



Newsletter

Ausgabe 1/2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem Newsletter möchten wir Sie halbjährig über Neuigkeiten rund um das Thema Rekrutierung und Bindung weiblicher Fachkräfte informieren.

Frauen sind ein unverzichtbarer Teil der Arbeitswelt und mitverantwortlich für eine positive wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes. Deshalb können und müssen die Potenziale von Frauen noch stärker genutzt werden und die Erwerbstätigkeit von Frauen muss verbessert werden.

Es erwarten Sie Ergebnisse aktueller Studien, nützliche Hinweise zu neuen Gesetzen und Förderprogrammen sowie spannende Veranstaltungstipps. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet bietet zudem selbst eine Vielzahl von kostenfreien Angeboten für kleine und mittelständische Unternehmen an, die wir Ihnen gerne vorstellen möchten.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr Team vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet

❖ Wir stellen uns vor

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet ist bei der Wirtschaftsförderung WiFö GmbH Bochum und der Gleichstellungsstelle Herne angesiedelt. Das Land Nordrhein-Westfalen hat Kompetenzzentren in allen 16 Arbeitsmarktregionen mit dem Ziel eingerichtet, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern und strukturell zu verbessern. Dabei sollen die berufliche Chancengleichheit von Frauen, ihr existenzsicherndes Auskommen sowie ihre Aufstiegschancen nachhaltig verbessert werden. Adressat der Aufschließungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sind kleine und mittelständische Unternehmen (im Folgenden KMU) der Region, genauer Bochum, Hattingen, Herne und Witten. Die Mitarbeiterinnen des Kompetenzzentrums sind Ansprechpartnerinnen für KMU, wenn es darum geht, weibliche Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Sie unterstützen dabei, eine frauen- und familienfördernde Unternehmenskultur zu etablieren. Unsere Angebote decken ein weites Spektrum verschiedener Maßnahmen in den Bereichen Führungskräfteentwicklung, genderfaire Personalpolitik, Nachwuchskräfte Rekrutierung so wie Digital Business ab und sind für KMU kostenfrei. Ebenfalls bieten wir Angebote speziell für den Bereich Gesundheitswirtschaft (z.B. Pflegedienste) und Medizintechnik. Weitere Informationen erhalten Sie unter [http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum Mittleres Ruhrgebiet/index.php](http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Mittleres_Ruhrgebiet/index.php) und im direkten Kontakt per Telefon, Mail oder im persönlichen Gespräch mit uns.



➤ VERANSTALTUNGEN

❖ **Gewinnung weiblicher Fachkräfte: ein wichtiger Baustein in der Fachkräftesicherung für KMU**

Im Rahmen unserer Veranstaltungsreihe „Personalpolitik – Genderfaire Strategien“ stellt Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke Ideen und Konzepte zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte vor. Nach wie vor stellen viel zu wenig KMU's ihre Vorteile in der strategischen Personalarbeit heraus und reagieren eher ad hoc auf aktuelle Vakanzen. Studien zeigen, dass bei der Arbeitgeberwahl familienfreundliche Bedingungen insbesondere für Frauen eine große Rolle spielen. Stellen KMU's ihre Stärken bewusst in der strategischen Personalarbeit heraus, können sie einen Vorsprung im Wettbewerb um Talente erzielen. Wie eine erfolgversprechende, zielgruppenbezogene Personalarbeit für die Gewinnung weiblicher Fachkräfte umgesetzt werden kann, wird in einem Workshop interaktiv mit den Teilnehmenden erarbeitet.

Zeit und Ort:

05. Oktober 2016, 14:00 Uhr – 16:00 Uhr

MARK 51°7 (Gelände des ehemaligen Opelwerks)

Opelring 1, 44803 Bochum

Foyer Gebäude D1 -

gemeinsamer Treffpunkt Tor 1 ab 13:30 Uhr beim Pförtner

*** Parkmöglichkeiten auf dem Gelände vorhanden ***

Eine Anmeldung per E-Mail zu dieser Veranstaltung bis zum 30.09.2016 ist erforderlich, da sonst der Zutritt zum Gelände nicht gewährleistet werden kann.

❖ **Mit Mixed Leadership an die Spitze!**

Im Rahmen unserer Veranstaltungsreihe „Personalpolitik – Genderfaire Strategien“ stellt Prof. Dr. Astrid Szebel-Habig, Professorin für Personal und Unternehmensethik an der Hochschule Aschaffenburg, Ideen, Methoden und Konzepte vor, die Personalverantwortliche kleiner und mittlerer Unternehmen nutzen können, um mit Mixed Leadership ihre Führungskultur zu optimieren und somit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Zeit und Ort:

04. November 2016, 10:00 Uhr – 12:00 Uhr

Alte Druckerei

Bebelstr. 18 (Eingang im Hof)

44623 Herne

Um Anmeldung per Mail bis zum 01.11.2016 wird gebeten!



❖ Mittleres Ruhrgebiet – goes Fachkräfte!

An diesem Nachmittag möchten wir den Aufruf Fachkräfte.NRW vorstellen, Anregungen und Impulse geben, dem schwindenden Fachkräfte Nachwuchs mit großen oder auch ganz kleinen Projekten entgegen zu wirken und mit Hilfe einer Förderung vom Land und EU dabei noch Geld zu sparen.

Zeit und Ort:

15. November 2016, 15:00 – 17:30 Uhr

Jahrhunderthaus Bochum

Alleestraße 80

44793 Bochum

❖ Einführung in Social Media Marketing für KMU

In der Praxis wird Social Media Kommunikation und Marketing überwiegend von Mitarbeiterinnen umgesetzt. Nicht nur, weil die Themen Kommunikation und Marketing in den Unternehmen häufig weiblich besetzt sind, sondern da Social-Media-Arbeit auch viele Potentiale zu flexibilisierten Arbeitszeiten bietet. Im Workshop wird erarbeitet, wie Unternehmen ihre Social Media Praxis für die Mitarbeiterinnen attraktiv umsetzen können. Auch wird es möglich, durch den adäquaten Einsatz von Social-Media-Kommunikation gezielt weibliche Fachkräfte oder potenzielle Auszubildende anzusprechen und auf sich aufmerksam zu machen. Im Rahmen eines Tages-Workshops wird ein Überblick über Social Media Marketing, eine Auswahl an Plattformen und Einsatzgebieten in Unternehmen und Organisationen vorgestellt. Ziel ist es, einen Eindruck sowohl über die Bandbreite von Anwendungen zu vermitteln, als auch Umsetzungsbeispiele vorzustellen.

Zeit und Ort:

23. November 2016, 09:00 Uhr – 17:00 Uhr

Ort wird noch bekannt gegeben!

❖ Save the date!

Schon jetzt drauf freuen und vormerken – **up*satz f** – das erste Frauen-Forum Ruhr für Frauen, die in Führung sind oder wollen, findet statt am **30.März 2017 in Bochum**.



➤ GESETZE

❖ Familienarbeitszeit

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig stellte am 18. Juli 2016 ihr Konzept zur Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld vorgestellt, wodurch die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden soll. Eltern jüngerer Kinder sollen demnach ein Familiengeld in der Höhe von 300 Euro, jeweils 150 Euro für Mutter und Vater, im Monat erhalten. Voraussetzung ist die Reduzierung der Arbeitszeit beider Elternteile auf 80 bis 90 Prozent (ca. 28 bis 36 Wochenstunden). Insgesamt soll das Familiengeld 24 Monate bezogen werden können für Kinder, die ab einem bestimmten Tag geboren sind und bis zu ihrem achten Lebensjahr.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=226932.html>

➤ STUDIEN

❖ Arbeitsmarkt auf einen Blick

Mit diesem Bericht bietet das Statistische Bundesamt einen umfassenden Überblick über die Situation auf dem Arbeitsmarkt und die wichtigsten Kennzahlen zum Thema Erwerbsbeteiligung und Arbeitsbedingungen. Dargestellt werden nicht nur die Zahlen für Deutschland, sondern auch der Vergleich mit den Ländern der Europäischen Union. Die unterschiedliche Lage von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt wird unter anderem bei der Betrachtung des Gender Pay Gap sowie der Teilzeitquote deutlich. Deutschland liegt hier in beiden Fällen deutlich über dem EU-Durchschnitt. Ein großer Anteil der erwerbstätigen Frauen arbeitet in Teilzeit, wodurch sich der Lohnabstand zu den Männern deutlich vergrößert.

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereArbeitsmarktBlick0010022169004.pdf>

❖ HR-Report 2013/2014 Schwerpunkt Frauenförderung

Der Personaldienstleister Hays veröffentlicht jährlich den HR-Report, eine Befragung von Personalverantwortlichen in Unternehmen. Das Thema Frauenförderung war Schwerpunkt im Bericht 2013/2014. Obwohl im Vergleich mit dem Vorjahr die Bedeutung leicht zugenommen hat, ist Frauenförderung für nicht einmal die Hälfte der Befragten ein wichtiges oder sehr wichtiges Thema. Dabei bewerten die befragten Frauen die Maßnahmen zur Verbesserung der Gender-Gleichstellung in Unternehmen wichtiger als die männlichen Befragten. Die konkrete Umsetzung von Instrumenten zur Frauenförderung kommt jedoch nur schleppend voran. Sowohl bei der Verankerung des Themas in den Unternehmen als auch bei der Umsetzung von Maßnahmen besteht daher noch deutliches Potential zu Steigerung.



<https://www.hays.de/personaldienstleistung-aktuell/studie/hr-report-2013-2014-schwerpunkt-frauenfoerderung>

❖ **Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung steigert die Zufriedenheit von Müttern**

Familienfreundliche Arbeitsplätze werden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer wichtiger. Auch für Unternehmen lohnt es sich, in Maßnahmen zu investieren, durch die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird. Laut einer Studie des DIW Berlin kann durch die betriebliche Unterstützung der Kinderbetreuung die Arbeitszufriedenheit von Müttern deutlich gesteigert werden. Die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Kinderbetreuung und mit dem Leben insgesamt ist ebenfalls höher, wenn erwerbstätige Frauen von ihrem Arbeitgeber bei der Kinderbetreuung unterstützt werden.

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.528560.de/16-10-1.pdf

❖ **Mitten im Leben. Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren**

Obwohl heute Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren bei der beruflichen Qualifikation mit den Männern gleichgezogen haben, sind die Unterschiede bei der Berufstätigkeit und den Einkommenschancen weiterhin gravierend. In dieser mittleren Lebensphase sind Frauen deutlich seltener Vollzeit erwerbstätig als Männer und verfügen über ein entsprechend geringes eigenes Einkommen. Die ökonomische Ungleichheit zwischen den Geschlechtern hinsichtlich Einkommen und damit der späteren Alterssicherung wird insbesondere durch bestehende Anreizstrukturen in der Ehe vermittelt. Entscheidend bei der Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit sind aus Sicht der Frauen maßgeblich die Entgeltgleichheit, die Schließung der Rentenlücke sowie die gleiche Bezahlung in Frauen- und Männerberufen mit gleichwertiger Ausbildung und Qualifikation.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/20160307-Studie-Mitten-im-Leben,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

❖ **Getting to equal: How digital is helping close the gender gap at work**

Die Digitalisierung bietet Frauen neue berufliche Chancen und kann dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Erwerbsleben schneller als bisher voran zu bringen. In der Studie, die die Unternehmensberatung Accenture in 31 Ländern durchführte, zeigte sich ein starker Zusammenhang zwischen digitaler Kompetenz, Bildungsniveau und den Berufsaussichten von Frauen. Deutschland belegt dabei nur einen der mittleren Plätze. Eine Mehrheit der Befragten in Deutschland glaubt jedoch, dass die Digitalisierung Frauen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten und bessere Chancen



auf den beruflichen Aufstieg ermöglichen wird.

<http://presseservice.pressrelations.de/pressemitteilung/accenturestudie-digitale-faehigkeiten-beschleunigen-gleichberechtigung-am-arbeitsplatz-600045.html>

❖ Familienfreundlichkeit in Unternehmen – Status Quo in Deutschland und Forschungsstand

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in den letzten Jahren in vielen Unternehmen als Thema angekommen. Es gibt jedoch wenige Studien darüber, wie verbreitet familienfreundliche Maßnahmen in Betrieben sind und diese die Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinflusst. Die Kurzstudie des DIW Berlin gibt einen Überblick über die Verbreitung von Familienfreundlichkeit in Unternehmen, und dass vor allem Frauen von angebotenen Vereinbarkeitsmaßnahmen profitieren.

http://www.diw.de/de/diw_01.c.513491.de/presse/diw_roundup/familienfreundlichkeit_in_unternehmen_status_quo_in_deutschland_und_forschungsstand.html

❖ Fachkräfteengpässe in Unternehmen - die Altersstruktur in Engpassberufen

In fast einem Viertel der Berufsgattungen herrscht derzeit ein Fachkräfteengpass. Besonders die Berufsfelder „Gesundheit, Soziales und Bildung“, „Energie, Elektro und Mechatronik“ sowie „Logistik und Sicherheit“ sind von dem Fachkräftemangel betroffen. Zusätzlich verschärft wird die Problematik durch die Alterung der Belegschaft: In den nächsten Jahren erreichen viele Fachkräfte aus der Babyboomer-Generation das Rentenalter und müssen durch neue qualifizierte Arbeitskräfte ersetzt werden. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sind von den Engpässen betroffen.

<http://www.kofa.de/suchergebnisse/news/news/fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-1-2015-die-alterstruktur-in-engpassberufen>

Die Hinweise auf die Studien entstammen der Literaturrecherche der Competentia Landeskoordinierung, März und Juli 2016.



➤ **Bei Fragen, Anregungen und Hinweisen wenden Sie sich bitte an:**

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet
c/o Wirtschaftsförderung Bochum Wifö GmbH
Viktoriastraße 10
44787 Bochum
karin.knuetter@bochum-wirtschaft.de

oder

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet
c/o Gleichstellungsstelle Herne
Berliner Platz 5
44623 Herne
carina.schwarz@herne.de