

Forum II : „ Gleichstellung und Arbeitszeitgestaltung in der digitalen Transformation “

Gäste

Sophie Keindorf/ Marie Prescher, k.o.s. GmbH

Stefan Versinger, Vereinigte Unternehmerverbände Aachen

Claudia Niemann, Erich-Pommer-Institut

Moderation

Dr. Christina Stockfisch, Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Katharina Weinert, Handelsverband Deutschland (HDE)

Forum II : „Gleichstellung und Arbeitszeitgestaltung in der digitalen Transformation“

Frauen stärken das Handwerk – 125 Wege und Chancen

Sophie Keindorf, k.o.s GmbH, Berlin

Marie Prescher, k.o.s GmbH, Berlin



in Kooperation mit:

Landesverband Berlin Unternehmerfrauen im Handwerk e. V.



Gefördert durch:



„Frauen im Handwerk binden, heißt Kulturwandel anstoßen“

Beirat

Leitlinien zur Chancengleichheit im Handwerk



Gütesiegel Chancengleichheit

www.starkes-handwerk-berlin.de

**FRAUEN
STÄRKEN DAS
HANDWERK**
Neue Wege entdecken
und Chancengleichheit
schaffen

Botschafterinnen und Botschafter

Qualifizierungen

- Inhaberinnen und Inhaber
- Handwerkerinnen und Handwerker
- Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Themen:

- Unternehmens-, Führungskultur
- Personalentwicklung, -bindung
- Kommunikation
- Arbeitszeit
- Vereinbarkeit Beruf und Privatleben
- Arbeitsorganisation

Netzwerken!

Innerbetriebliche Beratung

Projektkurzbeschreibung

Unternehmenskultur gestalten: Das Problem besteht nicht darin, Vorurteile zu haben, sondern darin, sie nicht erkennen zu wollen und deshalb unreflektierte Entscheidungen zu treffen.



Gefördert durch:

Unternehmensbeispiel: Berlin-Glas



<https://www.youtube.com/watch?v=IlleTD9yUOA>



Gefördert durch:



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten. 

Aktivitäten und Faktoren, die zur Gleichstellung

- Angebote auf individuelle Bedarfe der KMU anpassen
- Keine Betriebsübergreifenden Angebote, sondern Inhouse
- Unternehmenskultur als Ausgangspunkt ermöglicht strukturelle Veränderungen, die nachhaltig implementiert werden
- Gütesiegel als Anreizinstrument

Herausforderungen für Gestaltung von Gleichstellung und Arbeitszeit

- Kleinbetriebe im Handwerk: kaum zeitliche, finanzielle Ressourcen
- Gute Auftragslage im Handwerk
- Geringes Weiterbildungsinteresse an Themen, bei denen sich nicht sofort der betriebswirtschaftliche Mehrwert erschließt
- Thema „Gleichstellung im Handwerk“ – auch auf institutioneller Ebene „dickes Brett“
- Sehr traditionell geprägter Wirtschaftszweig
- Digitale Transformation spielt nur in vereinzelten Betrieben eine Rolle, Fokus liegt auf Technikeinsatz – Verbindung zur OE, PE wird selten gesehen

Forum II : „Gleichstellung und Arbeitszeitgestaltung in der digitalen Transformation“

Lebensphasenorientierte Karriereverläufe in KMU

Stefan Versinger, Vereinigte Unternehmerverbände Aachen

NEXTSTEP
Familie und Karriere

VUV
Vereinigte Unternehmerverbände Aachen

*17 begünstigte kleine und mittlere Unternehmen
und Organisationen*

Gefördert durch:



Projektkurzbeschreibung

- Teilnehmer: Kleine, mittlere Unternehmen und Organisationen aller Branchen im Rheinland
- Bedarf: Fachkräfteengpässe decken
- Ziel: mehr Frauen in Führungspositionen
- Zielgruppen: Beschäftigte und potenzielle Bewerber
- Wesentliche Aktivitäten und Produkte:
 - Identifizierung unternehmenskultureller und -organisatorischer Strukturen
 - Ableitung von zu bearbeitenden Schwerpunktaktivitäten
 - begleitende Qualifizierung
 - Organisationsberatung

Aktivitäten und Faktoren, die zur erfolgreichen Gleichstellung und Arbeitszeitgestaltung beitragen

- Workshops zur Identifizierung des Ist-Zustands der Organisation mit Teilnehmern, die einen repräsentativen Querschnitt der Menschen des Betriebes abbilden
- Konzentration auf einige ausgewählte Schwerpunktthemen, wie z.B. die Festlegung verbindlicher Standards versus Einzelfallentscheidungen auf Zuruf
- begleitende Qualifizierung durch Fachvorträge und Seminare, wie z.B. ein Stimmtraining, schwerpunktmäßig für Frauen
- Organisationsaufbau z.B. durch Arbeitszeitberatung

Herausforderungen für Gleichstellung und Arbeitszeitgestaltung

- Keine Unternehmen und Organisationen klassischer Branchen z.B. Metall oder Chemie als Teilnehmer, sondern Informationstechnik, Dienstleistung und Soziales.
- Immer weniger direkter Zugang über das Kernthema „Gleichstellung“ im Projektverlauf
- Gleichstellung als primäres Ziel gerät im Prozess der digitalen Transformation in den Hintergrund
- Arbeitszeitorganisation als einer der zentralen Zugänge in die Unternehmen, um darüber auch Gleichstellung zu erreichen
- Zugang auch über die Etablierung technologischer Möglichkeiten, die z.B. zeit- und ortsflexibles Arbeiten ermöglichen
- Generell: Gleichstellung DURCH Arbeitszeitgestaltung

Forum II : „Gleichstellung und Arbeitszeitgestaltung in der digitalen Transformation“



Das Leadership-Programm für Frauen in Medienunternehmen

Claudia Niemann, Erich Pommer Institut gGmbH

Bundesverband Musikindustrie e.V.

dju in ver.di

media:net berlinbrandenburg e.V.

WIFT Germany - Women in Film and Television Germany e.V.



Gefördert durch:



Projektkurzbeschreibung

Branche, Region: Medienbranche, Berlin & stärker entwickelte Regionen alte Bundesländer

Bedarflage: Führungsfrauen in Medienunternehmen sind stark unterrepräsentiert

Ziele: Verbesserung der Karrierechancen von Frauen im mittleren Management

- Empowerment von Frauen
- Veränderung der Unternehmenskultur
- Transfer und Vernetzung

Zielgruppe/n: Frauen im mittleren Management und Personalverantwortliche (m/w/d), vorzugsweise KMUs

Wesentliche Aktivitäten und Produkte:

- Qualifizierung und Coaching von weiblichen Führungskräften und Personalverantwortlichen
- Entwicklung und Umsetzung von gemeinsamen Leitlinien und betrieblichen Vereinbarungen
- Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung von Personalverantwortlichen der teilnehmenden Unternehmen und der Medienbranche bei halbjährlichen öffentlichen Branchen-Events „*sparkx Salons*“
- Vernetzung und Wissenstransfer
- Transferpublikationen

Gefördert durch:



Aktivitäten und Faktoren, die zu Gestaltung von Gleichstellung und Arbeitszeit beigetragen

- Betriebliche Vereinbarungen
- Sensibilisierung und Austausch der Unternehmensvertreter*innen über Branchen hinweg und auch unterschiedlicher Unternehmensgrößen, (Kleine Unternehmen lernen von großen Unternehmen und vice versa)
- Analyse der Betriebssituation zur Gleichstellung und Mitarbeiterinnenzufriedenheit, Klärung der Aufstiegsmöglichkeiten
- Erschließung von internem Mitarbeiterinnenpotenzial
- Vermittlung von (digitalen) Führungskompetenzen und Soft Skills zur Stärkung des Selbstbewusstseins/Selbstmanagements der Frauen sowie Tools und agile Methoden des Innovations- und Change Managements
- Etablierung von Mentoring-Programmen
- Erweiterung der Netzwerke über die eigene Branche hinaus, Netzwerken als strategisches Tool, darüber kontinuierlicher Erfahrungsaustausch und kollegiale Fallberatung
- Öffentliche Branchen- Events: Präsentation von erfolgreichen Managerinnen oder innovativen Branchen (z.B. Games): Neue Rollen- und Leitbilder für weibliche Führungskräfte, Austausch und Wissenstransfer

Lessons Learned - Herausforderungen

Herausforderungen für Gestaltung von Gleichstellung und Arbeitszeit

- Vorherrschende konservative/patriarchalische Strukturen, in KU kaum Aufstiegspotential oder WB, dabei stetige Konfrontation mit Veränderungen durch die Digitalisierung
- Gesteigerte Anforderungen an die Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklung
- hoher Zeit-, Leistungs- und Konkurrenzdruck: Work-Life-Balance, Vereinbarkeit Beruf und Familie, vor allem in der Musik- und Filmbranche, flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten/Jobsharing/Teilzeit z.B. nicht möglich
- in KU kaum Zeit, Ressourcen und Strukturen für Analysen und Reflektion des Zustands der Gleichstellung sowie für Strategieentwicklung für mehr Teilhabe von Frauen in Führungspositionen und für die Transformation in einen agileren Zustand
- Die zukünftige Arbeitswelt ist global!, hoher Wettbewerb: Netzwerke, Digitalkompetenz und Kommunikation, Kooperation sowie interkulturelle Kompetenz sind von großer Wichtigkeit (gleichzeitig Chance für Frauen; Empathiefähigkeit, häufig höhere Sozialkompetenz)
- Veränderte Arbeitsbedingungen: New Work, Cloud Working
- Handlungserfordernis: stetige Themensensibilisierung, Stärkung Führungskompetenzen in Unternehmen und im speziellen von Mitarbeiterinnen, Frauen nicht mehr benachteiligen bei der Besetzung von Führungspositionen