mehr Universitäten ergriffen Maßnahmen, um Frauen (und Einwanderer) für wissenschaftlich-technische Studiengänge zu interessieren. Im Ergebnis rechnen die Forscherinnen und Forscher damit, dass die Geschlechterlücke in Wissenschaft und Technik kleiner wird.

Gerade die mittelständischen Betriebe sind deshalb gut beraten, wenn sie sich bereits heute auf diese Entwicklungen einstellen und stärker auf die Bedürfnisse von Frauen eingehen. Mit Frauen können sie qualifiziertes Personal gewinnen und auch langfristig halten.

Das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration möchte einen Beitrag leisten, um mehr Frauen für Technik und Ingenieurwissenschaften zu begeistern und um mehr Unternehmen davon zu überzeugen, dass sie die Frauen brauchen - und mehr noch - dass sie besonders von ihnen profitieren.

Der heutige Workshop ist der zweite in einer Reihe, die wir Ende letzten Jahres angestoßen haben. Wir wollen hiermit ein Forum schaffen, zu dem wir Neugierige, Interessierte und natürlich auch Überzeugungstäterinnen und -täter ganz herzlich einladen.

Ich freue mich auf die Vorträge und die Diskussionen mit Ihnen und wünsche uns allen einen anregenden und interessanten Tag.

Impulse

Strategieentwicklung aus der Studie „Zeit, dass sich was dreht“ – Technik ist auch weiblich!



**Prof. Barbara Schwarze, Vorsitzende
Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chan-
cengleichheit e.V.**

Prof. Barbara Schwarze ist seit 2005 Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V.. Sie studierte Soziologie, Pädagogik und Psychologie an der Universität Bielefeld, ist darüber hinaus tätig als Professorin für

Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften und Informatik an der FH Osnabrück und übernahm von 1999 bis 2005 die Geschäftsführung des Vorgängers des heutigen Kompetenzzentrums. Sie ist als Expertin und Gutachterin in nationalen und internationalen Kommissionen, Verbänden und Gremien tätig, hat zahlreiche Veröffentlichungen zu den Themen Ingenieurausbildung, Informationsgesellschaft, Studien- und Hochschulreform, Diversity und Frauen-Technik-Netzwerke herausgebracht. Sie ist Mitglied des Präsidiums der Initiative D21, dem Verbund von ca. 200 Unternehmen aus Informations- und Kommunikationstechnikbranche.

Kontakt: schwarze@kompetenz.de | www.kompetenz.de | Tel: 0521 - 106 7322

A slide graphic with an orange and grey curved background on the left. The logo 'kompetenzzentrum' is written vertically, with 'TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT' in smaller text below it. The main text is centered and reads: 'Strategieentwicklung aus der Studie „Zeit, dass sich was dreht“ Technik ist auch weiblich!'. Below this, it says 'Prof. Barbara Schwarze, Vorsitzende Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.' and 'FH Bielefeld, Dienstag, den 27. Mai 2008'. At the bottom left, the website 'www.kompetenz.de' is listed.

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

Strategieentwicklung aus der Studie
„Zeit, dass sich was dreht“
Technik ist auch weiblich!

Prof. Barbara Schwarze
Vorsitzende Kompetenzzentrum
Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

FH Bielefeld, Dienstag, den 27. Mai 2008

www.kompetenz.de

Studie „Zeit, dass sich was dreht“ - Technik ist auch weiblich!



„Zeit, dass sich was dreht“ – Technik ist auch weiblich!

Studie des Kompetenzzentrums
Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Im Auftrag des
Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

August 2007

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes
Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



www.kompetenz.de
Barbara Schwarze

© 2008 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. | Folie 2

Studie „Zeit, dass sich was dreht“ - Technik ist auch weiblich! (2)

Bestandsaufnahme von Projekten, die sich entlang der
Bildungskette vom Kindergarten über Schule, Ausbildung, Studium
und Beruf bis zur Forschung mit den Chancen von Frauen in Technik
und Naturwissenschaften befassen.

Entwicklung von Workshopkonzepten, die die bereits vorhandenen
Konzepte und Projekte vorstellen und **Strategien für den weiblichen
Nachwuchs** in Technik- und Naturwissenschaften in den Regionen
entwickeln sollen.

www.kompetenz.de
Barbara Schwarze

© 2008 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. | Folie 3

Workshop 1: TU Dortmund, 3. Dezember 2007

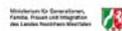


Dokumentation des Workshops „Strategien für weiblichen Technischen Nachwuchs – Chancen für Netzwerke zwischen Wissenschaft und Wirtschaft“

3. Dezember 2007
10:00 - 16:00 Uhr
Campus-Treff der Universität Dortmund

Veranstalter: Universität Dortmund und das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen



www.kompetenz.de
Barbara Schwarze

© 2008 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. | Folie 4

Workshop 1: Strategien für den weiblichen Technischen Nachwuchs – Netzwerke zwischen Hochschulen und Wirtschaft

Im Mittelpunkt des Workshops stand die Optimierung der Schnittstelle Hochschule – Beruf für die Zielgruppe Frauen.

- Was kann getan werden, um Studentinnen frühzeitig konkrete Arbeitsmarktperspektiven zu vermitteln?
- Wie können ihre Drop-Out Quoten verringert und ihre Chancen in der Wirtschaft verbessert werden?

www.kompetenz.de
Barbara Schwarze

© 2008 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. | Folie 5

Workshop 1: Strategien für den weiblichen Techniknachwuchs – Netzwerke zwischen Hochschulen und Wirtschaft

Ziel:

- stärkere Vernetzung der Akteure Hochschule und Wirtschaft sowie
- Ausbau bereits erfolgreicher Formate und Kooperationen zwischen Wirtschaftsunternehmen und Hochschulen des Ruhrgebiets.

TeilnehmerInnen:

60 Personalverantwortliche, Gender- und Diversity-Fachleute aus Hochschulen und Wirtschaft, Politik, Beratung und Arbeitsagenturen, Studierende, Absolventinnen und Absolventen und weitere am Thema interessierte Personen

Workshop 1: Empfehlungen für Maßnahmen in 3 Aktionsfeldern

1. Zielgruppensensibel für Frauen agieren

Hochschule und Unternehmen sollten vorhandene Genderkompetenz nutzen und ein zielgruppensensibles Marketing und Recruiting entwickeln, um dieses längerfristig als Qualitätsmerkmal nach innen und außen zu nutzen - sowohl bei der Rekrutierung von Personal als auch bei der Vermarktung ihrer Produkte.

Beispiel in der Studie – die Ford AG

Workshop 1: Empfehlungen für Maßnahmen in 3 Aktionsfeldern

2. Wissen austauschen

Synergieeffekte können genutzt werden! Es gibt bereits Kompetenzen von Hochschulen und Unternehmen, das Potenzial von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungsgängen und Berufen aktiv zu fördern und einzusetzen. Diese Kompetenzen sollten vernetzt und ausgetauscht werden.

3. Netzwerke verdichten

Bereits vorhandene Aktivitäten und Projekte sollten gebündelt, untereinander vernetzt und zu Handlungs-Clustern entwickelt werden.

NRW: viel weibliches Potential – auch in der/für die Technik

Im Studienjahr 2006 schlossen in NRW **2.473 Absolventinnen** ihr Studium ab

- in Chemie, Elektrotechnik (175), Informatik (399), Maschinenbau (523), Mathematik und Physik

Im darauf folgenden WS 2006/7 schlossen **1.490 Absolventinnen** ihr Studium ab

- in Chemie, Elektrotechnik (136), Informatik (211), Maschinenbau (380), Mathematik und Physik

NRW: viel weibliches Potential – auch in der/für die Technik

Quelle: Landesagentur für Arbeit NRW 2008

Im Februar 2008 waren in NRW

- **2.235** Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen arbeitssuchend, davon 1.750 Ingenieurinnen
- **1.024** Ingenieurinnen waren arbeitslos

www.kompetenz.de
Barbara Schwarze

© 2008 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. | Folie 10

Prognosen zeigen Ersatzbedarf

Quelle: IWD, 1. Quartal, Nr. 12

Bis zum Jahr 2010 scheiden jährlich bundesweit etwa 37.000, nach 2015 sogar 43.000 Ingenieurinnen und Ingenieure altersbedingt aus.

Jährlich schließen aber nur etwa 40.000 Absolventinnen und Absolventen ihre ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge ab – diese decken somit gerade einmal den Ersatzbedarf der Unternehmen.

www.kompetenz.de
Barbara Schwarze

© 2008 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. | Folie 11

GIB und Söstra: Fachkräftemangel im Maschinenbau

Befunde für den Fachkräftemangel:

- IW Köln (2007) diagnostiziert durch Mangel an hochqualifizierten Beschäftigten = Wertschöpfungsverlust von mehr als 18 Mrd. EUR im Jahr 2006
- OECD-Studie (2007): struktureller Mangel an Ingenieuren,
- DIHK (2008): prognostiziert für 2010 bei den Unternehmen ca. 30.000 fehlende Forscherinnen und Forscher,
- VDI (2007): rechnet mit ca. 25.000 unbesetzten Ingenieurstellen,
- VDMA (2007): drei Viertel aller Mitgliedsunternehmen erwarten einen Beschäftigungszuwachs in den kommenden 5 Jahren

www.kompetenz.de
Barbara Schwarze

© 2008 | Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. | Folie 12

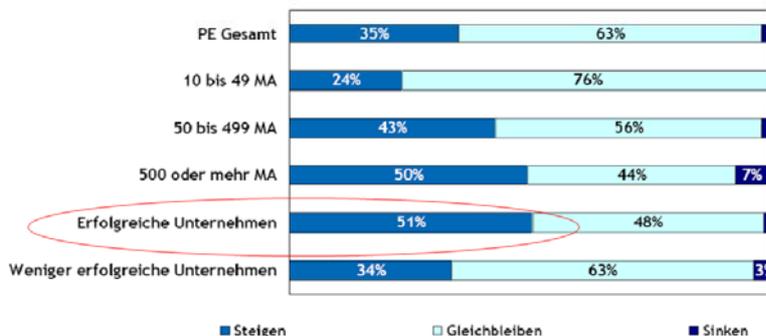
Ingenieurstudie 2007

Erfolgreiche Unternehmen erwarten **deutlich mehr Zuwachs an Ingenieurinnen** als weniger erfolgreiche Unternehmen

Prognose des Frauenanteils:

Vergleich von Betriebsgröße und Unternehmenserfolg

„Was glauben Sie: Wie wird sich der Frauen-Anteil der beschäftigten Ingenieure in Ihrem Unternehmen/Im Bereich ... in den nächsten 3 Jahren verändern? Wird er eher ...?“



Basis: Personalentscheider Gesamt; Unternehmen/Bereich mit mehr als drei beschäftigten Ingenieuren
Durchführendes Marktforschungsunternehmen: [forum](http://www.forum-mainz.de) www.forum-mainz.de

28

Kann die verstärkte Präsenz von Frauen im Wirtschaftsleben für mehr Effizienz und Produktivität sorgen?

Basis: Befragte gesamt N = 404



Angaben in %

IM Leipzig 2005

Keynote: Frauennetzwerke in Unternehmen

Gabriele Hantschel, IBM Deutschland GmbH, Helga Stödter-Stiftung, EWMD



Berufliche Stationen:

- Wirtschaftsingenieurstudium an der TU Karlsruhe
- Fraunhofer Institut
- Managerin bei der KPMG Unternehmensberatung (heute BearingPoint)
- Client Partner bei Cambridge Technology Partners (heute Novell)
- Microsoft Zentrale München, Leitung einer Consultingsparte mit 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

-aktuell: Services Manager, Software Group, IBM Deutschland GmbH; Vorstandsvorsitzende der Helga Stödter-Stiftung; Präsidentin der European Women's Management Development International Network (EWMD) 2003 – 2005

Kontakt: gabriele@hantschel.net | www.hantschel.net



Frauennetzwerke in Unternehmen

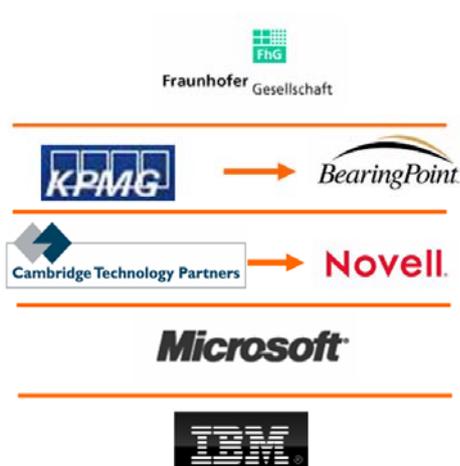
Gabriele A. Hantschel
IBM Deutschland GmbH / Helga Stödter-Stiftung / EWMD
gabriele@hantschel.net

Familienkompetenz = Managementkompetenz

▪ Vorstellung

- Mixed Leadership – Entwicklungen & Trends
- Netzwerke – quo vadis?
- Diskussion

Landkarte: Gabriele Hantschel



Meine Netzwerke / Engagements

- Vorstandsvorsitzende Helga Stödter-Stiftung (2007)
- Women@Microsoft (2006 - 2007)
- German Women Leadership Council IBM
- EWMD (seit 1990), EWMD International President 2003-2005
- Beirat WoMenPower der Hannover Messe (seit 2005)
- National Committee Mitglied des Global Summit of Women 2007
- Slow Food (seit 2004)
- Gesellschaft für Informatik (seit 1982)
- Kooperationen mit anderen Netzwerken

EWMD auf einen Blick

- Internationales Management Netzwerk für **Frauen & Männer** mit ca. 900 Mitgliedern in 20 Ländern
- Netzwerk mit Tradition: **1984** als ein gemeinnütziger Verband in Brüssel gegründet
- In der **Wirtschaft** anerkannte Plattform für den qualifizierten Austausch von Erfahrungen und aktuellen Entwicklungen im Management
- **2.500** Veranstaltungen weltweit, monatliche Treffs, Konferenzen, z.B. EWMD International Conference (2005: Berlin - Schirmherrschaft von Bundespräsident Prof. Horst Köhler, 2006: Vilnius, 2007: Graz)
- Tools zum Netzwerken: **Internetplattform**, u. a. Network City (Chatroom, Dokumentenablage, Special Interest Groups), Mitgliedsverzeichnis, Newsletter und E-Mailverteiler



Strategische Allianzen

Helga Stödter-Stiftung: Frauen für Führungspositionen

- Besteht seit 1988
- Brücke zwischen qualifizierten, an der Übernahme von Verantwortung interessierten Frauen und den Institutionen in Wirtschaft, Gesellschaft, Wissenschaft und Politik
- Ausgewogene Repräsentanz von Frauen & Männern im Management
- Etablierung von Mixed Leadership als Standard in Unternehmen und anderen Institutionen



Aktivitäten

Projekte & Studien nachhaltige Ergebnisumsetzung

Publikationen, deren Weitergabe & gesellschaftlicher Dialog

Bereitstellung von Instrumenten für Firmen und Institutionen zur Erhöhung ihrer Attraktivität

Förderungsangebote & Veranstaltungen

Informationsbörse und Stiftungsarchiv

Frauennetzwerke in Unternehmen

- Vorstellung
- **Mixed Leadership – Entwicklungen & Erfahrungen**
- Netzwerke – quo vadis?
- Diskussion

Seite 6

Aktuelle gesellschaftliche Diskussion....



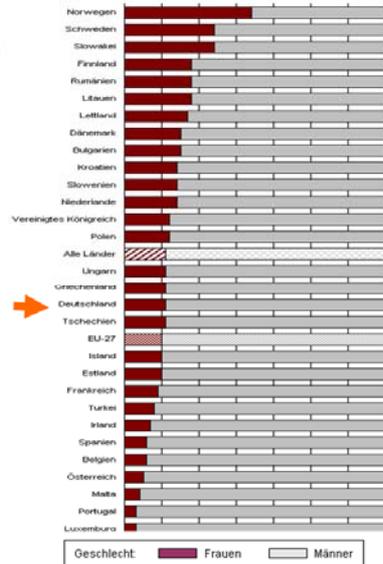
Seite 7

Entwicklungen in Deutschland (1)

Frauen und Männer in Entscheidungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen pro Land

	2007	2005	2003
Europe 27	10%	11%	10%
Norway	34%	28%	18%
→ Sweden	25%	23%	14%
Germany	11%	12%	10%
France	9%	8%	6%
Spain	6%	5%	4%

- In 50% der EU-Ländern gibt es **KEINE** weibliche CEO
- In Deutschland: nur **eine** Frau unter 198 DAX-Vorständen



Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidun

Seite 8

Entwicklungen in Deutschland (2)

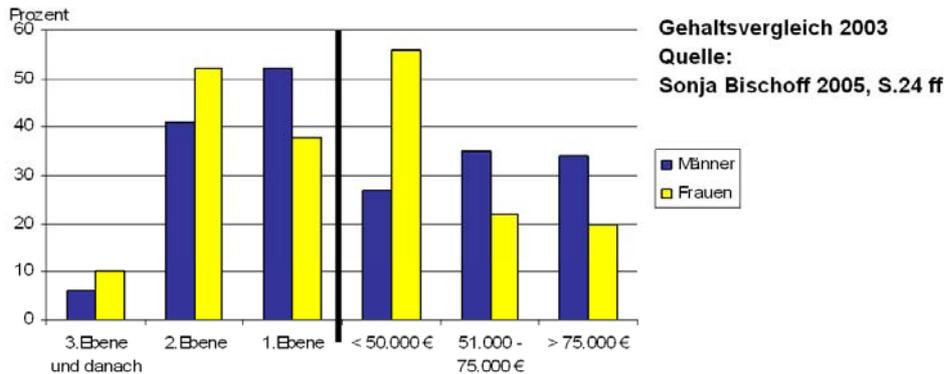
- Zahlen – Zahlen – Zahlen..... **Schönfärberei** durch
 - Breite Definition von „Top-Management“
 - Segmentierung von Unternehmen nach Beschäftigten
 - Betriebe statt Unternehmen

Beispiele

- 2. Bilanz Chancengleichheit von Frauen im Management (Feb 2006, Bundesregierung)
 - 24 % Frauen im Management, aber davon
 - in Unternehmen mit 0-9% Beschäftigte **26%**
 - in Unternehmen > 500 Beschäftigte **5%**
- Statistisches Bundesamt – Mikrozensus 2004
 - Frauen in Führungspositionen: **32%** im Westen, **41%** im Osten

Seite 9

Entwicklungen in Deutschland (3)



- Frauen erhalten rund 20% weniger an Gehalt
- Unterschiede vergrößern sich in höheren Positionen und Qualifikation

- ControllerIn, 45 J.	ER 61.744 €, SIE 42.480 €
- IngenieurIn, 40 J.	ER 53.882 €, SIE 39.959 €
- UnternehmensberaterIn, 35 J.	ER 68.850 €, SIE 48.255 €
- PR-Beraterin, 30 J.	ER 58.620 €, SIE 46.440 €

Stern Studie (2004)

Entwicklungen in Deutschland (4)

Accenture Studie 2006: Anatomie des Glass Ceilings
(590 Führungskräften, 48% weiblich)

- Untersuchung in sechs Ländern (Australien, Deutschland, Grossbritannien, Österreich, Philippinen, Schweiz)
- Entwicklung eines Glass Ceiling Indexes: Einfluss der Barrieren für Frauen auf individueller Ebene, Unternehmensebene und Gesellschaft

Ergebnisse

- Frauen in Führung müssen härter arbeiten
- Ehrgeiz und Selbstorganisation sind wichtige Karriere-Voraussetzungen
- Hierarchien sind für Frauen weniger durchlässig, Karriere fördernden Vorgänge weniger transparent
- Wichtig: Bedeutung eines Engagements in internen Netzwerken
- Frauen wählen weniger karriereförderliche Studiengänge
- Die höchsten Barrieren für die Karriere werden in der fehlenden Chancengleichheit in der Gesellschaft gesehen

Fazit Entwicklungen (1)

- Starke Unterrepräsentanz, 1% Frauen als Vorstände in den 87 größten Unternehmen (7 Frauen)
- Hoher Anteil von jungen Frauen in Führungspositionen:
 - mit 41 Jahren sind Frauen um 3 Jahre jünger
 - Trend: mehr Frauen in Zukunft!
- Karrieren von Frauen in Großunternehmen sind besonders schwierig
 - > 2000 Beschäftigte 26%
 - < 200 Beschäftigte 56%
 - Öffentlicher Dienst 42%

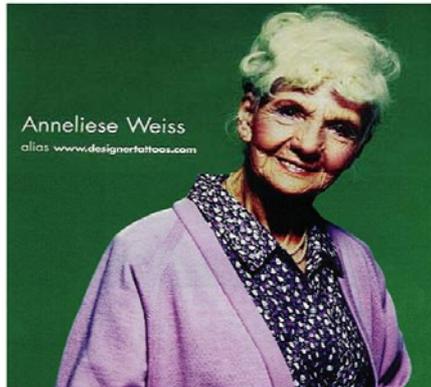
Ist der Mittelstand ein besserer Arbeitgeber für Frauen?

- Unternehmen mit mehr Frauen im Vorstand haben eine bessere finanzielle Performance (Catalyst 2004: 35% Return on Equity, 34% Total Return to Shareholders, Cranfield University)
- Auf 9 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) summiert sich der Gewinn für Deutschland, wenn die Frau den Platz am heimischen Herd gegen den Schreibtisch im Büro tauscht (Goldman Sachs 4/2007).
- Nur jede 5. Frau im Management, jeder 3. Mann verdient 75.000 €



Fazit Entwicklungen (2)

- 30 % der Akademikerinnen haben **keine** Kinder
- Von den 1955 geborenen Frauen bleiben kinderlos ca. 25% Deutsche (33% Männer), 11% Französinen und 18% Britinnen
- In Schweden haben 81% der Managerinnen Kinder, in Deutschland 39%
- 80% der deutschen Studentinnen haben Kinderwunsch
- 75% Frauen in höheren Positionen sind nicht verheiratet (30% Männer)
- Rückkehr an den Arbeitsplatz innerhalb eines Jahres nach der Geburt:
 - D 17 %, UK & FR > 80 %, NL: 94 % (Quelle: Personalführung 11/2005, S. 6)
- Hohe Erwerbsquote – hohe Geburtenrate (Island: 80,5% - 1,92, Norwegen: 71,7% – 1,78, Deutschland 59,6% - 1,34)
- Nur 8 % aller Betriebe haben Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- **Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von 2001 ist fehl geschlagen**



Die größte Bevölkerungsgruppe > 60 Jahre
wird die größte in 2050 sein

- „Reproduktion“ in Deutschland nicht sichergestellt!
- Fach- und Führungskräftemangel – eine Chance für Frauen?
- Zusätzlich: Junge Talente wandern immer häufiger aus

Trends im Ingenieurwesen & in der Informatik

INGENIEURWESEN

- Anzahl Ingenieurinnen: 10,9% (2006) 9,7% (1999)
- 20,6% Studienanfängerinnen in 2006, rückläufiger Trend (3% weniger 2005)
- 22,3% Absolventinnen in 2006, 5,5% mehr als 2005

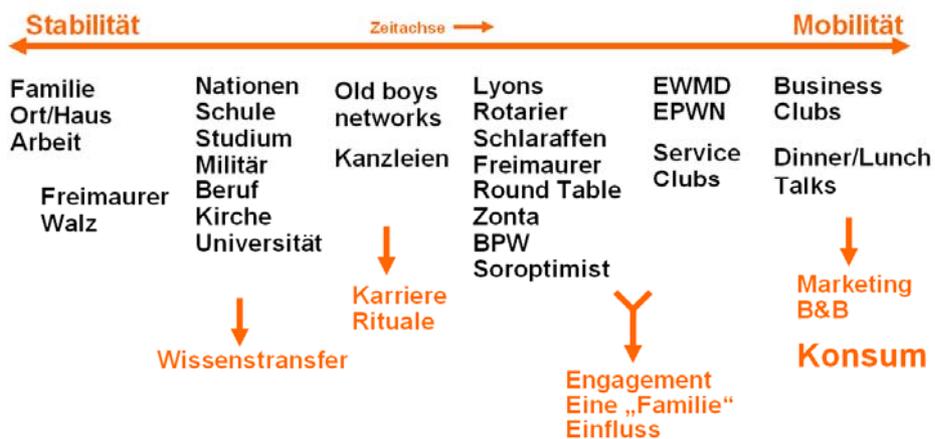
INFORMATIK

- Anzahl Frauen in der IT Branche: 19,8% (2005) 20,9% (1999)
- 5% weniger Studienanfängerinnen seit 2000
- 17,1% Absolventinnen, 18% mehr als in 2005

Frauennetzwerke in Unternehmen

- Vorstellung
- Mixed Leadership – Entwicklungen & Trends
- Netzwerke – quo vadis?
- Diskussion

„Networking“ ist on vogue



Netzwerken ist mehr als Visitenkarten tauschen ...



Vertrauter Rahmen

Kein „Präsentieren“

Sehe ich das nur als Frau so?

**Das kann ich in meiner Firma
nicht besprechen ...**

Wie machst du das eigentlich ?



Vertrauen aufbauen

Privatsphäre

Binden – verbinden

Gemeinsames haben

**Gemeinsames tun
... und genießen**

Einfluss aufbauen und nutzen

Warum Netzwerke?

Die bedeutendsten externen Aufstiegsressourcen:

- Netzwerke (69 %)
- Qualifizierung und Coaching (66 %)
- Kontakte (41 %)
- Mentoring (34 %)
- Soziale Unterstützung durch das private Umfeld (25 %)

Aufstiegsrelevante Informationsquellen:

- Frühere Vorgesetzte (54 %)
- Männliche Kollegen (44 %)
- Vorgesetzte (36 %)
- Freunde (31 %)

Quelle: Promotion „Strategische Karriereplanung von Frauen“, Dr. Susanne Günther, 2004)

Frauennetzwerke in Unternehmen

- Die meisten großen Unternehmen (> 500 Beschäftigte) pflegen ein internes Frauennetzwerk. Beispiele: Allianz, Bosch, Commerzbank, Deutsche Bank, Dresdner Bank, HVB, Lufthansa, NDR, Roche, WestLB, fast alle US-Firmen)
- Zielsetzung: Austausch- und Informationsplattform für Frauen, die im Unternehmen sind und die neu eingestellt wurden
- Initiierung meist durch Personal/Personalprogramme
- Pflege durch die Netzwerkorganisation (Beispiel Microsoft: Wahl des Executive Boards von Women@Microsoft, IBM: Vorschläge/Berufung für das German Women Leadership Council, lokale Netzwerkorganisatorin)
- Angebote
 - Regelmäßige Treffen, Telcos, Konferenzen
 - Vorträge, Ausflüge
 - Projektarbeit, Engagements ausserhalb des Unternehmens
 - Kooperation mit anderen Netzwerken

Image von Frauennetzwerke in Unternehmen

- „NUR“ Informations- und Austauschplattform
 - Generierung von Projektinitiativen (Recruiting, Messeunterstützung, Vorträge, etc.)
 - Alibi-Instrument für das Management als „Kaffeklatsch-Ecke“ für Frauen
 - Konspirativer Klüngel unter Frauen
 - Zu wenig Geschäftsbezug
 - „Männer außen vor“
- Funktioniert nur mit Männer!
→ Gute Öffentlichkeitsarbeit und Marketing!
→ HauptinitiatorIn sollte eine gute Netzwerkerin & Kommunikatorin sein,
→ Schwerpunkt zu Beginn: Akzeptanzaufbau bei Männern wie bei Frauen

Frauennetzwerke – nur ein Unterstützungsinstrument für Frauen

- Für den Mittelstand findet sich meist keine engagierte Frauengruppe zum Aufbau eines Netzwerkes
- Weitere geeignete Angebote oder Instrumente für den Mittelstand
 - Externes Frauennetzwerk
 - Externes gemischtes Netzwerk
 - Externes (internes) Mentoring/Cross Mentoring
 - www.genderdax.de
 - Zielsetzungsvereinbarungen
 - Spezielle Trainings für Frauen
 - Work&Life Integration (Kinderbetreuung, Wiedereinstiegs-, Kontaktprogramme, etc.)

HELGA STÖDTER STIFTUNG Frauen für Führungspositionen

genderdax®
Top Unternehmen für hochqualifizierte Frauen

genderdax

Druckansicht | Kontakt | sitemap | Impressum | News

Home
genderdax
Infos & FAQ
team genderdax
Kooperation
Infothek
Öffentlichkeitsarbeit
Impressum

genderdax - InformationsPlattform
genderdax ist eine neue InformationsPlattform im Internet, die hochqualifizierten Frauen einen umfassenden Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten und Karrierechancen bei Unternehmen in Deutschland gibt. >> lesen

genderdax - Für hochqualifizierte Frauen
Sie sind Hochschulabsolventin oder bereits erfolgreich im Beruf und suchen nach neuen Herausforderungen? genderdax bietet Ihnen online Informationen und Suchfunktionen zu Unternehmen, die Frauen aktiv in ihrer Karriere unterstützen. >> lesen

genderdax - Für Unternehmen
Ihr Unternehmen unterstützt aktiv hochqualifizierte Frauen. Sie wollen die Chance nutzen, ein genderdax Unternehmen zu werden und damit Ihre Attraktivität für weibliche Fach- und Führungskräfte steigern. >> lesen

genderdax Unternehmen
Hier finden Sie alle genderdax >> Großunternehmen und >> Mittelstand.
Mit der >>Suchfunktion können Sie gezielt nach Unternehmen suchen.

genderdax - Bewerbungsbogen
Hier können sich alle Unternehmen für die Aufnahme im genderdax bewerben. Die Teilnahme an genderdax ist für die...

genderdax Sonderbereiche
Hier finden Sie im Sonderbereich des genderdax >> Kleine Unternehmen und

Mit AOK Hessen, HypoVereinsbank und Ernst&Young hat genderdax drei neue attraktive Unternehmen gewonnen. Damit steigt die Gesamtzahl der auf der InfoPlattform dargestellten Unternehmen und Forschungszentren auf 39.

Partner
HELMUT SCHMIDT UNIVERSITÄT
www.FrauenmachenKarriere.de
Frauen - Beruf - Karriere
Newsletter

Beispiel: belgische Ingenieurin sucht neuen Job in Köln

- 30jährige Belgierin möchte privat nach Köln umziehen
 - Berufstätig als Produkt- und Prozessingenieurin (Maschinenbau, Montage/Fertigung, Qualitätsplanung/-verbesserung) bei einem Unternehmen mit 1.500 Mitarbeiter, 260 Mio € Umsatz
 - Mehrsprachig (NL/D/GB/F)
 - Aktiv im flämischen Ingenieursverein, European Young Engineers
- Sucht seit mehr als 6 Monaten
- Kontakte über VDI, andere Netzwerke
- Mehrere Bewerbungen
- Mangel an Fachkräften?

Zum Ausklang...



- ...perfekt auf den Punkt formuliert!

Kontakt Daten

Helga Stödter-Stiftung – Frauen für Führungspositionen

Golfstrasse 7, 21465 Wentorf

Tel: +49 (0) 40 720 1099

info@helga-stoedter-stiftung.de

www.helga-stoedter-stiftung.de

EWMD Deutschland e.V.

Anklamer Str. 38, 10115 Berlin

Tel: + 49 30 782 50 75

Germany@ewmd.org

www.ewmd.org

Handlungsfeld 1

Initiativen für den Fachkräftenachwuchs in OWL: Eine Chance für mehr Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen?

Unternehmensinitiativen wie Energie Impuls OWL und Maschinenbau OWL mit dem Leitprojekt Bingo haben bereits Maßnahmen entwickelt, um junge Leute für MINT-Studiengänge und -Berufe zu motivieren. Die Universität Bielefeld hat ein Erfolgsprogramm „Studierende und Wirtschaft“, das inzwischen über ein Career Center AbsolventInnen Wege in die Wirtschaft bahnt. Die Fachhochschule Bielefeld hat mit dem Projekt Unternehmenspatenschaften neue Wege beschritten, um Studentinnen und Unternehmen in Kontakt zu bringen.

Das erste Handlungsfeld zeigt beispielhaft auf, welche Erfolge diese Projekte bisher vorweisen können. In der weiteren Diskussion soll erörtert werden, ob sie sich positiv auf den weiblichen Nachwuchs auswirken und ob zukünftige Konzepte daran anknüpfen können.

Input

Dr. Angelika Filius, Energie Impuls OWL



Jahrgang 1962, geboren in Bielefeld, eine Tochter (geb.1981). Die gelernte Gärtnerin und Gartenbau-Ingenieurin, promovierte 1992 am Institut für Geoökologie in Braunschweig. Danach arbeitete sie als Umweltgutachterin beim TÜV Hannover und als Umweltgutachterin beim TÜV Hannover und als Dozentin im Ingenieure- und Fortbildungs-Institut für Umweltplanung (IUP) in Braunschweig. Nach einem Unfall übernahm sie für sechs Jahre die Geschäftsleitung im elterlichen Uhrengroßhandel mit 40 Mitarbeitenden. Seit Februar 2006 ist sie als Projektleiterin für das vom Bundesumweltministerium finanzierte Projekt „ME:Energy - Mädchen und Frauen für Erneuerbare Energien“ und „Vertiefte Berufsorientierung“ bei Energie Impuls OWL tätig.

Kontakt: filius@energie-impuls-owl.de | www.energie-impuls-owl.de | Tel: 0521 – 2997 -842

Energie Impuls OWL ist ein Netzwerk aus über 100 Unternehmen, Institutionen und Persönlichkeiten, die gemeinsam an Lösungen für erneuerbare Energien und Energieeffizienz in Ostwestfalen-Lippe arbeiten. Seit über sechs Jahren fördert Energie Impuls OWL durch zahlreiche Aktionen in Kooperation mit den Netzwerkpartnerinnen und -partnern die Berufsmoti-

vation junger Menschen für technische Berufe - und begeistert gezielt junge Frauen für Ausbildungen, Studiengänge und Berufe im Bereich der Erneuerbaren Energien (EE).

Zwei Projekte bündeln derzeit die vielfältigen Aktionen zur Förderung des weiblichen Fachkräftenachwuchses:

- ME:Energy – Mädchen und Frauen für Erneuerbare Energien
- Vertiefte Berufsorientierung „Schwerpunkt Erneuerbare Energien“ für technisch naturwissenschaftlich interessierte Oberstufenschüler/innen

OWL-Workshop

Energie Impuls OWL

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit

ME Energy
Mädchen für Erneuerbare Energien

Weiblicher Fachkräftenachwuchs für den Mittelstand –
Neue Konzepte für Kooperation von Wirtschaft und Wissenschaft

Vortrag von Dr. Angelika Filius

**Energie Impuls OWL
begeistert junge Frauen
für Ausbildungen, Studiengänge und Berufe
Rund um die Erneuerbaren Energien (EE)**



The slide features three photographs at the bottom. The left photo shows a woman in a white lab coat presenting to a group of people around a whiteboard. The middle photo shows three young women sitting at a table with drinks, engaged in conversation. The right photo shows a young woman holding up a small electronic device, possibly a solar panel or sensor, in front of a window.

Energie Impuls OWL e.V.



... ist ein Netzwerk aus über 100 Unternehmen, Institutionen und Personen, die gemeinsam an Lösungen für Erneuerbare Energien und Energieeffizienz in Ostwestfalen-Lippe arbeiten.

Unsere Arbeitsschwerpunkte:

- Anwendung von Erneuerbaren Energien und Energieeffizienz fördern
- Wissens- und Projektnetzwerke ausbauen
- Berufsmotivation junger Menschen fördern

Unsere Projekte zur Förderung des weiblichen Fachkräftenachwuchses:

- ME:Energy – Mädchen und Frauen für Erneuerbare Energien
- Vertiefte Berufsorientierung im Bereich Erneuerbare Energien für Oberstufenschüler/innen



Die Themen Klimaschutz und Erneuerbare Energien sind überall in der Presse zu finden:



Und es werden händeringend
Ingenieur/innen und
Techniker/innen gesucht:



15.000 Ingenieure gesucht

Neue Westfälische im Internet
nw-news.de
Nr. 12 vom 14./15.01.2006

■ Düsseldorf (dpa). Der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) warnt vor einem Nachwuchsmangel in den technischen Berufen. Die Unternehmen in Deutschland könnten rund 15.000 Stellen für Ingenieure nicht besetzen, berichtete der VDI. „Der Fachkräftemangel ist derzeit das Investitionshemmnis Nummer 1 in Deutschland“, sagte VDI-Direktor Willi Fuchs.

Ein Grund für den Fachkräftemangel sei der Rückgang der Studienanfänger in den Ingenieurwissenschaften. Im vergangenen Jahr habe es 7,3 Prozent weniger Erstsemester in den Fächern Informatik, Maschinenbau, Elektrotechnik und Bauingenieurwesen gegeben. Vor allem das Interesse von Frauen an den technischen Fächern sei stark gesunken. Sie stellten nur 16,2 Prozent der Studierenden.

... so entstand
das Projekt
ME:Energy → ...

„ME:Energy– Mädchen und Frauen für Erneuerbare Energien“

- gefördert vom Bundesumweltministerium -



Ziele von ME:Energy

- selbstbewusste Mädchen und junge Frauen für technische Berufe rund um die EE zu begeistern
- ihnen konkrete Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen.



Schulen und Arbeitsagenturen unterstützen, die hervorragenden Berufsaussichten im Bereich EE für Mädchen hervorzuheben.

EE-Unternehmen beraten, wie sie Mädchen besser ansprechen können und ihnen talentierte und interessierte Mädchen vermitteln.

Internetauftritt von ME:Energy (www.me-energy.de)




Mädchen für Erneuerbare Energien

Infos über ME:Energy
Spannende Berufe für Mädchen
Tolle Projekte für Mädchen
Infos für Unternehmen
Infos für Schulen



Sonne, Wind und Co. sind die Zukunft! Die Weiterentwicklung und der Vertrieb der Erneuerbaren Energien sind eine Sache für begeisterte Fachleute, doch davon gibt es zu wenig. Wir begleiten mit unserem Projekt ME:Energy selbstbewusste Mädchen und junge Frauen in die faszinierende Welt der Erneuerbaren Energien und Energieeffizienz (EE).

News und Aktionen von ME:Energy



Lasst euch begeistern für den Beruf der **Handwerkerin, Assistentin, Technikerin oder Ingenieurin** im Bereich EE. Schaut euch **weitere Einstiegsmöglichkeiten** an und arbeitet mit in tollen **Schülerinnen-Projekten**, die euch diese spannenden Zukunftsberufe vorstellen.



Auch **Unternehmen** und **Schulen** können die Mädchen und jungen Frauen beim Einstieg in die Berufe rund um die EE unterstützen.

Energie Impuls OWL arbeitet seit fünf Jahren am Thema Erneuerbare Energien. Mit **ME:Energy** wollen wir unsere guten Erfahrungen mit Schülerinnen, Handwerkerinnen, Studentinnen und Ingenieurinnen, mit Unternehmen, Schulen, Hochschulen und anderen Projekten weiter vernetzen und gemeinsame Aktionen angehen.

Damit die Zukunft von Sonne, Wind und Co nicht wegen fehlender "Fachfrauen" ausbleibt...



Ein Projekt von



gefördert durch das

Aktionen im Rahmen von ME:Energy (Nov. 05 – Okt. 07)



- Bundesweite Messeauftritte, Tagungen, Podiumsdiskussionen
- Beteiligung am Girls' Day
- Integration „Ingenieurin Energie- und Umwelttechnik“ in „Girls Planet“
- Bundesweiter ExpertInnen-Workshop
- Schüler/innenwettbewerb „Start-ups-für-Zukunftsenergien“
- Schülerinnen-Betriebspraktikum Zukunftsenergien
- Lehrkräftefortbildung zum Thema Erneuerbare Energien (EE)
- TV Sendung über ME:Energy bei Job TV 24
- Einbindung von ME:Energy in die Referendarausbildung
- E.ON energy camp
- Beitrag von ME:Energy zum Unterricht der Deutschen Umweltaktion in Grundschulen
- Einbindung von ME:Energy in einen mobilen Energielernpfad
- Interviews mit erfolgreichen Frauen in (Ausbildungs-)Berufen im Bereich EE
- Teilnahme an Schul- und Berufsparcours mit Stationen zu „Energieberufen“
- Stadtwerke energy camp (5 Tage mit Übernachtungen)
- Lehrerbetriebserkundungen zu EE-Objekten
- Aufsatzwettbewerb zum Thema „Energie-Visionen 2030“

Schülerinnen- Betriebspraktikum Zukunftsenergien 2006



Schüler/innenwettbewerb „Start-ups-für-Zukunftsenergien“ 2006



Schüler/innen-Gruppen setzen bei dem Wettbewerb zusammen mit einem Partnerunternehmen eine Erfindung im Bereich Erneuerbare Energien in ein funktionsfähiges Modell um:

1. Preis: Sonnenkollektor-Photovoltaik Modul
2. Preis: Wasserstoffproduktion durch genveränderte Algen
3. Preis: Solare Brauchwassererwärmung (Gartendusche)



Stadtwerke energy camp (24.9.-28.9.2007)



20 Schüler/innen erleben 5 Tage lang die Welt der Erneuerbaren Energien (mit Übernachtungen und Abendprogramm):



Stadtwerke energy camp (24.9. – 28.9.2007)



6-seitiger Artikel in „handfest“ – Jugendmagazin des Handwerks



TV-Sendung über ME:Energy bei Job TV 24

(www.jobTV24.de)



Vertiefte Berufsorientierung (VBO) Veranstaltungsreihe „Erneuerbare Energien“

für Oberstufenschüler/innen mit
naturwissenschaftlich-technischem Interesse
(mehrere Veranstaltungen nur für Schülerinnen)

Eine Kooperation mit der Agentur für Arbeit Bielefeld:

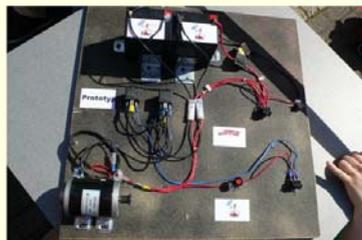
24 Veranstaltungen der Vertieften Berufsorientierung „Veranstaltungsreihe EE“

- 5-tägiges "Stadtwerke energy camp,"
- Besichtigung der Photovoltaikanlage auf der Schüco-Arena
- Führung durch einen Biolandbetrieb mit Biogasanlage
- Besichtigung und Experimente in der Solar-Lernwerkstatt NILS in Hameln
- Führung durch die Müllverbrennungsanlage der Stadt Bielefeld
- Besuch eines zertifizierten Ökoprotit-Betriebes in Bielefeld
- Führung durch das Heizkraftwerk der Stadtwerke Bielefeld
- Baustellenbesuche - Modernisierung von Wohnhäusern
- Führung durch das Technologie- und Schulungszentrum von Schüco-Solar
- Aufstieg auf eine Windkraftanlage
- Show-Vorlesung "Wasser - das unbekannte Wesen"
- Show-Vorlesung "Event-Physik"
- Erkundung von Energiestudiengängen
- Experimentieren im "teutolab" in der Universität Bielefeld
- Gespräche mit Professor/innen in Energiestudiengängen
- Besuch der Ausstellung im Zentrum für Umweltkommunikation in Osnabrück
- "Zwei Arbeitstage mit einer/einem Energie-Ingenieur/in"
- Gespräche mit Mentorinnen speziell für Schülerinnen
- Erfinder/innen-Workshop
- Schreibwettbewerb "Energie Visionen 2030"
- Workshop "Vernetztes Denken - Umgang mit komplexen Sachverhalten"
- Workshop "Mit Denktechnik schneller und besser ans Ziel"
- Eignungstests/Kompetenz
- Unterrichtsbesuche zum Thema Erneuerbare Energien

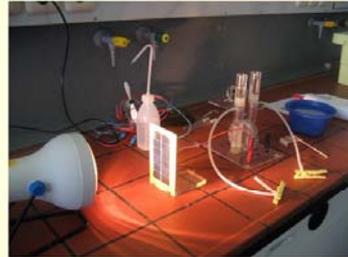
Besuch in der Niedersächsischen Lernwerkstatt für solare Energiesysteme (NILS) in Hameln



„Bobbycar solar cup 2008“



Teutolab - Uni Bielefeld



Studiengang Regenerative Energien an der FH-Bielefeld

*seit WS 07/08
eigenständiger
Studiengang*



.... und Vorbildfrauen
aus dem Bereich
Erneuerbare Energien
sind wichtig →

Nadine Hanke
Studium der Elektrotechnik, Schwerpunkt „Regenerative Energien“, jetzt Projekt- und Teamleiterin bei Schüco international



Jennifer Gugolka,
Auszubildende, plant und installiert Solar-, Erdwärmeanlagen und Holzheizungen





Das Team von Energie Impuls OWL



Klaus Meyer (Geschäftsführer)
Dipl. Ing. Maschinenbau



Monika Pieper
Sekretariat



Anke Egging
Dipl. Mathematikerin



Dr.rer.nat. Angelika Filius
Dipl. Agrar-Ingenieurin



Kim Ortmeier
Dipl. Biologin



Henning Mümmler, Praktikant
M.Sc. in Politikwissenschaft

Was ist der Schlüssel zu mehr Frauen (und Männern) in Ingenieur-Berufen?



- 1) **Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- 2) **Verbesserung des Images der Ingenieurin/des Ingenieurs**
- 3) **Bessere Netzwerke (Frauen + Frauen / Frauen + Männer)**
- 4) **Betonung einer sinnvoll angewendeten Technik („Zugpferd Erneuerbare Energien“)**

1) Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Erforderliche Maßnahmen, z.B.

- mehr Krippen- und Kinderbetreuungsplätze,
- flexible Arbeitszeiten und flexible Arbeitsorte,
- mehr Teamarbeit und Eigenverantwortung
- bessere Akzeptanz von Kinderbetreuungszeiten und anderen Auszeiten im Lebenslauf
- mehr Fortbildungsangebote für Eltern im Erziehungsurlaub

Vorteile für die Unternehmen:

- Deutlich geringerer Krankheitsstand
- Praktisch keine Fluktuation der Mitarbeiter (großer Wettbewerbsvorteil beim derzeitigen Abwerben der Fachkräfte)
- Mütter/Väter sind nur kurz in Elternzeit, da sie sich dem Unternehmen verbunden fühlen und Freude an der Arbeit haben,
- Beschäftigte Männer und Frauen, die Verantwortung übernehmen und sich intensiv um Familie oder andere kümmern, entwickeln Kompetenzen, die das Unternehmen voranbringen

2.) Verbesserung des Images der Ingenieurin



- Hochschulen werben mit Bildern von attraktiven Ingenieurinnen und mit spannenden Tätigkeiten.
- Spielfilme, Serien oder Mehrteiler, mit Ingenieurinnen/Ingenieuren als Hauptpersonen!

3.) Bessere Netzwerke für Frauen

- Jeder dritte Arbeitsvertrag kommt aufgrund von Mitarbeiterempfehlungen und durch persönliche Kontakte der Jobsuchenden zustande.
- Karrieren „entstehen“ zu 10 % aus Leistung und zu 90 % aus Image (Selbstdarstellung + Beziehungen / Kontakte)



Unterzeichnung des Arbeitsvertrages



4.) Betonung einer sinnvoll angewendeten Technik



Zitat „Spiegel“ vom 11.6.2007, von Wolfgang Mackens, Professor für Mathematik an der TU-Hamburg Harburg:

- „Frauen mögen mache Ingenieurberufe weniger, wenn es nämlich darum geht, Dinge zu bauen, die Menschen garen, verbrennen oder in die Luft sprengen oder die Flugzeuge optimal schnell vom Himmel holen... Sie mögen Ingenieurberufe dann, wenn dadurch Menschen oder der Umwelt geholfen wird...“



Was tun wir in Zukunft im Rahmen von ME:Energy?



Wir wollen bundesweit die jungen Frauen fördern, bei denen das größte Potential besteht, sich für einen Beruf im Bereich der Erneuerbaren Energien zu entscheiden, d.h. wir wollen

- *technik-interessierte Schülerinnen der Sekundarstufe II für Studiengänge im Bereich „Energietechnik, Erneuerbare Energien und Energieeffizienz“ gewinnen,*
- *die dort bereits studierenden Frauen in ihrer Entscheidung stärken durch Mentoring*
- *ihnen den Einstieg in das Berufsleben erleichtern!*

Die Umsetzung erfolgt bundesweit durch eine Kooperation von Schulen, EE-Hochschulen und Unternehmen aus dem Bereich EE (Netzwerk „ME:Energy“).



Hildegard Schumacher-Grub, Unternehmenspatenschaften FH Bielefeld



Jahrgang 1952

Dipl. Soz. Päd.; Dipl. Umweltwiss.

Seit 1979 Fachlehrerin für Sozialpädagogik, insbesondere Sonder- und Heilpädagogik sowie Systemökologie an der Fachhochschule Bielefeld
Seit 2002 Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Bielefeld

Entwicklungsschwerpunkte:

- Projekte innerhalb sonder- und heilpädagogischer Arbeitsfelder
- Konzeptentwicklungen für Profilierungen von Jugendherbergen zu Umwelt- und Kulturhäusern (Brilon / Sauerland, Frauenstein / Erzgebirge, Goslar / Harz, Lüneburg, Burg / Spreewald, Karlsruhe und Ludwigsburg / Baden Württemberg) auf dem Hintergrund Nachhaltiger Bildung und Entwicklung

Arbeitsschwerpunkte:

- Förderung von Mädchen und jungen Frauen insbesondere für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich
- Förderung und Akquise von jungen Wissenschaftlerinnen im Hinblick auf eine FH-Professur, insbesondere für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich
- Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung
- Implementierung von Gleichstellungsstrukturen in allen Arbeitsbereichen der FH
- Weiterentwicklung und Verstärkung familienfreundlicher Strukturen

Kontakt: gleichstellungsbuero@fh-bielefeld.de | Tel: 0521 – 106 -7744

Unternehmenspatenschaften für Studentinnen ingenieur- und naturwissenschaftlicher Studiengänge an der Fachhochschule Bielefeld

H. Schumacher-Grub
Dipl. Soz. päd. Dipl. Umweltwiss.
FH Bielefeld

1

Inhalt und Ziel der Unternehmenspatenschaften

- Studentinnen werden berufserfahrene Fach- und Führungskräfte regionaler Unternehmen zur Seite gestellt.
- Patenschaften sind als zeitweise oder dauerhafte Studienbegleitung angelegt.
- Bieten intensive Einblicke in die Berufspraxis
- Vermitteln fachübergreifende Qualifikationen
- Statten Absolventinnen mit optimalen Startchancen aus und erhöhen damit ihre Karrierechancen.
- Unternehmen können Potential künftiger Mitarbeiterinnen erkennen und fördern.

H.Schumacher-Grub
Dipl.Soz.päd. Dipl. Umweltwiss.
FH Bielefeld

2

Organisationsablauf

- Schriftliche Information aller Studentinnen in den naturwissenschaftlich- technischen Bereichen (346)
- Infoveranstaltungen (15)
- Teilnehmerinnen an Infoveranstaltungen (134)
- Patenschaften vermitteln (25)

H.Schumacher-Grub
Dipl.Soz.päd. Dipl. Umweltwiss.
FH Bielefeld

3

Phasen einer Patenschaft

- **Informationsphase**

1. Die Studentinnen werden über das Angebot informiert durch
 - ▶ Infobroschüre, Flyer, Plakate, Darstellung auf den WEB-Seiten des Fachbereiches
 - ▶ Infoveranstaltungen 1 – 2 mal im Jahr
 - ▶ Persönliche Ansprache durch Dekane, ProfessorInnen, Gleichstellungsbeauftragte, Leiterin Praxisbüro

H.Schumacher-Grub
Dipl.Soz.päd. Dipl. Umweltwiss.
FH Bielefeld

4

Phasen einer Patenschaft

2. In Einzel- oder Gruppengesprächen mit den Gleichstellungsbeauftragten oder der Leiterin des Praxisbüros werden Fragen und Erwartungen abgeklärt und Möglichkeiten aufgezeigt.

H.Schumacher-Grub
Dipl.Soz.päd. Dipl. Umweltwiss.
FH Bielefeld

5

Phasen einer Patenschaft

- **Entscheidungsphase**

3. Studentinnen füllen Bewerbungsbogen aus.
4. Studentinnen recherchieren an Hand der Unternehmensliste (derzeit 45 Unternehmen) und im Internet in Frage kommende Unternehmen und stellen eine Reihenfolge ihrer Wunschunternehmen auf.

H.Schumacher-Grub
Dipl.Soz.päd. Dipl. Umweltwiss.
FH Bielefeld

6

Phasen einer Patenschaft

5. Ansprechperson im Fachbereich stellt telefonisch Kontakt zum ersten Wunschunternehmen her.
6. Studentin bewirbt sich telefonisch und / oder schriftlich beim Unternehmen
7. Studentin wird zum Bewerbungsgespräch eingeladen und vereinbart ggf. mit dem Unternehmen die Patenschaft.

H.Schumacher-Grub
Dipl.Soz.päd. Dipl. Umweltwiss.
FH Bielefeld

7

Was bietet eine Unternehmenspatenschaft?

- Praktikum (Block- und Teilzeit, projektbezogen, Praxissemester)
- Zeitweise Begleitung durch MitarbeiterInnen und Führungskräfte z.B. aus dem Personalwesen oder Controlling
- Begleitung durch eine Patin/ einen Paten während des Praxiseinsatzes

H.Schumacher-Grub
Dipl.Soz.päd. Dipl. Umweltwiss.
FH Bielefeld

8

Was bietet eine Unternehmenspatenschaft?

- Beteiligung an konkreten Projekten im Unternehmen
- Im Anschluss an das Praktikum Beschäftigung als Werkstudentin
- Diplom-/ Bachelor-/ Masterarbeit im Unternehmen schreiben.

H.Schumacher-Grub
Dipl.Soz.päd. Dipl. Umweltwiss.
FH Bielefeld

9

Phasen einer Patenschaft

- **Durchführungsphase**

8. Studentin arbeitet in dem Unternehmen und wird durch eine Führungskraft begleitet.
9. Ansprechperson der Hochschule besucht Studentin am Ende der Patenschaft / des Praktikums im Unternehmen und führt gemeinsam mit der Studentin und dem Paten / der Patin ein Auswertungsgespräch
10. Das Unternehmen und die Studentin füllen ein Evaluations-Formblatt aus.

H.Schumacher-Grub
Dipl.Soz.päd. Dipl. Umweltwiss.
FH Bielefeld

10

Barbara Tigges-Mettenmeier, Projekt „PePon – Personal-Potenziale Nutzen – Mentoring in Unternehmen in OWL“



Selbstständige Unternehmensberaterin im Personalmanagement. Gründete ihre Unternehmensberatung *Barbara Tigges-Mettenmeier Personalmanagement* im Jahr 2001. Die Diplom-Kauffrau und Pädagogin betreut Kundinnen und Kunden aus dem Mittelstand im Dienstleistungssektor, Handwerk und Industrie. Als Beraterin profitiert sie von ihrer 15-jährigen Erfahrung als Personalleiterin. Sie verfügt über Kenntnisse der Wirtschaftsmediation, Coaching und systemischer Beratung.

Sie leitet das Cross-Mentoring Programm „PePon – Personal-Potenziale nutzen!“ mit 18 teilnehmenden Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe.

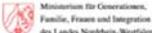
Kontakt: btm@pepon-mentoring.de | www.pepon-mentoring.de | Tel: 05251 – 150 -361

PERSONAL
POTENZIALE
NUTZEN **PEPON**



OWL-Workshop
Weiblicher Fachkräftenachwuchs für den
Mittelstand – Neue Konzepte für Kooperation von
Wirtschaft und Wissenschaft?

27. Mai 2008, Bielefeld
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

gefördert vom:  Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen **NRW.**

Barbara
Tigges-Mettenmeier
PERSONALMANAGEMENT 



- Mentoring als Personalentwicklungsinstrument in Unternehmen in OWL für weibliche Führungsnachwuchskräfte
- 1. Jahrgang 2006/2007 - 17 Unternehmen der freien Wirtschaft verschiedener Branchen und Größe
- 2. Jahrgang 2007/2008 – 18 Unternehmen der freien Wirtschaft verschiedener Branchen und Größen
- Gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

27. Mai 2008
08-06-25

www.pepon-mentoring.de 2



Was ist Mentoring?

- Ursprünge liegen in der griechischen Mythologie
 - Alte Idee – neue Konzepte
 - individuelle Zweierbeziehung
- MentorIn:** berufserfahrene, ältere, erfolgreiche Person
Mentee: weniger erfahrene, jüngere, aufstiegsorientierte Person
- hierarchieungebundener, vertrauensvoller Austausch
 - MentorIn ist RatgeberIn und hilft beim Aufbau von Netzwerken

27. Mai 2008
08-06-25

3





Mentoring als Personalentwicklungsinstrument

- Lernen im Dialog!
 - Individuell
 - Effizient
 - Selbstverantwortlich
 - Eigeninitiativ
-
- Rahmenprogramm als Orientierung und zur Kompetenzentwicklung

27. Mai 2008

08-06-25

4



Aufgaben und Funktion von Mentoring

Kategorisierung nach Rose Bell Ragins, 1997

- Karrierefunktion
- Psychosoziale Funktion
- Rollen-Modell

27. Mai 2008

08-06-25

5



Hintergrund und Zielsetzung des Projektes

- Hervorragend ausgebildete Frauengeneration
- wenig Frauen in Fach- und Führungspositionen
- Fachkräftemangel

Zielsetzung

- mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen

27. Mai 2008

08-06-25

6

PERSONAL
POTENZIALE
NUTZEN
PEPON



PePon Mentoring in Unternehmen in OWL

- 15 – 20 Unternehmen, unterschiedliche Branchen und Größen
- Programmdauer 1 Jahr
- Unternehmen sind Teilnehmende, benennen Mentee
- Mentee und Mentorin jeweils aus verschiedenen Unternehmen
- Projektteam stellt Tandems zusammen
- Unternehmen leisten einen Kostenbeitrag

27. Mai 2008

08-06-25

7

PERSONAL
POTENZIALE
NUTZEN
PEPON

PePon – PersonalPotenziale nutzen!



Zwei Säulen des Mentoring-Programms

- Beziehung zwischen der Mentorin und der Mentee
- Rahmenprogramm – Austausch und thematische Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung

27. Mai 2008

DSV 16-25

8

PersonalPotenziale nutzen! **PEPON**

PePon – PersonalPotenziale nutzen!



Teilnehmende Unternehmen 2006/2007



27. Mai 2008

08-06-25

9

PersonalPotenziale nutzen! **PEPON**

PePon – PersonalPotenziale nutzen!



Teilnehmende Unternehmen 2007/2008



27. Mai 2008

08-06-25

10

PERSONAL
POTENZIALE
NUTZEN
PEPON

PePon – PersonalPotenziale nutzen!



Erfahrungen und Ergebnisse

- Entscheider betrachten die Kompetenzen u. Potentiale im Unternehmen
- Auswahl als Wertschätzung für die Mentees
- Zielvereinbarung zwischen Mentee und Vorgesetzten zur PE (Mentoring)
- Zielfindung als Basisarbeit in der Tandemarbeit
- Reflexion über Stärken und Schwächen
- Reflexion konkreter Arbeits-Situationen
- Netzwerk wird genutzt
- Rahmenprogramm gibt Orientierung für Tandemarbeit
- Erwerb von Methoden für den Arbeitsalltag
- Kompetenzentwicklung
- mehr Selbstbewusstsein und Mut

27. Mai 2008

08-06-25

11

PERSONAL
POTENZIALE
NUTZEN
PEPON



Rückmeldungen

- „Ich habe immer gedacht, in meinem Arbeitsumfeld ist alles in Ordnung, jetzt merke ich an welchen Stellen mir meine männlichen Kollegen „die Butter vom Brot nehmen.“ *Mentee*
- „Meine Mentorin hat viel Erfahrungen. Ich habe durch sie schon viele Situationen in meinem Arbeitsumfeld besser durchschaut.“ *Mentee*
- „Durch die Fragen meiner Mentorin mache ich mir über meine Ziele konkretere Gedanken und insbesondere darüber, was ich tun muss um sie zu erreichen.“ *Mentee*
- „Durch die Gespräche mit meiner Mentee reflektiere ich meine eigene Entwicklung und die Umstände meiner Karriere noch einmal intensiv.“ *Mentorin*

27. Mai 2008

08-06-25

12

PERSONAL
POTENZIALE
NUTZEN
PEPON

Diskussion

Teilnehmerinnen:

Dr. Angelika Filius, ME Energy / Energie Impuls OWL

Hildegard Schumacher-Grub, Unternehmenspatenschaften FH Bielefeld

Barbara Tigges-Mettenmeier, Projekt PePon

Moderation:

Tanja Krüger, Resolto Informatik GmbH Herford

Moderatorin: „Worin liegen die Vorteile für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), Frauen in Ingenieur- und Technikberufen zu fördern?“

Schumacher-Grub: „Wir evaluieren die Unternehmenspatenschaften. Danach wünschen sich die Unternehmen ein stärkeres Netzwerk mit den Studentinnen. Laut einer Studie sehen vier von fünf Unternehmen einen hohen bis sehr hohen Nutzen und alle haben Interesse daran, weitere Studentinnen zu betreuen. Etliche Unternehmen (80 Prozent) wünschen sich mehr Kommunikation mit den Studentinnen, da von dort frischer Wind weht und neue Blickwinkel auf das Unternehmen entwickelt werden. Außerdem finden Kontakte mit dem zukünftigen Nachwuchs statt. Zwei Drittel der Unternehmen sehen auch die Förderung von Frauen als Vorteil und natürlich den damit verbundenen Imagegewinn.“

Moderatorin: „Wie erklären Sie sich den geringen Anteil von Studentinnen in der Branche der erneuerbaren Energien?“

Filius: „Im Studiengang haben wir ein Drittel Frauen. Das ist viel. In den dualen Ausbildungsberufen ist dagegen nur knapp jede Hundertste eine Frau. Da schlägt die alte Rollenprägung durch.“

Schumacher-Grub: „In dem Studiengang regenerative Energien wird übergreifend gedacht. Es liegt eine verknüpfte Denkweise zugrunde. Das spricht Frauen stärker an. Wir hatten auf Anhieb 30 Prozent Studentinnen. Jetzt heißt es, sie bei der Stange zu halten.“

Moderatorin: „Frau Tigges-Mettenmeier, Ihr Projekt versucht die Frauen in diesen Berufen bei der Stange zu halten. Wie quantifizieren Sie den Erfolg ihres Projektes?“

Tigges-Mettenmeier: „Natürlich evaluieren wir. Wir sehen Erfolge schon im ersten Jahr, aber die Wirkung wird im zweiten und dritten Jahr noch stärker. Wir unterstützen es, dass die Mentees zu Beginn des Projektes Zielvereinbarungen mit den Unternehmen und der Mentorin treffen. Wir haben Mentees mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Zielen. Wenn zum Beispiel schon Führungserfahrung bei der Mentee vorliegt, müssen wir den nächsten Schritt festlegen. Gerade in KMU lässt sich der Erfolg nicht nur an Beförderungen messen, da es dort nicht so viele Hierarchiestufen gibt. Aber die Unternehmen geben die Rückmeldung, dass sie die Potenziale der Frauen besser wahrnehmen. Und die Frauen formulieren klarer ihre Vorstellungen und Wünsche und zeigen sich besser.“

Moderatorin: „Erhalten Sie Rückmeldungen über Faktoren, die zur Abwanderung aus technischen Bereichen führen? Warum gehen Frauen nicht den Weg der Karriere, obwohl sie das Potenzial dazu hätten?“

Tigges-Mettenmeier: „Oftmals entsprechen die Bedingungen in den Unternehmen nicht den Vorstellungen, unter denen Frauen Karriere machen wollen. Dafür müssen Unternehmen sensibilisiert werden und eher darauf schauen, was sie an den Rahmenbedingungen zugunsten der Frauen verändern können.“

Publikumsfrage: „Was ist der spezielle Nutzen der Projekte für KMU?“

Schumacher-Grub: „Patenschaften sind prädestiniert für KMU, um Studentinnen die Möglichkeit zu geben, Unternehmensstrukturen der KMU kennenzulernen und Interesse für das Unternehmen zu entwickeln.“

Publikum: „Um die Hürde für KMU zu senken, eine Patenschaft zu übernehmen, habe ich noch eine Anregung: Als Pate muss nicht immer der oder die Abteilungsleiterin fungieren. Auch andere Personen im Unternehmen – z. B. eine junge, frisch eingestiegene Kraft mit mehr Ressourcen - könnte eine Patenschaft übernehmen.“

Publikum: „Wie gestaltet sich das Verhältnis von Förderung und starker Bindung? Kann eine starke Bindung und Förderung eine Sackgasse bedeuten?“

Schumacher-Grub: „In der Erziehung würde man sagen, hier liegt ein Fall von Überbehütung vor.“

Hantschel: „Ich sehe diese Gefahr nicht. Ein auf ein Jahr angelegtes Mentoring ist gut. Ich achte darauf, ob jemand Erfahrung in verschiedenen Unternehmen hat. Wenn in einer Bewerbung Audi Ingolstadt, Audi USA und so weiter steht, ist das verdächtig. Aber generell ist Mentoring ein gutes Instrument.“

Schwarze: „Der Mittelstand möchte junge Frauen ansprechen. Aber die Unternehmen, die sich an PePon beteiligen, werben nicht damit. Wäre ich Absolventin, würde mich interessieren, ob sich ein Unternehmen in diesem Feld engagiert. Stattdessen bemühen sich Unternehmen um eine möglichst neutrale Sprache. Damit verpassen sie die Gelegenheit, speziell Frauen anzusprechen. Das Signal an die Frauen fehlt.“

Tigges-Mettenmeier: „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist in unserem Projekt sehr wichtig. Die regionale Presse hat z.B. Interviews mit Mentees und Mentorinnen von PePon veröffentlicht. Etwa die Hälfte der beteiligten Unternehmen wirbt mit ihrem Engagement und macht ihre Teilnahme an PePon öffentlich. Dies allerdings eher in den unternehmensinternen Medien oder Fachzeitschriften.“

Hantschel: „Auf der Internetseite des Genderdax kann man nachschauen, welche Unternehmen sich speziell für Frauen engagieren. Aber in der Mehrheit scheut man sich, sich als Unternehmen darzustellen, das insbesondere Frauen fördert. Lieber stellen sich die Unternehmen so dar, als wäre es ihnen egal, ob männliche oder weibliche Bewerber eingestellt werden.“



Handlungsansätze aus Arbeitsfeld 1

Initiativen für den Fachkräftenachwuchs in OWL: Eine Chance für mehr Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen?

o Nutzen von Mentoring und Unternehmenspatenschaften

Unternehmen, die an Mentoring- und Patenschaftsprojekten teilgenommen haben, sind von dem Instrument überzeugt. Sie sehen für sich einen hohen Nutzen und wünschen sich einen noch intensiveren Kontakt mit den Nachwuchskräften der Hochschulen. Sie schätzen den „frischen Wind“ und neue Blickwinkel, die Studierende ins Unternehmen einbringen. Sie haben zudem die Möglichkeit, bei den Studentinnen das Interesse für ihr Unternehmen zu wecken. Rückmeldungen von beteiligten Unternehmen belegen, dass sie nach einem Mentoringprozess die Potenziale der Frauen deutlicher wahrnehmen. Die Mentees formulieren deutlicher ihre Wünsche und präsentieren sich besser. Es wurde darauf hingewiesen, dass gerade in KMU eine Weiterentwicklung durch Mentoring nicht gleichbedeutend sein muss mit dem Aufstieg in eine höhere Hierarchieebene, da gerade in KMU eine flache hierarchische Struktur vorherrscht. Patenschaften und Mentoring bieten den Studentinnen die Möglichkeit, Unternehmensstrukturen kennenzulernen und Kontakte zu knüpfen. Unternehmenspatenschaften sind kurzfristig und unbürokratisch zu organisieren.

Handlungsempfehlung:

Mentoring und Unternehmenspatenschaften an den Hochschulen speziell für Studentinnen ausbauen und institutionalisieren. Um Hürden für die Teilnahme von KMU zu senken, könnten auf Unternehmensseite auch jüngere Nachwuchskräfte als Mentor oder Mentorin für die Studentin eingesetzt werden. Um hierarchiefreie Mentoring-Beziehungen auch in KMU zu gewährleisten, kann hier verstärkt Cross-Mentoring eingesetzt werden.

o Weibliches Image für die ingenieurwissenschaftlichen Berufe!

Generell sind Frauen in Ingenieurstudiengängen unterrepräsentiert. Im Studiengang Erneuerbare Energien erreicht ihr Anteil hingegen rund ein Drittel. In den dualen Ausbildungsberufen der Erneuerbaren Energien beträgt ihr Anteil unter einem Prozent. Gründe dafür sehen die Expertinnen und Experten in der Rollenprägung der Geschlechter und im männlich konnotierten Image der Ingenieurberufe. Liegen dagegen bei einem Studiengang wie beispielsweise Regenerative Energien eine übergreifende Denkweise und ein praxisorientierter Ansatz zugrunde, steigert dies die Anziehungskraft für weibliche Studierende.

Handlungsempfehlung:

Weibliches Image für die ingenieurwissenschaftlichen Berufe. Arbeitsagenturen, Beratende und Eltern sollten eine geschlechtersensible Berufsberatung durchführen. Vorbildfrauen müssen sichtbar gemacht werden.

Hochschulen sollten technische Studiengänge praxisorientiert und interdisziplinär ausrichten.

- **Flexiblere Rahmenbedingungen für den Karriereverlauf!**

Die Bedingungen in den Unternehmen entsprechen oftmals nicht den Vorstellungen der Frauen, unter denen sie Karriere machen wollen (und können).

Handlungsempfehlung:

Unternehmen müssen für Bedürfnisse der weiblichen Nachwuchskräfte sensibilisiert werden und die Rahmenbedingungen im Unternehmen auf Veränderungsmöglichkeiten zugunsten der Frauen überprüfen und gegebenenfalls verändern.

- **Zielgruppensensibles öffentliches Engagement!**

Bei ihrer Werbung um junge Fach- und Führungskräfte bemühen sich die meisten Unternehmen um eine neutrale Sprache. Auch weil dies vom Gesetzgeber für Personalgesuche vorgeschrieben ist. Aber auch darüber hinaus wird auf eine spezielle Ansprache von weiblichen Fachkräften verzichtet. Lieber stellen sich Unternehmen so dar, als sei es ihnen egal, ob männliche oder weibliche Mitarbeiter eingestellt werden. In der Mehrheit scheut man sich, sich als Unternehmen darzustellen, das sich speziell für Frauen engagiert. Dieses Bemühen um Neutralität in männlich dominierten Berufsfeldern ist KEIN Signal an Frauen.

Handlungsempfehlung:

Engagement des Unternehmens für Frauen durch Öffentlichkeitsarbeit der Zielgruppe bekannt machen. Verstärkt mit dem Engagement für Frauen und familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen in breitenwirksamen Medien werben – nicht nur in Eigen- und Fachmedien.

Unternehmen, die sich für Frauen engagieren, sollten sich auf dem Webportal Genderdax eintragen.



Handlungsfeld 2

Braucht die Personalrekrutierung spezielle Instrumente für den weiblichen Nachwuchs?

Tragen die zahlreichen Aktivitäten von Unternehmen wie zum Beispiel die Unterstützung interner Frauennetzwerke, Flexibilisierung von Zeit und Ort, internes Mentoring oder gezielte Personalmaßnahmen zur Familiensorge von Männern zu einem positiven Image von Technikunternehmen bei? Können sie insbesondere den weiblichen technischen Nachwuchs zu einer Bewerbung motivieren? Hat sich ein Mix von Aktivitäten bewährt? Steigert dies die Zahl der Bewerbungen von Frauen? In einer Talkrunde mit Vertreterinnen und Vertretern von kleinen und mittelständischen Unternehmen wurden diese Fragen erörtert.

Moderierte Talkrunde

Teilnehmende:

Britta Rohlfing, Market Manager Transportation, Harting KGaA



Jahrgang 1978, aufgewachsen in Stemwede (nördliches NRW), Dipl.-Ing. (FH) Elektrotechnik, anschließend internationales SIEMENS Graduate Programm (SGP). Seit vier Jahren Market Manager bei HARTING Electric (einer produzierenden Geschäftseinheit der HARTING Technologiegruppe). Zuständig für die weltweite Geschäftsentwicklung im Bereich Produkte und Lösungen für die Bahntechnik. Aktive Unterstützung von Recruitingmaßnahmen zusammen mit den Personalabteilungen.

Kontakt: britta.rohlfing@harting.com | www.harting.com

Die HARTING Technologiegruppe entwickelt mit ihren Kompetenzen in den Bereichen elektrische, elektronische und optische Verbindungs-, Übertragungs- und Netzwerktechnik, Fertigung, Mechatronik und Software-Erstellung maßgeschneiderte Lösungen und Produkte wie Steckverbinder für die Energie- und Datenübertragung z. B. im Maschinenbau, der Bahntechnik, für Windenergieanlagen, die Fabrikautomation und den Telekommunikationssektor. Das Unternehmen wurde 1945 gegründet und ist seither in Familienbesitz. Inzwischen ist die dritte Generation fest im Unternehmen integriert.

Umsatz im Geschäftsjahr 2006/2007: 345 Millionen (Anmerkung: das Geschäftsjahr beginnt jeweils im Oktober.)

Weltweite Präsenz in über 25 Ländern.

- **Statement:**

„Wir wollen unsere Prozesse auf Effizienz und Nachhaltigkeit ausrichten“, heißt es in den Unternehmenszielen der Firma HARTING. „Das betrifft auch den Rekrutierungsprozess, wobei wir uns auf eine begrenzte Anzahl von Maßnahmen konzentrieren.“

Das Unternehmen mit aktuell mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat aktuell 36 offene Stellen weltweit zu besetzen. Ca. ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist weiblich. „Besonders für den Hauptsitz der Firma am Standort Espelkamp verstehen wir vermeintliche Standortnachteile als echte Vorteile.“ So lautet eine aktuelle Rekrutierungskampagne nicht ohne Grund: „Wir sind auf dem Land, aber nicht hinterm Mond.“ Wo sonst als auf dem Land ist es noch möglich, ohne Staus direkt zur Arbeit zu gelangen und sich zu moderaten Preisen ein eigenes Heim zu leisten?

Abseits von diesen sehr pragmatischen Vorteilen kommen Faktoren hinzu, die heutzutage wieder mehr an Gewicht gewinnen, so z. B. eine familiäre Arbeitsatmosphäre, in der ein für die tägliche Arbeit wertvolles Networking sehr viel einfacher möglich ist, als in von Anonymität geprägten Konzernen in den Ballungszentren. Dieser Umstand wird insbesondere durch den Charakter der HARTING Technologiegruppe als unabhängiges Familienunternehmen begünstigt.

Bei der Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern berücksichtigen wir eine neutrale Version – ohne das Geschlecht, die Nationalität oder Ähnliches in den Vordergrund zu rücken. Diese Außendarstellung entspricht dem tatsächlichen Arbeitsumfeld, in dem wir einen respektvollen Umgang miteinander pflegen.

Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung bieten ferner eine gute Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die weiblichen Firmeninhaber bringen sich aktiv in die Unternehmensaktivitäten ein, was als eine Art Vorbildfunktion nach Außen weibliche Fachkräfte anspricht.

Die Zusammenarbeit mit Hochschulen liegt uns als mittelständischem Unternehmen besonders am Herzen. Allein schon mangels eigener riesiger Forschungszentren, wie es sie bei Großunternehmen gibt, schätzen wir schon seit vielen Jahren die enge Zusammenarbeit mit vielen Hochschulen. Diese Zusammenarbeit haben wir jüngst durch Vereinbarungen offizieller Partnerschaften auf eine noch höhere Ebene gestellt.

Claudia Plake, Geschäftsführerin cp-Baustatistik

cpbaustatik wurde 1999 von Dipl.-Ing. Claudia Plake in Herford-Eickum gegründet. Seitdem kontinuierliches Wachstum. Im Jahre 2004 Umzug in neue größere Räume im Elsbach-Haus. Umsetzung von Projekten in der Region und im In- und Ausland. Das Ingenieurbüro befasst sich schwerpunktmäßig mit der Erstellung von Baustatik und Tragwerksplanung im Hoch- und Tiefbau. Mehr als 200 abgeschlossene Projekte pro Jahr. Hochmoderne technische Ausstattung wie vernetzte Rechner, Plotter, CAD und FEM (Finite Elemente-Methode).

Kontakt: cp@cp-baustatik.de | www.cp-baustatik.de | Tel: 05221 – 102 289 - 11



Katrin Fasse, Personalreferentin Phoenix Contact GmbH & Co. KG



Jahrgang 1978

seit 09/2005 Referentin Recruiting & Consulting / Personalmanagement bei Phoenix Contact GmbH & Co. KG und Phoenix Contact Electronics GmbH

10/2001 - 09/2005 Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein

Studium der Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Internationales Personalmanagement und Organisation

03/2005 – 08/2005 Diplomarbeit bei Phoenix Contact GmbH & Co. KG

06/2004 – 09/2004 Praktikum bei Phoenix Contact Inc., Harrisburg / USA

01/2004 – 05/2004 Auslandssemester an der Mercuria Business School, Helsinki / Finnland

07/2003 – 09/2003 Praktikum Phoenix Contact GmbH & Co. KG

Kontakt: kfasse@phoenixcontact.com | www.phoenixcontact.de

Phoenix Contact GmbH & Co. KG ist ein weltweiter Marktführer elektrischer Verbindungs-, elektronischer Interface- und industrieller Automatisierungstechnik. Anfang der 20er Jahre in Essen gegründet, beschäftigt das Unternehmen heute 9300 Mitarbeiter weltweit, davon sind rund 5200 in Deutschland tätig. Zur Phoenix Contact-Gruppe gehören die Gesellschaften Phoenix Contact Electronics, Bad Pyrmont, zur Fertigung von elektronischen Baugruppen in SMT-Technologie, Phoenix Feinbau, Lüdenscheid, zur Fertigung von metallischen Stanz- und Biegeteilen sowie der Steckverbinder-Spezialist Coninvers, Herrenberg, KW-Software, Lemgo und Innominate Security Technologies, Berlin. Weitere Fertigungsstätten befinden sich in Harrisburg (USA), Nanjing (China), Nowy Tomysl (Polen), New Delhi (Indien) und Sao Paulo (Brasilien).

Ralf Bünermann, Personalreferent Wilhelm Böllhoff GmbH

Jahrgang 1971

Ausbildung: Industriekaufmann

Studium: Diplom-Betriebswirt (BA) – Schwerpunkt Personalwesen

Berufliche Stationen:

-Sachbearbeiter Personal und Ausbildung, Vorwerk Teppichwerke

-Personalreferent, Vorwerk Deutschland

-Leitung Personal und Organisation, Meyerbeer Coffee

Aktuelle Position:

Seit 08/2005 Personalreferent in der Böllhoff Gruppe Deutschland

Arbeitsschwerpunkte: operative Personalarbeit, Hochschulmarketing, Betreuung Praktikantinnen und Praktikanten/Diplomandinnen und Diplomanden, verantwortlich für die kaufmännische Ausbildung.



Kontakt: mbuenermann@boellhoff.com | www.boellhoff.de

Böllhoff Gruppe: Böllhoff – eine internationale familiengeführte Unternehmensgruppe der Verbindungs- und Montagetechnik – strategischer Partner innovativer Industrien.

Branche: Verbindungs-, Montage- und Systemtechnik

Schwerpunkte:

- DIN- und Norm-Verbindungsteile
- Sonder- und Zeichnungsteile
- Produkte aus eigener Fertigung
- C-Teile
- Verarbeitungssysteme

Unternehmenskennzahlen:

Beschäftigte in 2007: ca. 2.200, davon ca. 50% im Ausland, Gruppenumsatz (konsolidiert) in 2007: 420 Mio. EUR.

Dr. Klaus Bockermann, Geschäftsführer Bockermann Fritze Ingenieur Consult GmbH



Jahrgang 1963

Ausbildung und Promotion:

1982 – 1987 Studium des Bauingenieurwesens an der Ruhruniversität Bochum

1987 – 1991 Projekt-Ingenieur bei Technologie-Consult, Ingenieursozietät für neue Technologien im Ingenieurbau

1992 Promotion, berufsbegleitend während der Tätigkeit bei Technologie-Consult, Erlangung des akademischen Grades Doktor-Ingenieur

1992 – 1999 Geschäftsführender Gesellschafter der Gieselmann und Bockermann Planungs- und Ingenieurgesellschaft mbH, Enger

Seit 2000 Geschäftsführender Gesellschafter bei Bockermann Fritze IngenieurConsult GmbH

Kontakt: mail@bockermann-fritze.de | www.bockermann-fritze.de | Tel. 05224 - 9737 -0

Die Bockermann Fritze IngenieurConsult GmbH ist ein auf die öffentliche und private Infrastrukturplanung spezialisiertes Ingenieurunternehmen mit Sitz in Enger im Kreis Herford.

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Ingenieurleistungen im konstruktiven Ingenieurbau,
- Verkehrswesen und Verkehrswegeplanung,
- Siedlungswasserwirtschaft und Umwelttechnik,
- Erschließungsplanung und städtebauliche Leistungen,
- Geoinformatik und –information sowie
- Ingenieurvermessung und Projektsteuerung.

Geschäftsführung: Dr.-Ing. Klaus Bockermann, Dipl.-Ing. Ralf Fritze, Dipl.-Kfm. Ralf Bockermann

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen: ca. 50 Bauingenieure und Bauingenieurinnen, Bauzeichner und Bauzeichnerinnen, Vermessungstechniker und Vermessungstechnikerinnen und -gehilfen, kaufmännische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Auszubildende

Umsatz: 2005: 2,6 Mio. € / 2007: 2,6 Mio. € / 2007: ca. 2,7 Mio. €

Diskussion

Moderatorin: „Herr Bockermann, bitte stellen Sie Ihr Unternehmen kurz vor und vielleicht können Sie auch etwas zur Personalsituation im Unternehmen sagen, speziell zu den weiblichen Arbeitskräften.“

Bockermann: „Gut sieht es aus mit der weiblichen Personalsituation. Bis auf die Tatsache, dass wir nicht genug davon bekommen können. Das muss ich etwas erläutern. Wir haben eine Ingenieurgesellschaft, ansässig im Kreis Herford in Enger. Wir beschäftigen uns mit Planungen im Bereich Infrastruktur. Also eher eine Männerdomäne. Aber erstens gibt es nicht genug davon und zweitens sind die Frauen genauso geeignet für diesen Beruf. Aber das ist nicht ausreichend bekannt. Daran müssen wir arbeiten.“

Wir haben 50 Beschäftigte, davon 25 Ingenieure und Ingenieurinnen und darüber hinaus Techniker und Bauzeichner und Bauzeichnerinnen. Der Frauenanteil liegt bei 40 Prozent, bei den Ingenieuren sind es 30 Prozent, bei den Bauzeichnern mehr als die Hälfte. Dann gibt es noch Mitarbeiter in der Verwaltung, in der kaufmännischen Führung und im Personalwesen.“

Moderatorin: „Frau Fasse, wie sieht es bei Phoenix Contact in Blomberg aus?“

Fasse: „Zu Anfang vielleicht noch ein paar Worte zu meiner Person. Ich bin Personalreferentin bei Phoenix Contact und habe auch einige Zeit die Business Units betreut und dabei auch die meisten Ingenieure eingestellt. Das Gros der Bewerbungen kommt von Männern, aber es sind auch ein paar Frauen dabei. Die meisten sind im Bereich Elektrotechnik tätig.

Unser Unternehmen beschäftigt in Deutschland etwa 3.500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, weltweit etwa 9.300 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in 60 Ländern und erwirtschaftet einen Umsatz von einer Milliarde Euro. Der Anteil der Ingenieurinnen wurde nicht erhoben. Er liegt geschätzt bei 10-20 Prozent.“

Moderatorin: „Herr Bünermann, stellen Sie bitte Ihr Unternehmen, die Wilhelm Böllhoff GmbH vor.“

Bünermann: „Ich bin Personalreferent bei der Holding und betreue einige inländische Firmen. Wir sind noch ein klassisches mittelständisches Unternehmen und wollen nächstes oder übernächstes Jahr die 500-Millionen-Grenze knacken. Wir beschäftigen 900 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Standort Bielefeld, weltweit 2.200. Der Frauenanteil in unseren deutschen Unternehmen liegt bei 30 Prozent. Bei der Böllhoff Verbindungstechnik, das ist das Unternehmen, das den technischen Vertrieb und den technischen Support macht, sogar bei 34 Prozent. Das liegt am technischen Vertrieb, der bei uns sehr frauenlastig ist.

Auf Ingenieure kann ich die Anteile der Frauen und Männer nicht herunterbrechen. Aber wir haben einige herausragende „Success-Stories“ von Frauen in unserem Unternehmen. Daran zeigt sich, dass wir mit Damen genauso gut fahren.“

Moderatorin: „Frau Rohlfing, stellen Sie bitte kurz die Situation in der Firma Harting dar.“

Rohlfing: „Ich bin Market Managerin Transportation bei Harting. Ich habe Elektrotechnik in München studiert und war danach zwei Jahre bei Siemens, bevor ich mich entschlossen habe, in die „alte Heimat“ zurückzukehren. Ich betreue internationale Projekte.

Die Firma Harting ist – wie so viele von uns im „Steckervalley OWL“ - im Bereich Netzwerktechnik tätig und ist Weltmarktführer in seiner Klasse. Weltweit beschäftigen wir etwa 3.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und haben derzeit 36 offene Stellen zu besetzen, in allen Berufsgruppen. Wie gehen wir dieses Thema an? Wir gehen in die Schulen und haben dort ein Technikprojekt gemacht. Wir haben uns auch auf der TectoYou der Hannover Messe engagiert, um generell für Schüler und Schülerinnen den Bereich attraktiv zu machen.“

Moderatorin: „Konzentrieren Sie sich speziell auf die Gewinnung von weiblichen Fachkräften?“

Rohlfing: „Wir gehen die Sache eher neutral an. Es gibt einige Ingenieurinnen. Der Frauenanteil bei Harting liegt bei 33 Prozent. Ansonsten engagieren wir uns eher auf der fachlichen Ebene und in den Netzwerken.“

Moderatorin: „Claudia Plake, Sie haben das Unternehmen CP Baustatik gegründet und sind nach wie vor Geschäftsführerin. Wie sieht es bei Ihnen mit den weiblichen Fachkräften aus?“

Plake: „Mein Büro gibt es seit 1999. Es hat einen Frauenanteil von 100 Prozent, fast alle sind Technikerinnen. Anfang des Jahres habe ich händeringend eine neue Mitarbeiterin gesucht, weil eine Mitarbeiterin aufgehört hat. Über das Arbeitsamt und über Zeitungsannoncen. Aber der Markt hier in OWL für Bauingenieure und Bauingenieurinnen ist leer gefegt. Ich habe jetzt zwei gute neue Mitarbeiterinnen. Eine habe ich selbst abgeworben. Das hätte ich mir nie vorstellen können, dass ich so etwas mal tue. Aber dort, wo sie war, hatte sie keine Entwicklungsmöglichkeiten. Insgesamt haben sich meine Mitarbeiterinnen im Laufe der Jahre sehr entwickelt. Oftmals haben sie von zu Hause keine Unterstützung erhalten, aber bei uns erfahren sie Bestätigung. Insgesamt haben wir sieben Mitarbeiterinnen und demnächst bekommen wir für den Brandschutz auch einen neuen Mitarbeiter.“

Moderatorin: „Da liegt der Verdacht nahe, dass sie speziell Frauen ins Unternehmen holen. Oder ist das eher Zufall?“

Plake: „Ich dachte auch erst, dass das Zufall ist. Als ich mich selbstständig machte, wollte ich gar keine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben. Aber dann wurde die Arbeit immer umfangreicher. Durch Zufall traf ich eine alte Studienkollegin. Sie war eigentlich Bauzeichnerin und hatte nun gerade ihr Ingenieurstudium abgeschlossen. Sie suchte eine Halbtagsstelle, weil sie ein kleines Kind hatte. Eine Woche später hat sie bei mir angefangen. Ich habe die Programme gekauft, mit denen sie sich auskannte und so war sie vom ersten Tag an einsetzbar. Die Arbeit nahm weiter zu. In einem anderen Büro hatten wir eine Frau kennengelernt, die sich sehr für ihren Chef einsetzte. Als sie arbeitslos wurde, habe ich mir die auch sofort geschnappt...“

Ich hatte auch mal einen jungen Mann eingestellt, aber das hat nicht geklappt.“

Moderatorin: „Das hört sich an, als wäre das ein sich selbst stabilisierendes System. Es gibt viele Frauen, die sich eine Arbeitsstelle wünschen, an der sie sich wohlfühlen. Dann ist auch viel Einsatzbereitschaft vorhanden.“

Plake: „Genau. Bei mir gibt es keinen „Zickenalarm“. Jede wird gleich behandelt und nach ihren Stärken eingesetzt. Jemand der nicht gerne telefoniert muss auch nicht telefonieren. Sie wird dann woanders eingesetzt. Ich habe eine Null-Krankheitsquote, obwohl ich viele Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern habe. Die Mitarbeiterinnen haben keine festgelegten Arbeitszeiten, Hauptsache die Arbeit wird gemacht. Der Einsatz meiner Mitarbeiterinnen ist sehr hoch!“

Moderatorin: „Herr Bockermann, gibt es eine unsichtbare Frauen-Quote? Ist es so, dass Frauen in ein Unternehmen gehen, wenn sie sehen, dass dort schon andere Frauen als Ingenieurinnen arbeiten?“

Bockermann: „Wir schreiben Stellen nicht geschlechtsspezifisch aus. Wir haben vier offene Stellen – seit Monaten – und suchen händeringend. Die hohe Quote liegt daran, dass wir versucht haben, die Kolleginnen und Kollegen zu begleiten. Wir haben viele Bauzeichnerinnen die zwei bis drei Jahre bei uns arbeiten und dann ein Bauingenieurstudium beginnen. Wir haben Möglichkeiten geschaffen, dass sie während des Studiums bei uns weiterarbeiten und sich etwas zum Studium dazu verdienen können und den Kontakt zum Unternehmen halten. Oftmals schreiben sie ihre Diplomarbeit im Unternehmen. Aufgrund des langen Kontaktes stellen wir sie gerne als Ingenieurin wieder ein. Darüber hinaus haben wir familienfreundliche Angebote. Natürlich haben wir ein Jahres-Stundenkonto. Das wird im Team abgestimmt mit den Kollegen, damit die Arbeit erledigt wird. Wir haben Telearbeit. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können sich dann von zu Hause aus über Internet in unseren Server einwählen. Nur zu Meetings ist man im Büro. Wir fördern auch Kindergartenbeiträge – das sind Selbstverständlichkeiten. Aber auch eine betriebliche Notwendigkeit. Wenn wir das nicht tun würden, hätten wir noch mehr Stellen, die wir nicht besetzen könnten und unser Wachstum würde einen noch stärkeren Knick kriegen, als jetzt sowieso schon zu erwarten ist.“

Moderatorin: „Wäre es unter diesem Aspekt nicht die bessere Strategie, die besonderen Vorteile, die es ja offensichtlich gibt, mehr herausstellen? Also speziell diese Vorteile für Frauen herauszustellen?“

Bockermann: „Der Markt ist leer. Es gibt niemanden. Wir müssen an anderen Stellen ansetzen. Das Image des Berufs Bauingenieur ist speziell in der öffentlichen Wahrnehmung sehr schlecht, was ihm gar nicht gerecht wird. Es ist ein spannender und gut bezahlter Beruf. Es ist ein tolles Gefühl, eine Brücke am Reißbrett zu entwerfen, zu berechnen, zu bauen und später darüber zu gehen! Dort muss man ansetzen und Schüler und Schülerinnen und Jugendliche für den Beruf interessieren.“

Moderatorin: „Im Vortrag von Frau Prof. Schwarze haben wir gehört, dass viele Ingenieurinnen arbeitslos sind. Und viele Ingenieurinnen arbeiten später nicht in ihrem Beruf. Was ist mit Ihnen? Ist das ein Thema, mit dem sich Phoenix Contact aktiv auseinandersetzt?“

Fasse: „Wir legen großen Wert darauf, die richtige Person auf der richtigen Position zu haben. Frau, Mann, jung, alt - das ist egal. Wir wollen die Person haben, die von ihrer Qualifikation her passt.“

Moderatorin: „Wie wird das gemacht?“

Fasse: „Wir verfassen unsere Ausschreibungen neutral, so schreibt es das Gesetz vor. Zudem nehmen wir am Girls'Day teil, organisieren Frauen Power-Tage, bieten Schülerpraktika an und sorgen auf der Messe Hannover für Publicity. Wir haben ein kleines PIXI-Büchlein gemacht, wo der Beruf der Ingenieurin beschrieben ist, um schon die ganz Kleinen anzusprechen.“

Moderatorin: „Gehen Sie bei Stellenausschreibungen auf die Integration des Themas Familie und Beruf ein?“

Fasse: „Nicht in den Stellenausschreibungen. Aber auf der Homepage spielt das Thema Unternehmenskultur eine große Rolle. Wir bieten flexible und individuelle Arbeitszeiten, Telearbeit – das ist ein Angebot an Frauen und Männer. Wir merken, dass das Thema Unternehmenskultur – auch in den Gesprächen – wichtiger wird.“

Publikum: „Die Bauingenieurbranche lag vor Jahren brach, daher haben sie jetzt so wenige Studierende. Müssen wir bei den arbeitslosen Ingenieuren und Ingenieurinnen mehr differenzieren zwischen den verschiedenen Qualifikationen? In welchen Bereichen mit welchen Qualifikationen fehlen Menschen? Welche Frauen und Ingenieurinnen sind arbeitslos?“

Bünermann: „Wir können Ingenieurinnen und Ingenieure nicht alle in einen Topf werfen. Das Anforderungsprofil der Bewerberinnen und Bewerber stimmt oft nicht mit den ausgeschriebenen Stellen überein.

Eine Rolle spielt auch das Produkt, um das es geht. Wir stellen Kleinteile aus Metall und Kunststoff her. Da fehlt oft die Begeisterungsfähigkeit für das Produkt. Auf den ersten Blick ist es spannender ein Auto zu konstruieren. Das merken wir in den Bewerbungsgesprächen bei den männlichen Bewerbern.“

Moderatorin: „Frau Prof. Schwarze, sehen Sie eine Möglichkeit, wie man diese brachliegenden Ressourcen unter dieser Problemstellung der speziellen Anforderungsprofile aktivieren könnte?“

Schwarze: „Es gibt die Zahlen der Arbeitsagenturen. Man kann sagen, wie viele weibliche und männliche Bauingenieure, Elektrotechniker etc. in welcher Region arbeitslos sind. Diese Daten gibt es und sie könnten besser genutzt werden.

Was mir fehlt, ist die andere Seite. Wenn ich als Ingenieurin eine Halbtagsstelle suche, wo finde ich die Unternehmen, die entsprechende Rahmenbedingungen anbieten? Der Genderdax ist dafür ein gutes Beispiel. Da werden Unternehmen klassifiziert angepriesen. Natürlich sind die Unternehmen alle einzeln auf dem Markt und machen ihr Headhunting. Aber wo finde ich als Bewerberin eine gute Seite, wo ich diese Unternehmen mit frauen- und familienfreundlichen Angeboten gelistet finde? Es ist eine Aufgabe der Netzwerke, diese Unternehmen besser identifizierbar zu machen. Wo in OWL können wir diese Unternehmen annoncieren?“

Bockermann: „Ich kann höchstens Verdrängungswettbewerb betreiben und mehr Kindergartengeld zahlen als Frau Plake. Qualifizierte Leute gibt es nicht! Ich kenne auch die Seite von der Arbeitsagentur. Aber das ist eine Handvoll Leute, die wir von der Qualifikation her nicht gebrauchen können.

Wenn wir früher eine Stellenanzeige in der Neuen Westfälischen Gesamtausgabe geschaltet haben, haben wir 20 bis 40 Bewerbungen bekommen. Heute bekommen wir drei oder vier und da sind noch zwei fachfremde Bewerber dabei.“

Moderatorin: „Im Rahmen des kürzlich stattgefundenen fib-Kongresses wurde Frau Harting auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesprochen. Sie wurde gefragt, wie lange kann Frau oder Mann sich eine Auszeit nehmen, um Kinder zu bekommen und aufzuziehen, um dann schadlos wieder in den Beruf einzusteigen. Darauf sagte Frau Harting: „Gar keine“.“

Rohlfing: „Es war erstaunlich, wie viel Resonanz sie im Nachgang des Kongresses zu dieser Aussage erhalten hat. Ein Jahr später gibt es bei Harting einen Gruppenleiter, der im Rahmen der Elternzeit seine Stundenzahl reduziert hat. Das gibt es also trotz dieser Aussage. Wir versuchen auch, mehr Männer in Elternzeit zu bringen. Aber ich gebe Frau Prof. Schwarze recht, dass wir diese Möglichkeiten besser promoten müssen. „

Moderatorin: „Das scheint mir eine typische ostwestfälische Eigenart zu sein: In einer falschen Form von Bescheidenheit diese Dinge zu tun, aber nicht publik zu machen.

Wir haben ja heute Morgen im Vortrag von Frau Hantschel viel über Netzwerke gehört. Ist das ein Instrument, das in ihren Unternehmen genutzt wird, um an Fachkräfte und Kontakte heranzukommen?“

Bockermann: „Kaum. Wir nutzen unsere Homepage, Medien, insbesondere Zeitungen, knüpfen Kontakte zu Schulen und der Fachhochschule, vergeben Praktika oder Diplom-Arbeiten. Aber an Netzwerke, speziell zum Beispiel XING, glaube ich nicht. Darüber ist die Gewinnung von Fachkräften bisher nicht gelungen.“

Fasse: „Wir haben ein bis zwei Netzwerke im Unternehmen, die werden aber eher weniger genutzt. Netzwerke bestehen zu befreundeten Unternehmen, aber nicht um Personal zu werben.“

Bünermann: „Das sehe ich genau so. Wir nutzen die Freundschaft zu anderen Unternehmen nicht zur Personalakquise. Man will ja nicht dem anderen Unternehmen das zuschustern, was man gerade für das eigene Unternehmen gewonnen hat. Das wäre ein wenig freundschaftlicher Verdrängungswettbewerb. Mir ist wichtig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich bei uns wohlfühlen, ihre Netzwerke aktivieren. Dass sie zum Beispiel eine Freundin, die auch Ingenieurin ist, zu uns ins Unternehmen bringen. Aber gezielt gehen wir diesen Weg nicht. Noch eine kleine Anmerkung: Wir sehen familienfreundliche Arbeitsbedingungen als selbstverständlich und deshalb werden sie nicht extra kommuniziert. Aber es ist wirklich so. Ostwestfälische Unternehmen sagen „Tue Gutes, tue es auch wirklich – aber das reicht dann auch.“ Darüber reden oder gar damit werben, das tun die Unternehmen nicht.“

Moderatorin: „Frau Rohlfing, sie sind Mitglied im VDI, der ein gutes Netzwerk bietet. Ruft das Unternehmen Harting die Potenziale dieses Netzwerks ab?“

Rohlfing: „Ja, Harting hat sich auf dem fib-Kongress letztes Jahr sehr engagiert. Ich, als Mitarbeiterin von Harting, lerne dort andere Ingenieurinnen und Ingenieure kennen. Natürlich tauscht man sich dort über die Arbeit aus. Der VDI ist also auch ein persönliches Netzwerk.“

Plake: „Vor Jahren gab es mal beim VDI einen Ansatz, eine Börse einzurichten, bei der Ingenieurinnen und Ingenieure zu finden sind. Aber das ist bisher im Sande verlaufen.“

Schwarze: „Ein Anlaufpunkt könnte auch das Unternehmerinnen-Netzwerk sein.“

Publikum: „Gibt es denn keine zentrale Datenbank, außer der Arbeitsagentur, auf der arbeitslose Ingenieurinnen ihre Bewerbungsdaten hinterlegen können?“

Publikum: „Es gibt im Internet beim VDI eine Ingenieurinnen- und Ingenieurdatenbank, auf der sich jede/jeder mit ihren/seinen Daten eintragen kann.“

Publikum: „Wenn wir einen Ingenieurmangel auf allen Ebenen haben, müssen wir uns fragen, was wir verkehrt machen. Dass wir antizyklisch ausbilden? Wir wissen alle, dass wir hier mehr tun müssen. Und wir sollten überlegen, ob wir Studiengänge besser so anlegen, dass man dort ingenieurwissenschaftliches Basiswissen vermittelt bekommt und in einem zusätzlichen Schulungsgang die Qualifikationen erhält, die von den einzelnen Unternehmen verlangt werden. Wären wir damit flexibler?“

Bockermann: „Es ist ja nicht so, dass es zu viele Verkehrsingenieure und -ingenieurinnen gibt und zu wenig Wasserwirtschaftler und -wirtschaftlerinnen und mit ein bisschen Schulung können die das umlernen. Es gibt von allem zu wenig. Ich selbst gehe in die Schulen und gebe den Schülerinnen und Schülern Informationen zum Berufsbild. Wir machen Papierbrückenbau-Wettbewerbe, um sie für die Thematik zu begeistern. Wir haben heute einfach nur noch die Hälfte an Absolventinnen und Absolventen wie vor 25 Jahren. Da helfen auch Netzwerke nicht. Davon werden es ja nicht mehr.“

Publikum: „Wäre es dann nicht sinnvoll, die Ressourcen, die von den Unternehmen für den Verdrängungswettbewerb eingesetzt werden, zu bündeln, um gemeinsam Schülerinnen und Schüler für ein technisches Studium zu begeistern?“

Fasse: „Es gibt diese verschiedenen Initiativen. Beispiel ist die TectoYou im Rahmen der Hannover Messe.“

Publikum: „Was geschieht mit den Ingenieurinnen nach der Babypause? Wenn die Technik so schnell voranschreitet, dass sie danach den Anschluss nicht mehr haben, wäre es nicht sinnig - gerade für KMU - den Netzwerkgedanken aufzugreifen, und eine Qualifizierungszeit neben der Erziehungszeit anzubieten? Ich weiß, dass Siemens so etwas früher einmal angeboten hat und damit viele junge Mitarbeiterinnen bei der Stange halten konnte. Da wäre noch ein Ansatzpunkt. Man muss auch nicht nur auf an die Schulen gehen, sondern schon in die Kitas. Beispiel ist BinGo for Kids, wo man mit Firmen an die Kitas herangeht und mit den

Kindern spielerisch Experimente durchführt und sie für das Thema begeistert. Es ist zu kurzfristig gedacht, nur an die Hochschulen heranzugehen. Sie müssen früher ansetzen, das ist das eine. Und die müssen nachqualifizieren im Rahmen der Babypause, das ist das andere.“

Publikum: „Herr Bockermann, noch einmal zu diesen drei Ingenieuren oder Ingenieurinnen, die sich bei Ihnen auf eine Anzeige melden und die Sie nicht gebrauchen können. Warum qualifizieren Sie die nicht entsprechend nach? Sind die zu alt oder nicht intelligent genug? Welche Gründe sehen sie für einen Nicht-Qualifizierung?“

Schwarze: „Da würde ich gerne gleich eine Frage anhängen. Sehen Sie eine Möglichkeit bei dieser Nachqualifizierung mit den regionalen Hochschulen zu kooperieren?“

Buenermann: „Dazu fehlt uns ganz platt gesagt die Zeit. Der Kunde steht jetzt da und scharrt mit den Füßen. Wir haben die Stelle jetzt vakant und nicht in ein paar Monaten. Die eierlegende Wollmilchsau ist derjenige, den wir morgen einstellen können und der sofort loslegen kann. Passt der Mensch in unser Unternehmen und fehlen nur einige produktbezogene Qualifikationen, nehmen wir ihn trotzdem und bilden ihn entsprechend aus. Das ist das Invest der Firma. Außerdem ist nachqualifizieren natürlich auch eine Kostenfrage.“

Publikum: „Sie schauen nur auf heute. Wenn Sie aber trotzdem heute nachqualifizieren, haben Sie morgen jemand, die die Aufträge dann erfüllen kann. Denn Sie werden auch in ein paar Monaten noch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen. Viele sind vor etwa zehn Jahren ausgestiegen und haben eine Familienzeit eingelegt. Dort gibt es noch viele abzufischen und nachzurüsten. Das Grundwissen ist da, man muss sie nur auf den neuesten Stand bringen. Das könnte noch viel Potenzial für ihre Unternehmen bringen.“

Publikum: „Wir haben das Problem, dass wir keine Praktikantinnen und Praktikanten für unser Architekturbüro finden. Nach der Umstellung des Studiums auf Bachelor und Master ist das Studium so verschult und komprimiert, dass den Studierenden die Zeit für Praktika in den Betrieben fehlt. Damit entgeht beiden Seiten die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Praxiserfahrungen in den Betrieben zu sammeln.“

Moderatorin: „Eine Frage hätte ich zum Schluss gerne noch beantwortet: Viele Frauen, die technische Fächer studiert haben, arbeiten später nicht in diesen Berufen. Warum?“

Filius: „Mir fällt dazu das Beispiel einer Absolventin ein, die die Beste ihres Jahrgangs war und dann Lehrerin werden wollte. Die war der Ansicht, dass sie eine 60-Stunden-Woche nicht mit einer Familie vereinbaren ließe.“

Publikum: „Ich kenne eine Professorin für Elektrotechnik, die mir oft erzählt, dass sie es eigentlich satt hat. Sie muss ständig mit starren Strukturen kämpfen. Sie ist eine gestandene Fachfrau. Trotzdem bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker an den Frauen hängen. Als Frau zieht man sich den Schuh der Familienarbeit sogar selber stärker an, als Männer das tun würden.“

Publikum: „Wir hatten eine Dame, die acht Jahre aus dem Beruf raus war. Ihr haben wir eine Halbtagsstelle mit flexiblen Arbeitszeiten angeboten. Aber sie hat keine zwei Wochen durchgehalten. Begründung: Sie wolle lieber etwas mit Menschen machen. Da habe ich gesagt: „Architektur ist doch etwas mit Menschen!“ Aber sie hatte ein anderes Bild.“

Schwarze: „Man kann also zusammenfassen: Wir haben hier Angebote, die mit dem schlechten Image des Ingenieurberufs überhaupt nicht übereinstimmen, aber nicht ausreichend beworben werden. Auf der anderen Seite haben wir arbeitslose Ingenieurinnen mit bestimmten Vorstellungen, die nicht die für sie geeigneten Stellen finden. Diese Situation müssen wir genauer anschauen und Wege finden, wie Frauen und Unternehmen besser andocken können.“

Plake: „Ich unterhielt mich heute Morgen noch mit einer Ingenieurin aus der ehemaligen DDR und fragte sie, wie sie darauf gekommen ist, das zu studieren. Sie sagte, in der ehemaligen DDR gab es keine Mann-Frau-Denke und entsprechend typische Berufe. Sie hat einfach den Beruf gewählt, der ihr Spaß macht und für den sie sich geeignet hielt. Außerdem würde sie hier als Rabenmutter angesehen, weil sie ihr Kind in den Kinderhort gebracht hat. Herr Bockermann hat heute Morgen so schön gesagt, Frauen seien für technische Berufe genauso geeignet wie Männer. Diese Frage habe ich mir nie gestellt. Ich wusste nur, für etwas anderes bin ich überhaupt nicht geeignet.“

Moderatorin: „Vielen Dank an alle Gesprächspartnerinnen und -partner für diese Runde.“

JAHRESSTUNDEN-
KONTO

TELEARBEIT

Zuschüsse zu
Kindergarten-
beiträgen

UNTERNEHMENS-
KULTUR
wird wichtiger

HALBTÄGS-
STELLE
für BAURECHNERIN

JEDE WIRD NACH
IHREN STÄRKEN
EINGESETZT

VORTRÄGE VON
UNTERNEHMERN IN
SCHULEN ZUM
BERUFSBILD

Wettbewerb
Papierbrücken
bauen

TecToYou
(Hannovermesse)

AUSGESCHRIEBENE
OFFENE STELLEN
ERFORDERN SEHR
SPEZIELLE QUALIFIKATION

Vdi -
BÖRSE, wo man
INGENIEURINNEN
finden kann

NACHQUALIFI-
ZIERUNG?

→ ZEITFRAGE
→ KOSTENFRAGE
(WIR BRAUCHEN
FACHKRÄFTE HEUTE!)

POTENZIALE DER
FRAUEN NACH
FAMILIENPHASE
NUTZEN

WIE KÖNNEN WIR
FRAUEN-FREUNDLICHE
UNTERNEHMEN
IDENTIFIZIEREN?

„OSTWESTFÄLISCHE
BEScheidenHEIT“
⇒ mehr Angebote
promoten

Schon Maßnahmen
als selbstverständlich
an („tue Gutes - und
belass es dabei...“)

GUTE RAHMENBE-
DINGUNGEN FÜR
♀ KOMMANIZIEREN

KIND IN HORT
GEBEN MUSS
SELBSTVERSTÄNDLICH
SEIN

60-STUNDEN-JOB
→ NICHT MIT FAMILIE
ZU VEREINBAREN

SCHLECHTES IMAGE
DER
JNG-BERUFE

UNTERSCHIEDUNG
IN ♂ + ♀-BERUFE
NICHT FÖRDERLICH

BACCOLOR + MASTER
ZU VERSCHULT
→ KEINE ZEIT FÜR
PARALLELARBEIT IM
UNTERNEHMEN

Handlungsansätze aus Handlungsfeld 2:

Braucht die Personalrekrutierung spezielle Instrumente für den weiblichen Nachwuchs?

- **Familienfreundliche Rahmenbedingungen kommunizieren!**

Viele der kleineren und mittleren Unternehmen in OWL bieten flexible Rahmenbedingungen (Jahresstundenkonto, Telearbeit, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitstellen) oder finanzielle Hilfen (Zuschuss zu Kindergartenbeiträgen, Unterstützung und Begleitung beim Ingenieurstudium für Mitarbeitende), um qualifizierte Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen oder im Unternehmen zu halten. Diese Maßnahmen werden jedoch nicht explizit herausgestellt, sondern von den Unternehmen als selbstverständlich eingestuft. Gerade für weibliche Fachkräfte können diese „weichen“ Faktoren bei der Stellenauswahl eine große Rolle spielen, da sie immer noch mit der Hauptlast der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert werden. Haben Sie eine Arbeitsstelle, bei der diese Rahmenbedingungen gegeben sind, zeigen Frauen eine sehr hohe Einsatzbereitschaft.

Handlungsempfehlung:

Diese Zusatzleistungen und familienfreundlichen Rahmenbedingungen sollten bei der Bewerberinnensuche aktiv von den Unternehmen kommuniziert werden. Auf der Homepage des Unternehmens sollte eine entsprechende Unternehmenskultur sichtbar werden.

- **Mehr Vernetzung für die strategische Nachwuchsgewinnung!**

Das Image der Ingenieurberufe ist laut Aussage der Unternehmen eher negativ besetzt. Außerdem sei nicht hinreichend im öffentlichen Bewusstsein verankert, dass Frauen für diesen Beruf genauso geeignet seien wie Männer. Zu wenige Jungen und Mädchen entschieden sich nach der Schule für ein Ingenieurstudium.

Viele der ostwestfälischen Unternehmen engagieren sich, um Schülerinnen und Schülern ein positives Berufsbild des Ingenieurs oder der Ingenieurin zu vermitteln. Sie halten Vorträge in Schulen, veranstalten beispielsweise einen Wettbewerb ‚Papierbrücken bauen‘ (Bockermann & Fritze), geben ein Pixi-Heft zum Thema Ingenieurin (Phoenix Contact) heraus, beteiligen sich am Girls’Day oder engagieren sich auf der Hannovermesse Industrie bei der TectoYou. Diese Ansätze folgen den heutigen Erkenntnissen zur mittel- und langfristigen Personalgewinnung. Die Schülerinnen und Schüler von heute sind die Arbeitskräfte von Morgen!

Handlungsempfehlung:

Um diese guten Aktionen, Kinder und Jugendliche für Technik zu begeistern, noch effizienter zu gestalten, wäre eine Kooperation, Absprache und Koordination des Engagements der einzelnen Unternehmen zu empfehlen. Eine Anlaufstelle / Datenbank sollte die Angebote bündeln und für Schulen oder Kindergärten, die diese Angebote nutzen möchten, zugänglich machen. Diese Aufgabe könnte ein Verband oder Netzwerk übernehmen.

Um die potenzielle Zielgruppe der Frauen zu erschließen, ist zusätzlich eine Strategie zu entwickeln, speziell Mädchen für Technik zu begeistern. Viele Unternehmen beteiligen sich bereits am Girls'Day. Dies könnte ein Ansatzpunkt für weiterführende Aktionen sein.

- **Möglichkeiten zur Nach- und Weiterqualifizierung bieten!**

Laut Aussage der Unternehmensvertretenden ist der Arbeitsmarkt im Bereich der Ingenieurberufe leer gefegt. Es gibt zu wenige Absolventinnen und Absolventen der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge, um den Bedarf der Wirtschaft zu decken. Gleichzeitig weist die Statistik der Agentur für Arbeit 1750 arbeitssuchende Ingenieurinnen in OWL aus (siehe Präsentation Schwarze). Laut Aussage der Unternehmen stimmt das Anforderungsprofil dieser Bewerberinnen nicht mit den ausgeschriebenen Stellen überein. Die ausgeschriebenen Stellen erforderten sehr spezielle Qualifikationen. Die Unternehmen bevorzugen Bewerberinnen und Bewerber, die kurzfristig einsetzbar und produktiv sind. („Wir brauchen Fachkräfte heute!“) Vor einer Nachqualifizierung von nicht passgenauen Bewerberinnen und Bewerbern scheuen Unternehmen aus Zeit- und Kostengründen zurück.

Handlungsempfehlungen:

Nachqualifizierung: Unternehmen sollten nicht-passgenaue Bewerberinnen und Bewerber ihren Bedürfnissen entsprechend nachqualifizieren, eventuell in Zusammenarbeit mit den Hochschulen. Dies hilft ihnen zumindest mittelfristig bei der Besetzung offener Stellen.

Potenziale von Frauen nach der Familienphase nutzen: Viele Ingenieurinnen haben das entsprechende Grundwissen und haben dann einige Jahre während einer Familienphase nicht in ihrem Beruf gearbeitet. Hier kann im Rahmen unternehmensspezifischer Nachqualifizierung das Wissen auf den neuesten Stand gebracht werden.

Um Mitarbeiterinnen, die in eine „Babypause“ gehen, im Unternehmen zu halten, könnten Unternehmen parallel zur Erziehungszeit eine Qualifizierungszeit anbieten, damit die Frauen den Anschluss halten können. Da das für KMU schwierig ist, könnte dies innerhalb eines Netzwerks organisiert werden (z. B. Maschinenbau OWL / Energie Impuls OWL ...).

- **Netzwerke für Gewinnung von Fachkräften nutzen!**

Unternehmen in OWL bieten attraktive Arbeitsplätze für Ingenieurinnen und Ingenieure und sind bereit, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Auf der anderen Seite haben wir arbeitslose Ingenieurinnen mit bestimmten Vorstellungen, die nicht die für sie geeigneten Stellen finden. Diese Situation müssen wir genauer anschauen und Wege finden,

wie Frauen und Unternehmen besser andocken können. Netzwerke werden bisher nicht als adäquates Instrument gesehen, um Fachkräfte zu gewinnen. Sie dienen eher der Kontaktpflege und dem Erfahrungsaustausch der Unternehmen untereinander.

Sucht eine Ingenieurin eine Halbtagsstelle gibt es bisher keine entsprechende Informationsquelle, wo sie infrage kommende Unternehmen findet.

Handlungsempfehlung:

Bestehende Netzwerke, beispielsweise der VDI oder die IHK könnten die Aufgabe übernehmen, a) eine Übersicht der regionalen Unternehmen zu erstellen, die frauen- und familienfreundliche Arbeitsplätze für Ingenieurinnen anbieten und b) eine regionale Ingenieurinnen / Ingenieursdatenbank einzurichten, auf der arbeitssuchende Ingenieurinnen und Ingenieure ihr Profil hinterlegen können.

- **Rahmenbedingungen für Work-Life-Balance schaffen!**

Viele Frauen, die technische Fachrichtungen studiert haben, arbeiten später nicht in der Wirtschaft. Dahinter steht die Sorge, als Ingenieurin in der Wirtschaft eine 60-Stunden – Arbeitswoche zu haben und dies nicht mit einer Familie vereinbaren zu können.

Handlungsempfehlung:

Auch in qualifizierten und höheren Positionen die Rahmenbedingungen im Unternehmen für Work-Life-Balance schaffen – für Frauen und Männer. Dies in der Unternehmenskultur verankern und auf der Führungsebene vorleben.

- **Mehr Freiraum in Bachelor und Master-Studiengängen!**

Laut eines Unternehmensvertreters ist das Studium nach der Umstellung auf Bachelor und Master so verschult und komprimiert, dass den Studierenden die Zeit für Praktika in den Betrieben fehlt. Damit entgeht beiden Seiten die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Praxiserfahrungen in den Betrieben zu sammeln.

Handlungsempfehlung:

Hochschulen sollten Möglichkeiten prüfen, entsprechende Freiräume für Praktika zu schaffen.



Handlungsfeld 3

Kompetenz zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte als Standortvorteil – Modellregion OWL

Diskutiert wurde, wie eine Region in dem Zusammenspiel von Wirtschaft, Wissenschaft und Verbänden zu einem attraktiven Arbeitgeber für qualifizierte weibliche Fachkräfte werden kann, um damit vorhandene Standortvorteile weiter zu optimieren.

Moderierte Talkrunde

Teilnehmende:

Claudia Hilse, Regionalagentur OWL



Jahrgang 1964

Studium der Germanistik, Anglistik, Psychologie und Geschichtswissenschaften an der Universität Bielefeld und der University of Dundee, Schottland, Magister Artium

Seit 1992 Projektmitarbeiterin in Modellprojekten des Landes NRW und der Erwachsenenbildung

1998-2002 Leiterin der Regionalstelle „Frau und Beruf“ Kreis Gütersloh

2002-2006 Regionalsekretariat für die Umsetzung der Landesarbeitspolitik NRW, Stadt Bielefeld, Kreis Herford

2004-2006 Regionalagentur OstWestfalenLippe, Schwerpunkt: Stadt Bielefeld, Kreis Herford, Beratung von KMU, regionale Projektentwicklungen, Frauenförderung

seit 2007 Leiterin der Regionalagentur OstWestfalenLippe

Kontakt: c.hilse@regionalagentur-owl.de | www.regionalagentur-owl.de | Tel: 0521 – 967 33 -0

Die Regionalagentur OWL ist verantwortlich für die regionale Umsetzung der Arbeitspolitik des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW. Als Anlaufstelle für Unternehmen, Institutionen und regionale Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner beraten, koordinieren und betreuen wir Programme und Projekte und unterstützen den Aufbau und die Pflege von Kooperationen und Netzwerken. Träger der Regionalagentur OWL ist die OWL Marketing GmbH – ein Gemeinschaftsunternehmen der Gebietskörperschaften in OstWestfalenLippe und der regionalen Wirtschaft.

Unsere Förderschwerpunkte sind die Stärkung von kleinen und mittleren Unternehmen, von Jugend, Ausbildung und Beruf und Menschen mit besonderem beruflichem Integrationsbedarf. Fachkräftemangel, demografischer Wandel und die Nutzung der beruflichen Ressourcen und Kompetenzen von Frauen sind wichtige inhaltliche Themen unserer Arbeit.

***Uwe Lück , Referent für Technologie und Innovation / Hochschulmarketing,
IHK Bielefeld***

Jahrgang 1966
Berufsausbildung als Elektromaschinenbauer, Studium Elektrotechnik an der FH Bielefeld.
Volontär und Redakteur für Fachzeitschriften beim Vogel Verlag in Würzburg.
Seit Januar 1998 Referent für Technologie und Innovation bei der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld.
Derzeitiger Schwerpunkt: Unterstützung der ostwestfälischen Unternehmen im Innovationsprozess und Schaffung günstiger, innovationsfreundlicher Strukturen in unserer Region.



Kontakt: u.lueck@bielefeld.ihk.de | www.bielefeld.ihk.de

Schwerpunkte der IHK im Arbeitsschwerpunkt Technologie und Innovation sind die Information von Jugendlichen über Ingenieurberufe, Technologietransfer, Kooperation Wirtschaft/Wissenschaft, Technologieorientierte Existenzgründungen und die Unterstützung der Unternehmen im Innovationsprozess (z. B. bei Patentierung, technischen Rechtsfragen, neuen Technologien ...) sowie die Schaffung einer geeigneten Forschungsinfrastruktur in OWL.

Brigitte Böwingloh, Geschäftsstellenleiterin des VDI OWL



Jahrgang 1962
Sozialbetriebswirtin und Dipl.-Sozialpädagogin
Seit 2003 bis heute wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fachhochschule Bielefeld:
Koordinatorin des Projektes Unternehmenspatenschaften für Studentinnen ingenieur- und naturwissenschaftlicher Studiengänge (bis März 2008), Leiterin des Praxisbüros im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik (seit Juni 2008).
Seit 2001 bis heute Verein Deutscher Ingenieure/OWL Bezirksverein: Leiterin der Geschäftsstelle in Bielefeld.
1987 – 2000 soziale Fachkraft im Bereich psychosoziale Beratung, Jugend- und Erwachsenenbildung, Migrationssozialdienst in Berlin und

Gütersloh

Kontakt: VDI Ostwestfalen-Lippe Bezirksverein e.V. | bv-owl@vdi.de | www.vdi.de/owl | Tel: 0521 - 56 09 766

VDI Ostwestfalen-Lippe Bezirksverein e.V.:

Der VDI OWL bildet mit über 3300 Mitgliedern – Ingenieurinnen, Ingenieuren und Studierenden – sowie etlichen regionalen Unternehmen als Fördermitglieder ein Wissensnetzwerk aller Ingenieurdisziplinen. Eine Fachgruppe innerhalb des VDI ist der Arbeitskreis Frauen im Ingenieurberuf (fib). Die Gruppe (derzeit 200 Mitglieder) vertritt die Belange der Ingenieurinnen in der Öffentlichkeit und im Berufsleben, fördert die Vernetzung durch einen regelmäßigen Informationsaustausch und führt Weiterbildungen durch.

Frauen soll es möglich sein, in allen Lebensphasen als Ingenieurin die technische und gesellschaftliche Entwicklung mit zu steuern. Wichtig ist, Vorurteile abzubauen, veraltete Lebensmodelle zu ersetzen und mehr Vorbilder zu schaffen. Dafür beteiligen wir uns an Veranstaltungen wie dem „Girls'Day“ oder zum Beispiel bei Firmenmessen. Wir suchen den Dialog mit anderen Verbänden und zu unseren Partnerinnen und Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Wir organisieren Kongresse und Tagungen, wie z. B. den nationalen fib-Kongress 2007 in Bielefeld.

Der Arbeitskreis Frauen im Ingenieurberuf (fib) in OWL ist eingebunden im nationalen Netzwerk der VDI Frauen. Ein Schwerpunkt ist dabei auch die Vernetzung zu anderen Frauenverbänden.

Dorothea Schüler, AK Frauen im Ingenieurberuf, VDI OWL

Jahrgang 1962, verheiratet, 1 Tochter (8 Jahre).

Ausbildung im Weberhandwerk mit Gesellen- und Meisterprüfung, anschließende Berufstätigkeit in der Handweberei einer Werkstatt für behinderten Menschen.

Studium der Textiltechnik mit dem Abschluss als Dipl.-Ing. und Berufstätigkeit bei einer Weberei für Heimtextilien.

Studium zur Dipl. Wirt. Ing.. Nach der Familienpause Teilzeittätigkeit in der Verwaltung der vBA Bethel. Freiberufliche Engagements unter anderem beim „Sustainable Europe Research Institute“ (SERI), Wien und beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Bielefeld.

Derzeit bei der TÜV Nord Akademie, Bielefeld als Bildungsreferentin tätig.

Kontakt: dschueler@tuev-nord.de



Katja Urhahne, Studienfond OWL



Jahrgang 1976, absolvierte nach dem Abitur zunächst eine Ausbildung zur staatlich anerkannten Europasekretärin und fremdsprachlichen Wirtschaftskorrespondentin in Englisch, Französisch und Spanisch, bevor sie anschließend das Bachelor- und Masterstudium der Internationalen Beziehungen an der TU Dresden und der Pontificia Universidad Católica del Ecuador in Quito aufnahm und im Herbst 2004 erfolgreich beendete. Parallel zu ihrer Masterarbeit arbeitete Katja Urhahne bei der Bertelsmann Stiftung, wo sie im Projekt „Corporate Social Responsibility“ die theoretischen Erkenntnisse ihrer Masterarbeit zielgerichtet mit der Praxis verknüpfen konnte. Anschließend sammelte sie als Assistentin der Geschäftsleitung eines international aufgestellten Maschinenbauunternehmens Erfahrung in der Wirtschaft. Nach fast zwei Jahren wechselte sie 2006 wieder in den Non-Profit-Bereich, wo sie seither als Geschäftsführerin des Studienfonds OWL fungiert.

Kontakt: k.urhahne@studienfonds-owl.de | www.studienfonds-owl.de | Tel: 05251 60-5234

Studienfonds OWL – Studierende fördern und OWL stärken:

Der Studienfonds OWL ist eine Initiative der fünf staatlichen Hochschulen in Ostwestfalen-Lippe, die im Jahr 2006 in Form eines gemeinnützigen Vereins gegründet wurde. Der Studienfonds OWL hat das Ziel, Studierende zu fördern und sie auf diese Weise über ihr Studium hinaus langfristig für die Region zu gewinnen.

Besonders leistungsstarke und engagierte, in Einzelfällen aber auch besonders bedürftige Studierende werden vom Studienfonds OWL per Stipendium gefördert. Die Stipendien werden durch Spenden von Unternehmen, Institutionen und Privatpersonen finanziert, die Verwaltungskosten des Vereins tragen die fünf Hochschulen. Zusätzlich zu den min. 1.000 Euro, die jede Stipendiatin und jeder Stipendiat pro Jahr bekommt, gibt es eine umfangreiche ideelle Förderung mit exklusiven Workshops, Seminaren, Firmenbesichtigungen, Fachvorträgen, dem Besuch kultureller Veranstaltungen und Stipendiatentreffen. Der Studienfonds OWL baut so ein Netzwerk zwischen Förderinnen und Förderern und Stipendiatinnen und Stipendiaten auf, durch das die Studierenden berufliche Chancen in der Region erkennen sollen und die Unternehmen ihrerseits die Möglichkeit haben, frühzeitig potenzielle Nachwuchskräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen.

Diskussion

Moderatorin: „Frau Urhahne, können Sie zunächst den Studienfond OWL vorstellen?“

Urhahne: „Ich bin seit anderthalb Jahren die Geschäftsführerin des Studienfond OWL. Den Fond selber gibt es seit zwei Jahren. Er ist eine Initiative der fünf staatlichen Hochschulen hier in OWL. Mit Einführung der Studiengebühren wollten die Hochschulen ein Zeichen setzen, dass sie etwas zur Förderung der Studierenden tun und auch gleichzeitig etwas zur Förderung der gesamten Region. So ist auch der Slogan entstanden „Studierende fördern und OWL stärken“. Wir fördern die Studierenden über Stipendien von Unternehmen, Institutionen, z. B. Stiftungen, aber auch Privatpersonen. Die Unternehmen unterstützen uns mit Geld. Der Nutzen für die Unternehmen besteht darin, dass sie qualifizierte Nachwuchskräfte kennenlernen. Die qualifizierten jungen Leute müssen sich mit Noten und dem Empfehlungsschreiben eines Professors bewerben. Auch gesellschaftliches Engagement wird positiv berücksichtigt. Ich organisiere unterschiedliche Veranstaltungsformate, in denen ich die beiden Gruppen zusammenbringe, zum Beispiel Workshops oder Unternehmensbesichtigungen. Manche Unternehmen stellen auch bei Inhouse-Seminaren Plätze für Stipendiaten zur Verfügung. Wir sehen uns einerseits als Plattform für die Studierenden, aber wir sehen uns auch als Vermittler zwischen den Studierenden der Region und den hiesigen Unternehmen. Das Ziel ist, die Studierenden, die in diese Region kommen, auch nach dem Studium hier zu halten.“

Moderatorin: „Herr Lück, wie bringt sich die Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld bei diesem Thema ein?“

Lück: „Ich bin Referent für Technologie und Innovation bei der IHK Bielefeld und in diesem Bereich liegt auch die Schnittmenge, wo wir uns einbringen. Die IHK vertritt die Interessen von fast 100.000 Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft. Wir unterstützen Unternehmen im Innovationsprozess. Es fehlt den Unternehmen vor allem an den geeigneten Fachkräften. Zum Beispiel über das Projekt Bingo versuchen wir, Schülerinnen und Schülern den Ingenieursberuf nahe zu bringen. Im Vorfeld gab es Umfragen unter den Schülern. Dabei wurde festgestellt, dass der Ingenieursberuf eigentlich keinen schlechten Ruf hat. Er hat aber auch keinen guten Ruf. Eigentlich hat er gar keinen Ruf. Die Schülerinnen und Schüler denken gar nicht darüber nach. Unser Ziel ist also, dass alle Schüler einmal darüber nachdenken Ingenieur zu werden. Es wenigstens in Betracht ziehen, auch wenn sie sich eventuell für einen anderen Beruf entscheiden. Viele wollen etwas mit Menschen machen, die zweite häufige Aussage ist heutzutage, ich will etwas mit Medien machen. Als Ingenieur kann man beides

machen. Man kann im Vertrieb oder in der Entwicklung arbeiten, im stillen Kämmerlein sitzen oder in internationalen Projekten arbeiten.

Einen Aspekt möchte ich noch nennen. Es gibt Erhebungen, dass der demografische Wandel uns in OWL ein wenig in die Hände spielt. Wir werden im Jahr 2015 die jüngste Region in Deutschland sein. Diese jungen Leute müssen wir für die technischen Berufe interessieren und dafür sorgen, dass sie nicht von anderen Regionen abgeworben werden. Die Sättigung bei den Jungen und jungen Männern ist dabei schneller erreicht, als bei den Mädchen und jungen Frauen. Hier sehe ich noch mehr Potenzial.“

Moderatorin: „Neben mir steht in Doppelvertretung nun der VDI. Das beweist: Der VDI ist weiblich.“

Schüler: „Ich finde dieses Motto gut, denn Frauen gehören auch in technische Berufe! Ich bin im Technikerinnen-Netzwerk des VDI „fib-Frauen im Ingenieurberuf“ ehrenamtlich engagiert. Hier knüpfen wir untereinander und zu Unternehmen Kontakte. Wir haben eine Mailingliste und einen Stammtisch. Darüber organisieren wir den Austausch. Wir sind auch als Role-Models zum Beispiel am Girls'Day unterwegs.“

Böwingloh: „Ich bin hauptamtliche Geschäftsführerin des VDI OWL. Wir haben etwa 3.300 Mitglieder, davon 200 Frauen. Allein in den letzten drei Jahren haben wir rund 60 Frauen dazubekommen. Unser Vorstand setzt sich aus rund 40 ehrenamtlichen Ingenieurinnen und Ingenieuren zusammen. Die organisieren Workshops, Exkursionen oder andere Veranstaltungen, um sich auszutauschen oder über neue technische Entwicklungen zu informieren. Neben den persönlichen Mitgliedern haben wir auch 25 fördernde Firmenmitgliedschaften, zum Beispiel Böllhoff, Harting oder Phoenix Contact. Wir verstehen uns als Ansprechpartner für technische Fragestellungen in allen Zusammenhängen.“

Moderatorin: „Frau Hilse, Sie vertreten die Regionalagentur OWL. Ich glaube, das ist eine Einrichtung, die viele noch nicht im Detail kennen.“

Hilse: „Die Regionalagentur ist kein Netzwerk oder Initiative. Wir sind eine Einrichtung des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein Westfalen. Also eine Transferstelle zwischen dem Land und der Region Ostwestfalen Lippe. Wir sind zuständig für Mittel aus dem Europäischen Sozialfond. Wir haben zum heutigen Thema drei Schnittmengen: Wir betreuen Förderprogramme für KMU. In diesem Bereich gibt es große Probleme beim Thema Fachkräftegewinnung und Personalentwicklung. Zum Zweiten haben wir uns einen Schwerpunkt gesetzt bei der Entwicklung von beruflichen Ressourcen von Frauen in OWL.“

Trotz des demografischen Wandels sind wir zwar eine junge Region aber nicht automatisch eine qualifizierte Region. Zudem gibt es eine Menge qualifizierter Frauen, die es nach der Familienphase nicht zurück in den Arbeitsmarkt schaffen. Dazu haben wir im letzten Jahr einige Projekte und Entwicklungspartnerschaften durchführen können. Außerdem bemühen wir uns, einen Beitrag zu leisten zur Umsetzung des demografischen Wandels in der Region und haben dazu im letzten Jahr eine Tagung durchgeführt. Dabei ging es um mögliche Personalbindungsstrategien, die kleinere und mittlere Unternehmen umsetzen können.

Mir wäre folgender Punkt wichtig: Wir führen derzeit in der Region eine intensive Diskussion über den demografischen Wandel. Wir führen eine Diskussion darüber, ob dies eine Region sein könnte, die interessant für junge Familien ist. Nicht für die Absolventinnen und Absolventen, die erst einmal in eine „hippe“ Stadt oder ins Ausland wollen, sondern für junge Fachkräfte, die in der Familiengründungsphase sind. Eine ländliche Struktur und niedrige Grundstückspreise sind hier Pluspunkte. Wenn wir das als thematische Strategie für die Region wollen, brauchen wir eine entsprechende Infrastruktur für die Kinderbetreuung. Aber auch Personalentwicklungsstrategien in den Unternehmen, die dem Rechnung tragen.“

Moderatorin: „Wenn ich noch einmal an das Gespräch mit den Unternehmensvertreterinnen und -vertretern denke, stellte sich heraus, dass wir gar nicht so schlecht darin sind, Familie und Beruf zu integrieren. Aber es wird nicht kommuniziert. Nun müssen wir auch als Region kommunizieren, dass hier solche Dinge möglich und Familien willkommen sind. Frau Urhahne, ist das beim Studienfond OWL ein Thema?“

Urhahne: „Der Studienfond ist zunächst eine neutrale Idee, aber die Hälfte der geförderten sind Frauen. OWL ist nicht so eine beliebte Studienregion wie Hamburg oder Köln. Es ist wichtig, dass die Studierenden während des Studiums die Region kennen und schätzen lernen. Deshalb organisieren wir Museumsbesuche, Firmenbesuche und Ähnliches. Viele gehen zwar erstmal weg, kommen aber später eventuell zurück.

Zum Thema gezielte Frauenförderung: Bezüglich der Stipendien kann jedes Unternehmen selbst bestimmen, für welche Studierende, also aus welchem Studiengang, das Stipendium vergeben werden darf. E-ON hat uns beispielsweise 10.000 Euro gegeben für zehn Stipendien für weibliche Studierende in technischen Studiengängen. Dann sind wir gehalten, die Stipendien entsprechend zu vergeben.“

Moderatorin: „Netzwerke können durchaus effektive Hebel entwickeln. Geht die IHK – als ein sehr mächtiges Netzwerk – dieses Thema an?“

Lück: „Doch, wir gehen das an, zum Beispiel durch unsere Mitarbeit bei der BINGO-Initiative. Das ist zunächst geschlechterneutral. Denn den Personalverantwortlichen in den Unternehmen ist es egal, wer die Probleme dort löst – ob es eine Dame oder ein Herr ist. Die brauchen Lösungen und pfiffige Köpfe, die Lösungen im Unternehmen umsetzen können. Bei den Damen ist allerdings noch mehr Potenzial vorhanden. Hier ist der Markt noch nicht abgegrast. Hier ist mit weniger Aufwand noch mehr zu erreichen. Ich glaube, dass wir deshalb eine gute Chance haben, weibliche Fachkräfte als Lösungsanbieter zu etablieren.“

Moderatorin: „Die Frage ist, ob wir diese Chance auch ergreifen können. Hier wurde schon auf die Kinderbetreuung hingewiesen. Könnte man OWL als eine Region aufstellen, in der deutlicher als anderswo zum Ausdruck kommt, dass Menschen hier gute Bedingungen für ihre Familien vorfinden? Es gibt eine gute Betreuung, eine innovative Wirtschaft und Arbeitsplätze für qualifizierte Menschen. Ist das ein Thema, was in der Kammer fokussiert wird?“

Lück: „Das Thema wurde vor etwa zwei Jahren fokussiert. In einer Titelgeschichte unserer Kammerzeitschrift wurden alle möglichen Lösungen zur Kinderbetreuung vorgestellt. Es wurden flexible Betreuungsmöglichkeiten eingerichtet, sodass Kinder zum Beispiel auch für die Dauer von Geschäftsreisen betreut werden können. Sicher gibt es dort immer noch eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage. Da geht es auch um Finanzierbarkeit von Angeboten.“

Moderatorin: „Hat die IHK Kooperationen mit Netzwerken, die sich explizit mit diesen Themen auseinandersetzen?“

Lück: „Es gibt Ansätze in der Initiative für Beschäftigung.“

Moderatorin: „Frau Schüler, wie gehen Sie mit dem Thema Familie und Beruf um? Kommt die Information bei den Ingenieurinnen an, dass sich Beruf und Familie hier in der Region gut vereinbaren lassen?“

Schüler: „Ich kann da von meiner eigenen Situation ausgehen. Ich habe ein Kind von acht Jahren, aber leider keine zufriedenstellende Ganztagsbetreuung. Ich habe ein persönliches Netzwerk, das aus Familie und Nachbarn besteht, denn ich wohne in einem ländlichen Gebiet. Bisher war mein Kind noch nicht krank und hat gute Noten, sodass es noch keine Probleme gab. In Bad Oeynhausen gibt es bisher keine Betreuung, die sich auch um das schulische Fortkommen der Kinder kümmert. Dafür gibt es dort auch keine Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.“

Böwingloh: „Ich möchte das ergänzen. Wir erleben, dass es immer einzelne Ansätze gibt. Es scheint nicht systematisch zu laufen in den Unternehmen. Die Geschäftsleitungen postulieren familienfreundliche Maßnahmen. Aber wenn eine Frau im konkreten Fall zu ihrem direkten Vorgesetzten geht, scheint es schwierig zu sein, wenn es um Elternzeit und Betreuungsmöglichkeiten geht. Da muss man alles selbst durchboxen.“

Schüler: „Die von Laer Stiftung baut in Bielefeld ein sehr gutes Kinderbetreuungsangebot auf. Warum lässt sich das nicht auch in anderen Städten und Kreisen einrichten?“

Moderatorin: „Frau Hilse, wenn wir Träume entwickeln würden, wie könnte ein solches Modell zur familienfreundlichen Region OWL aussehen? Gibt es da bei Ihnen Überlegungen?“

Hilse: „Herr Hesse von der Firma Hettich hatte diese Idee der familienfreundlichen Region OWL. Ich trage diese Idee hier nur weiter. Eine flexible Kinderbetreuung über MiniMax wäre flächendeckend wünschenswert. Die andere Voraussetzung wäre eine geschlechtsadäquate Personalentwicklung in den Unternehmen. Frauen haben ähnliche Ansprüche an ihre Arbeitgeber wie Männer auch. Die Absolventinnen von heute, die hoch motiviert und qualifiziert sind – warum gehen die in den öffentlichen Dienst und nicht in die Wirtschaft? Ich glaube, viele der kleineren Unternehmen brauchen auf dem Gebiet der Personalentwicklung Unterstützung. Oftmals herrscht noch die Mentalität, wer nicht 60 Stunden in der Woche arbeiten kann, ist nicht geeignet, oder nicht tüchtig.“

Filius: „Wir müssen doch bei dem Thema nichts neu erfinden. Es reicht ein Blick zum Beispiel nach Schweden. Wir müssen uns nur Anregungen aus anderen Ländern holen und die Dinge nachmachen.“

Hilse: „Ich stimme ihnen zu. Wir haben die Instrumente. Sie sind erprobt. Aber wir haben sie noch nicht in der Fläche.“

Publikum: „Mein Name ist Marlis Pelster-Wend. Ich bin von der Gleichstellungsstelle Bielefeld. Ich bin Mitglied im Lenkungskreis bei der Regionalagentur, der Anträge, die aus dem Bereich ESF kommen, begutachtet und weiterleitet. Es gibt eine Fülle von Aktivitäten mit ehrlichem Kooperationswillen in dieser Region, die aus unterschiedlichen öffentlichen Töpfen gefördert werden. Allein in NRW sind vier Ministerien beteiligt, die sich jeweils freuen, wenn sie mit einem Projekt das Rad wieder neu erfunden haben. Die Ministerien in Düsseldorf scheinen ihre Aktivitäten nicht abzustimmen. Ressourcen wie Finanzen und Personal sollten in Düsseldorf und hier besser gebündelt und koordiniert werden. Wenn das so wäre, dann

wären wir schon so weit wie in Schweden. Erfunden ist alles und Akteure gibt es auch! Unsere Überschrift für diese Gesprächsrunde, „Kompetenz zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte als Standortvorteil – Modellregion OWL“, - das könnte ein wunderbarer Auftakt sein, dass wir den vielen vermeintlichen Modellregionsansätzen einen weiteren hinzufügen. Warum können wir nicht Modellregion für familienfreundliche Arbeitswelt werden? Es wäre wunderbar, wenn von hier aus heute ein Impuls dafür ausgehen würde. Dann müsste es jemand heute in die Hand nehmen, der genug Ressourcen, Autorität und Power dabei hat. Wir sollten deshalb die Erkenntnisse des heutigen Tages noch bündeln.“

Publikum: „Mein Name ist Helga Gieselmann. Ich arbeite im Landtag von NRW in den Bereichen Frauen und Wirtschaftspolitik. Wir haben im Frauenausschuss des Landtages immer wieder nach Vorbildern Ausschau gehalten. In den USA, wo die Frauenerwerbsquote höher ist und auch das Berufsspektrum der Frauen breiter ist als in Deutschland, werden bis zur Einschulung keine familienergänzenden Maßnahmen angeboten. Danach gibt es allerdings ein Ganztags-Schulsystem. Ein straffes Antidiskriminierungsgesetz hat den Frauen dort einen Platz gesichert. In Schweden waren wir ebenfalls begeistert von den Formen und Möglichkeiten, die es dort gab. Ich habe gedacht, damit lasse sich die hohe Frauenerwerbsquote erklären. Daraufhin wurde uns erklärt, das sei eine Folge der Abschaffung der Witwenrente. In Deutschland trauen wir uns oft nicht, solche Fehlanreize zu benennen.“

Moderatorin: „Es scheint ein paar Kernthemen zu geben, die immer wieder auftauchen. Wer technisch studiert, möchte auch technisch arbeiten. Aber die Frauen haben Sorge, diesen Beruf nicht mit der Gründung einer Familie vereinbaren zu können. Wie schaffen wir eine Modell-Region für familienfreundliche Arbeitsplätze? Was steht uns denn dabei im Weg?“

Urhahne: „Es gibt unheimlich viele Initiativen in OWL. Die müsste man bündeln!“

Moderatorin: „Wir haben im Moment einen großen Fokus auf die Themen Technik und Innovation gerichtet. Was spricht dagegen, auch einen Fokus auf Familienfreundlichkeit zu legen? Ist das Thema nicht sexy?“

Böwingloh: „Solange es als Mangelthema kommuniziert wird, nach dem Motto, es gibt nicht genug männliche Ingenieure, also müssen wir jetzt auch Migranten und Frauen fördern, ist es nicht sexy. Aber wir können auch mit kleinen Schritten weiterkommen. Indem wir Fortbildungsangebote gezielter auf Frauen zuschneiden. Ingenieurinnen auf die Hannovermesse schicken, damit sie in der Öffentlichkeit präsenter sind und andere Frauen und Mädchen aufmerksam gemacht werden!“

Schüler: „Ich habe eine Vermutung, warum Frauen die technischen Berufe verlassen. Wenn Frauen nicht in technischen Berufen arbeiten sondern zum Beispiel als Pädagoginnen, sind sie dort die angesehenen Technikerinnen. Unter Ingenieuren hingegen sind sie nur die „spinnerten“ Frauen! Diese Entwicklung ist auch eine Prestige-Frage.“

Urhahne: „Die Maßnahmen müssen auch Männer ansprechen, sonst werden sie nicht als „sexy“ gesehen.“

Hilse: „Ich möchte noch einmal ein bisschen Öl ins Feuer gießen. Wobei ich als Regionalagentur eine familienfreundliche Region OWL absolut unterstütze. Wir haben derzeit nur noch Diskussionen über Familienfreundlichkeit. Das Thema der Kompetenzen von Frauen in der Region und ob diese vernünftig genutzt werden, geht dabei unter. Generell sollte in der Region auf Familienfreundlichkeit geachtet werden: Aber es nützt nichts, wenn wir den Mann mit einer guten Stelle hierher holen, aber seine hoch qualifizierte Frau hier keinen Job findet. Das ist das Problem. Die Frauen wollen nicht alle zu Hause bleiben mit einem hübschen Kinderspielplatz vor der Tür. Ich würde den Aspekt, wie wir weibliche Fachkräfte gewinnen und an die Unternehmen binden, ungern unter den Tisch fallen lassen!“

Moderatorin: „Mein Gefühl ist, dass beide Themen eng miteinander verzahnt sind. Wichtig wäre eine Leuchtturm-Funktion nach innen: Dass die Menschen in der Region hier ihre Zukunft sehen und nicht abwandern. Wenn man den Gedanken weiterspinnt, könnte es auch passieren, dass junge Leute nicht mehr in die Großstädte abwandern, sondern die familienfreundliche Region OWL bevorzugen.

Welche konkreten Schritte wünschen Sie sich auf diesem Weg?“

Hilse: „Wir brauchen einen systematischen Ansatz in der Region.“

Böwingloh: „Frauen sollten ihre Informationen über familienfreundliche Angebote an Kolleginnen weiterleiten.“

Schüler: „Die Denkrichtung sollte dahin gehen, dass man in der Region jedes Lebensmodell nach der eigenen Vorstellung leben kann.“

Lück: „Jeder sollte einmal darüber nachdenken, wo denn die eigenen Talente liegen und seine Talente testen. Hier schwebt schon die Idee des „Talentariums“ im Raum.“

Urjahne: „Ich würde anregen, eine Regionalkonferenz zu dem Thema einzuberufen, eventuell geleitet von der IHK.“

Schlusswort aus dem Publikum: „Berufsorientierung und Lebensplanung müssen in der Schule Schülerinnen und Schülern als ein gemeinsames Paket vermittelt werden.“

Handlungsansätze aus Handlungsfeld 3:

Kompetenz zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte als Standortvorteil – Modellregion OWL

- **Eine junge Region qualifizieren!**

Wir werden im Jahr 2015 die jüngste Region in Deutschland sein. Eine junge Region bedeutet nicht automatisch eine qualifizierte Region. Die jungen Leute sollen für technische Berufe interessiert werden. Nach Befragungen der IHK ist die Einstellung von Schülerinnen und Schülern zum Ingenieurberuf derzeit eher neutral. Bei den Mädchen und jungen Frauen sehen die Diskussionsteilnehmenden noch die meisten ungenutzten Potenziale.

Handlungsempfehlung:

Schulen, Hochschulen, Unternehmen und Institutionen sollten durch abgestimmte und aufeinander aufbauende Aktionen Schülerinnen und Schülern spielerisch das Thema Technik nahe bringen. Um auch Mädchen zu erreichen, ist eine geschlechtersensible Vorgehensweise notwendig. Jeder und jede sollte darüber nachdenken, wo die eigenen Talente liegen. Hier gibt es vonseiten der IHK die Idee eines „Talentariums“.

- **Studierende in der Region halten!**

Das Ziel ist, die Studierenden der technischen Studiengänge, die in diese Region kommen, auch in dieser Region zu halten. Deshalb ist es wichtig, dass Studierende schon während ihrer Studienzeit Kontakte zu regionalen Unternehmen aufbauen können. Außerdem sollen sie die Region OWL als attraktives Lebensumfeld erkennen.

Handlungsempfehlung:

Hochschulen und regionale Unternehmen sollten ihre Kontakte intensivieren. Unternehmenspatenschaften und Mentoringprojekte wie PePon sind gute Instrumente, die ausgeweitet und institutionalisiert werden sollten. Das Konzept der Unternehmenspatenschaften an der FH Bielefeld könnte auf andere Hochschulen übertragen werden. Ein verstärktes Engagement von Mentoren und Mentorinnen aus Unternehmen ist dazu erforderlich.

- **Studierende gezielt fördern!**

Durch gezielte Studienförderung können interessierte junge Frauen und Männer nach OWL geholt werden. Förderer des Studienfond OWL können bestimmen, für wen sie Stipendien bereitstellen möchten – also zum Beispiel für weibliche Studierende in technischen Studiengängen.

Handlungsempfehlung:

Unternehmen und Institutionen können verstärkt Stipendien bereitstellen und diese zielgerichtet adressieren. Eine Adressierung an junge Frauen könnte sich lohnen, da hier noch die meisten Potenziale gesehen werden. Einrichtungen wie der Studienfond OWL könnten dies gezielt forcieren.

- **Potenzial der Wiedereinsteigerinnen aktivieren!**

Es gibt eine Menge qualifizierter Frauen, die es nach der Familienphase nicht zurück in den Arbeitsmarkt schaffen. Diskutiert wurde, ob die Witwenrente ein Fehlanreiz ist, der die Quote der Erwerbstätigkeit von Frauen mindert.

Handlungsempfehlung:

Mittelfristig lohnt sich eine Weiterqualifizierung der Frauen, die vom Ingenieursberuf pausiert haben. Sie verfügen über Grundverständnis und Grundkenntnisse, die aktualisiert werden müssten. Hier ist das Engagement von Unternehmen und Hochschulen gefragt. An Hochschulen könnte diese Fortbildung durchgeführt werden. Wirtschaft sollte dies durch Expertinnen und Experten aus der Praxis unterstützen und muss im Vorfeld die inhaltlichen Bedarfe abstimmen.

- **Ausrichtung als Modellregion: Familienfreundliche Region OWL!**

Es wurde eine Diskussion darüber angestoßen, ob dies eine Region sein könnte, die interessant für junge Familien ist, bzw. für junge Fachkräfte, die in der Familiengründungsphase sind. Eine ländliche Struktur und niedrige Grundstückspreise sind hier Pluspunkte.

Flächendeckende, gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind eine Voraussetzung, um OWL als familienfreundliche Arbeitsregion zu positionieren. Im ländlichen Bereich gibt es Lücken in einer qualifizierten, fördernden Kinderbetreuung.

Handlungsempfehlung:

OWL mit der strategischen Ausrichtung als familienfreundliche Region braucht eine entsprechende Infrastruktur für die Kinderbetreuung. Geforderte Akteurinnen und Akteure sind Politik, Institutionen und Netzwerke und die Unternehmen. Modellhafte Ansätze wie bei der von Laer Stiftung müssen in die Breite getragen werden.

- **Geschlechtsadäquate Personalentwicklungsstrategien!**

Geschäftsleitungen der Unternehmen postulieren familienfreundliche Rahmenbedingungen. Gegenüber der zweiten Hierarchieebene ist es jedoch für die Betroffenen weiterhin schwer, diese einzufordern und durchzusetzen.

Handlungsempfehlung:

Wir brauchen eine geschlechtsadäquate Personalentwicklung in den Unternehmen. Personalentwicklungsstrategien auch in KMU müssen darauf ausgerichtet werden. Die Regionalagentur OWL kann Ressourcen bereitstellen, um kleine und mittlere Unternehmen bei diesem Prozess zu unterstützen.

- **Ergebnisorientierte Förderpolitik!**

Das Rad muss nicht andauernd neu erfunden werden. Es gibt gute Konzepte und es gibt Akteure. Es mangelt an finanziellen Ressourcen.

Handlungsempfehlung:

Es gibt viele Initiativen in OWL. Damit sie mehr Wirkung zeigen, müssten sie gebündelt werden. Deshalb sollten auch die fördernden Ministerien ihre finanziellen und personellen Ressourcen für diesen Themenbereich koordinieren und bündeln.

- **Attraktive Kommunikationsstrategie „Familienfreundlichkeit“!**

Das Thema Familienfreundlichkeit ist weniger attraktiv als das Thema Technik und Innovation. Zum einen, weil es bisher als oft Mangelthema kommuniziert wurde. Zum anderen, weil es die Zielgruppe Männer bisher nicht adäquat anspricht. Das Thema Familienfreundlichkeit darf nicht gleichgesetzt werden mit dem Thema Gewinnung weiblicher Fachkräfte für Unternehmen. Denn es nützt nichts, wenn der Mann mit einer guten Stelle nach OWL kommt, aber seine hoch qualifizierte Frau hier keinen Job findet.

Handlungsempfehlung:

An dieser Stelle sollten Ressourcen in die Ausarbeitung einer entsprechenden Kommunikationsstrategie und Imageaufwertung investiert werden. Dies könnte durch eine Kampagne unter dem Dach von OWL Marketing und / oder der IHK umgesetzt werden.

Ideenschmiede und Impulse

Initiierung der Modellregion OWL als „familienfreundliche Arbeitsmarkt-Region“

Akteure: Unternehmen

Rahmenbedingungen und Personalstrategien in Unternehmen an weibliche Bedürfnisse anpassen

- **Flexiblere Rahmenbedingungen für den Karriereverlauf!**

Die Bedingungen in den Unternehmen entsprechen oftmals nicht den Vorstellungen der Frauen, unter denen sie Karriere machen wollen (und können).

Handlungsempfehlung:

Unternehmen müssen für Bedürfnisse der weiblichen Nachwuchskräfte sensibilisiert werden und die Rahmenbedingungen im Unternehmen auf Veränderungsmöglichkeiten zugunsten der Frauen überprüfen und gegebenenfalls verändern.

- **Rahmenbedingungen für Work-Life-Balance schaffen!**

Viele Frauen, die technische Fachrichtungen studiert haben, arbeiten später nicht in der Wirtschaft. Dahinter steht die Sorge, als Ingenieurin in der Wirtschaft eine 60Stunden-Arbeitswoche zu haben und dies nicht mit einer Familie vereinbaren zu können.

Handlungsempfehlung:

Auch in qualifizierten und höheren Positionen die Rahmenbedingungen im Unternehmen für Work-Life-Balance schaffen – für Frauen und Männer. Dies in der Unternehmenskultur verankern und auf der Führungsebene vorleben.

- **Geschlechtsadäquate Personalentwicklungsstrategien!**

Geschäftsleitungen der Unternehmen postulieren familienfreundliche Rahmenbedingungen. Gegenüber der zweiten Hierarchieebene ist es jedoch für die Betroffenen weiterhin schwer, diese einzufordern und durchzusetzen.

Handlungsempfehlung:

Wir brauchen eine geschlechtsadäquate Personalentwicklung in den Unternehmen. Personalentwicklungsstrategien auch in KMU müssen darauf ausgerichtet werden. Die Regionalagentur OWL kann Ressourcen bereitstellen, um kleine und mittlere Unternehmen bei diesem Prozess zu unterstützen.

Engagement von Unternehmen zu Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance aktiv bewerben

o Zielgruppensensibles öffentliches Engagement!

Bei ihrer Werbung um junge Fach- und Führungskräfte bemühen sich die meisten Unternehmen um eine neutrale Sprache. Auch weil dies vom Gesetzgeber für Personalgesuche vorgeschrieben ist. Aber auch darüber hinaus wird auf eine spezielle Ansprache von weiblichen Fachkräften verzichtet. Lieber stellen sich Unternehmen so dar, als sei es ihnen egal, ob männliche oder weibliche Mitarbeiter eingestellt werden. In der Mehrheit scheut man sich, sich als Unternehmen darzustellen, das sich speziell für Frauen engagiert. Dieses Bemühen um Neutralität in männlich dominierten Berufsfeldern ist KEIN Signal an Frauen.

Handlungsempfehlung:

Engagement des Unternehmens für Frauen durch Öffentlichkeitsarbeit der Zielgruppe bekannt machen.

Verstärkt mit dem Engagement für Frauen und familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen in breitenwirksamen Medien werben – nicht nur in Eigen- und Fachmedien.

Unternehmen, die sich für Frauen engagieren, sollten sich auf dem Webportal Genderdax eintragen.

o Familienfreundliche Rahmenbedingungen kommunizieren!

Viele der kleineren und mittleren Unternehmen in OWL bieten flexible Rahmenbedingungen (Jahresstundenkonto, Telearbeit, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitstellen) oder finanzielle Hilfen (Zuschuss zu Kindergartenbeiträgen, Unterstützung und Begleitung beim Ingenieurstudium für Mitarbeitende), um qualifizierte Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen oder im Unternehmen zu halten. Diese Maßnahmen werden jedoch nicht explizit herausgestellt, sondern von den Unternehmen als selbstverständlich eingestuft. Gerade für weibliche Fachkräfte können diese „weichen“ Faktoren bei der Stellenauswahl eine große Rolle spielen, da sie immer noch mit der Hauptlast der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert werden. Haben Sie eine Arbeitsstelle, bei der diese Rahmenbedingungen gegeben sind, zeigen Frauen eine sehr hohe Einsatzbereitschaft.

Handlungsempfehlung:

Zusatzleistungen und familienfreundlichen Rahmenbedingungen sollten bei der Bewerberinnensuche aktiv von den Unternehmen kommuniziert werden.

Auf der Homepage des Unternehmens sollte eine entsprechende Unternehmenskultur sichtbar werden.

Akteure: Unternehmen und Hochschulen

Bestehende Aktivitäten fortführen, bündeln und in die Breite tragen

o Mentoring und Unternehmenspatenschaften ausbauen!

Unternehmen, die an Mentoring- und Patenschaftsprojekten teilgenommen haben, sind von dem Instrument überzeugt. Sie sehen für sich einen hohen Nutzen und wünschen sich einen noch intensiveren Kontakt mit den Nachwuchskräften der Hochschulen. Sie schätzen den „frischen Wind“ und neue Blickwinkel, die Studierende ins Unternehmen einbringen. Sie haben zudem die Möglichkeit, bei den Studentinnen das Interesse für ihr Unternehmen zu wecken. Rückmeldungen von beteiligten Unternehmen belegen, dass sie nach einem Mentoringprozess die Potenziale der Frauen deutlicher wahrnehmen. Die Mentees formulieren deutlicher ihre Wünsche und präsentieren sich besser. Es wurde darauf hingewiesen, dass gerade in KMU eine Weiterentwicklung durch Mentoring nicht gleichbedeutend sein muss mit dem Aufstieg in eine höhere Hierarchieebene, da gerade in KMU eine flache hierarchische Struktur vorherrscht. Patenschaften und Mentoring bieten den Studentinnen die Möglichkeit, Unternehmensstrukturen kennenzulernen und Kontakte zu knüpfen. Unternehmenspatenschaften sind kurzfristig und unbürokratisch zu organisieren. Das Ziel ist, die Studierenden der technischen Studiengänge, die in diese Region kommen, auch in dieser Region zu halten. Deshalb ist es wichtig, dass Studierende schon während ihrer Studienzeit Kontakte zu regionalen Unternehmen aufbauen können. Außerdem sollen sie die Region OWL als attraktives Lebensumfeld erkennen.

Handlungsempfehlung:

Hochschulen und regionale Unternehmen sollten ihre Kontakte intensivieren.

Mentoring und Unternehmenspatenschaften an den Hochschulen speziell für Studentinnen ausbauen und institutionalisieren.

Unternehmenspatenschaften und Mentoringprojekte wie PePon sind gute Instrumente, die ausgeweitet und institutionalisiert werden sollten. Das Konzept der Unternehmenspatenschaften an der FH Bielefeld könnte auf andere Hochschulen übertragen werden. Ein verstärktes Engagement von Mentoren und Mentorinnen aus Unternehmen ist dazu erforderlich.

Um Hürden für die Teilnahme von KMU zu senken, könnten auf Unternehmensseite auch jüngere Nachwuchskräfte als Mentor oder Mentorin für die Studentinnen eingesetzt werden.

Um hierarchiefreie Mentoring-Beziehungen auch in KMU zu gewährleisten, kann hier verstärkt Cross-Mentoring eingesetzt werden.

- **Studierende gezielt fördern!**

Durch gezielte Studienförderung können interessierte junge Frauen und Männer nach OWL geholt werden. Förderer des Studienfond OWL können bestimmen, für wen sie Stipendien bereitstellen möchten – also zum Beispiel für weibliche Studierende in technischen Studiengängen.

Handlungsempfehlung:

Unternehmen und Institutionen können verstärkt Stipendien bereitstellen und diese zielgerichtet adressieren. Eine Adressierung an junge Frauen könnte sich lohnen, da hier noch die meisten Potenziale gesehen werden. Einrichtungen wie der Studienfond OWL könnten dies gezielt forcieren.

Weiterqualifizierung

- **Möglichkeiten zur Nach- und Weiterqualifizierung bieten!**

Laut Aussage der Unternehmensvertretenden ist der Arbeitsmarkt im Bereich der Ingenieurberufe leer gefegt. Es gibt zu wenige Absolventinnen und Absolventen der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge, um den Bedarf der Wirtschaft zu decken. Gleichzeitig weist die Statistik der Agentur für Arbeit 1750 arbeitssuchende Ingenieurinnen in OWL aus (siehe Präsentation Schwarze). Laut Aussage der Unternehmen stimme das Anforderungsprofil dieser Bewerberinnen nicht mit den ausgeschriebenen Stellen überein. Die ausgeschriebenen Stellen erforderten sehr spezielle Qualifikationen. Die Unternehmen bevorzugten Bewerberinnen und Bewerber, die kurzfristig einsetzbar und produktiv sind („Wir brauchen Fachkräfte heute!“). Vor einer Nachqualifizierung von nicht passgenauen Bewerberinnen und Bewerbern scheuen Unternehmen aus Zeit- und Kostengründen zurück.

Handlungsempfehlungen:

Nachqualifizierung: Unternehmen sollten nicht-passgenaue Bewerberinnen und Bewerber ihren Bedürfnissen entsprechend nachqualifizieren, eventuell in Zusammenarbeit mit den Hochschulen. Dies hilft ihnen zumindest mittelfristig bei der Besetzung offener Stellen.

- **Potenzial der Wiedereinsteigerinnen aktivieren!**

Es gibt eine Menge qualifizierter Frauen, die es nach der Familienphase nicht zurück in den Arbeitsmarkt schaffen. Diskutiert wurde, ob die Witwenrente ein Fehlanreiz ist, der die Quote der Erwerbstätigkeit von Frauen mindert.

Handlungsempfehlung:

Potenziale von Frauen nach der Familienphase nutzen: Viele Ingenieurinnen haben das entsprechende Grundwissen und haben dann einige Jahre während einer Familienphase nicht in ihrem Beruf gearbeitet. Hier kann im Rahmen unternehmensspezifischer Nachqualifizierung das Wissen auf den neuesten Stand gebracht werden.

Um Mitarbeiterinnen, die in eine „Babypause“ gehen, im Unternehmen zu halten, könnten Unternehmen parallel zur Erziehungszeit eine Qualifizierungszeit anbieten, damit die Frauen den Anschluss halten können. Da das für KMU schwierig ist, könnte dies innerhalb eines Netzwerks organisiert werden (z. B. Maschinenbau OWL / Energie Impuls OWL ...)

Mittelfristig lohnt sich eine Weiterqualifizierung der Frauen, die vom Ingenieurberuf pausiert haben. Sie verfügen über Grundverständnis und Grundkenntnisse, die aktualisiert werden müssten. Hier ist das Engagement von Unternehmen und Hochschulen gefragt. An Hochschulen könnte diese Fortbildung durchgeführt werden. Die Wirtschaft sollte dies durch Expertinnen und Experten aus der Praxis unterstützen und muss im Vorfeld die inhaltlichen Bedarfe abstimmen.

Akteure: Hochschulen

Mehr weibliches Image für technische Studiengänge

- **Weibliches Image für ingenieurwissenschaftliche Berufe!**

Generell sind Frauen in Ingenieurstudiengängen unterrepräsentiert. Im Studiengang Erneuerbare Energien erreicht ihr Anteil hingegen rund ein Drittel. In den dualen Ausbildungsberufen der erneuerbaren Energien beträgt ihr Anteil unter ein Prozent. Gründe dafür sehen die Expertinnen und Experten in der Rollenprägung der Geschlechter und im männlich konnotierten Image der Ingenieurberufe. Liegen dagegen bei einem Studiengang wie beispielsweise regenerative Energien eine übergreifende Denkweise und ein praxisorientierter Ansatz zugrunde, steigert dies die Anziehungskraft für weibliche Studierende.

Handlungsempfehlungen:

Die ingenieurwissenschaftlichen Berufe auf allen Ebenen mit weiblichem Image „aufladen“.
Vorbildfrauen müssen in Unternehmen und Hochschulen sichtbar werden – dies sollte von der Leitungsebene in Unternehmen und Hochschulen forciert werden.
Hochschulen sollten technische Studiengänge praxisorientiert und interdisziplinär ausrichten.

Freiräume für Unternehmenskontakte schaffen

- **Mehr Freiraum in Bachelor und Master-Studiengängen!**

Laut eines Unternehmensvertreters ist das Studium nach der Umstellung auf Bachelor und Master so verschult und komprimiert, dass den Studierenden die Zeit für Praktika in den Betrieben fehlt. Damit entgeht beiden Seiten die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Praxiserfahrungen in den Betrieben zu sammeln.

Handlungsempfehlung:

Hochschulen sollten Möglichkeiten prüfen, entsprechende Freiräume für Praktika zu schaffen.

Akteure: Unternehmen, Schulen, Hochschulen, Netzwerke

Strategische Nachwuchsgewinnung

- **Mehr Vernetzung für die strategische Nachwuchsgewinnung!**

Das Image der Ingenieurberufe ist laut Aussage der Unternehmen eher negativ besetzt. Außerdem sei nicht hinreichend im öffentlichen Bewusstsein verankert, dass Frauen für diesen Beruf genauso geeignet seien wie Männer. Zu wenige Jungen und Mädchen entschieden sich nach der Schule für ein Ingenieurstudium.

Viele der ostwestfälischen Unternehmen engagieren sich, um Schülerinnen und Schülern ein positives Berufsbild des Ingenieurs oder der Ingenieurin zu vermitteln. Sie halten Vorträge in Schulen, veranstalten beispielsweise einen Wettbewerb Papierbrücken bauen (Bockermann & Fritze), geben ein Pixi-Heft zum Thema Ingenieurin (Phoenix Contact) heraus, beteiligen sich am Girls' Day oder engagieren sich auf der Hannover Messe Industrie bei der TectoYou. Diese Ansätze folgen den heutigen Erkenntnissen zur mittel- und langfristigen Personalgewinnung. Die Schülerinnen und Schüler von heute sind die Arbeitskräfte von Morgen.

Handlungsempfehlung:

Um diese guten Aktionen, Kinder und Jugendliche für Technik zu begeistern, noch effizienter zu gestalten, wäre eine Kooperation, Absprache und Koordination des Engagements der einzelnen Unternehmen zu empfehlen. Eine Anlaufstelle / Datenbank sollte die Angebote bündeln und für Schulen oder Kindergärten, die diese Angebote nutzen möchten, zugänglich machen. Diese Aufgabe könnte ein Verband oder Netzwerk übernehmen.

Um die potenzielle Zielgruppe der Frauen zu erschließen, ist zusätzlich eine Strategie zu entwickeln, speziell Mädchen für Technik zu begeistern. Viele Unternehmen beteiligen sich bereits am Girls' Day. Dies könnte ein Ansatzpunkt für weiterführende Aktionen sein.

- **Eine junge Region qualifizieren!**

Wir werden im Jahr 2015 die jüngste Region in Deutschland sein. Eine junge Region bedeutet nicht automatisch eine qualifizierte Region. Die jungen Leute sollen für technische Berufe interessiert werden. Nach Befragungen der IHK ist die Einstellung von Schülerinnen und Schülern zum Ingenieurberuf derzeit eher neutral. Bei den Mädchen und jungen Frauen sehen die Diskussionsteilnehmenden noch die meisten ungenutzten Potenziale.

Handlungsempfehlung:

Schulen, Hochschulen, Unternehmen und Institutionen sollten durch abgestimmte und aufeinander aufbauende Aktionen Schülerinnen und Schülern spielerisch das Thema Technik nahe bringen. Um auch Mädchen zu erreichen, ist eine geschlechtersensible Vorgehensweise notwendig.

Jeder und Jede sollte darüber nachdenken, wo die eigenen Talente liegen. Hier gibt es vonseiten der IHK die Idee eines „Talentariums“.

Akteure: Netzwerke

Strukturen nutzen

- **Netzwerke für Gewinnung von Fachkräften nutzen**

Unternehmen in OWL bieten attraktive Arbeitsplätze für Ingenieurinnen und Ingenieure und sind bereit, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Auf der anderen Seite haben wir arbeitslose Ingenieurinnen mit bestimmten Vorstellungen, die nicht die für sie geeigneten Stellen finden. Diese Situation müssen wir genauer anschauen und Wege finden, wie Frauen und Unternehmen besser andocken können. Netzwerke werden bisher nicht als adäquates Instrument gesehen, um Fachkräfte zu gewinnen. Sie dienen eher der Kontaktpflege und dem Erfahrungsaustausch der Unternehmen untereinander.

Sucht eine Ingenieurin eine Halbtagsstelle, gibt es bisher keine entsprechende Informationsquelle, wo sie infrage kommende Unternehmen findet.

Handlungsempfehlung:

Bestehende Netzwerke, beispielsweise der VDI oder die IHK könnten die Aufgabe übernehmen, a) eine Übersicht der regionalen Unternehmen zu erstellen, die frauen- und familienfreundliche Arbeitsplätze für Ingenieurinnen anbieten und b) eine regionale Ingenieurinnen / Ingenieurdatenbank einzurichten, auf der arbeitssuchende Ingenieurinnen und Ingenieure ihr Profil hinterlegen können.

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit

- **Attraktive Kommunikationsstrategie „Familienfreundlichkeit“!**

Das Thema Familienfreundlichkeit ist weniger attraktiv als das Thema Technik und Innovation. Zum einen, weil es bisher als oft Mangelthema kommuniziert wurde. Zum anderen, weil es die Zielgruppe Männer bisher nicht adäquat anspricht. Das Thema Familienfreundlichkeit darf nicht gleichgesetzt werden mit dem Thema Gewinnung weiblicher Fachkräfte für Unternehmen. Denn es nützt nichts, wenn der Mann mit einer guten Stelle nach OWL kommt, aber seine hoch qualifizierte Frau hier keinen Job findet.

Handlungsempfehlung:

An dieser Stelle sollten Ressourcen in die Ausarbeitung einer entsprechenden Kommunikationsstrategie und Imageaufwertung investiert werden. Dies könnte durch eine Kampagne unter dem Dach von OWL Marketing und / oder der IHK umgesetzt werden.

Akteure: Politik

Finanzielle Ressourcen bündeln

- **Ergebnisorientierte Förderpolitik!**

Das Rad muss nicht andauernd neu erfunden werden. Es gibt gute Konzepte und es gibt Akteurinnen und Akteure. Es mangelt an finanziellen Ressourcen.

Handlungsempfehlung:

Es gibt viele Initiativen in OWL. Damit sie mehr Wirkung zeigen, müssten sie gebündelt werden. Deshalb sollten auch die fördernden Ministerien ihre finanziellen und personellen Ressourcen für diesen Themenbereich koordinieren und bündeln.

Akteure: Alle

Familienfreundliche Infrastruktur ausbauen

- **Ausrichtung als Modellregion: Familienfreundliche Region OWL!**

Es wurde eine Diskussion darüber angestoßen, ob dies eine Region sein könnte, die interessant für junge Familien ist, bzw. für junge Fachkräfte, die in der Familiengründungsphase sind. Eine ländliche Struktur und niedrige Grundstückspreise sind hier Pluspunkte. Flächendeckende, gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind eine Voraussetzung, um OWL als familienfreundliche Arbeitsregion zu positionieren. Im ländlichen Bereich gibt es Lücken in einer qualifizierten, fördernden Kinderbetreuung.

Handlungsempfehlung:

OWL mit der strategischen Ausrichtung als familienfreundliche Region braucht eine entsprechende Infrastruktur für die Kinderbetreuung. Geforderte Akteure sind Politik, Institutionen und Netzwerke und die Unternehmen. Modellhafte Ansätze wie bei der von Laer Stiftung müssen in die Breite getragen werden.

Ausblick

Wenn OWL Modellregion sein will, für junge gut qualifizierte Fachkräfte und für ein interessantes Zusammenspiel von Jung und Alt und auch von Menschen, die aus anderen Regionen nach OWL kommen, muss dies nach außen deutlich werden. Dann reicht es nicht, wenn einzelne Initiativen etwas tun, diese Ansätze aber nicht auf einer gemeinsamen Plattform zusammenkommen und nicht hinreichend nach außen kommuniziert werden. Das hängt nicht nur an der ostwestfälischen Bescheidenheit, sondern hat etwas mit Zukunftsplanung für die Region zu tun. Wenn die Beteiligten diese Zukunftsplanung angehen wollen, müssen sie sich Ziele setzen, wo die Region in fünf Jahren stehen soll. „Und das muss den Menschen von Bayern bis Russland bekannt sein“, so Prof. Barbara Schwarze vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V..

Welche konkreten Schritte können Unternehmen, Verbände und Hochschulen miteinander verfolgen und welche der gehörten Konzepte eignen sich hierzu? Ziel ist es, gemeinsam neue Wege zu gehen, um die Öffentlichkeit zu motivieren und sensibilisieren und junge Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen für Karrieren in der Wirtschaft zu gewinnen.

Der Workshop hat zu diesen Fragen einige konkrete Ansatzpunkte geliefert. Nimmt man alle Aspekte zusammen, ergibt sich ein breit gefächerter Strauss. Viele unterschiedliche Ebenen werden angesprochen und unterschiedliche Akteurinnen und Akteure können dort tätig werden. Einige der Handlungsempfehlungen lassen sich von einzelnen Akteuren ohne große Mühe relativ einfach umsetzen. Ein wichtiger Aspekt auf allen Ebenen ist dabei, Frauen viel konkreter anzusprechen.

Das reicht natürlich nicht. Es müssen mittelfristige Maßnahmen und eine langfristige Strategie durch alle Beteiligten gemeinsam entwickelt werden. Um diese Ansatzpunkte in eine gemeinsame Strategie für OWL zu überführen, schlagen die Expertinnen und Experten eine **Regionalkonferenz** unter Leitung von OWL-Marketing und / oder der IHK vor.

Hier könnten die in der Region vorhandenen Ansätze weiterentwickelt und in einen zeitlich abgestuften Handlungsrahmen überführt werden. Dieser Prozess muss nutzenorientiert ausgerichtet sein. Alle Akteurinnen und Akteure, die heute schon sehr aktiv sind, müssen einen Nutzen durch das gemeinsame Vorgehen erlangen.

Unternehmen müssen einen Profit haben – vielleicht nicht heute, aber in zwei Jahren. Dann sollte es als ein für Fachkräfte attraktives Unternehmen identifizierbar sein.

Anlage 1: Programm

OWL-Workshop

Weiblicher Fachkräftenachwuchs für den Mittelstand – Neue Konzepte für Kooperationen von Wirtschaft und Wis- senschaft?

Moderation: Tanja Krüger, **Geschäftsführende Gesellschafterin Resolto Informatik GmbH**

27. Mai 2008 | Fachhochschule Bielefeld

Programm

Ab 09:30 Uhr

Einchecken der Teilnehmenden und Morgenkaffee

10:00 Uhr

Begrüßung

Prof. Dr. Beate Rennen-Allhoff, Rektorin der Fachhochschule Bielefeld

Prof. Dr. Ing. Gerhard Zenke, Fachhochschule Bielefeld Dekan Fachbereich Maschinenbau

Renate Schmitt-Hofemann, Leiterin des Referats Berufliche Bildung und Strukturpolitik im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

10:20 Uhr

Strategieentwicklung aus der Studie „Zeit, dass sich was dreht“ – Technik ist auch weiblich!

Prof. Barbara Schwarze, Vorsitzende Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.

10:30 Uhr

Keynote: Frauennetzwerke in Unternehmen

Gabriele Hantschel, Services Managerin, Software Group, IBM Deutschland GmbH und Vorstandsvorsitzende der Helga Stödter-Stiftung
EWMD (European Women Management Development) International President 2003 - 2005

11:00 – 11:15 Uhr

Kaffeepause

11:15 – 12:15 Uhr

Präsentationen und Diskussion

Handlungsfeld 1

Initiativen für den Fachkräftenachwuchs in OWL: Eine Chance für mehr Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen?

Input

Dr. Angelika Filius, Energie Impuls OWL, Projekte „ME:Energy - Mädchen und Frauen für Erneuerbare Energien“ und „Vertiefte Berufsorientierung“
Hildegard Schumacher-Grub, Gleichstellungsbeauftragte für die Fachhochschule Bielefeld

Barbara Tigges-Mettenmeier, Projekt „PePon – Personal-Potenziale nutzen! – Mentoring in Unternehmen in OWL“

Prof. Dr. Anne Suse Schulz-Beenken, „Soester Modell“, Fachhochschule Soest

Diskussion

12:15 – 13:15 Uhr

Mittagessen

13:15 – 14:15 Uhr

Moderierte Talkrunde

Handlungsfeld 2

Braucht die Personalrekrutierung spezielle Instrumente für den weiblichen Nachwuchs?

Britta Rohlfing, Market Manager Transportation, Harting KGaA

Claudia Plake, Geschäftsführerin cp-Baustatik

Katrin Fasse, Personalreferentin Phoenix Contact GmbH & Co KG

Michael Buenermann, Personalreferent Wilhelm Böllhoff GmbH & Co KG

Dr. Klaus Bockermann, Geschäftsführer Bockermann Fritze Ingenieur Consult GmbH

Diskussion

14:15 – 14:30 Uhr

Kaffeepause

14:30 – 15:30 Uhr

Präsentationen und Diskussion

Handlungsfeld 3

Kompetenz zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte als Standortvorteil – Modellregion OWL

Input

Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit

Claudia Hilse, Regionalagentur OWL

Uwe Lück, Referent für Technologie und Innovation / Hochschulmarketing, IHK Bielefeld

Dorothea Schüler und *Brigitte Böwingloh*, VDI OWL

Katja Urhahne, Studienfond OWL

Diskussion

15:30 – 16:00 Uhr

Ideenschmiede und Impulse

Veranstaltet vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Bielefeld im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.

Anlage 2: Teilnehmende

Workshop „Weiblicher Fachkräftenachwuchs für den Mittelstand – Neue Konzepte für Kooperationen von Wirtschaft und Wissenschaft?“

Veranstaltet vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Bielefeld im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen am 27.05.2008 an der Fachhochschule Bielefeld, Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10.

Name	Institution/Firma
Ammon, Ursula	sfs Dortmund, ZWE der Technischen Universität Dortmund
Aufenberg, Sandra	Fachhochschule Südwestfalen
Bockermann, Klaus	Bockermann Fritze Ingenieur Consult GmbH
Bosenius, Kerstin	Freiberuflerin Veranstaltungsmanagement
Böwingloh, Brigitte	VDI - Verein Deutscher Ingenieure, Ostwestfalen-Lippe Bezirksverein e.V.
Buenermann, Michael	Wilhelm Böllhoff GmbH & Co. KG
Fasse, Katrin	Phoenix Contact GmbH & Co. KG
Fenske, Katharina	Fachhochschule Südwestfalen
Filius, Dr. Angelika	Energie Impuls OWL e.V. - Technologiezentrum Bielefeld
Försterling, Thorsten	alberts.architekten - Architekturbüro Elke Maria Alberts
Gebel, Maria	Beruflicher Weiterbildungsverbund Bielefeld (BWB) e.V.
Gebhardt, Renate	Beruflicher Weiterbildungsverbund Bielefeld (BWB) e.V.
Gedatus-Cormann, Gabriele	Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
Gießelmann MdL, Helga	Landtagsabgeordnete der SPD
Gräßle, Kathrin	Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen; Referat 324: Forschung und Bildung, Übergang Schule - Hochschule, Zukunft durch Innovation
Haaf, Christina	Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
Hantschel, Gabriele	Software Group, IBM Deutschland GmbH; Helga Stödter-Stiftung
Helberg-Manke, Ulrike	Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Landkreis Verden
Hilse, Claudia	Regionalagentur OstWestfalenLippe

Name	Institution/Firma
Höner zu Siederdisen, Ulrike	Bundesagentur für Arbeit - Agentur für Arbeit Herford
Knütter, Karin	Stadt Bochum
Koppenrade, Dr. Elke	Fachhochschule Bielefeld - Fachbereich 7 - Studiengang Mathematik
Krüger, Tanja	Resolto Informatik GmbH
Lasser, Katrin	Zentrum Frau in Beruf und Technik
Leicht, Anna	Verein Deutscher Ingenieure - Ostwestfalen-Lippe Bezirksverein e.V.
Lück, Uwe	Industrie- und Handelskammer (IHK) Ostwestfalen zu Bielefeld
Lüpke, Monika	Stadt Löhne - Gleichstellung
Margaritz, Melanie	Fachhochschule Südwestfalen
Mellies, Sabine	Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
Meuer-Willuweit, Anne	REGE mbH
Pelster-Wend, Marlies	Gleichstellungsstelle Stadt Bielefeld - Frauenbüro
Picht, Rena	alberts.architekten - Architekturbüro Elke Maria Alberts
Piepenbrock, Ute	Klaus Lurse Personal + Management AG
Plake, Claudia	cp-Baustatistik
Reinartz, Ursula	Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Gymnasien Bielefeld
Rennen-Allhoff, Prof. Dr. Beate	Fachhochschule Bielefeld
Richter-Meyer, Christina	Agentur für Arbeit
Ritterhoff, Carola	fairplay Projekt PR, Orgateam
Rohlfing, Britta	Harting KGaA
Schmitt-Hofemann, Renate	Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration - Referat Berufliche Bildung und Strukturpolitik
Schneider, Michaela	
Schüler, Dorothea	VDI - Verein Deutscher Ingenieure - Arbeitskreis Frauen im Ingenieurberuf - Ostwestfalen-Lippe Bezirksverein e.V.
Schulz-Beenken, Prof. Dr. Anne	Fachhochschule Südwestfalen - University of Applied Sciences
Schumacher-Grub, Hildegard	Fachhochschule Bielefeld
Schwarze, Prof. Barbara	Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
Schwier, Claudia	Firma Friedhelm Weber, MENERGA Außenbüro Hannover
Stracke-Hoberg, Anne	E.ON Westfalen Weser AG
Tigges-Mettenmeier, Barbara	BTM Personalmanagement
Urhahne, Katja	Studienfonds OWL e. V.
Wenner, Ulrike	Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen
Westerhorstmann MdL, Maria	Landtagswahlkreisbüro, CDU-Kreisgeschäftsstelle
Wolff-Bendik, Karola	ZfH - Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung
Zenke, Professor Dr.-Ing. Gerhard	Fachhochschule Bielefeld - Fachbereich Maschinenbau

Anlage 3: Presse

Derzeit sind etwa 21.000 Ingenieure arbeitslos

(Düsseldorf, 31.07.2008) Im Juli 2008 ist die Zahl der offenen Stellen auf dem deutschen Ingenieurarbeitsmarkt nach Berechnungen des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) auf hohem Niveau geblieben. Rund 95.500 Stellen blieben demnach unbesetzt. Damit ist seit 2004 eine Verdoppelung der gemeldeten Stellen zu verzeichnen – damals waren es „nur“ gut 50.000. Gleichzeitig vermeldet der VDI weiterhin ein Rekordtief bei den arbeitslos gemeldeten Ingenieuren: Etwa 21.000 Ingenieure sind derzeit ohne Job, das sind zehn Prozent weniger als im Vergleichszeitraum 2007.

„Hohe Rohstoffpreise und der schwache Dollar hemmen zusätzliches Wachstum. Die Nachfrage nach Ingenieuren ist aber weiterhin stabil“, so VDI-Direktor Dr. Willi Fuchs. „Wir rechnen deshalb nicht mit einem Einbruch der offenen Stellen in den Ingenieurberufen. Deutschland hat nach wie vor mit einem massiven Fachkräftemangel zu kämpfen.“

Regional bedingt gibt es große Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt. In Schleswig-Holstein hat sich die Zahl der offenen Stellen im Juli 2008 im Vergleich zum Vormonat fast verdoppelt, während es in Mecklenburg-Vorpommern fast 20 Prozent weniger offene Stellen gibt. In NRW, Baden-Württemberg und Bayern ist der Fachkräftemangel besonders eklatant. Allein in diesen drei Bundesländern verzeichnet der VDI rund 55.000 offene Ingenieurstellen aller Fachrichtungen.

Quelle: VDI Website, 31. Juli 2008

Mehr Frauen für technische Berufe

Workshop über Förderungsmöglichkeiten

VON MATTHIAS TONHÄUSER

■ **Bielefeld.** „Für gut qualifizierte Bauzeichnerinnen und Ingenieurinnen sind die Aussichten in den nächsten Jahren glänzend“, sagt Klaus Böckermann. Der Geschäftsführer eines Ingenieurbüros aus Enger war einer der Teilnehmer des Workshops „Weiblicher Fachkräfte-Nachwuchs für den Mittelstand“ an der Fachhochschule Bielefeld.

Das der Fachhochschule angeschlossene Institut „Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit“ hatte rund 40 Teilnehmer eingeladen, um sich darüber auszutauschen, wie mehr Mädchen und Frauen für technische Berufe interessiert werden können.

Auch Angelika Filius, die für den Verein „Energie-Impuls-

OWL“ Mädchen insbesondere für die Arbeit mit regenerativen Energien begeistern will, wies auf die Vorzüge des Jobs als Ingenieur hin: „Es ist ein spannender Beruf, der Verdienst ist gut, und Ingenieurinnen werden dringend gesucht.“

Christina Haaf, Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums, das auch den bundesweiten Girls' Day koordiniert, sagte: „Die meisten Projekte zur Nachwuchswerbung und Förderung von Mädchen und Frauen sind noch sehr vereinzelt, sie bauen nicht aufeinander auf und konzentrieren sich auf den Übergang von der Schule zum Studium.“

Laut einer im vergangenen Jahr veröffentlichten Studie gibt es rund 140 derartige Projekte in Nordrhein-Westfalen.

Neue Westfälische, 28. Mai 2007

Notizen:

Notizen:

Notizen: