

# Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“

**„Gleichstellung von Frauen und Männern  
als Erfolgsfaktor für Unternehmen erkennen“**

**Reflexionsworkshop 08.05.2018**

***„Wichtig ist, dass man nicht aufhört zu fragen.“***

**Albert Einstein**

## GLEICHSTELLUNG

- Menschen haben unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Möglichkeiten, ihre Vorstellungen von einem guten Leben zu verwirklichen.
- Menschen haben die gleichen Möglichkeiten in der beruflichen Entwicklung, an der gesellschaftlichen Teilhabe und in der Familie.
- Wissen und Erfahrungen von Frauen und Männern werden gleichermaßen genutzt und ihre Bedürfnisse gerecht berücksichtigt.
- Diese Möglichkeiten sollen nicht nur theoretisch da sein, sondern auch wirklich umgesetzt werden.

Quelle: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017

# CHANCENGLEICHHEIT AM ARBEITSPLATZ

- Beschäftigtenquote 2016: Frauen 54,2 %, Männer 60,3 %
- Beschäftigte in Teilzeit 2016: Frauen 47 %, Männer 10 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017): Der Arbeitsmarkt in Deutschland: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

## KarisMa – Karriere 50plus – Mit Erfahrungen punkten!

*Ressourcen sichern – vorhandene, erfahrene und gut ausgebildete weibliche Potenziale weiter entwickeln – Kompetenzen in die Praxis transportieren*

### Projektdauer

01.12.2015 – 30.11.2018

### Projektträger

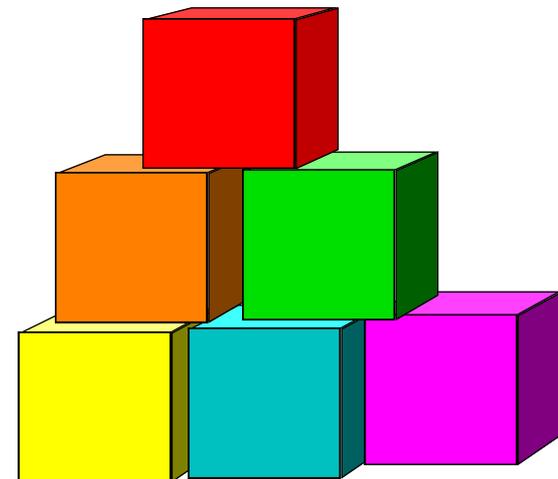
Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC)

### Projektbegleitung

IG BCE, BAVC

### Sozialpartnervereinbarung

Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik



## PROJEKTZIELE

- Fördern und Fordern der **Teilhabe aller Beschäftigten** an der Personalentwicklung durch lebensphasenorientierte Ausrichtung von Personalmanagement und Mitbestimmungsinitiativen
- **Sensibilisierung** der Sozialpartner im Unternehmen **für neue Modelle von Berufslaufbahnen** vor allem ab 50, wie horizontale Wechsel, Fach-/Projektkarrieren, Integration von Familienpausen, neue Teilzeitmodelle
- Analyse besonderer Belastungen **vor allem bei Frauen 50plus** mit dem Ziel ihrer (Um-)Gestaltung zur **Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit** über die gesamte Lebensarbeitszeit

## PROJEKTUMSETZUNG (1)

- **Gespräche** mit **Betriebsrat, Personalleitung** und der **Zielgruppe** zur Sensibilisierung für das Projekt – **Gewinnung von Unterstützer/innen**
- **Basisbefragung** der sensibilisierten Parteien mit dem Ziel der Aufdeckung von Chancen der Personalentwicklung (**hemmende/fördernde Faktoren**)

# INTERVIEWSTUDIE

Durchgeführte Interviews: 166

in Projektbetrieben: 12

## Geschlechterverteilung



65%



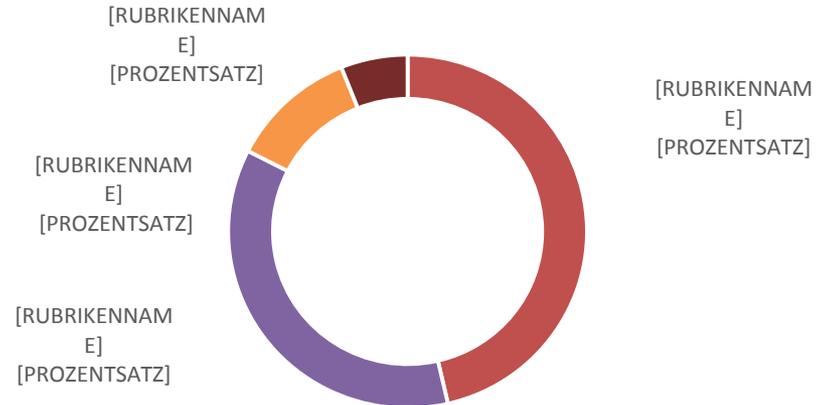
35%

## Durchschnittsalter

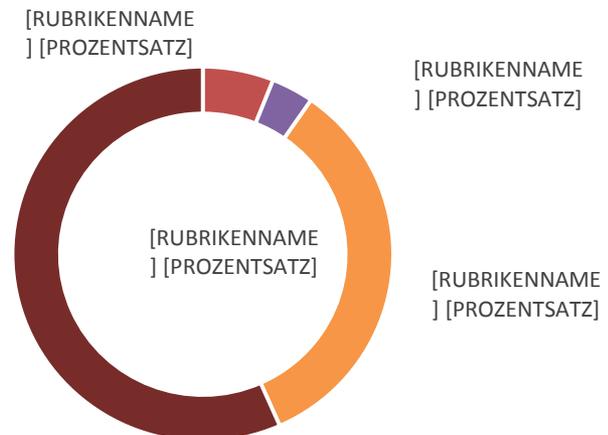


54

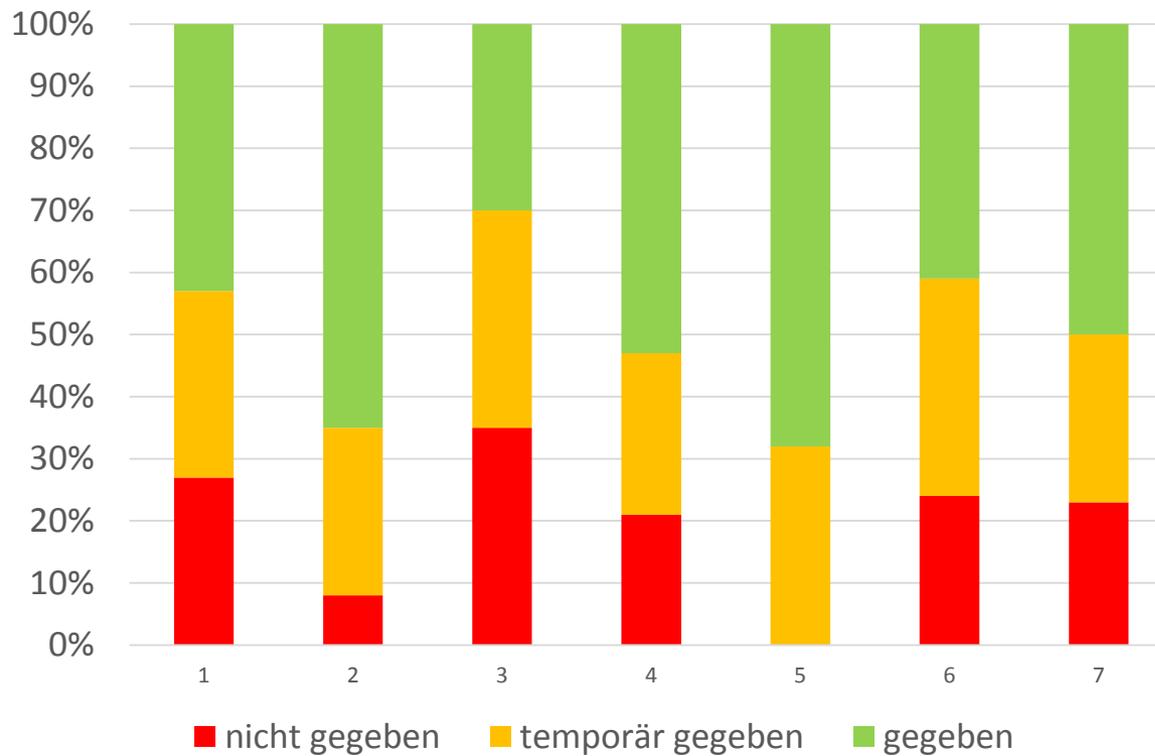
## Position im Unternehmen



## Betriebszugehörigkeit



## WORK-LIFE-BALANCE DER INTERVIEWTEN



## BERUF UND LEBENSANSPRUCH LASSEN SICH VEREINBAREN

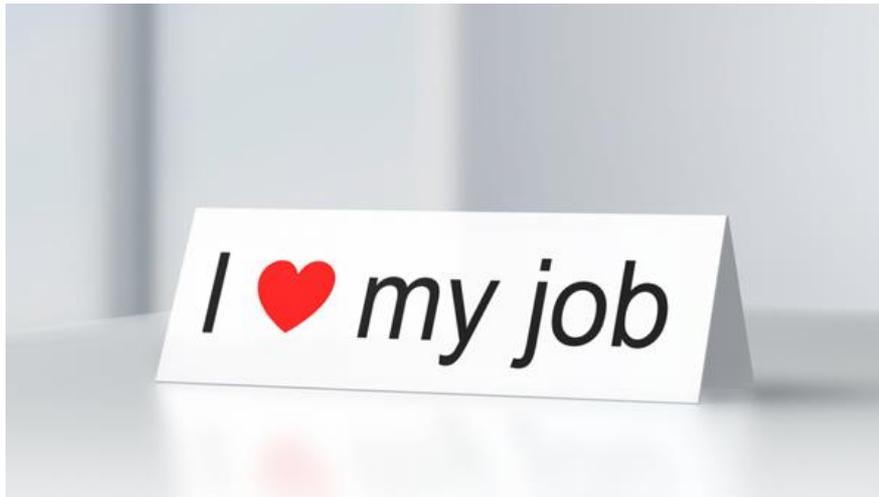


[www.marilynpuder-york.com](http://www.marilynpuder-york.com)

- Frauen tragen dennoch den größeren Teil der Belastungen:
  - Kindererziehung
  - Pflege
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle

*„Ich habe das Gefühl,  
dass ich drei Jobs  
mache.“*

## WIR ARBEITEN GERN IN UNSEREM UNTERNEHMEN



[www.fourkitchens.com](http://www.fourkitchens.com)

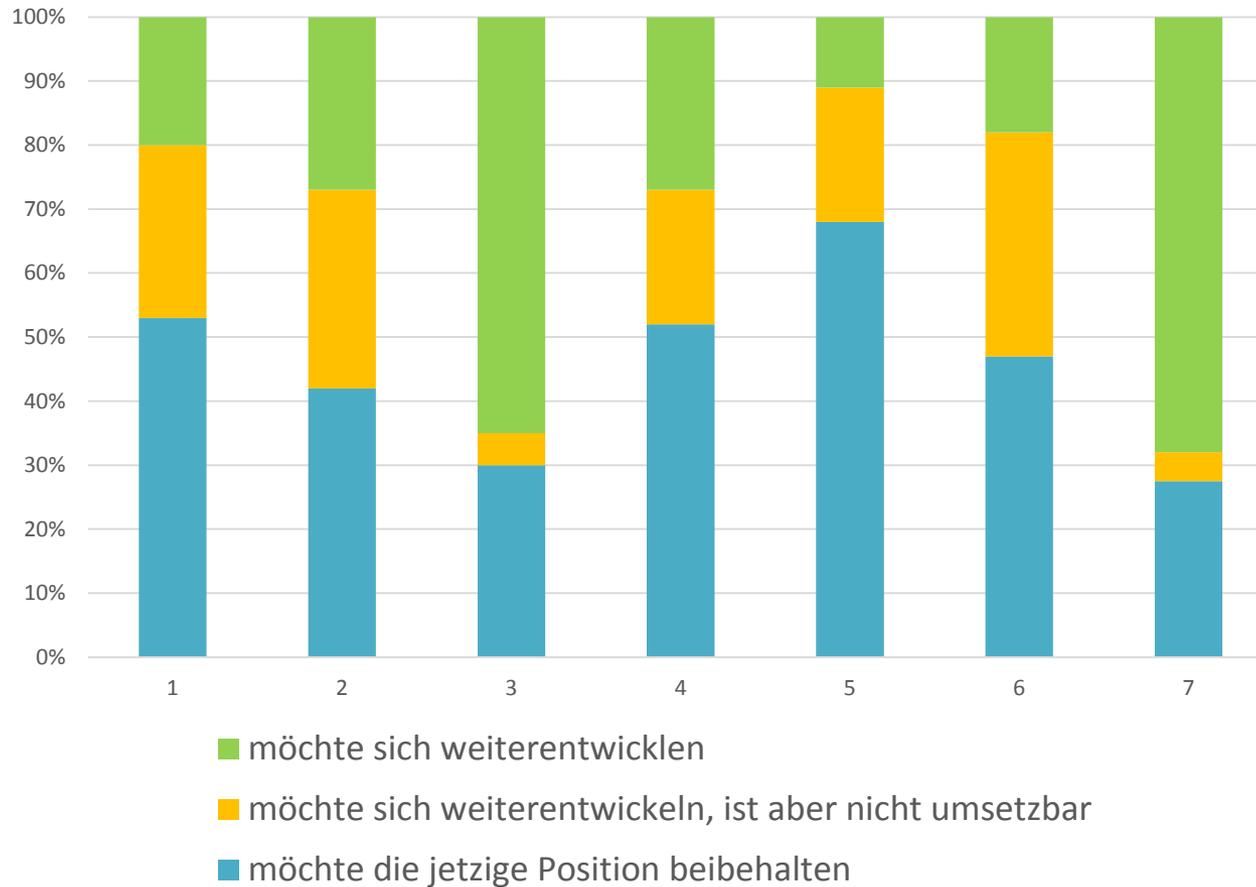
- Große Verbundenheit mit dem Unternehmen
- Wertschätzung der sozialen Leistungen des Unternehmens
- Hohe Leistungsbereitschaft

*„Mir geht es gut, ich bin froh, dass ich hier arbeiten darf.“*

*„Für mich ein schönes Unternehmen mit sehr viel Potenzial.“*

*„...etabliertes, kontinuierliches Unternehmen, in dem man gut aufgehoben ist.“*

## Wünsche nach Weiterentwicklung



## Personalentwicklung

- ✓ Talente 50plus gibt es für die Personalentwicklung oftmals nicht.
- ✓ Mit 45/50 Jahren scheint des Karriereende vorprogrammiert.
- ✓ Betrachtung von Frauen und Männern – Entwicklungschancen ab 50 gleichen sich an.
- ✓ Frauen holen die Karriere“lücke“ trotz großer Bereitschaft nicht auf.

„Leider bekommen nur Jüngere interessante und anspruchsvolle Projekte.“

„Für den normalen Arbeitnehmer wird's schon ab 45 schwierig.“

„Ich habe noch so viel Energie und Ideen, fühle mich unterfordert.“

„Frauen 50plus haben so viel Kraft, aber werden leider abgehängt.“

## VORZÜGE DER WEIBLICHEN GENERATION 50PLUS

- ✓ Gelassenheit
- ✓ Lebenserfahrung
- ✓ Zuverlässigkeit
- ✓ Flexibilität
- ✓ Durchsetzungsvermögen
- ✓ Entscheidungsstärke
- ✓ Teamfähigkeit
- ✓ Reflexionsfähigkeit
- ✓ Verantwortungsbewusstsein
- ✓ Verständnisvoller Umgang

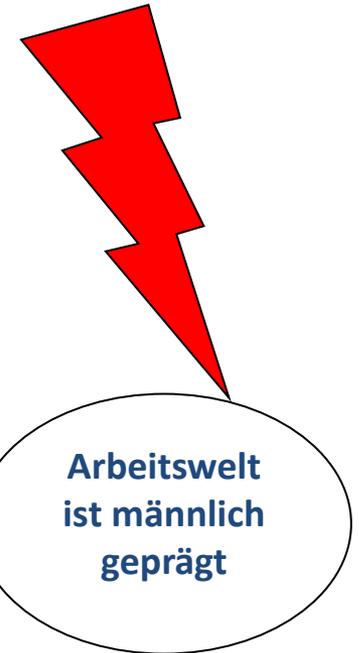
*„Frauen werden anders  
angesprochen, positiver.“*

*"Frauen sind mit 50 in den  
besten Jahren und könnten  
sich voll entfalten.“*

*"Bin geschockt, wie wenig  
bei der Frauenförderung  
passiert ist.“*

## KARRIEREHINDERNIS: TRADITIONELLES FRAUENBILD

- ✓ Qualifikation der Frauen reicht für eine bestimmte Position nicht aus
- ✓ Frauen trauen sich – und Männer ihnen – nur bestimmte Fähigkeiten zu, sog. „für Frauen typische“
- ✓ Übernommene familiäre Verpflichtungen haben vor allem bei Frauen zu Erwerbsunterbrechungen, Teilzeit, eingeschränkter räumlicher Mobilität geführt; im Vergleich dazu bringen Männer Kontinuität in der beruflichen Tätigkeit und damit bessere Voraussetzungen mit
- ✓ Frauen haben Defizite in ihren sozialen Beziehungen (Netzwerken)
- ✓ Frauen verfügen nicht über die notwendigen Formen der Selbstpräsentation (mangelnde Aufstiegskompetenz)



## WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE IM UNTERNEHMEN – DIE GLÄSERNE DECKE EXISTIERT TEILWEISE NOCH

- ✓ Innerbetriebliche Auswahlprozesse sind nicht zwingend transparent.
- ✓ Mitarbeiterinnen fühlen sich oft benachteiligt; gefühlt werden sie seltener auf Grund ihrer Expertise und des Charakters gegenüber männlichen Kollegen bevorzugt.
- ✓ Der Stand der Gleichstellung ist abhängig vom Platz auf der Karriereleiter.
- ✓ Falls Frauen es nicht bis 45 in ihrer Berufsbiographie geschafft haben, schaffen sie den Aufstieg in eine leitende Position nicht mehr.
- ✓ Frauen wollen immer noch gern in den Aufstieg „geschoben“ werden, müssen für die Nutzung ihrer Potenziale motiviert werden

*„Frauen sind mit 50 in den besten Jahren und könnten sich voll entfalten.“*

*„Frauen arbeiten zu viel und fordern zu wenig.“*

*„Frauen müssen angstfreier agieren.“*

*„Wir können noch viel mehr Frauen in höhere Führungspositionen bringen; es gilt für uns Frauen, da dran zu bleiben.“*

## WERTSCHÄTZUNG ALS ANERKENNUNG UND ANSPORN



[www.gageier.files.wordpress.com](http://www.gageier.files.wordpress.com)

### Weitere Wünsche

- ✓ Respekt
- ✓ Akzeptanz
- ✓ Gleichbehandlung

*„Wertschätzung und Anerkennung- das muss gar nicht immer Geld sein.“*

*„Es ist alles so unpersönlich geworden.“*

*„Nach dem Motto: Kleine Kinder und Hunde lobt man."  
- Ergo, es wird nicht gelobt.*

*„Gleichbehandlung wäre schon Wertschätzung.“*

## HANDLUNGSFELDER FÜR DIE ÜBERWINDUNG VON UNGLEICHHEIT

- ✓ Wandel in der Führungs- und Unternehmenskultur
- ✓ Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und/oder Weiterentwicklung bestehender Angebote/Gleichbehandlung von Teilzeit-Beschäftigten
- ✓ Gendersensibles Talentmanagement
- ✓ Entwicklung einer Karriereplanung für Frauen im Unternehmen

## PROJEKTUMSETZUNG (2)

In **betrieblichen Steuerungsgruppen** gemeinsame **Entwicklung maßgeschneiderter Maßnahmenpakete** entsprechend den betrieblichen Bedarfen unter Nutzung folgender **Instrumente**:

- Qualifizierung von Personalverantwortlichen bzw. Führungskräften sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräten mittels spezieller Workshops, Kompetenzschmieden und weitere Veranstaltungsformate
- Weiterbildung vor allem weiblicher Fachkräfte in Workshops direkt im Unternehmen, um sie fit zu machen für neue berufliche Herausforderungen

## PROJEKTUMSETZUNG (3)

**Themen von Workshops** können u.a. sein:

- Gender-/Generationenbalance – Umgang mit Unterschiedlichkeit
- Mit Erfahrung punkten – Chancengleichheit als Ressource in der Personalgewinnung
- Wertschätzung durch Anerkennungskultur – geschlechts- und altersspezifische Motivation
- Führung gemischter Teams – Erfahrungstransfer
- Erfahrungsoffensive (weiblicher) Fachkräfte 50plus
- Beruf und Karriere – Netzwerken mit Erfahrung

*„Es wäre sehr schade, wenn die Energie, die jetzt für das Thema in den teilnehmenden Betrieben entstanden ist, nicht dazu genutzt würde um den Erkenntnissen nun auch konkrete Initiativen folgen zu lassen. Betriebe, Gesellschaft und Politik haben hier noch einen Weg zu beschreiten um die Ressourcen, die hier zum Teil ungenutzt liegen, zu aller Zufriedenheit zu aktivieren.“*

(TN einer KarisMa-Veranstaltung)

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Das Projekt KarisMa wird im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.