



Kompetenzzentren Frau und Beruf

Chancen schaffen. Für Frauen. Für Unternehmen.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Kompetenzzentren Frau und Beruf

Chancen schaffen. Für Frauen. Für Unternehmen.

Inhalt

Vorwort	3
Die Kompetenzzentren Frau und Beruf stellen sich vor	4
Frauen in Nordrhein-Westfalen – für die Arbeitswelt unverzichtbar	5
Kompetenz in Kooperation	10
Die 16 Kompetenzzentren Frau und Beruf in NRW	
Region Aachen	12
Region Bergisches Städtedreieck	14
Region Bonn/Rhein-Sieg	16
Region Düsseldorf/Kreis Mettmann	18
Region Emscher-Lippe	20
Region Hellweg-Hochsauerland	22
Region Köln	24
Märkische Region	26
Region Mittlerer Niederrhein	28
Region Mittleres Ruhrgebiet	30
Region Mülheim, Essen, Oberhausen (MEO)	32
Region Münsterland	34
Region Niederrhein	36
Region Ostwestfalen-Lippe	38
Region Siegen-Wittgenstein/Olpe	40
Region Westfälisches Ruhrgebiet	42
Die Regionen auf einen Blick	44



Vorwort

Es steht außer Frage: Das Potenzial gut ausgebildeter Frauen ist ein wertvoller Wirtschaftsfaktor für den Erfolg und die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Nur wer für sein Unternehmen Frauen und Männer gleichermaßen im Blick hat, kann von der Innovations- und Leistungskraft beider Geschlechter profitieren.

Nicht zuletzt angesichts des demografischen Wandels sind Unternehmen gut beraten, wenn sie ganz gezielte Strategien entwickeln, um mehr Frauen als qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Besonders für kleine und mittlere Unternehmen wird es immer wichtiger, sich im Wettbewerb als attraktive Arbeitgeberin oder attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Für sie ist es aber meist viel schwieriger als für Großunternehmen, passgenaue frauenfördernde Personalkonzepte zu entwickeln.

Wichtige Fragen sind dabei: Welche Rahmenbedingungen sollte ein Unternehmen bereitstellen, um mehr Frauen für einen Arbeitsplatz gewinnen zu können? Welche Möglichkeiten hat ein Betrieb, Frauen gezielt auf Führungsaufgaben vorzubereiten? Wie muss die Kultur in einem Unternehmen beschaffen sein, damit Frauen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten bestmöglich für das Unternehmen einbringen können?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden und um die Gestaltung beruflicher Chancengleichheit in den Betrieben zu unterstützen, haben wir in Nordrhein-Westfalen regionale Kompetenzzentren Frau und Beruf eingerichtet. Sie bringen die frauenspezifische Fachexpertise mit, sind vor Ort bestens vernetzt und arbeiten eng mit den Partnerinnen und Partnern aus Wirtschaft und Arbeit zusammen.

Bei der Wahl ihres zukünftigen Arbeitsplatzes legen Frauen immer stärker Wert darauf, dass die Rahmenbedingungen für berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege stimmen. Beide Aspekte sind untrennbar miteinander verbunden, berufliche Chancen und familiäre Verantwortung dürfen sich nicht gegenseitig ausschließen. Im Personalmanagement können deshalb diejenigen Unternehmen besonders punkten, die für beide Bereiche gelungene Konzepte und Beispiele vorweisen können.

Nutzen Sie diese Broschüre, um sich über die Bandbreite der Arbeit der Kompetenzzentren Frau und Beruf zu informieren, und nehmen Sie Kontakt zu „Ihrem“ Zentrum auf – als Verantwortliche in den Betrieben oder in den Organisationen, denen das Thema berufliche Chancengleichheit in ihrer Region wichtig ist.

Barbara Steffens
Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



Die Kompetenzzentren Frau und Beruf stellen sich vor

Die 16 Kompetenzzentren Frau und Beruf arbeiten vor Ort in allen Regionen des Landes. Sie sind Ansprechpartnerinnen für kleine und mittlere Unternehmen, wenn es darum geht, weibliche Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden.

Die Kompetenzzentren unterstützen dabei, eine frauen- und familienfördernde Unternehmenskultur zu etablieren. Sie besitzen besondere Expertise für **frauenfördernde Maßnahmen in den Bereichen der Einstellung, Ausbildung, beruflichen Entwicklung und Aufstieg, individuelle Arbeitszeiten und nicht zuletzt auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege.**

Die Kompetenzzentren verbinden in ihrer Arbeit die Interessen von Frauen, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in Beruf und Arbeit einbringen wollen, mit denen der Unternehmen, die sich gut für die Zukunft aufstellen wollen. Sie kennen die spezifischen Herausforderungen von kleinen und mittleren Unternehmen sowie die Besonderheiten der jeweiligen Region und bringen die wichtigen Akteurinnen und Akteure vor Ort miteinander ins Gespräch.

In der vorliegenden Broschüre stellen sich die durch das Land und die EU geförderten 16 Kompetenzzentren Frau und Beruf vor und

geben Einblicke in ihre Praxis. Ihre Erfahrungen zeigen: Im Wettbewerb um gut ausgebildete und engagierte Fachkräfte lohnt es sich für Unternehmen, die Potenziale von Frauen stärker in den Blick zu nehmen.





Frauen in Nordrhein-Westfalen – für die Arbeitswelt unverzichtbar

Nordrhein-Westfalen ist das bevölkerungsreichste Bundesland und, gemessen an der Wirtschaftsleistung, auch das größte unter allen deutschen Ländern. Beinahe die Hälfte der umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands und vor allem der breite Mittelstand mit fast 800.000 kleinen und mittleren Unternehmen erwirtschaften über 22 Prozent des gesamtdeutschen Bruttoinlandsprodukts in Nordrhein-Westfalen¹.

Unterschiedlichste Entwicklungsbedingungen sind in Nordrhein-Westfalen wie unter einem Brennglas auf engstem Raum abgebildet. So charakteristisch das Bild rauchender Schornsteine und großer Werkshallen einst für

große Teile des Landes gewesen sein mag, so wenig ist es heute auf ganz Nordrhein-Westfalen zu übertragen. Neben Regionen, die noch stark durch die montanindustrielle Vergangenheit geprägt sind, stehen führende Innovationsstandorte der Elektroindustrie und -technologie, europäisch bedeutsame Logistikzentren, Wissenschaftsregionen und Regionen mit exportstarkem Groß- und Einzelhandel. Zwischen prosperierenden Wachstumsregionen und Regionen mit schwieriger Arbeitsmarktlage liegen oft nur wenige Kilometer.

Als ein wesentliches Element einer stabilen und wachsenden Wirtschaft in ganz Nordrhein-Westfalen gilt das Entwicklungs-

¹ Seidel, Axel; Pivac, Ante 2014: Wirtschaftsstandort NRW 2030, Aktivieren – Stärken – Ausbauen. Prognos AG (Hrsg.) Seite 8.

potenzial von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Für die Bewältigung der zentralen Herausforderungen wie demografische Entwicklung, Globalisierung und technologischer Wandel sollen sie vor allem bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs unterstützt werden.

Wirtschaftliche Ziele, die Aufmerksamkeit auf die Erwerbssituation von Frauen lenken². Europaweit sind – mit steigender Tendenz – knapp drei Viertel aller Frauen zwischen 20 und 64 Jahren berufstätig. Auch in Nordrhein-Westfalen war schon im Jahr 2013 nahezu die Hälfte aller Erwerbstätigen weiblich und die Quote der erwerbstätigen Frauen stieg stärker an als die der Männer. Im Bundesvergleich jedoch ist die Erwerbstätigenquote der Frauen von rund 64 Prozent³ unterdurchschnittlich und weist auf eine noch besser zu nutzende Chance bei der Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials hin. Regional stellt sich die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt sehr differenziert dar. Die zwischen den 16 Wirtschaftsregionen liegende Spanne der weiblichen Erwerbstätigenquote von mehr als 11 Prozentpunkten⁴ ist auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Beispielsweise wirkt sich die unterschiedliche Ausbreitung des Dienstleistungssektors in den Regionen aus, da Dienstleistung immer noch als Hauptdomäne weiblicher Erwerbstätigkeit gilt⁵. Der Unterschied zwischen urbanen und ländlichen Regionen wird auf eine noch eher traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in den ländlichen Regionen zurückgeführt. Erwerbstätigkeit von Frauen ist hier vielfach „nur“ Zuverdienst und findet häufig in geringfügiger Beschäftigung statt. Einige ländliche Regionen Nordrhein-Westfalens fallen jedoch auch durch eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen auf. Da in diesen Regionen auch der Anteil der beruflich qualifizierten Frauen überdurchschnittlich

hoch ist, wird vermutet, dass beruflich qualifizierte Frauen die vorhandenen Beschäftigungschancen besser nutzen können⁶.

Gute Bildungserfolge allein erweisen sich jedoch nicht als Garant für eine adäquate Deckung des Fachkräftebedarfs. Insbesondere die Anstrengungen der Frauen haben die positive Entwicklung des Bildungsniveaus der Landesbevölkerung beeinflusst. Der hohe Anteil gut ausgebildeter Frauen in Nordrhein-Westfalen ist eine große Chance für die Wirtschaft – aber nicht alle werden erreicht. Damit das große Potenzial der Fach- und Arbeitskraft von Frauen auch für das Wachstum von KMU erschlossen werden kann, brauchen KMU mehr Kompetenzen für die Rekrutierung und Bindung der Frauen.

Gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien

Dass Männer und Frauen als unterschiedliche Gruppen mit verschiedenen Bedingungen und Interessen in der Erwerbswelt berücksichtigt werden müssen, ist vor allem vor dem Hintergrund der notwendigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie bekannt. Aber auch Frauen selbst verfolgen unterschiedliche Präferenzen. Um vielfältige Potenziale innerhalb der Gruppe der Frauen gewinnen zu können, sind zielgerichtete Ansprachekonzepte notwendig, mit denen Aufmerksamkeit und Interesse für die Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten in KMU geweckt werden können. Nordrhein-Westfalens Frauen zwischen 25 und 30 Jahren haben nicht nur beim Abitur, sondern auch beim Studium die Männer überholt⁷. Dennoch kommen selbst in den attraktiven Bildungsregionen des Landes mit einer vielfältigen Hochschullandschaft die dort ausgebildeten Akademikerinnen nicht automatisch in den regionalen Unternehmen an. Zum einen verlassen viele Studierende die Region nach dem erreichten Abschluss wieder. Zum



² Operationelles Programm NRW 2014-2020 für den Fonds für regionale Entwicklung „Investition in Wachstum und Beschäftigung, Seite 36. www.efre.nrw.de/0_2_Aktuelles/00_Newsmedia/OP_Version__final_Internet_01.pdf

³ Arbeitsmarktreport NRW 2015 Frauen am Arbeitsmarkt, Seite 6. www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/arbeitsmarktreport_sonderbericht_2015_frauen.pdf

⁴ Arbeitsmarktreport NRW 2015, Seite 8.

⁵ Arbeitsmarktreport NRW 2015, Seite 26.

⁶ www.arbeit.nrw.de/service/publikationen/arbeitsmarktreport/arbeitsmarktreport_interview_frauen/index.php

⁷ www.arbeit.nrw.de/service/publikationen/arbeitsmarktreport/arbeitsmarktreport_interview_frauen/index.php

anderen werden, einem OECD-Bericht zufolge, junge Frauen, die sich für ein Studium in naturwissenschaftlichen oder technischen Fächern entschieden haben, nur mit einer geringen Wahrscheinlichkeit später auch in diesem Bereich erwerbstätig⁸. Kleine und mittlere Unternehmen sind bei der Zielgruppe der jungen Akademikerinnen bisher noch zu wenig als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Blick. Eine engere Anbindung an die Wissenschaft vor Ort wird für kleine und mittlere Unternehmen zunehmend wichtiger, denn in der Kooperation mit Hochschulen und Universitäten liegt auch die Chance, sich auf diesem Weg wissenschaftliches Know-how und Innovation ins Unternehmen zu holen.

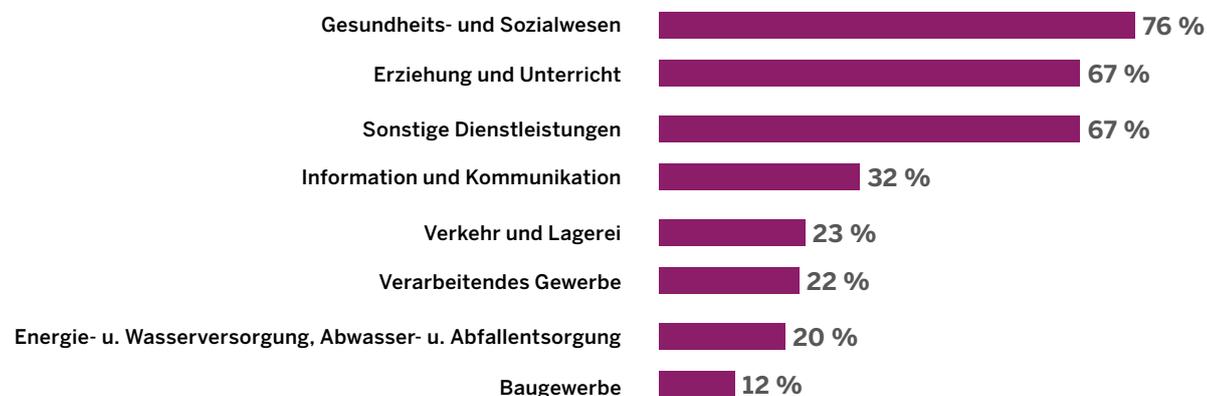
Eine weitere Gruppe, die gezielt für den Fachkräftebedarf erschlossen werden kann, sind die Frauen mit Migrationsgeschichte. Spannend ist, dass im Bereich der Hochschulbildung Frauen mit Migrationsgeschichte den Frauen ohne Migrationsgeschichte nicht nachstehen⁹. Dennoch sind in Nordrhein-Westfalen Migrantinnen mit hoher beruflicher Qualifikation nicht nur erkennbar seltener

erwerbstätig als Frauen ohne Migrationsgeschichte, sondern vielfach auch unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt¹⁰. Die Vernachlässigung dieses Fachkräftepotenzials beginnt häufig schon mit dem Berufseinstieg. So haben nahezu 60 Prozent der deutschen Betriebe noch keine Auszubildenden mit Migrationsgeschichte eingestellt¹¹. Für KMU sind daher nicht nur eine kulturelle Öffnung und die Entwicklung interkultureller Kompetenz zukunftsweisend. Zunehmend wichtiger wird es – unabhängig von den komplexen Anerkennungsregelungen für ausländische Abschlüsse –, das Potenzial von Bewerberinnen und Beschäftigten mit Migrationsgeschichte adäquat einschätzen zu können.

Verstärkte Öffnung und attraktivere Gestaltung der betrieblichen Ausbildung in frauenuntypischen Berufen

Nach wie vor lassen sich „typische“ Männer- und Frauenberufe festmachen. Aktivitäten zur Vermeidung einer geschlechterstereotypen Ausbildungs- und Berufswahl finden bisher vor allem auf der Bildungsebene statt.

Anteil der beschäftigten Frauen in ausgewählten Branchen



Eigene Darstellung nach Berechnungen des Niederrhein Institutes für Regional- und Strukturforschung der Hochschule Niederrhein. Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) und geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) am Arbeitsort (AO), Düsseldorf, Mai 2015

⁸ OECD 2013: Gleichstellung der Geschlechter – Zeit zu Handeln, Seite 15.

www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/gleichstellung-der-geschlechter_9789264190344-de

⁹ WSI GenderDatenPortal www.boeckler.de/52373.htm / Statistisches Bundesamt 2013: Bildungsstand der Bevölkerung.

¹⁰ G.I.B. Arbeitsmarktreport NRW 2012, Sonderbericht: Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, Seite 7. www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/arbeitsmarktreport_sonderbericht_migranten_2012.pdf

¹¹ Enggruber, Rützel 2014: Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine repräsentative Befragung von Betrieben im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Seite 26. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GB_Integration_UnternBefr_Links_2015.pdf

Die Ansprache der Mädchen und Frauen zum Beispiel im Rahmen von Aktionen wie dem Girls' Day muss durch strukturell wirksame Maßnahmen ergänzt werden. Es geht dabei sowohl um eine attraktivere Darstellung und Gestaltung der beruflichen Tätigkeiten selbst als auch der Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit. Technologische Innovationen ermöglichen, dass sich vormals mit viel Körperkraft verbundene Arbeitsbereiche zu interessanten Arbeitsfeldern für beide Geschlechter entwickeln. Solche Chancen in bisher männerdominierten Branchen und Tätigkeiten lassen sich jedoch nur verwirklichen, wenn hier auch bessere langfristige berufliche Perspektiven und Entwicklungschancen für Frauen realisiert werden. Vor dem Hintergrund, dass in den vielen typischen Wirtschaftszweigen Nordrhein-Westfalens wie Bergbau, Baugewerbe, Wasserversorgung und verarbeitendes Gewerbe auch die Führungspositionen vorrangig mit Männern besetzt sind¹², wird nachvollziehbar, dass Frauen abwägen, ob sie sich angesichts der geringen Aufstiegschancen mit viel Energie und Durchhaltevermögen in einer häufig schon männlich geprägten Ausbildungslandschaft durchboxen oder sich doch besser chancenreicheren – dann aber wieder stereotyp weiblich geprägten – Berufsfeldern zuwenden.

Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Frauen erreichen in Nordrhein-Westfalen besonders in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Gastgewerbe sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen zunehmend häufiger eine Führungsposition – eben in jenen Branchen, in denen auch der Anteil der weiblichen Beschäftigten besonders hoch ist¹³. Dass aber auch dieses scheinbare Gesetz aufgebrochen

werden kann, zeigen die Branchen Energieversorgung und Verkehr¹⁴. Denn obwohl der Frauenanteil an den Beschäftigten hier sehr gering ist, ist der Anteil der weiblich besetzten Führungspositionen deutlich gewachsen. Grundlegend für diese Entwicklung ist die feste Überzeugung von Unternehmen, dass Frauen in Führungspositionen unverzichtbar für den Unternehmenserfolg sind¹⁵.

Gerade hinsichtlich der Chancen für Frauen in Führungspositionen zu gelangen, können kleine und mittlere Unternehmen gegenüber Großunternehmen punkten. Denn je größer der Betrieb ist, desto niedriger ist der Frauenanteil auf der ersten und auch zweiten Führungsebene. Zwar erklärt sich der höhere Anteil von Führungsfrauen in kleinen und mittleren Unternehmen auch durch die Tatsache, dass viele von ihnen inhaberinnengeführt sind. Als weitere Chancen gelten jedoch die flachen Hierarchien, die einen direkteren Zugang und flexiblere Wege zu den Positionen ermöglichen. Dieses Potenzial kann genutzt werden, wenn zudem ein Bewusstsein für genderbewusste und diskriminierungsfreie Auswahlprozesse umgesetzt wird.

Aufstockung individueller Arbeitszeiten

Neben dem Bestreben, mehr Frauen in bestimmte Branchen, Arbeitsfelder und Status Ebenen zu bringen, ist die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen ein weiteres Entwicklungsfeld. So gilt es für Nordrhein-Westfalen in besonderem Maße, dass die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit vor allem durch Teilzeitbeschäftigung erfolgt. Hier arbeiten so wenige Frauen in Vollzeitstellen, wie in kaum einem anderen Bundesland. 2013 war nur knapp die Hälfte der Frauen vollzeitbeschäftigt¹⁶. Insbesondere stark frauendominierte

¹² IT.NRW Statistik kompakt: Frauen in Führungspositionen: Eine Analyse für Nordrhein-Westfalen www.it.nrw.de/statistik/querschnittsveroeffentlichungen/Statistik_kompakt/Archiv_2012/ausgabe4_2012/index.html

¹³ IT.NRW Statistik kompakt: Frauen in Führungspositionen: Eine Analyse für Nordrhein-Westfalen www.it.nrw.de/statistik/querschnittsveroeffentlichungen/Statistik_kompakt/Archiv_2012/ausgabe4_2012/index.html

¹⁴ Energy Career.Net 2014: Weibliche Führung in Energieunternehmen gefragt www.energycareer.net/unternehmen/news/nachricht/23896

¹⁵ Kay, Rosmarie 2007: Auf dem Weg in die Chefetage. Betriebliche Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Führungspositionen, Seite 28. IfM-Materialien 170, Bonn. www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/IfM-Materialien-170_2007.pdf

¹⁶ Arbeitsmarktreport NRW 2015, Seite 24.

Branchen wie das Gesundheits- und Sozialwesen, die öffentliche Verwaltung oder auch die Finanzbranche weisen sehr viel Teilzeitbeschäftigung auf¹⁷. Die Übereinstimmung des großen Teilzeitangebotes mit dem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter in einer Branche lässt den Schluss zu, dass das Teilzeitangebot den Bedürfnissen der erwerbstätigen Frauen gerecht wird. Während Teilzeit also einerseits für viele Frauen die Erwerbstätigkeit überhaupt erst ermöglicht, gilt es jedoch andererseits, den Automatismus ‚Frau gleich Teilzeit‘ zu durchbrechen. Nicht selten sind mit den teilzeitbeschäftigten Frauen schon längst gesuchte fachliche Kompetenzen im Unternehmen vorhanden. Diese können durch alternative Arbeitszeitmodelle, die einen höheren Beschäftigungsumfang erlauben und durch Aufstockungsangebote erschlossen werden. Besonders häufig wünschen sich Frauen, die im Handel und im Gastgewerbe arbeiten, lieber eine Vollzeitbeschäftigung. In diesen Branchen, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen bedeutet Teilzeit nämlich nicht nur eine geringere Arbeitszeit und weniger Einkommen sondern vielfach auch einen geringeren Sozialschutz, da hier besonders viele geringfügige Beschäftigungen vorzufinden sind. Weitaus mehr als die Hälfte aller Minijobs werden von Frauen – und nicht selten von gut ausgebildeten Frauen – ausgeübt.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Mehrheitlich wählen Frauen selbst die Teilzeitform, um ihrer weiterhin hauptsächlich zugeordneten Verantwortung für Kinder- und Angehörigenversorgungen gerecht werden zu können. Nicht von ungefähr gehört Teilzeitarbeit zu den bekanntesten und am weitesten verbreiteten Konzepten, um Erwerbsarbeit und familiäre Verantwortung zu vereinbaren. Während große Unternehmen auch mit einem Teilzeitangebot alle erforderlichen Betriebszeiten personell abdecken können, bedeuten die Teilzeitwünsche für kleine und mittlere Unternehmen mit wenig Personal häufig große Probleme. Vor allem aber die Möglichkeit, sich



auch in Teilzeitform fachlich weiterentwickeln oder Führungsverantwortung übernehmen zu können, stellt eine große Herausforderung dar. Mehr und mehr machen sich daher kleine und mittlere Unternehmen auf den Weg, eigene und alternative Formen von Vereinbarkeit zu etablieren. Statt der klassischen Halbtagsbeschäftigung sind Ideen und Anregungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung gefordert. Eine nutzbare Chance sind die flachen und weniger komplexen Strukturen, in denen schneller und individueller auf die Bedürfnisse von Beschäftigten reagiert werden kann. Um realistische Möglichkeiten für eine Vereinbarkeit zu erkennen, die sich nicht in der geringeren Arbeitszeit erschöpfen, braucht es vielfach nur kleiner Anstöße und vor allem einer intensiveren Kommunikation zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den Beschäftigten selbst.

Frauen sind in der Arbeitswelt unverzichtbar und für eine positive wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes mitverantwortlich. Die aufgezeigten Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen verdeutlichen, welche Rahmenbedingungen gestaltet werden müssen und wie vielfältig die Ansätze sein können, um mehr Frauen für Arbeit und Beruf in kleinen und mittleren Unternehmen zu gewinnen und dort auch zu halten.

**Dr. Dagmar Weßler-Poßberg,
Landeskoordination der Kompetenzzentren
Frau und Beruf in NRW**

¹⁷ IAB-Betriebspanel. Chancengleichheit. Frauen und Männer in den Betrieben Nordrhein-Westfalens. Ergebnisse der nordrhein-westfälischen Stichprobe der Arbeitgeberbefragung 2012, Seite 19.
www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/iab_betriebspanel_nrw_2012_chancengleichheit.pdf

Chancengleichheit
Chancengleichheit

Wettbewerbsvorteil
Wettbewerbsvorteil

Betriebliche Kinderbetreuung
Betriebliche Kinderbetreuung

Kleine Unternehmen
Kleine Unternehmen und Mittelstand

Arbeitszeitvolumen
Arbeitszeitvolumen

Akademikerinnen
Akademikerinnen

Frauen in MINT
Frauen in MINT und Handwerk

Berufsrückkehrerinnen
Berufsrückkehrerinnen

Fachkräfte
Fachkräfte

Sensibilisierung
Sensibilisierung

Karriere
Karriere

Beruf & Pflege
Beruf & Pflege

Migrantinnen
Migrantinnen

Wiedereinstieg
Wiedereinstieg

Personalgewinnung
Personalgewinnung

Betriebliche Kinderbetreuung
Betriebliche Kinderbetreuung

Kleine Unternehmen
Kleine Unternehmen und Mittelstand

Arbeitszeitvolumen
Arbeitszeitvolumen

Akademikerinnen
Akademikerinnen

Frauen in MINT
Frauen in MINT und Handwerk

Berufsrückkehrerinnen
Berufsrückkehrerinnen

Fachkräfte
Fachkräfte

Sensibilisierung
Sensibilisierung



Kompetenz in Kooperation

Die Bandbreite der Themen, um die sich die Kompetenzzentren Frau und Beruf in NRW kümmern, ist groß. Ihre Arbeitsschwerpunkte richten sie dabei auch an den regionalen Anforderungen aus. Die ausgewählten Praxisbeispiele auf den folgenden Seiten können deshalb nur einen kleinen Ausschnitt aus den facettenreichen Profilen wiedergeben.

Ausschlaggebend für den Erfolg ihrer Aktivitäten ist in erster Linie die gute Vernetzung der Zentren vor Ort. Die Kompetenzzentren Frau und Beruf arbeiten eng mit den wichtigen regionalen Verantwortlichen wie den Organisationen der Wirtschaft, den Gewerkschaften und den Kommunen zusammen.

Die Kompetenzzentren setzen dabei neue Impulse für bessere Chancen von Frauen in Beruf und Arbeit, die gerade den kleinen und mittelständischen Unternehmen durch die Aufschließung neuer Potenziale sehr zugutekommen.

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Aachen

Im Wettbewerb punkten. Moderne Unternehmen stärken Frauen

» Die Gewinnung und Bindung von weiblichen Fachkräften ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Entwicklung der regionalen, wissensintensiven Wirtschaft in der Region Aachen.

Unser Ziel ist es daher, kleinere und mittlere Unternehmen in der Region durch innovative Personalentwicklungs- und Vernetzungsstrategien zu unterstützen und für eine **familienfreundliche Personalpolitik** aufzuschließen.

Kleine und mittlere Unternehmen werden in diesem Bereich bisher nur punktuell aktiv, das zeigen unsere Praxiserfahrungen. Einige Betriebe bieten zwar familienfreundliche Lösungen an, kommunizieren das aber nicht nach außen. Sie vergeben damit die Chance, sich als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber



zu positionieren und im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu punkten.

Unser Mix von Themen der Familienorientierung und der Personal- und Organisationsentwicklung hat sich als besonders erfolgreich erwiesen, um kleine und mittlere Unternehmen gezielt anzusprechen und zu vernetzen. Besonders positiv wird das Angebot angenommen, wenn es sich in Form von Vortrags- und Seminarreihen direkt an Führungskräfte und Personalverantwortliche richtet.

Neben Frauen, die nach der Familienphase wieder in den Beruf einsteigen möchten, haben wir vor allem **Akademikerinnen als wichtige Zielgruppe** im Blick. Trotz der herausragenden Stellung Aachens als Hochschulstandort verlassen viele Absolventinnen (und Absolventen) die Region nach ihrem Studium. Eine regionale Bindung von qualifizierten Studentinnen ist jedoch gerade in den für die Region prägenden MINT-Branchen enorm wichtig. Hier haben wir innovative Formate entwickelt, die kleine und mittlere Unternehmen darin unterstützen, aktiv weibliche MINT-Fachkräfte anzuwerben und langfristig zu binden.

Nur in Kooperation mit allen Akteurinnen und Akteuren wird es gelingen, langfristig Veränderungen herbeizuführen, um für Frauen bessere berufliche (Aufstiegs-)Chancen und wirtschaftliche Unabhängigkeit zu ermöglichen. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Aachen ist dabei eine wichtige Impulsgeberin und Kooperationspartnerin – für die Region genauso wie für Unternehmen.

Iris Kreuzer
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Aachen

Die Region Aachen im Profil

Die Region Aachen bietet als innovativer Dienstleistungs- und Wissenschaftsstandort gute Entwicklungsvoraussetzungen.

- Starke Wirtschaftszweige: IT- und Telekommunikationsbranche
- Wachsender Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften
- Ausbaufähige Anteile der Frauen an Auszubildenden und akademischen Berufsabschlüssen



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region

Familienfreundlichkeit in KMU. Im Kreis Heinsberg hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Aachen zusammen mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Heinsberg ein breites Bündnis von Akteurinnen und Akteuren initiiert, um ein insbesondere auch für kleine und mittlere Unternehmen attraktives und geeignetes Qualitätssiegel in der Region einzuführen. Das von der Bertelsmann Stiftung entwickelte Qualitätssiegel für die Umsetzung einer familienfreundlichen, lebensphasenorientierten Personalpolitik wird

2015 im ersten Durchlauf an vier Unternehmen vergeben. Das Qualitätssiegel ist drei Jahre gültig und wird nach einem schlanken, schnellen Prüfverfahren verliehen. Im Zentrum steht eine Bestandsaufnahme der betrieblichen Aktivitäten und Maßnahmen – sowohl aus Unternehmenssicht als auch aus Sicht der Beschäftigten. Mit dem Qualitätssiegel können Unternehmen ihre familienfreundliche Unternehmenskultur gegenüber den Beschäftigten in der Öffentlichkeit präsentieren.



Qualitätssiegel „familienfreundlicher Arbeitgeber“



Beitrag zur Podiumsdiskussion der Bertelsmann Stiftung in Gütersloh zum Thema „Aufbau von regionalen Netzwerken zur Förderung familienorientierter Personalpolitik“.



Was macht einen gendersensiblen Recruitingprozess aus? Workshop mit Personalverantwortlichen in Schleiden.

shops ein Forum für Personalentwicklung und strategisches Personalmanagement. Themen der Veranstaltungsreihe sind beispielsweise Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Gesundheitsbranche, Karriereentwicklung und Grundlagen für die erfolgreiche Rekrutierung in kleinen und mittleren Unternehmen. Das Kompetenzzentrum hat dabei vor allem die Verantwortung für gendersensible Themen übernommen, die auf den ersten Blick Frauen, tatsächlich aber beide Geschlechter betreffen.

Personal im Fokus. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Aachen hat eine Reihe von Workshops zu personalpolitischen Themen konzipiert und zusammen mit der Regionalagentur umgesetzt. In verschiedenen Kreisen der Region ermöglichen die Work-



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Aachen wird getragen von der Region Aachen – Zweckverband, Verbandsmitglieder sind die Städteregion Aachen, Stadt Aachen, Kreis Düren, Kreis Euskirchen und Kreis Heinsberg.

www.competentia.nrw.de/Aachen

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

Spielräume nutzen. Frauen als Fachkräfte gewinnen

» In der Region Bergisches Städtedreieck haben wir eine hohe Dichte an leistungsstarken kleinen und mittleren Unternehmen. Allerdings sind sie überwiegend auf Branchen konzentriert, in denen vorrangig typisch männliche Berufe gefragt und Frauen eher unterdurchschnittlich beschäftigt sind. Für viele dieser Unternehmen sind die Folgen des demografischen Wandels schon jetzt spürbar und stellen sie vor die Herausforderung, Fachkräfte zu sichern.

Unternehmen im Bergischen Städtedreieck beginnen umzudenken: Festzustellen ist eine **wachsende Bereitschaft, Frauen einzustellen**. Wir haben hier ein vergleichsweise großes weibliches Erwerbskräftepotenzial, das zu aktivieren und für die Unternehmen aufzuschließen ist. Zu nennen sind insbesondere die vielen gut qualifizierten, aber oftmals nicht erwerbstätigen Frauen und die hohe Anzahl an Akademikerinnen, darunter viele mit Migrationshintergrund.



Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass Unternehmen zunehmend bereit sind, in eine familienfreundliche Personalpolitik zu investieren. Unseren Angeboten stehen sie durchweg sehr positiv gegenüber und suchen die Kooperation. Gerade zu Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege und Aufstiegschancen von Frauen werden wir als Expertinnen angefragt, aber auch zum Thema „frauenuntypische Berufe“ und geschlechtersensible Berufswahl. Der fachliche Austausch und das **Gewinnen von Modell-Unternehmen** gelingen hier überraschend unproblematisch.

Ein weiteres Anliegen ist es, die Leistungen von Frauen als Führungskraft oder Unternehmerin – etwa in männlich dominierten Branchen – bekannt zu machen und sie als erfolgreiche zukunftsweisende Vorbilder einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen.

Was lässt sich festhalten? Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck hat in die Region Bewegung in das Thema „Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt“ gebracht. Wir haben dazu beigetragen, die Sicht auf bestimmte Zielgruppen zu schärfen, Instrumente zur Rekrutierung und Bindung von weiblichen Fachkräften bekannt zu machen, und wir haben verlässliche Partnerinnen und Partner gewonnen. Mit Blick auf die Zukunft werden wir vor allem die Sensibilisierung von Unternehmen zur Verbesserung der Beschäftigung von Frauen weiter ausbauen. Hier gibt es noch viele Spielräume, die wir nutzen wollen!

Roswitha Bocklage
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

Die Region Bergisches Städtedreieck im Profil

Die Region Bergisches Städtedreieck ist im metallverarbeitenden Gewerbe der zweitgrößte Standort in Deutschland.

- Mehr als zwei Drittel der Beschäftigung im Handels- und Dienstleistungssektor
- Steigender Bedarf an Fachkräften in der Umwelttechnologie, aber auch in der Pflegebranche
- Viele Frauen ohne anerkannten Berufsabschluss und mit ungenutztem Arbeitskraftpotenzial



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region

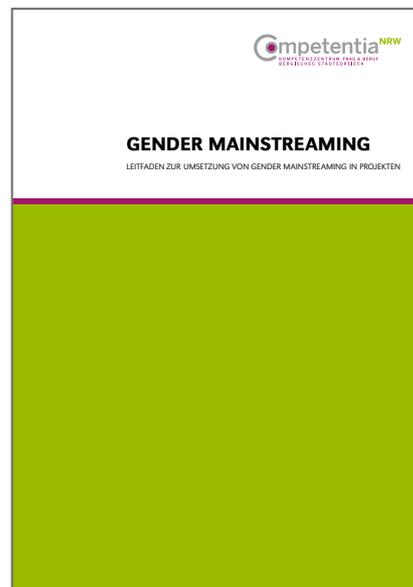
Frauen führen erfolgreich. Im Rahmen der Initiative „Frauen in Führung“ hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck gemeinsam mit dem Paritätischen Bildungswerk zu einer viel beachteten Großveranstaltung für Führungsfrauen eingeladen. Schwerpunkte waren die Themen Selbstmarketing und Vernetzung – rund 120 Frauen nahmen teil. Zur Förderung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen bietet das Kom-

petenzzentrum ferner eine breite Palette von Veranstaltungen, Netzwerkaktivitäten und öffentlichkeitswirksamen Plakataktionen. Dabei geht es vor allem darum, Frauen in Führung sichtbar zu machen und das Thema in Institutionen, Unternehmen sowie in der Öffentlichkeit präsent zu halten.



Fach- und Führungsfrauen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich diskutieren mit Ministerin Barbara Steffens.

Chancengleichheit im Blick – Leitfaden für die Projektplanung. Gemeinsam mit dem Facharbeitskreis „Innovative Frauenprojekte“ im Bergischen Städtedreieck hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck einen Leitfaden für die gleichstellungsorientierte Begutachtung von Projektvorhaben entwickelt. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, als Gender Mainstreaming bezeichnet, ist ein wichtiges Ziel der Europaförderung und somit ein wichtiges Auswahlkriterium für die Vergabe von (EU-geförderten) Projekten. Der Leitfaden des Kompetenzzentrums kann als Vorlage für Projektträgerinnen und -träger dienen, Maßnahmen gendergerecht zu gestalten. Der Leitfaden wurde zunächst von zwei Jobcentern getestet und wird in Kooperation mit regionalen Bildungseinrichtungen für alle Maßnahmentragenden weiterentwickelt.



Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck wird getragen von der Stadt Wuppertal – Gleichstellungsstelle für Frau und Mann.

www.competentia.nrw.de/Bergisches_Staedtedreieck

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg

Unternehmen vernetzen. Familienbewusstsein im Profil

» Unsere Region zeichnet sich durch ein großes Plus aus, was von der hiesigen Wirtschaft aber noch lange nicht hinreichend genutzt und ausgeschöpft wird: In Bonn/Rhein-Sieg-Kreis verfügen viele Frauen über ein hohes berufliches Qualifikationsniveau und stellen damit eine zentrale Ressource für den wachsenden Fachkräftebedarf. Wollen Unternehmen also ihre Wirtschaftskraft behalten und sich **im Wettbewerb behaupten**, sind die vorhandenen Potenziale der Frauen als ein ganz entscheidender Faktor zu berücksichtigen – und für die Attraktivität unseres Wirtschaftsstandortes sichtbar zu machen.

In unserer Arbeit setzen wir deshalb klare Schwerpunkte: Die Einführung und Weiterentwicklung einer zukunftsorientierten und familienbewussten Personalpolitik stehen ganz oben auf unserer Agenda. Zugleich setzen wir uns dafür ein, die beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen zu



verbessern und insbesondere den Anteil von weiblichen Führungskräften in der Region zu erhöhen. Hier informieren wir regionale Unternehmen und Institutionen und unterstützen sie darin, sich als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu positionieren.

In der Zusammenarbeit mit Unternehmen braucht es einen langen Atem, und es ist wichtig, immer wieder nachzufragen und mit kontinuierlichen Informationsangeboten und persönlichen Gesprächen Präsenz zu zeigen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass vor allem Branchen, die heute schon einen Fachkräfte-Engpass spüren, für unsere Anregungen und Angebote offen sind. Zugleich wächst das von uns initiierte regionale „Netzwerk FAMILIENBEWUSSTE UNTERNEHMEN“ stetig. Es trägt dazu bei, unsere Fachangebote und Impulse erfolgreich zu etablieren und uns als kompetente Anlaufstelle in der Region sichtbar zu machen.

Als Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg arbeiten wir gut vernetzt mit den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteuren in der Region zusammen. Das bietet eine gute Grundlage für die weitere zu intensivierende Zusammenarbeit. Denn wir wollen möglichst viele Unternehmen gewinnen, um die Fachkräftepotenziale von Frauen für die Region nachhaltig zu erschließen. Den Blick für die Bedarfe der Unternehmen werden wir dabei noch mehr schärfen und weiter passgenaue Angebote und innovative Lösungswege entwickeln. Wir haben heute die **bestqualifizierte Generation von Frauen** – das soll sich auch in der Region widerspiegeln!

Anita Halft, Gertrud Hennen
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg

Die Region Bonn/Rhein-Sieg im Profil

Großunternehmen im Raum Bonn und kleine und mittlere Dienstleistungsunternehmen im Rhein-Sieg-Kreis prägen die Wachstumsregion Europas.

- Wachstumsbranchen sind IT, Gastgewerbe, die Gesundheitswirtschaft und Verkehr
- Bestens qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – darunter viele Frauen mit akademischem Abschluss
- Überproportional viele Frauen in Teilzeitbeschäftigung



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region

Gemeinsam profitieren – familienbewusste Unternehmen vernetzen sich. Dem Netzwerk, das 2013 auf Initiative vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg gegründet wurde, gehören inzwischen 33 Unternehmen aus der ganzen Region an. In einer gemeinsamen Erklärung bekennen sich die Mitgliedsunternehmen, durch eine familienbewusste Personalpolitik die Vereinbarkeit von beruflicher Entwicklung und Familienaufgaben ihrer Beschäftigten zu fördern. Die Netzwerk-Treffen finden regelmäßig in einem Mitgliedsunternehmen statt und bieten so die Möglichkeit, betriebliche Lösungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik direkt vor Ort kennenzulernen und Erfahrungen praxisnah auszutauschen. Unterstützt wird die Netzwerkarbeit durch eine Internetplattform. Hier werden die Netzwerk-Treffen dokumentiert und Instrumente und praktische Lösungsbeispiele vorgestellt. Das besondere Plus: Netz-



Die Homepage des Netzwerks FAMILIENBEWUSSTE UNTERNEHMEN Bonn/Rhein-Sieg bietet ein vielfältiges Angebot für Unternehmen.

werkmitglieder haben die Möglichkeit, sich öffentlich als familienbewusste Unternehmen zu präsentieren:

www.familienbewussteUnternehmen.de

Gute Personalpolitik braucht Fachwissen.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg bietet für kleine und mittlere Unternehmen eine zeitsparende und einfach nutzbare Möglichkeit, sich online durch sogenannte Webinare dem Thema der familienbewussten Personalpolitik zu nähern und neue Handlungsmöglichkeiten kennenzulernen.

Das innovative Angebot ist mit einem Basis-Webinar, das Grundlagen und Bausteine einer familienbewussten Familienpolitik vermittelt, erfolgreich gestartet. Weitere Webinare werden folgen. Die Themenplanung orientiert sich dabei flexibel an den Bedürfnissen der teilnehmenden Unternehmen.



Innovative Technik für KMU: Webinare vermitteln Wissenswertes zur Umsetzung von Familienfreundlichkeit.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg wird ab Herbst 2015 getragen von der Wirtschaftsförderung des Rhein-Sieg-Kreises im Verbund mit der Wirtschaftsförderung der Bundesstadt Bonn (zuvor in umgekehrter Verantwortung).

www.competentia.nrw.de/Bonn_Rhein-Sieg

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf/Kreis Mettmann

Unternehmenskultur entwickeln. Frauenförderung eröffnet Potenziale

Die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation für Frauen ist in der Region Düsseldorf/Kreis Mettmann erfreulich positiv. Wir haben viele hoch qualifizierte Frauen und eine vergleichsweise hohe weibliche Erwerbsbeteiligung; auch Migrantinnen gelingt es gut, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die bessere Erschließung des Arbeitskräfte- und Qualifikationspotenzials von Frauen ist ein wichtiger Baustein in der aktuellen Debatte um den demografischen Wandel und die damit einhergehenden Herausforderungen bei der Stellenbesetzung. Auch kleine und mittlere Unternehmen können es sich im internationalen Wettbewerb nicht mehr leisten, auf die vorhandenen **Potenziale hoch und gut qualifizierter Frauen** zu verzichten.



Für unsere Arbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen in der Region gibt es zahlreiche Anknüpfungspunkte. Unseren Fokus legen wir insbesondere auf die Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Karriere“. Für Sensibilisierung, Analysen und Projektentwicklung stehen wir hier den Unternehmen und ihren Chefinnen und Chefs als Ansprechperson zur Verfügung und informieren zu den verschiedenen Möglichkeiten einer familienorientierten und **frauenfördernden Unternehmenskultur**.

Mit den Kooperationspartnerinnen und -partnern in der Region besteht eine außerordentlich gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir unterstützen bei Projekten, regen Aktivitäten an, vernetzen neue Akteurinnen und Akteure und stellen Transparenz über vorhandene und neue Angebote her. Besonders intensiv ist die Zusammenarbeit mit den Kammern, Wirtschaftsförderungen und Gleichstellungsstellen aus Stadt und Kreis.

Das trägt dazu bei, Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbstätigkeit von Frauen in der Region nachhaltig zu verankern und Strategien für eine familienfreundliche Personalpolitik weiterzuentwickeln.

Dorothea Körfers
Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Düsseldorf und Kreis Mettmann

Die Region Düsseldorf/Kreis Mettmann im Profil

Die Region Düsseldorf/Kreis Mettmann ist ein erfolgreicher Wirtschaftsstandort mit herausragender logistischer Anbindung.

- Die Bruttowertschöpfung findet zum größten Teil im Dienstleistungssektor statt
- Fachkräftebedarf in Dienstleistungsberufen sowie in der Metall- und Elektrotechnik
- Gut ausgebildete Frauen – mit und ohne Zuwanderungsgeschichte



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region



Unternehmenstage – innovative Personalpolitik. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf/Kreis Mettmann konzipierte die zehntägige Veranstaltungsreihe rund um das Thema innovative Personalpolitik. Zusammen mit regionalen Akteurinnen und Akteuren wurden zahlreiche Workshops, Vorträge und Seminare angeboten, um kleinen und mittleren Unternehmen Impulse und Anregungen zu geben und anhand erfolgreicher Beispiele praxisnah Lösungswege aufzuzeigen. Themen wie Fachkräftegewinnung und -sicherung, Nachwuchsförderung sowie Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege stießen auf großes Interesse und zogen insgesamt knapp 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an. Abschließendes Highlight der Veranstaltungs-

reihe 2013 war das Frauen-Wirtschaftsforum „women@work“ mit Vorträgen und Foren für Unternehmerinnen und weibliche Führungskräfte, das auch im Folgejahr wiederholt wurde. Für Interessierte sind die Ergebnisse und Praxisbeispiele der Veranstaltungsreihe dokumentiert und nachzulesen unter: www.unternehmenstage.de.



Zehn Tage zum Thema innovative Personalpolitik: Workshops, gute Praxisbeispiele und rege Diskussionen fanden Anklang bei zahlreichen kleinen und mittleren Unternehmen.

Individuelle Lösungen für KMU. In enger Zusammenarbeit mit den regionalen Kooperationspartnerinnen und -partnern entwickelte das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf/Kreis Mettmann ein individuelles Sprechstundenformat zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen und in der Selbstständigkeit“. Schwerpunktmäßig geht es in den Sprechstunden vor allem darum, die Beratungslandschaft vor Ort vorzustellen und auf relevante Förderprogramme für Gründerinnen aufmerksam zu machen. Die Sprechstundentage der ersten Umsetzungsrunde fanden bei der IHK Düsseldorf, der HWK Düsseldorf, den Kreishandwerkerschaften und der Wirtschaftsförderung des Kreises Mettmann statt.



Vereinbarkeit im Dialog: Sprechstundentermine für kleine und mittlere Unternehmen.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf/Kreis Mettmann wird getragen von der Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH.

www.competentia.nrw.de/Duesseldorf-Mettmann

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher-Lippe

Zukunft durch Umdenken. Wirtschaft braucht qualifizierte Frauen

» Strukturwandel und demografische Veränderungen stellen die Region Emscher-Lippe vor große Herausforderungen. Vor allem mit Blick auf die **Erhöhung und Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit** besteht hier großer Aufholbedarf. Die Unternehmen sind eher strukturkonservativ und besetzen nur langsam qualitativ hochwertige existenzsichernde Arbeitsplätze mit Frauen.

Um in Zukunft als Wirtschafts- und Arbeitsmarkregion zu bestehen, muss die Region Emscher-Lippe das Potenzial von Frauen besser nutzen und vor allem für die vielen kleinen und mittleren Unternehmen aufschließen. Das heißt Umdenken. Denn aufgrund der industriell geprägten Wirtschaft bieten sich für Frauen



berufliche Chancen, insbesondere in frauenuntypischen, gewerblich-technischen Berufen und in MINT-Berufen mit Hochschulabschluss. Relevant ist auch die Gesundheitswirtschaft. Hier gilt es, vor allem Pflegedienste, Arzt- und Physiotherapiepraxen oder auch IT-Betriebe mit Spezialisierungen im Gesundheitsbereich zu sensibilisieren. Viele Unternehmen reagieren auf direkte Auszeichnungen wie etwa die Auswahl von einzelnen Beschäftigten als Role Model, also als beispielhaft Handelnde, oder auf die öffentliche Präsentation von betrieblichen Maßnahmen als **Beispiele guter Praxis**. Unternehmen, die einmal überzeugt sind, engagieren sich gerne vertiefend und nehmen weitere Angebote wahr. Besonders erfolgreich sind uns die Sensibilisierung und Aufschließung von Unternehmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gelungen. Die dazu entwickelten Infomaterialien werden intensiv genutzt.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher-Lippe ist regional gut verankert und erfährt viel Zuspruch. Wir arbeiten in den frauen- und arbeitsmarktpolitischen Netzwerken und Gremien mit, geben fachlichen Input zum Thema Frau und Wirtschaft und unterstützen neue Kooperationen. Um die Erwerbssituation von Frauen nachhaltig zu verbessern, ist ein Wandel in den Unternehmen, der die Potenziale der Frauen stärker in den Blick nimmt, unverzichtbar. Die Kontakte zum Handwerk, zu den Hochschulen der Region und zu den Unternehmensnetzwerken wollen wir zukünftig intensivieren und ausbauen. Wir sind auf gutem Wege und werden weiterhin als starke und kompetente Partnerin bereitstehen.

Petra Kersting
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher-Lippe

Die Region Emscher-Lippe im Profil

Die Wirtschaft in der Region Emscher-Lippe, durch ihre montan-industrielle Vergangenheit geprägt, steht vor den Herausforderungen eines Strukturwandels.

- Beschäftigungsrelevante Branchen in der Chemie-, Energie- und Gesundheitswirtschaft
- Mangel an technisch-naturwissenschaftlicher Kompetenz für den künftigen Fachkräftebedarf
- Viele unterbeschäftigte und viele ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region



Gut gebündelt – Informationen rund um Beruf & Pflege.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf

Emscher-Lippe hat eine Info-Box zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für die Unternehmen in der Region entwickelt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben mit diesem Ratgeber ein Instrumentarium an der Hand, mit dem sie sich selbst über betriebliche Maßnahmen informieren und zugleich praktische Hinweise an ihre Beschäftigten weitergeben können.

Die Leitfäden, Checklisten sowie Informationen über Anlaufstellen vor Ort unterstützen die praktische Umsetzung im



Betrieb. Beschäftigte erhalten zusätzlich Hinweise zum Aufbau eines individuellen stabilen Pflegearrangements. Die Info-Box kann als CD kostenlos beim Kompetenzzentrum Emscher-Lippe bestellt werden.

Übergabe der Info-Box „Beruf & Pflege“ an Unternehmen in der Stadt Bottrop gemeinsam mit dem Oberbürgermeister Bernd Tischler.



Mit Employer Branding Zukunft gewinnen.

Nachwuchskräfte werden rar. Kleine und mittlere Unternehmen müssen sich deshalb schon jetzt als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gleichermaßen für Männer und Frauen am Markt präsentieren, also aktiv Employer Branding oder Arbeitgebermarkenbildung betreiben. Eine Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Emscher-Lippe und in Kooperation mit der Westfälischen Hochschule untersuchte anhand der Internetauftritte von 200 Unternehmen, wie sie sich als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Region positionieren. Die Ergebnisse zeigen, dass kleine und mittlere Unternehmen hier noch erheblichen Entwicklungsbedarf haben. Auf einer abschließenden Fachveranstaltung wird die Studie in der Region vorgestellt. Für

Interessierte stehen dann auch kompakte Handlungsempfehlungen zur Verfügung, die aus qualitativen Interviews mit 20 Unternehmen abgeleitet und aktuell für die praktische Umsetzung im Betrieb erarbeitet werden.

Wie sich kleine und mittlere Unternehmen als attraktive Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen positionieren: Ergebnisse einer Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher-Lippe-Region wird getragen von der Stadt Castrop-Rauxel und ist im Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT) angesiedelt.

www.competentia.nrw.de/Emscher-Lippe-Region

Attraktive Unternehmen. Familienfreundlich in die Zukunft

Um die Wirtschaftsstärke in der Region Hellweg-Hochsauerland zu erhalten, stehen viele unserer vor allem inhaber- und familiengeführten Unternehmen vor der Herausforderung, Fachkräfte zu gewinnen und zu sichern. Die Potenziale der Frauen haben sie dabei längst nicht hinreichend im Fokus. Gemeinsam mit den Akteurinnen und Akteuren aus Unternehmen, Politik und Verwaltung vor Ort machen wir uns dafür stark, **kleine und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen**, um die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, den Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu stärken.

Die Gewinnung von weiblichen Fachkräften ist Teil einer zukunftsorientierten Unternehmensstrategie und gehört als Topthema auf die Agenda von Personalverantwortlichen. Unternehmen können durch Familienfreundlichkeit gewinnen und – ganz entscheidend – sich als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Region positionieren.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Unternehmen unseren Unterstützungsangeboten gegenüber sehr aufgeschlossen sind und diese sogar ganz aktiv einfordern. Das betrifft besonders Themenkomplexe wie Arbeitszeitgestaltung, konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder betrieblich unterstützte Kinderbetreuung. Viele kleine und mittlere Unternehmen haben zudem erkannt, dass sie deutlich **flexibler als größere Unternehmen** personalpolitische Veränderungen umsetzen können. Diesen Vorteil wollen sie nutzen und nach innen und außen kommunizieren.

Der enge Kontakt mit den Unternehmen, vor allem im Rahmen unseres regionalen Zertifizierungsverfahrens zur Familienfreundlichkeit, schafft eine solide Basis, um beispielsweise konkrete Strategien zur Förderung und Rekrutierung von weiblichen Fachkräften zu erarbeiten und für mehr Chancengleichheit zu sensibilisieren.

Wettbewerbsfähig bleiben durch familienfreundliche, frauenorientierte Personalpolitik – dafür steht das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Hellweg-Hochsauerland als zentrale Ansprechpartnerin und Impulsgeberin bereit. Wir unterstützen – Unternehmen punkten!

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Hellweg-Hochsauerland

Die Region Hellweg-Hochsauerland im Profil

Die Region Hellweg-Hochsauerland zählt als Teilregion der Industrieregion Südwestfalen zu den stärksten Industrieregionen Deutschlands.

- Produzierendes Gewerbe bestimmt die Wirtschaftsstruktur
- Wachsende Gesundheitswirtschaft und wachsender Bedarf an Fachkräften
- Gut ausgebildete Frauen, aber vielfach in geringfügiger Beschäftigung



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region

Wiedereinstieg mit Struktur. Der erfolgreiche Aus- und Wiedereinstieg von Beschäftigten, die Eltern werden, will strategisch geplant sein. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Hellweg-Hochsauerland informiert dazu Unternehmen und Personalverantwortliche mit einer Broschüre. Der Handlungsleitfaden gibt Tipps und Anregungen, enthält Musterpläne für erfolgreiche Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche für die Zeit vor, während und nach der Elternzeit sowie Checklisten mit den wichtigsten Fragen zum Aus- und Wiedereinstieg. Im Anhang findet sich außerdem eine Auswahl aktueller Angebote und Adressen zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Region Hellweg-Hochsauerland. Die Broschüre steht zum Herunterladen bereit oder kann beim Kompetenzzentrum bestellt werden.



Region Hellweg-Hochsauerland
Handlungsleitfaden für Unternehmen
BERUFLICHEN AUS- UND WIEDEREINSTIEG STRUKTURIERT GESTALTEN
 Handlungsfelder für Unternehmen



Anregungen, Checklisten und Tipps zur betrieblichen Gestaltung des Aus- und Wiedereinstiegs.

Ausgezeichnet familienfreundlich. Bereits über 70 Unternehmen in der Region Hellweg-Hochsauerland haben sich als familienfreundliches Unternehmen zertifizieren oder rezertifizieren lassen.



Das Konzept entstand im Rahmen der „Lokalen Bündnisse für Familie im Kreis Soest“ und wird seit 2012 auch für den Hochsauerlandkreis realisiert. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Hellweg-Hochsauerland führt die Zertifizierung in Kooperation mit den Wirtschaftsförderungsgesellschaften beider Kreise durch. Die Unternehmen werden zunächst in einem Selbstbewertungsverfahren anhand von Checklisten zu einer Reflexion der eigenen Familienfreundlichkeit angeregt. In Vorbereitung auf das Auditierungsverfahren werden zudem Anstöße für die Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vermittelt. In drei Impulsveranstaltungen können sich teilnehmende Unternehmen über Handlungsfelder, Maßnahmen und Best-Practice-Beispiele informieren.



Auszeichnung der zertifizierten Unternehmen im Hochsauerlandkreis.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Hellweg-Hochsauerland wird ab Herbst 2015 getragen von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hochsauerlandkreis mbH in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Kreis Soest GmbH. Zuvor lag die Trägerschaft bei der Regionalagentur Hellweg-Hochsauerland e. V.

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln

Karrierewege öffnen. Weibliche Führungskräfte fördern

» In der Region Köln haben wir eine stabile vielfältige Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur mit **interessanten Perspektiven** für die Beschäftigung von Frauen. Trotz eines moderaten Bevölkerungswachstums verzeichnen wir aber auch hier einen zunehmenden Fachkräftebedarf. Für Unternehmen wird es daher immer wichtiger, mit betrieblichen Maßnahmen mehr weibliches Fach- und Führungskräftepersonal zu gewinnen und zu binden.

Das Erwerbspotenzial der Frauen in der Region ist trotz eines – vor allem wegen der Hochschul-landschaft – überdurchschnittlichen Qualifikationsniveaus bei Weitem nicht ausgeschöpft. Auch die Karrierewege von gut ausgebildeten Frauen, das belegen aktuelle Umfragen, führen längst



nicht so selbstverständlich in die Führungsetagen der Unternehmen wie die der männlichen Mitbewerber. Kennzeichnend für die Erwerbssituation von Frauen in der Region ist aber nicht nur ein hoher Anteil von Akademikerinnen. Zugleich haben wir viele arbeitssuchende Frauen ohne Berufsbildung, viele Alleinerziehende, Frauen mit Migrationsgeschichte und Frauen mit Handicap, die nicht immer entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden.

Bei der Arbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln einen klaren Fokus: Um weibliches Fach- und Führungspersonal zu sichern, geht es vor allem darum, betriebliche Aktivitäten zur Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zu stärken und auszubauen. Anders als bei Großunternehmen fehlt es vielen kleinen und mittleren Betrieben an **passgenauen Informationen und Konzepten** für eine familienfreundliche frauenfördernde Personalpolitik.

Gemeinsam mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern engagieren wir uns für die nachhaltige Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen, arbeiten in den arbeitsmarktnahen Gremien mit und machen praxisgerechte Angebote für Unternehmen und Betriebe. Damit wollen wir Signale setzen, die in der Region ankommen und motivieren weiterzumachen.

Sabine Brinkmann
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln

Die Region Köln im Profil

Die Region Köln ist eine leistungsfähige Wirtschaftsregion mit großer Branchenvielfalt und einem guten Mix von kleinen und mittleren Unternehmen sowie ökonomischen Schwergewichten.

- Logistik, Medienbranche, Automobilindustrie und Chemie sind zentrale Branchen
- Steigende Anforderungen an die Qualifikationen von Beschäftigten durch Industrie 4.0
- Hoher Anteil von weiblichen Auszubildenden, viele Frauen mit qualifizierten und akademischen Abschlüssen



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region

Gute Ideen verbinden – Familienbewusste Personalpolitik in der Pflege. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln bringt Unternehmen aus der Gesundheitsbranche zusammen, die nach neuen Wegen zur Personalgewinnung und -bindung suchen. Die Leitfragen sind dabei beispielsweise: Liegen Unternehmen ausreichende Informationen vor, mit welchen familienfreundlichen Maßnahmen sie ihre Beschäftigten unterstützen könnten? Welche familienfreundlichen Maßnahmen können helfen, damit besonders Frauen ihre Arbeitszeiten ausweiten und so ihr Fachwissen noch umfangreicher einbringen können? Zunächst mit acht Pflegeunternehmen im Oberbergischen Kreis gestartet, wurden später weitere 50 eingebunden, um über verschiedene praxisorientierte Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik zu in-



Eine von zahlreichen Veranstaltungen im Rahmen des Projektes: Podiumsdiskussion zu Ansätzen und Perspektiven der betrieblichen Kinderbetreuung in Leverkusen.

formieren. Ein Arbeitskreis aus regionalen Institutionen flankierte diese Aktivitäten mit dem zusätzlichen Blick auf unterstützende betriebsexterne Bedingungen.

Durch Inklusion zur Fachkraft – Angebote für kleine und mittlere Unternehmen. In Kooperation mit der Regionalagentur und weiteren Akteurinnen und Akteuren hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln bereits 2013 eine Fachveranstaltung mit

mittlere Unternehmen und stellt Angebote zur Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen mit Behinderung bereit. Dazu gehört auch der Aufbau eines betrieblichen Mentoring-Programms für Akademikerinnen mit Behinderung.



Strategien und Maßnahmen zur beruflichen Inklusion von Frauen und Mädchen mit Behinderung: Regionales Netzwerktreffen Inklusion in Köln.

über 100 Gästen organisiert und über Lebens- und Arbeitszusammenhänge von Frauen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen informiert. Fachreferentinnen erläuterten, was Unternehmen tun können, um die fachlichen Potenziale dieser Frauen besser zu erschließen, und welche beruflichen Entwicklungschancen sich in den verschiedenen Phasen ihres Erwerbslebens ergeben. Die Veranstaltung war Auftakt für die Gründung eines regionalen Netzwerks zur Inklusion. Der Zusammenschluss unterstützt kleine und



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln wird getragen von der Stadt Köln in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer zu Köln, dem Oberbergischen Kreis, dem Rheinisch-Bergischen Kreis, Rhein-Erft-Kreis und der Stadt Leverkusen.

www.competentia.nrw.de/Koeln

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region

Den Fachkräftemangel kontern. Mehr berufliche Optionen für Frauen

» In der Märkischen Region haben wir die meisten Beschäftigten in traditionell männlich dominierten Branchen, vor allem im technischen Handwerk und in der verarbeitenden Industrie. Das prägt ganz entscheidend die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen und ist mit verantwortlich für ihre vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung in der Region.

Aus unserer Sicht ist diese Lage auch die Folge einer Tradition, die den männlichen Alleinverdiener im Blick hat und Arbeitsumgebungen schuf, die von jüngeren Beschäftigten zunehmend infrage gestellt werden. Eine gute Balance und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben – das wollen Frauen und Männer heute. Unternehmen sowie regionale Akteurinnen und Akteure haben darauf Antworten zu geben und Lösungen anzubieten, wenn sie einen attraktiven Wirtschaftsstandort erhalten und gestalten möchten.



Hinzu kommt: Der Fachkräftemangel ist in der Region schon heute für viele Unternehmen spürbar und erfordert besondere Anstrengungen, die Potenziale von Frauen besser zu nutzen. Wir haben damit einen eindeutigen Auftrag: Wir unterstützen kleine und mittlere Unternehmen, die **betrieblichen Rahmenbedingungen** mit Blick auf Frauen zu verbessern und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege zu entwickeln und umzusetzen.

Einen besonderen Schwerpunkt setzen wir darauf, die beruflichen Optionen für Frauen zu erweitern und die in unserer Region dominanten **„untypischen“ Branchen und Berufsfelder für Frauen zu erschließen**. Durch öffentlichkeitswirksame Kampagnen ermutigen wir dazu, das Potenzial weiblicher Fachkräfte in MINT und Handwerk in kleinen und mittleren Unternehmen besser als bislang zu berücksichtigen.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region hat Initiativen, Projekte und Kooperationen angestoßen. Wir arbeiten in den regionalen Gremien mit und stehen in ständigem Austausch mit den arbeitsmarkt- und wirtschaftsnahen Akteurinnen und Akteuren. Um die Frauenerwerbstätigkeit wirksam auszubauen, sind verstärkt innerbetriebliche Förderprogramme für weibliche Beschäftigte auf den Weg zu bringen. Zu einer erfolgreichen Wirtschaftsregion gehört es, Frauen eine einträgliche und kontinuierliche Erwerbsbiografie zu ermöglichen, attraktive Entwicklungswege zu öffnen und auch die bestehende Einkommenslücke, den Gender pay Gap, abzubauen – das Kompetenzzentrum ist dabei aktive Impulsgeberin und Partnerin.

Bettina Schneider
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region

Die Märkische Region im Profil

Die Märkische Region ist eine starke Industrieregion mit den Traditionsbranchen Metall- und Maschinenbau. Sie gilt als wichtiges Zentrum für die Automobilzuliefererindustrie.

- Medizintechnik, Forschung und Dienstleistung bieten neue Beschäftigungspotenziale in der Gesundheitsbranche
- Viele Frauen mit anerkannten Berufsabschlüssen, aber wenige in MINT-Berufen
- Hoher Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region

Zielgruppe Unternehmensberatungen. Fit für lebensphasenorientiertes Personalmanagement. Zusammen mit der IHK hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region ein hochinnovatives Konzept zur fachlichen Qualifizierung von Unternehmensberaterinnen und -beratern entwickelt. Mit der Werkstattreihe wird ein Pool von Expertinnen und Experten vor Ort aufgebaut, die Unternehmen zu Themen des lebensphasenorientierten Personalmanagements beraten und begleiten. Jedes Modul der Werkstattreihe bietet einen Fachvortrag sowie ausreichend Raum für Erfahrungsaustausch, Fachdiskussion, Vernetzung und Kooperation. Abschließend erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat und können in den Beratungspool des Kompetenzzentrums aufgenommen werden.



Zertifizierte Expertinnen und Experten der Werkstattreihe „Chancengleichheit, Vereinbarkeit, Karriere“.

Vorbilder boxen sich durch. Mit einer Auftaktveranstaltung startete das Projekt „Role Models Märkische Region“. Über 30 weibliche Fach- und Führungskräfte aus der gesamten Region waren dem Aufruf 2013 gefolgt, sich als Vorbilder für weibliche Nachwuchskräfte in frau-untypischen Berufen zur Verfügung zu stellen. Die Role Models kommen aus gewerblich-technischen Berufen und dem MINT-Bereich. Die teilnehmenden Frauen engagieren sich ehrenamtlich und können zum Beispiel für Berufsorientierungsmessen oder berufsbezogene Veranstaltungen, aber auch für Schulveranstaltungen, Elternabende oder Diskussionsrunden über das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region gebucht werden. Aus dem Projekt ist die Kampagne „Mädels! Macht, was in euch steckt“ entstanden. Die Plakatserie



Große Aufmerksamkeit für die Role-Model-Kampagne: Diese Frauen sind erfolgreich in handwerklichen und technischen Berufen.

zeigt elf Frauen in ihrem beruflichen „frau-untypischen“ Umfeld. Dabei tragen sie rote Boxhandschuhe. Die Botschaft: „Wir kontern den Fachkräftemangel“.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region wird getragen von der agentur mark GmbH, einer gemeinsamen Einrichtung der Kommunen, der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer, der Kreishandwerkerschaft und der Wirtschaftsförderungen.

www.competentia.nrw.de/Maerkische_Region

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein

Gemeinsam Ideen vorantreiben. Alternativen zum Minijob lohnen sich

Die nachhaltige Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen steht im Fokus der Region Mittlerer Niederrhein, wenn es darum geht, den Auswirkungen des demografischen Wandels zu begegnen. Vor allem das Fachkräftepotenzial gut ausgebildeter Frauen kann mit einer an den Lebensphasen orientierten, auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielenden Personalpolitik besser ausgeschöpft werden.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein unterstützt kleine und mittlere Unternehmen, die betrieblichen Rahmenbedingungen zu verbessern, um weibliche Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Im Blick haben wir dabei insbesondere die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen. Aber auch angehende und junge Akademikerinnen sind für die Besetzung offener, höher qualifizierter Stellen anzusprechen und damit in der Region zu halten.



Unser Hauptaugenmerk legen wir auf die Vermittlung von Informationen, die Unternehmen bei der Umsetzung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik unterstützen. Dazu gehören beispielsweise Angebote zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung, zu flexiblen Arbeitszeitmodellen oder zur Teilzeitberufsausbildung. Wichtig ist aus unserer Sicht auch, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die Vorteile von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gegenüber prekärer Beschäftigung in Minijobs aufmerksam zu machen.

Unsere Veranstaltungen und Workshops werden in der Region sehr positiv aufgenommen und die zahlreichen Informationsmaterialien mit **Praxistipps** und Beispielen guter Praxis, die wir Unternehmen an die Hand geben, stoßen auf gute Resonanz.

Künftig wollen wir die **intensive Betreuung von Unternehmen** bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen einer modernen familienbewussten Personalpolitik weiter ausbauen. Dazu werden wir verstärkt die zahlreichen Kleinunternehmen in der Region ansprechen und mit den Kreishandwerkerschaften und den Innungen eng zusammenarbeiten.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein ist in der Region gut verankert und kann auf frauen-, arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Netzwerke zurückgreifen, um die regionalen Akteurinnen und Akteure bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Unsere Stärke: Wir setzen Impulse, regen Denkprozesse an und treiben gemeinsam Ideen voran.

Birgit Weber
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein

Die Region Mittlerer Niederrhein im Profil

Die Region Mittlerer Niederrhein ist stark mittelständisch geprägt und bekannt für eine moderne Textilindustrie und Handel.

- Personalbedarf im Gesundheitswesen und im Groß- und Einzelhandel
- Im Landesvergleich niedriger Frauenanteil an den Auszubildenden
- Regionale Unterschiede in der Frauenbeschäftigung – hohe Quote in Viersen, niedrige Quote in Mönchengladbach



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region

Kurz & bündig – Info-Paper zur lebensphasenorientierten Personalpolitik. Auf Wunsch der Unternehmen in der Region hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein eine Reihe von kompakten Info-Papern veröffentlicht. Sie bieten einen übersichtlichen und schnellen Einstieg in verschiedene Teilaspekte der lebensphasenorientierten Personalpolitik. Themen sind unter anderem: flexible Arbeitszeitmodelle, Varianten betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, Steuerentlastungen bei familienfreundlichen Maßnahmen, Fördermöglichkeiten zur Qualifizierung von Beschäftigten, Unterstützung beim Wiedereinstieg. Darüber hinaus wird auf Beratungsinstitutionen und weiterführende Informationen verwiesen. Die Info-Papere können bei dem Kompetenzzentrum angefragt werden. In Gesprächen mit

Unternehmen dienen sie als Grundlage für die Entwicklung weiterer betrieblicher Maßnahmen.

Unternehmen informieren sich über die Vor- und Nachteile von Minijobs sowie weiterer Beschäftigungsarten in Mönchengladbach.



MINIJOBS
Chance oder Nachteil für Ihr Unternehmen?
Geld sparen durch neue Beschäftigungsarten!

Competentia NRW
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
MITTLERER NIEDERRHEIN

Vorteil Minijob? Unter dem Titel „Minijob – Chance oder Nachteil für Ihr Unternehmen?“ lädt das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein nicht nur zu Veranstaltungen ein, sondern bietet auch in einer umfangreichen Broschüre einen Überblick über die Vor- und Nachteile verschiedener Beschäftigungsverhältnisse. Mit viel Fachexpertise zeigt die Broschüre auf, warum und wie Betriebe von der Umwandlung des Minijobs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis profitieren können. Unternehmen bekommen Argumente und Schritte für einen passgenauen Umsetzungsprozess an die Hand. Ein ausführlicher Anhang mit Adressen von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern zum Thema „Minijob-Umwandlung“ rundet das Informationsangebot ab.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein wird getragen von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Viersen mbH im Verbund mit dem Institut für Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Gesundheitsförderung und Effizienz der Hochschule Niederrhein in Kooperation mit dem Kreis Viersen, der Wirtschaftsförderung Krefeld und der Wirtschaftsförderung Mönchengladbach GmbH.

www.competentia.nrw.de/Mittlerer_Niederrhein

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet

Impulse für neue Perspektiven. Personalpolitik schafft Chancengleichheit

» Als Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet haben wir die Perspektiven von Frauen und Unternehmen fest im Blick. Unser Ziel ist es, Unternehmen für eine familienfreundliche, frauenfördernde Personalpolitik aufzuschließen und zu stärken.

Gemeinsam mit den regionalen Akteurinnen und Akteuren bündeln wir dafür Kompetenzen, stellen Transparenz her und initiieren und begleiten wegweisende Projekte. Wir wollen **Barrieren und Vorbehalte abbauen**. Und wir wollen eine Personal- und Strukturpolitik voranbringen, die gleiche berufliche Chancen für Frauen und Männer bietet und die Region sowie Unternehmen darin unterstützt, dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen und dafür die Potenziale der vielen, gut qualifizierten Frauen vor Ort zu nutzen.



Wir sprechen kleine und mittlere Unternehmen gezielt an, um über konkrete Instrumente und Maßnahmen, etwa zum Ausbau betrieblicher Kinderbetreuung oder zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege, zu informieren. Auf große Resonanz stoßen besonders Veranstaltungen und Workshops, die Karrierewege und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen aufzeigen und konkretes Handwerkszeug vorstellen.

Vor allem junge Frauen stellen ein großes Potenzial für qualifizierte Nachwuchskräfte dar. Das Kompetenzzentrum setzt deshalb darauf, zukunftsträchtige Berufsfelder für junge Frauen aufzuschließen und junge Mädchen für frauenuntypische, gewerblich-technische Berufe zu begeistern. Wir stellen **weibliche Auszubildende und Fachfrauen als Vorbilder** vor und präsentieren Unternehmen als interessante Ausbildungsbetriebe und attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Wir sind als Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet in der Region gut vernetzt. Zukünftig wollen wir die Kooperationen ausbauen und unsere Unterstützungsangebote weiterentwickeln. Nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für Frauen und zeitgemäßes Personalmanagement – dafür machen wir uns stark und engagieren uns.

Karin Knütter
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet

Die Region Mittleres Ruhrgebiet im Profil

Das verarbeitende Gewerbe ist in der Region Mittleres Ruhrgebiet weiterhin eine zentrale Wirtschaftsbranche, während die Bedeutung von Gesundheitswirtschaft und Logistik wächst.

- Aktueller Fachkräftebedarf in Metall- und Elektroberufen, aber auch in der Pflegebranche
- Führender Hochschulstandort Deutschlands, jedoch wenige akademische Abschlüsse von Frauen
- Hoher Anteil von Frauen mit ungenutztem Arbeitskräftepotenzial, viele unterbeschäftigte Frauen



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region



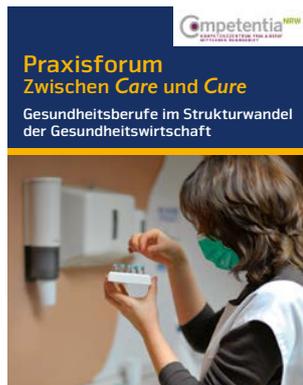
Hoch hinaus: Schornsteinfegermeisterin Katja Panner in Herne (oben).

„FrauenArbeitswelten“. Schornsteinfegermeisterin, Richterin, Lichtplanerin oder Schauspielerin: Um das Spektrum und die Vielfalt der Berufe von Frauen sichtbar zu machen, hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet die Ausstellung „FrauenArbeitswelten“ entwickelt. Die Fotoserie kann als Wanderausstellung im Kompetenzzentrum bestellt und an verschiedenen Ausstellungs-orten und im Rahmen von Veranstaltungen gezeigt werden. Die Fotoserie regt zum Wahrnehmen und Weiterdenken an. Sie demonstriert Frauen die beruflichen Chancen und die Vielfalt an Berufsbildern im Mittleren Ruhrgebiet. Und sie fordert Unternehmen dazu auf, die Potenziale von Frauen in der Region stärker zu nutzen.

Rosi Grünewald, Bäckerin und Konditorin in Bochum (links); Andrea Brenner, Industriemechanikerin in Bochum (Mitte); Martina Gralki-Brosch, Schilder- und Lichtreklameherstellermeisterin in Witten (rechts).



Fachkräftemangel trifft Perspektive. Im Auftrag des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet hat das Institut Arbeit und Technik (IAT) der Westfälischen Hochschule eine genderspezifische Analyse zum Arbeitsmarkt und der Beschäftigungssituation von Frauen in der Gesundheitswirtschaft in der Region erstellt. Neben den traditionellen Berufen in der Alten- und Krankenpflege werden zukunftssträchtige Berufsfelder in der Region mit Chancen für Frauen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen identifiziert. Darüber hinaus zeigt die Studie Chancen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Frauen und ihre Potenziale als entscheidende Ressource zur Begegnung des Fachkräftemangels zu erkennen und zu nutzen. Die Ergebnisse der Studie wurden im Rahmen des „Praxisforums Gesundheitswirtschaft“ mit 40 Vertreterinnen und Vertretern aus der Gesundheitswirtschaft diskutiert und erörtert. In Workshops gab es Gelegenheit, weitere Projektideen für die Region zu entwickeln.



Zukünftige Fachkräftestrategien der Region in der Gesundheitswirtschaft: Auf dem Praxisforum in Bochum wurden die Ergebnisse der Studie vorgestellt.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet wird getragen von der Wirtschaftsförderung Bochum GmbH im Verbund mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Witten und der Gleichstellungsstelle der Stadt Herne.

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mülheim, Essen, Oberhausen (MEO)

Qualifiziert und ausgebildet. Gut wirtschaften mit Frauen

» Die Region Mülheim, Essen, Oberhausen ist ein Wirtschaftsstandort, der sich immer mehr zu einem **Standort für vorrangig wissensintensive Dienstleistungen** entwickelt. Angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage jedoch bleibt das Arbeits- und Fachkräftepotenzial gut- bis hoch qualifizierter Frauen (noch) vielfach ungenutzt.

Als Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mülheim, Essen, Oberhausen arbeiten wir intensiv daran, dem bereits spürbaren Fachkräftemangel unter anderem im Handwerk, im Ingenieurwesen oder im Gesundheitswesen entgegenzusteuern und die Potenziale der Frauen für die hiesige Wirtschaft aufzuschließen. Unser Augenmerk gilt besonders der nachhaltigen Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen; wichtige Themen sind etwa die Aufstockung von Teilzeitarbeit hin zu mehr Vollzeitbeschäftigung oder die Unterstützung für gut ausgebildete Frauen, zur Leitungs- und Führungskraft aufzusteigen.



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Berufswegeplanung für eine existenzsichernde Beschäftigung, Wiedereinstiegsmanagement für Betriebe und Berufsrückkehrende oder zukunftsorientierte Personalplanung im Verbund: Wir haben vielfältige Angebote entwickelt und geben notwendige Impulse in die Region weiter.

Die Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen zeigt, dass sie offen für unsere Unterstützungsangebote sind. Vor allem durch Einzelgespräche oder unternehmensspezifische Befragungen lassen sie sich für eine intensivere Zusammenarbeit gewinnen. Bereits **engagierte Unternehmen** übernehmen gerne die Rolle eines Türöffners.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mülheim, Essen, Oberhausen hat sich erfolgreich etablieren können. Wir sind gut vernetzt und arbeiten sehr aktiv mit den regionalen Akteurinnen und Akteuren zusammen. Über den „Facharbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit MEO“ werden zudem viele Aktivitäten gebündelt und weitergetragen. Mit unseren Themen ergänzen wir die Arbeit des Arbeitskreises und bringen zusätzlich die Belange von kleinen und mittleren Unternehmen in den Fokus.

Für die Zukunft wollen wir eine stärkere Bindung zu wirtschaftsnahen Institutionen herstellen und die gezielte Ansprache von kleinen und mittleren Unternehmen über alle Branchen hinweg ausbauen. Es geht darum, das weibliche Fachkräftepotenzial und die Belange der Unternehmen noch erfolgreicher zusammenzubringen. Zweifellos: Es gibt für die Zukunft noch viel Handlungsbedarf!

Emmi Markgraf
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mülheim, Essen, Oberhausen

Die Region MEO im Profil

Die Städte Mülheim, Essen und Oberhausen bilden einen vitalen Wirtschaftsraum mit einem Mix aus Produktion, exportstarkem Handel und Dienstleistungsunternehmen.

- Fachkräftebedarf in Elektro- und Metallberufen, technisch naturwissenschaftlichen Berufen und in der Gesundheitsdienstleistung
- Zuwanderungsregion für berufliche und akademische Ausbildung – aber Abwanderung vieler Hochqualifizierter
- Besonders niedrige Erwerbsquote von Frauen in Mülheim und Oberhausen



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region

Beruf und Pflege im Blick. Aufgrund des demografischen Wandels müssen immer mehr Menschen ihre Erwerbstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen verbinden. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mülheim, Essen,

Oberhausen befragte rund 100 Unternehmen der Region zu ihrem Umgang mit dieser Problematik. Die Ergebnisse wurden für die Entwicklung von zwei hilfreichen Instrumenten für kleine und mittlere Unternehmen genutzt, um eine sensible und nachhaltige Personalplanung anzuregen. Anhand eines einfachen Fragebogens können kleine und mittlere Unternehmen vergleichen, welche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in den Betrieben bereits vorliegen und welche weiteren Maßnahmen aus Sicht der Beschäftigten wünschenswert sind. Ein Gesprächsleitfaden unterstützt Vorgesetzte, das Thema auch im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen angemessen zu berücksichtigen.



Gesprächsleitfaden für Unternehmen: Wie kann die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben für Mitarbeitende gestaltet werden?

Frauen im Minijob – oder auf dem Weg zur Fachkraft? Der Minijob ist umstritten. Vielfach verbleiben Frauen in der geringfügigen Beschäftigung, obwohl sie als Übergang



in eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit gestaltet sein könnte. Warum ist das so und welche Hilfestellungen werden gewünscht und gebraucht? Diesen Fragen ist das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mülheim, Essen, Oberhausen in einer Reihe von Interviews mit Frauen im Minijob nachgegangen. Auf einer Dialogveranstaltung wurden die Ergebnisse Unternehmen vorgestellt und Möglichkeiten für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen aufgezeigt.



Minijob – Maxi Nutzen? In Essen wurden Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen aus verschiedenen Perspektiven betrachtet.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mülheim, Essen, Oberhausen wird getragen von der NRW Regionalagentur MEO e. V. im Verbund mit „Die Spinnen“ e. V.

www.competentia.nrw.de/MEO

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland

Ein Plus für alle. Kooperationen für Frau und Wirtschaft

» Von den wirtschaftlichen Erfolgen im Münsterland hat bislang vor allem der Arbeitsmarkt für männliche Beschäftigte profitiert, während die **Beschäftigungsperspektiven für Frauen schwierig** bleiben. Mit Blick auf den demografischen Wandel stellen Frauen jedoch auch für die Region Münsterland ein starkes, wenn nicht das entscheidende Potenzial dar, um künftigem Fachkräftemangel zu begegnen.

Im Münsterland haben das alle Akteurinnen und Akteure erkannt und arbeiten gemeinsam daran, die Erwerbssituation von Frauen nachhaltig zu verbessern. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland begleitet dabei als aktive Partnerin und Impulsgeberin. Wir wollen, dass Frauen ihre Potenziale in Wirtschaft und Beruf entfalten können. Deshalb engagieren wir uns insbesondere für eine breite berufliche Orientierung von Mädchen, die Qualifizierung von Wiedereinsteigerinnen, die Unterstützung frauengeführter



Unternehmen sowie die Förderung beruflicher Aufstiegsprozesse von Frauen.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland macht dafür Angebote, die sich konkret an der betrieblichen Praxis orientieren und von den Unternehmen gerne angenommen werden. Ein besonderer Schwerpunkt unserer Arbeit ist darüber hinaus die Etablierung von Netzwerken für Führungsfrauen sowie das Sichtbarmachen von frauengeführten Unternehmen in der Region – etwa durch regionale Großveranstaltungen oder spezielle Fachangebote. Dadurch gelingt es, nicht nur die Kooperation selbstständiger Frauen untereinander, sondern auch – mittelfristig – den wirtschaftlichen Erfolg von frauengeführten Unternehmen in der Region zu fördern.

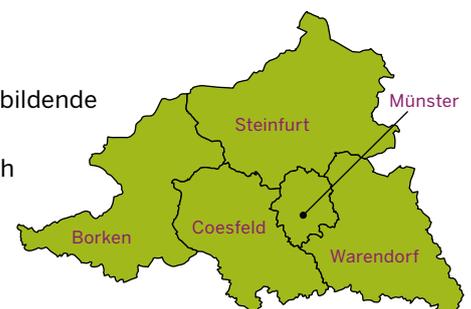
Unsere Erfahrung und unser Ausblick: Die Erschließung des weiblichen Fachkräftepotenzials lässt sich nicht allein durch Einzelaktivitäten von Unternehmen lösen. **Veränderungen der Arbeitskultur im Münsterland** bedürfen einer kontinuierlichen und handlungsorientierten Kooperation aller Akteurinnen und Akteure. Gezielte Maßnahmen zur beruflichen Frauenförderung und lösungsorientierte Netzwerkarbeit bleiben weiterhin wichtige Bausteine, um erfolgreiche Veränderungsprozesse für die regionale Wirtschaft zu gestalten. Gute existenzsichernde Arbeit für Frauen stärkt die ganze Region – das ist ein Plus für alle und das bleibt weiterhin unsere Handlungsmaxime.

Marithres van Bürk-Opahle und Sonja Schaten
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland

Die Region Münsterland im Profil

Die Region Münsterland ist geprägt durch eine mittelständische Struktur mit einem exportstarken Handwerk.

- Konzentration von wissensintensiven Dienstleistungen in der Stadt Münster
- Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter und wenig weibliche Auszubildende
- Überdurchschnittlich viele erwerbstätige Frauen, aber vielfach ausschließlich geringfügige Beschäftigung



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region



Weibliches Fachkräftepotenzial nutzen: Auftaktveranstaltung in Steinfurt mit Vortrag, World-Café und Diskussionen zur Personalpolitik in Zeiten des demografischen Wandels.

„Finden & Binden – Personalpolitik heute!“

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland entwickelte mit weiteren Kooperationspartnerinnen und -partnern, zum Beispiel der Fachhochschule Münster und der Handwerkskammer Münster eine Veranstaltung zum Thema „Personalpolitik heute“. Die anschlie-



ßende Workshop-Reihe informierte kleine und mittlere Unternehmen im Kreis Steinfurt über personalpolitische Möglichkeiten, weibliche Fachkräfte zu gewinnen und langfristig im Betrieb zu halten. Die vier Workshops behandelten Themen wie Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnen-Attraktivität, Personalrekrutierung durch Social Media, flexible Arbeitszeitmodelle oder Betriebliches Gesundheitsmanagement. Mit einer informativen Broschüre wurden die Ergebnisse der Workshop-Reihe „Finden & Binden – Personalpolitik heute!“ auch anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt.

Burn-out-Prävention – eine Arbeitshilfe für kleine Unternehmen. Um betriebliche Gesundheitskonzepte zu verbessern, hat das

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland ein Methodenpaket zur Burn-out-Prävention erarbeitet. Vorhandene Konzepte wurden auf ihre genderspezifische Ausrichtung und ihre Anwendbarkeit in kleinen Unternehmen geprüft. Das daraus entwickelte Methodenpaket stellt Unternehmen jetzt ein leicht handhabbares Set mit Anleitungen zur betrieblichen Burn-out-Prävention bereit: Dazu gehören etwa Hilfen für den Umgang mit betriebsspezifischen Belastungen und Anre-

gungen für Möglichkeiten der Selbstsorge oder der Stärkung von Resilienz und psychischer Widerstandsfähigkeit in Belastungssituationen. In einem Workshop mit regionalen Unternehmen erfolgte ein erster Testlauf. Das vorgestellte Instrumentarium stieß dabei auf großes Interesse.



Balance halten trotz hoher Anforderungen: Der Ordner enthält Arbeitshilfen und Informationen speziell für kleine Unternehmen.

gungen für Möglichkeiten der Selbstsorge oder der Stärkung von Resilienz und psychischer Widerstandsfähigkeit in Belastungssituationen. In einem Workshop mit regionalen Unternehmen erfolgte ein erster Testlauf. Das vorgestellte Instrumentarium stieß dabei auf großes Interesse.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland wird getragen von der Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH für Handwerk und Industrie im Verbund mit Frau & Beruf – Verein zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit im Kreis Warendorf e. V., dem FrauenForum Münster e. V. und (bis Sommer 2015) der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf

www.competentia.nrw.de/Muensterland

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein

Strategisch planen. Allianzen für den Wettbewerb gestalten

» Für die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Region Niederrhein wird das Potenzial der erwerbsfähigen und oft hoch qualifizierten Frauen in der Region in den nächsten Jahren eine entscheidende Rolle spielen. Hier gibt es noch viel **Spielraum nach oben**, nicht zuletzt deshalb, weil die Frauenerwerbstätigkeit in der gesamten Region nach wie vor unterdurchschnittlich ist.

Um dieses Fachkräftepotenzial systematisch zu erschließen, engagiert sich das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein an der zentralen Schnittstelle von Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Unser Ziel ist es, die berufliche Chancengleichheit der Frauen in der Region voranzutreiben und die Faktoren ‚Frauen – Arbeit – Wirtschaft‘ erfolgreich zu verknüpfen. Davon profitieren Unternehmen und Frauen gleichermaßen.

Demografische Veränderungen und die wachsende Anzahl von gut ausgebildeten berufsorien-



tierten Frauen, darunter viele hoch motivierte Zuwanderinnen, führen schon jetzt dazu, dass Unternehmen ihren Blick bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften verändern. Themen wie Vereinbarkeit von Familie / Pflege und Berufstätigkeit, Diversity Management, aber auch gezielte Karriereförderung der Mitarbeiterinnen werden spürbar wichtig in Unternehmen und Handwerksbetrieben.

Durch intensive Informationsarbeit gelingt es uns, Unternehmen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aufzuschließen. Wir stellen eine breite Palette an Unterstützungsangeboten zur Verfügung und bündeln Aktivitäten, um kleine und mittlere Unternehmen, insbesondere in der Pflege- und Gesundheitswirtschaft, bei der Gestaltung von frauenfördernden Maßnahmen zu unterstützen. Die gute institutionelle Vernetzung ermöglicht dabei vielfältige Ansatzpunkte und erleichtert – mit Blick auf Fachkräftesicherung und Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen – die Transferarbeit zwischen Akteurinnen und Akteuren und der Unternehmerschaft.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein wird auch künftig ein besonderes Augenmerk auf den **Ausbau der Kooperation mit Unternehmen** legen und Arbeitsallianzen etwa mit den Kammern, Wirtschaftsförderungen und Unternehmensverbänden weiterentwickeln. Unverkennbar ist: Die Stärkung der Frauenerwerbsbeteiligung rückt als strategisches Ziel immer mehr ins unternehmerische und politische Bewusstsein – auch in der Region. Dazu braucht es Initiative, Know-how und starke Netzwerke – das Kompetenzzentrum wird das weiterhin als kompetente Partnerin leisten.

Burkhard Beyersdorff
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein

Die Region Niederrhein im Profil

Die Region Niederrhein verfügt über ein weltweit hochmodernes und erfolgreiches Produktions- und Forschungsnetzwerk in der Agrar- und Ernährungswirtschaft.

- Starke Logistikregion
- Beschäftigungszuwachs im Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesen
- Viele Frauen mit anerkanntem Berufsabschluss, aber unterdurchschnittlicher Anteil erwerbstätiger Frauen



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region

Info-Treff

Logistik-Fachkräfte sind auch Eltern. Im Wettbewerb um Fachkräfte und

Auszubildende – besonders mit Blick auf das weibliche Fachkräftepotenzial – ist Familienfreundlichkeit ein wichtiges Element, um sich als attraktive Arbeitgeberin und Arbeitgeber am Markt zu positionieren. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein informierte deshalb auf einer Fachveranstaltung für die Logistikbranche über unterschiedliche Möglichkeiten und Angebote zur (betrieblichen) Kinderbetreuung. Im Mittelpunkt standen



Möglichkeiten unternehmensnaher Kinderbetreuungsangebote werden vorgestellt und mit Duisburger Logistik-Unternehmen diskutiert.



Organisation, Kosten und Finanzierungsmöglichkeiten und die Vorstellung bereits bestehender Modelle. Im Anschluss an die Veranstaltung ermittelte eine Befragung bei über 30 Unternehmen im Duisburger Gewerbegebiet Logport I den aktuellen Bedarf für eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung und für die Umsetzung weiterer familienfreundlicher Maßnahmen.

Fachkräfte im ländlichen Raum – was ist möglich?

Gerade für die Pflegebranche im ländlichen Raum bieten sich durch die Erschließung von Berufsrückkehrerinnen oder nicht erwerbstätigen Migrantinnen gute Chancen, dem bereits spürbaren Fachkräftebedarf entgegenzuwirken. Eine vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein in Auftrag gegebene Studie stellt Möglichkeiten zur Aktivierung dieser Stillen Reserve vor. Dreh- und Angelpunkt für die Gewinnung der neuen Zielgruppen, so ein wichtiges Ergebnis der Studie, sind Orientierungs- und Qualifizierungsschritte, die der Ausbildung vorgeschaltet werden. Die Studie, erstmals auf der Jahrestagung der Pflegekonferenz Kreis Wesel einem Fachpublikum vorgestellt, wird künftig als kreisübergreifende Arbeitsgrundlage für Personalentwicklungs-, Rekrutierungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Pflege- und Gesundheitssektor herangezogen.



Fachtagung der Pflegekonferenz im Kreis Wesel.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein wird getragen von der Stadt Duisburg, Stabsstelle für Wahlen, Europaangelegenheiten und Informationslogistik. Verbundpartner sind das Institut für Modelle beruflicher und sozialer Entwicklung (IMBSE GmbH) und das SOS-Kinderdorf Niederrhein.

www.competentia.nrw.de/Niederrhein

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe

Erwerbstätigkeit stärken. Standortsicherung mit Fachfrauen

Die Förderung und Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit ist ein wichtiger Standortsicherungsfaktor für die Region Ostwestfalen-Lippe. Unternehmen benötigen qualifizierte und hoch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die langfristig im Unternehmen verbleiben. Wir möchten dazu beitragen, dass das Fachkräftepotenzial der Frauen in unserer Region von der Wirtschaft deutlicher als bislang erkannt und genutzt werden kann. Im Blick sind vor allem berufsrückkehrende, alleinerziehende, teilzeiterwerbstätige und aufstiegsorientierte Frauen.

Für eine **moderne Personalpolitik, die Frauen als Fachkräfte wahrnimmt** und fördert, brauchen Unternehmen konkrete, praxisorientierte Antworten und Lösungsansätze. Hier geht es um Themen wie die Gewinnung von weiblichen

MINT-Fachkräften und qualifizierten Mitarbeiterinnen, etwa für das Handwerk. Mit Blick auf die hohe Teilzeitquote sind die **Aufstockungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten** und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege wichtige Gestaltungsfelder. Nicht zuletzt gilt es, Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in Unternehmen zu verbessern und Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen nachhaltig zu stärken. Unsere praxisgerechten Angebote sind durch die enge und gewinnbringende Kooperation mit den Wirtschaftsförderungen und Gleichstellungsstellen in der Region besonders erfolgreich. Zudem sind wir in den wirtschafts- und arbeitspolitischen Arbeitskreisen aktiv, um unsere thematischen Impulse und Ansätze in der Region zu festigen und zu verstetigen.

In der engen Zusammenarbeit mit der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft haben wir die Erfahrung gemacht, dass bereits viele Unternehmen unseren Angeboten gegenüber aufgeschlossen sind. Nicht zuletzt deshalb, weil es zunehmend wichtiger wird, die Attraktivität als Arbeitgeberin und Arbeitgeber für qualifizierte Frauen zu erhöhen. Wir verfolgen unser Motto: Das weibliche Fachkräftepotenzial in Ostwestfalen-Lippe – da geht noch was!

Das sind gute Voraussetzungen, um im Schulterschluss die Erwerbssituation von Frauen in der Region zu verbessern. Für die Zukunft bleibt es unverzichtbar, frauenpolitische und wirtschaftliche Themen stärker zusammenzubringen und flächendeckend umzusetzen.

Agnieszka Salek
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe



Die Region Ostwestfalen-Lippe im Profil

Ostwestfalen-Lippe zählt mit einem Bruttoinlandsprodukt von 60 Mrd. Euro zu den stärksten Wirtschaftsstandorten in Deutschland.

- Industriestandort mit breitem Branchenmix, geprägt durch mittelständische und familiengeführte Betriebe
- Fachkräfteengpässe vor allem in der Gesundheitswirtschaft
- Viele berufstätige Frauen mit qualifizierten Berufsabschlüssen, aber vielfach in Teilzeit oder Minijob



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region

Mittagszeit nutzen – Fachkräfte im Fokus.

Das innovative Veranstaltungsformat hat sich in der Region erfolgreich etabliert und knapp 100 kleine und mittlere Unternehmen konnten bislang hiervon profitieren. Die „Mittagsgespräche“ werden in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsförderungen und den Gleichstellungsstellen durchgeführt. Die Veranstaltungsreihe findet während der Mittagszeit in einem Unternehmen statt. Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Personalentwicklung referieren zu ausgewählten Themen und stellen sich in der anschließenden Diskussion den Fragen der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter. Mit dem Format gelingt es,

allgemeine Themen der Arbeitsorganisation, des Recruitings, der Unternehmenskultur oder des Marketings unter Gendergesichtspunkten



Mittagspause mal anders: Anregende Informationen in ungewohnter Umgebung.

zu adressieren. Das Interesse in der Wirtschaft ist groß und schon mehrfach haben sich weitergehende Kontakte und Kooperationen entwickelt.



Familienfreundlichkeit zeichnet sich aus.

Das Siegel „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Höxter“ zeichnet kleine und mittlere Unternehmen für eine besonders familienorientierte Personalpolitik aus. Bereits in der ersten Durchführungsrunde ließen sich neun Betriebe zertifizieren. Kleine und mittlere Unternehmen können mit dem Siegel ihre betriebliche Familienpolitik nach außen kommunizieren und damit ihre Attraktivität als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhöhen. Mit Unterstützung einer erfahrenen Agentur werden die familienfreundlichen Ansätze betrachtet und deren betriebliche Umsetzung überprüft. Eine Jury, die sich aus regionalen Akteurinnen und Akteuren zusammensetzt, entscheidet über die Vergabe des Zertifikates.

Das Siegel „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Höxter“ wird gemeinsam getragen von dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe und der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung (GfW) des Kreises Höxter.



Siegelverleihung „Familienfreundliches Unternehmen in Höxter“.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe wird getragen von der OstWestfalenLippe GmbH in Kooperation mit den Wirtschaftsförderungen und Gleichstellungsstellen der Stadt Bielefeld und der Kreise Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Minden-Lübbecke und Paderborn.

www.competentia.nrw.de/Ostwestfalen-Lippe

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe

Erfolgreich! Nachhaltig! Beruf und Familie lassen sich vereinbaren

» Wirtschaft und Arbeitsmarkt in der Region Siegen-Wittgenstein/Olpe sind geprägt von technischen, traditionell männerdominierten Branchen, besonders im produzierenden Gewerbe. Das spiegelt sich in der Erwerbssituation von Frauen wider und beschreibt unser Aufgabenfeld als Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe: Wir haben in der Region den landesweit höchsten Anteil von Frauen, die ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Einkünften von Angehörigen bestreiten. Viele Frauen geben mit der Geburt des Kindes ihren Beruf zeitweise oder ganz auf. Ein **Wiedereinstieg** erfolgt sehr häufig über einen Minijob. Hier ist die Region „führend“ und hat einen hohen Anteil von geringfügig beschäftigten Frauen.

Trends und Fakten, die nachdrücklich belegen, welche Bedeutung die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen in der Region hat – insbesondere mit Blick auf den wachsenden Fachkräftebedarf. Die Themen Vereinbarkeit von



Beruf und Familie, Wiedereinstieg sowie Frauen in frauentypischen Berufen spielen bei uns eine zentrale Rolle, besonders wenn es darum geht, kleine und mittlere Unternehmen für die Potenziale von Frauen als Fachkräfte aufzuschließen und sie für eine moderne familienbewusste Personalpolitik zu gewinnen.

Als Zielgruppen haben wir vor allem qualifizierte, nicht erwerbstätige Frauen aus der Stillen Reserve im Blick sowie Hochschulabsolventinnen, speziell der Ingenieurwissenschaften, um sie für regionale Betriebe interessant zu machen. Mit anspruchsvollen Veranstaltungsformaten können wir qualifizierte Frauen und Unternehmen erfolgreich zusammenbringen.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe unterstützt mit gezielten Informationsangeboten, darunter eine Reihe von Broschüren, kleine und mittlere Unternehmen dabei, Frauen verstärkt in den Fokus zu nehmen und Maßnahmen für ein **familienfreundliches Personalmanagement** umzusetzen. Darüber hinaus arbeiten wir intensiv in den regionalen Fach-Netzwerken mit und organisieren vielfältige Veranstaltungen, nicht zuletzt um Best-Practice-Beispiele aus der Region vorzustellen. Gute Praxis braucht auch gute Vorbilder.

Ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg liegt in der engen Partnerschaft aller wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteure in der Region. So gelingt es, gute, regional kompatible Konzepte zu entwickeln und umzusetzen und eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen. Unsere Maxime dabei: Gemeinsam! Erfolgreich! Nachhaltig!

Christian Dohmen
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe

Die Region Siegen-Wittgenstein/Olpe im Profil

Produktion in überwiegend eigentümerbestimmten und mittelständischen Unternehmen prägt die Region Siegen-Wittgenstein/Olpe.

- Fast die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze in der Metall- und Automobilbranche
- Starker Rückgang der Schulabgängerinnen und Schulabgänger beschränkt das zusätzlich benötigte Arbeitskräftepotenzial
- Beschäftigungsquote der Frauen liegt unter dem Landesdurchschnitt



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region



Job-Speed-Dating – neue Perspektiven im Minutentakt. Für die Fachkräftesicherung in der Region Siegen-Wittgenstein/Olpe ist die Gruppe der jungen Akademikerinnen und Hochschulabsolventinnen eine wichtige Ressource. Das Kompetenzzentrum Frau und

Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe hat zusammen mit der Regionalagentur das Format des Job-Speed-Dating weiterentwickelt und erste Veranstaltungen erfolgreich durchgeführt. Regionale Unternehmerinnen und Unternehmer bekommen die Möglichkeit, zukünftige weibliche

Vorbereitung der Studentinnen auf das regionale Speed-Dating mit Unternehmen.

Fachkräfte, speziell der Ingenieurwissenschaften, im Rahmen von sechsminütigen Kurzvorstellungsgesprächen kennenzulernen. Die Studentinnen aus den letzten beiden Semestern im Bachelor- und Masterstudium lernen zuvor in einem Kompaktseminar, ihr Selbstmarketing überzeugend zu gestalten.



Kinderbetreuung. Betrieblich unterstützt. Auch für kleine und mittlere Unternehmen ist die gut funktionierende Kinderbetreuung für ihre Beschäftigten ein Faktor der Wettbewerbsfähigkeit. In Zusammenarbeit mit den regionalen Akteurinnen und Akteuren führte das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe eine gut besuchte Veranstaltung durch und präsentierte erfolgreiche Umsetzungsbeispiele aus der betrieblichen Praxis. Neben Fragen zur Arbeitszeitgestaltung standen Informationen und Beispiele

zu verschiedenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung in der Region im Mittelpunkt. Die Veranstaltung zeigte: Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt es viele Wege, ihren Beschäftigten bei Fragen der Kinderbetreuung zu helfen und sogar, ohne große Personalkapazitäten, eigene Betreuungsangebote zu realisieren. Eine Investition, von der am Ende auch die Unternehmen profitieren.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe wird getragen vom Kreis Siegen-Wittgenstein.

www.competentia.nrw.de/Siegen-Wittgenstein-Olpe

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet

Frauenfördernde Personalpolitik. Innovative Unternehmensführung

» Das Westfälische Ruhrgebiet kann heute große Erfolge als innovativer Standort für industrienaher Dienstleistungen, Technologie und Wissenschaft verzeichnen. Dennoch hat die Region im Landesvergleich einen hohen Anteil von Frauen mit ungenutztem Arbeitskräftepotenzial.

Die Verbesserung der beruflichen Situation und **betrieblichen Präsenz von Frauen** ist daher für die Region ein allumfassendes Thema, und es gilt, auf allen Ebenen den Anteil der Frauen zu steigern und sie in innovative und existenzsichernde Beschäftigungen zu bringen. Besonders relevant sind dabei bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Steigerung der Attraktivität der Wirtschaftsregion für weibliche Fachkräfte.

In den kleinen und mittleren Unternehmen entstehen kreative individuelle Lösungen,



um Frauen zu fördern. Doch anders als in großen Unternehmen fehlen hier oftmals **Know-how und notwendige Ressourcen**, um die Rahmenbedingungen systematisch für weibliche Beschäftigte weiterzuentwickeln. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet unterstützt deshalb kleine und mittlere Betriebe dabei, praktische innovative Lösungen zu finden, etwa für Kinderbetreuung, für den schnellen Wiedereinstieg oder bei der Rekrutierung von weiblichen Fachkräften.

Für die von Frauen geführten Unternehmen konnten wir ein weitreichendes Netzwerk aufbauen und damit zu Austausch und Kooperation unter Unternehmerinnen anregen. Große Resonanz und öffentliche Aufmerksamkeit erfährt unsere Arbeit auch durch die Bewerbung von regionalen Unternehmen für das „Total-E-Quality Prädikat“, das bundesweit Aktivitäten und Engagement zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz auszeichnet. Wir motivieren Unternehmen, teilzunehmen und ihre Gute Praxis öffentlich zu machen.

Unsere Bilanz: Wir haben viele kleine und mittlere Unternehmen dazu gebracht, ihre Personalpolitik frauenfördernder zu gestalten. Wir haben unterschiedlichste Kooperationspartner und -partnerinnen zum Thema Frau und Wirtschaft sensibilisiert und für die Zusammenarbeit gewonnen. Aber noch sind wir nicht am Ende des Weges. Es kann am bisherigen Erfolg angeknüpft werden, um die berufliche Chancengleichheit für Frauen im westfälischen Ruhrgebiet voranzubringen und auf allen Ebenen zu verwirklichen.

Ursula Bobitka
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet

Die Region Westfälisches Ruhrgebiet im Profil

Im Westfälischen Ruhrgebiet haben sich neue zukunftsfähige Produktionsbranchen angesiedelt. Daneben ist ein bedeutender Dienstleistungs- und Gesundheitssektor entstanden.

- Viele Arbeitsplätze in den industrienahen Dienstleistungen, aber auch in der stark wachsenden Gesundheitswirtschaft
- Hoher Anteil Alleinerziehender mit geringer Erwerbsbeteiligung
- Hoher Anteil von Frauen mit ungenutztem Arbeitskräftepotenzial aufgrund von Erwerbslosigkeit und Unterbeschäftigung



Gute Praxis – Angebote und Impulse für die Region



11 Tage – 11 Treffer innovativer Unternehmensführung. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet veranstaltete 2015 erfolgreiche Unternehmenstage und zog damit mehr als 250 Besucherinnen und Besucher an. Auf einer Tour durch die Region gab es Gelegenheit, an elf aufeinanderfolgenden Werktagen einen Blick hinter die Kulissen von Unternehmen zu werfen und Beispiele innovativer Unternehmensführung und kreativer Personalpolitik aus Unna, Kamen, Lünen, Schwerte, Bönen, Hamm und Dortmund kennenzulernen. Die Veranstaltungsreihe fand statt in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund, der Handwerkskammer Dortmund, den Wirtschaftsförderungen Dortmund und Kreis Unna sowie dem Startercenter NRW Kreis Unna.

Unternehmenstage 2015
26. Januar – 09. Februar 2015

11 Veranstaltungen in Dortmund, im Kreis Unna und in Hamm für Unternehmerinnen und Unternehmer, Selbstständige, Personalverantwortliche und Führungskräfte

Unsere Stars sind weiblich



Überall in der Region öffneten Unternehmen und Organisationen ihre Türen, ermöglichten einen Blick hinter die Kulissen ihres Betriebes und stellten ein spezifisches personalpolitisches Thema in den Mittelpunkt.



Unsere Stars sind weiblich

Im Job alles
geben – zu
Hause pflegen

Vereinbarkeit von Beruf und
Pflege als Thema für Arbeitgeber

Im Job alles geben – zu Hause pflegen. Die Broschüre des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet richtet sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und vermittelt Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Tipps, Beispiele und weiterführende Informationen helfen Unternehmen, eigene Maßnahmen und Angebote zu entwickeln, um Beschäftigte mit Pflegeaufgaben besser zu unterstützen. Ein kommentiertes Verzeichnis von zuständigen Institutionen sowie weitere Hinweise auf Fachbroschüren und hilfreiche Internetseiten ergänzen den Ratgeber. Die Broschüre steht zum Herunterladen unter www.competentia.nrw.de bereit und kann beim Kompetenzzentrum kostenlos bestellt werden.

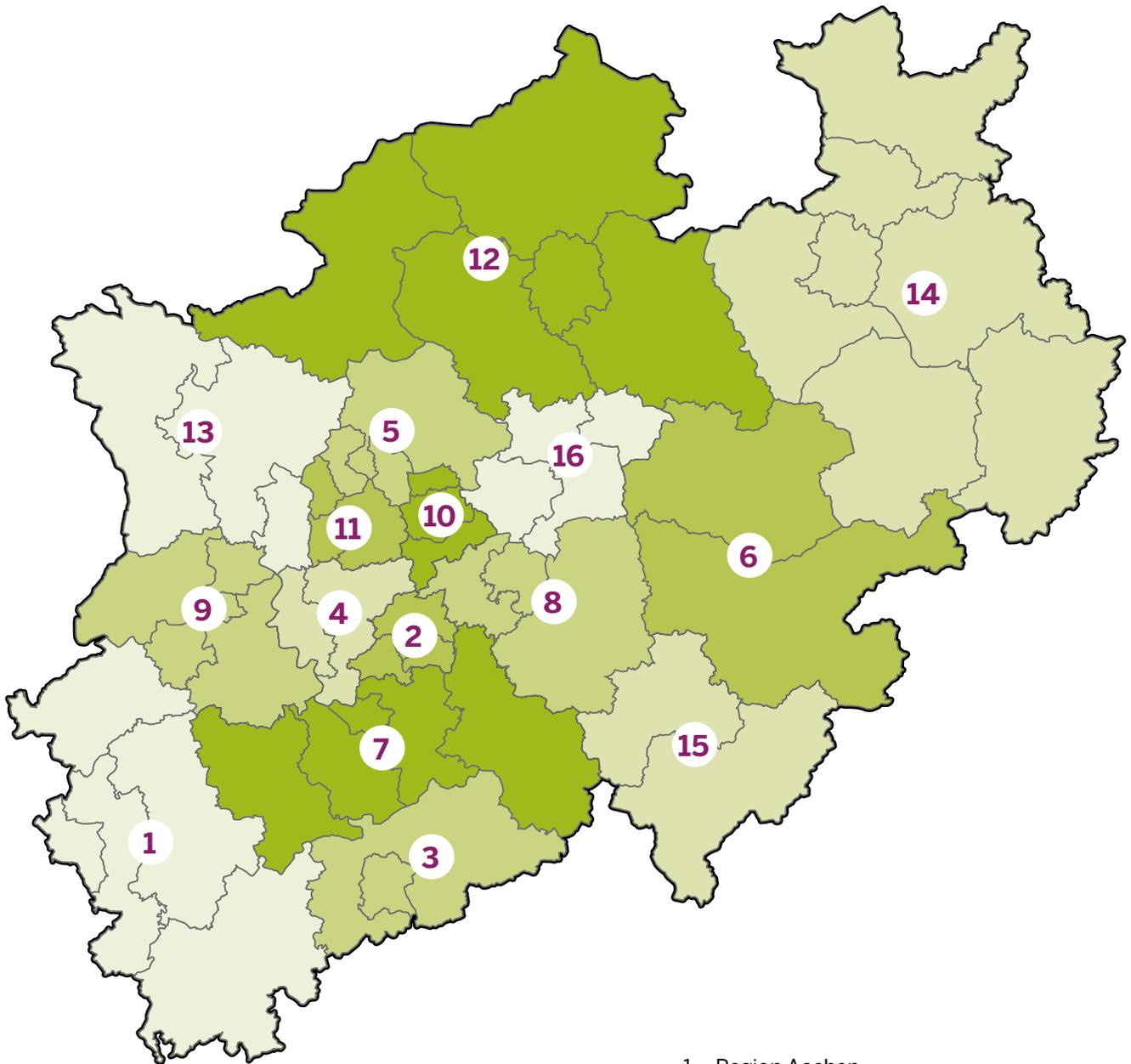
Betriebliche Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Die Broschüre bietet Anregungen, Beispiele und Tipps für Arbeitgeber.



Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet wird getragen von der Wirtschaftsförderung Dortmund im Verbund mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH.

www.competentia.nrw.de/Westfaelisches_Ruhrgebiet

Die Regionen auf einen Blick



1. Region Aachen
2. Region Bergisches Städtedreieck
3. Region Bonn/Rhein-Sieg
4. Region Düsseldorf/Kreis Mettmann
5. Region Emscher-Lippe
6. Region Hellweg-Hochsauerland
7. Region Köln
8. Märkische Region
9. Region Mittlerer Niederrhein
10. Region Mittleres Ruhrgebiet
11. Region Mülheim, Essen, Oberhausen (MEO)
12. Region Münsterland
13. Region Niederrhein
14. Region Ostwestfalen-Lippe
15. Region Siegen-Wittgenstein/Olpe
16. Region Westfälisches Ruhrgebiet

www.competentia.nrw.de

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat "Politische Planung, Reden"
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 8618-50
E-Mail: info@mgepa.nrw.de
Internet: www.mgepa.nrw.de

Kontakt

Referat "Chancengleichheit in der Wirtschaft"
Dr. Andrea Hellmich
Telefon: 0211 8618-3668
E-Mail: andrea.hellmich@mgepa.nrw.de

Redaktion

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation,
Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen

Landeskoordinierungsstelle Kompetenzzentrum
Frau und Beruf, Institut SO.CON der Hochschule Nieder-
rhein, Dr. Dagmar Weßler-Poßberg, Katharina Hülse

Texte der Kompetenzzentren: Birgit Meding

Gestaltung

mpk Medienpool Köln GmbH

Druck

Stünings Medien GmbH, Krefeld

Fotos/Illustrationen

Titelbild: ©iStockphoto.com/GlobalStock (links),
©iStockphoto.com/stocknroll (rechts)
Foto Ministerin Barbara Steffens:
© MGEPA NRW / Foto: Franklin Berger
Seite 4: Alois Müller, Ansgar Bolle
Seite 5: ©iStockphoto.com/Pamela Moore
(links unten), ©iStockphoto.com/Wavebreakmedia
(links Mitte), ©weseetheworld/Fotolia.com (links oben),
©contrastwerkstatt/Fotolia.com (Mitte unten),
©iStockphoto.com/GlobalStock (Mitte oben),
©iStockphoto.com/stocknroll (rechts unten),
©goodluz/Fotolia.com (rechts oben)
Seite 9: ©Robert Kneschke/Fotolia.com
Seite 14-15: Antje Zeis-Loi
Seite 16-17: Susanne Lachmund
Seite 18-19: Sönke Peters Photographie, Ansgar Bolle
Seite 20-21: Stadtspiegel Bottrop, 4. März 2015,
Foto: gen
Seite 22-23: WFG HSK
Seite 24-25, Seite 26-27, Seite 28-29:
eigenes Bildmaterial der Kompetenzzentren
Seite 30-31: Cornelia Suhan

Seite 32-33: eigenes Bildmaterial der Kompetenzzentren
Seite 34-35: Ulrike Dammann
Seite 36-37: Kreis Wesel, Wardeski Photography
Seite 38-39: Steffi Behrmann, Smith & Jansen
Seite 40-41: eigenes Bildmaterial der Kompetenzzentren
Seite 42-43: Anja Cord, Carla Ammer, Gabriele Protze
Umschlagbild Gebäude des Ministeriums:
© MGEPA NRW / Foto: Ralph Sondermann

© 2016 / MGEPA VNr 190

Die Druckfassung kann bestellt oder heruntergeladen
werden:

- im Internet: www.mgepa.nrw.de/publikationen
- telefonisch: 0211 837-1001

Nordrhein-Westfalen **direkt**

Bitte die Veröffentlichungsnummer **190** angeben.

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen

Horionplatz 1
40213 Düsseldorf
info@mgepa.nrw.de
www.mgepa.nrw.de

