

Mehr Frauen in Führung – so geht's!

Ausgabe 2017



Kulturwandel

Profile, Projekte, Perspektiven

Impressum

Herausgeber: WEGE Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft
Bielefeld mbH
Geschäftsführer: Gregor Moss
Prokuristin: Brigitte Meier (V.i.S.d.P)
Goldstraße 16–18
33602 Bielefeld
www.wege-bielefeld.de

Stand: 2017

**Redaktion,
Koordination:** Vera Wiehe, Projektleitung Frauen und
Wirtschaft, WEGE mbH

Gestaltung: Drucktante Jennifer Horstmeier, Bielefeld

Bildnachweis:

Elke Maria Alberts, alberts.architekten BDA, Büro für Soziale Architektur (S. 6), Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld (S. 51), Sabine Bivolarevic, Miele & Cie. KG (S. 6), Adelheid Blecke, Steuer Marketing und Kommunikation GmbH (S. 42), Daniel Blomeyer, comspace (S.37), Brigitte Böwingloh, Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL (S. 19), Ilse Buddemeier, Stadt Bielefeld Gleichstellungsstelle Frauenbüro (S. 40), bukof Geschäftsstelle (S. 48), Regine Burg, Evangelischer Kirchenkreis (S. 7), Alexandra Busch, Rasper & Busch Unternehmensberatung GbR (S.28), Hanna Drabon, Spende dein Talent (S. 24), Prof. Dr. Anne Dreier, FHM Bielefeld (S. 45), Jennifer Erdmann, Sparkasse Bielefeld (S. 7), FHM Bielefeld (S. 46), Nicole Gdanietz, KwigJobs Germany UG (haftungsbeschränkt) (S. 24), Nadja Giebel, Button me UG (S. 25), Dr. Katharina Giere, Polizeipräsidium Bielefeld (S. 8), GOLDBECK GmbH (S. 32), Rouven Herberhold, FHM Bielefeld (S.44), Katharina Himmerich, Prof. Dr. Christina Hoon, Universität Bielefeld (S. 60), Markus Jäger, Inka Noak |S. 52), Juventa-Verlag (S. 46), Oltrogge & Co. KG (S. 8), Dr. Sandra Klausning, Xell AG (S. 9), Marion Körkemeier, Möbel und Innenraumdesign (S. 25), Prof. Dr. Petra Kolip, Universität Bielefeld (S. 56), Kommunikationslotsen (Kirsten Reinhold und Christoph Illigens) (S. 50), Sandra Kreutzer, Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL (S. 15, 16, 17, 18), Prof. Dr. Astrid Kruse, FHM Bielefeld (S. 45), Sabine Kubitzka, BGW Bielefelder Gesellschaft für Wohnen und Immobiliendienstleistungen mbH (S. 9), Nadja Lüdke, FHM Bielefeld (S. 46), Managerinnen OWL e.V., c/o Factory Kommunikation (S. 68), Christiane Gräfin Matuschka, Top Executive Consulting (S. 58), Miele & Cie. KG (S.34), Oltrogge & Co. KG (S. 38,39), Nitschke, VDI OWL (S. 64,65), Pack - Fotolia.com (S. 46), Dr. Anja-Christina Padberg, MarcanT AG (S. 10), panthermedia.net/Randolf Berold (S. 41), Dr. Ulrike Puhlmann, Apotheke am Alten Markt (S. 43), Petra Richter, Mode (S. 43), Christine Rieffel-Braune, von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel (S. 10), Susanne Schaefer-Dietterle, IHC Industrie- und Handelsclub Ostwestfalen-Lippe (S. 30), Prof. Dr. Ingeborg Schramm-Wölk, Präsidentin Fachhochschule Bielefeld (S. 11), Dr. Susanne Schweidtmann, Evangelisches Johanneswerk (S. 11), Katharina Schwerdt, Metallit GmbH (S. 12), Nicole Seidensticker-Delius, Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG (S. 12), Nicola Sieksmeier, Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL (S. 20), Jessica Thamm, NATIVES GmbH & Co. KG (S. 13), Barbara Tigges-Mettenmeier, BTM Personalmanagement GmbH (S. 26, 27), Nadine Trautwein, Hunter International GmbH (S. 13), Vera Wiehe WEGE mbH (S. 3, 42,66)

Mehr Frauen in Führung – so geht's!

Bereits 2015 haben wir konstatiert: der Kulturwandel zu mehr Frauen in Führung hat begonnen. Dieser Trend setzt sich bei aller Widersprüchlichkeit fort: seit Anfang 2016 gilt eine gesetzliche Frauenquote von 30 % für Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen. Und dort sind die deutschen Unternehmen nach dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) auf einem guten Weg. Demnach lag der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 106 Unternehmen, die seit Anfang des vergangenen Jahres zur Quote verpflichtet sind, bei rund 27 %.

Allerdings lag bei denselben 106 Unternehmen der Anteil der weiblichen Führungskräfte 2016 nur bei 6,5 Prozent. Laut einer Studie der Allbright-Stiftung waren seit März 2016 fast 90 % der Neuanstellungen in Chefetagen männlich. Eine Pflicht für Firmen, ihre Vorstände ausgeglichen zu besetzen, gibt es nicht. Nach einer von der KfW im März 2017 veröffentlichten Studie stagniert der Anteil der von Frauen geführten kleinen und mittleren Unternehmen bei 18 Prozent. Die kleinen Unternehmen setzen danach stärker auf Frauen an der Spitze als der Mittelstand.

Dennoch tut sich was. Renommierte Unternehmen wie Porsche oder Bosch ändern ihre Strategien in Richtung Chancengleichheit. Bei Porsche arbeiten heute doppelt so viele weibliche Führungskräfte wie vor vier Jahren. Es wurde eine bonusrelevante Beförderungspolitik und ein kaskadenartiges BeförderungsmodeLL eingeführt, d. h. wer nur Männer befördert hat am Ende des Jahres das finanzielle Nachsehen und der Frauenanteil auf Managementebene muss dem Anteil auf der Ebene der leitenden Angestellten entsprechen. Verbunden sind diese Strategien mit einem Kulturwandel in Richtung flexibler Arbeitszeiten, Homeoffice oder Führen in Teilzeit.

Die Managerin Sheryl Sandberg ist in ihrem Bestseller „Lean it“ überzeugt, dass sich die Umstände für alle Frauen verbessern werden, wenn es mehr Frauen in Führungspositionen gibt und sie fordert Frauen auf, sich stärker einzubringen. Hier knüpfen die Interviews mit Frauen aus der Wirtschaft in Bielefeld an. Im Fazit empfehlen die 23 im Magazin porträtierten Frauen Authentizität und den Mut, selbstbewusst den eigenen Weg zu gehen und den Männern im Beruf auf Augenhöhe zu begegnen.

Die Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH, die Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld und das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL haben seit 2015 ihre Kampagne „Mehr Frauen in Führung – so geht's“ fortgesetzt. Wir haben Gespräche mit Unternehmen geführt, Frauenförderstrategien aus Unternehmen präsentiert und individuelle Unterstützungsangebote für Frauen, die aufsteigen wollen, durchgeführt. Die WEGE mbH präsentiert in der zweiten Ausgabe dieses Magazins Ergebnisse des Projekts sowie weitere Praxisbeispiele aus Bielefelder Unternehmen. Wir stellen Profile, Projekte und Perspektiven vor.



Vera Wiehe
Projektleitung Frauen und Wirtschaft, WEGE mbH



Vera Wiehe, WEGE mbH

Inhalt

- 2 Impressum
- 3 Editorial

- 6 Portraits**
 - 6 Elke Maria Alberts – alberts.architekten BDA, Büro für Soziale Architektur
 - 6 Sabine Bivolarevic – Miele & Cie. KG
 - 7 Regine Burg – Evangelischer Kirchenkreis
 - 7 Jennifer Erdmann – Sparkasse Bielefeld
 - 8 Dr. Katharina Giere – Polizeipräsidium Bielefeld
 - 8 Katharina Himmerich – Oltrogge & Co. KG
 - 9 Dr. Sandra Klausing – Xell AG
 - 9 Sabine Kubitza – BGW Bielefelder Gesellschaft für Wohnen und Immobiliendienstleistungen mbH
 - 10 Dr. Anja-Christina Padberg – MarcanT AG
 - 10 Christine Rieffel-Braune – von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
 - 11 Prof. Dr. Ingeborg Schramm-Wölk – Fachhochschule Bielefeld
 - 11 Dr. Susanne Schweidtmann – Evangelisches Johanneswerk
 - 12 Katharina Schwerdt, Metallit GmbH
 - 12 Nicole Seidensticker-Delius – Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG
 - 13 Jessica Thamm – NATIVES GmbH & Co. KG
 - 13 Nadine Trautwein – Hunter International GmbH

- 14 Kampagne „Mehr Frauen in Führung“ Bielefeld**
 - 15 Karriere leben, statt Karriere planen – Halfar System GmbH,
 - 16 Erfolgsfaktor gemischte Teams – BOGE KOMPRESSOREN Otto Boge GmbH & Co. KG
 - 17 Der Handel im Wandel – Seidensticker Gruppe
 - 18 Von der Tradition in die Moderne – von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
 - 19 Meet the Female Professionals!
 - 20 Junge Köpfe – Starke Fachkräfte

- 23 Gründerinnen**
 - 23 Fempreneur – Gründerinnen auf der Spur
 - 24 Hanna Drabon – Spende dein Talent
 - 24 Nicole Gdanietz – KwiqJobs Germany UG (haftungsbeschränkt)
 - 25 Nadja Giebel – Button me UG
 - 25 Marion Körkemeier – Möbel und Innenraumdesign

26 Mentoring

- 26 CrossMentoring OWL fördert Frauenkarrieren – BTM PersonalManagement GmbH
- 28 „Von Expertinnen lernen“ – Das Rasper & Busch-Vorbildunternehmerinnen-Mentoring
- 29 Bielefelder Mentoring „Frauenkarrieren und Unternehmenskultur“

30 Unternehmen

- 30 Eine Frage der Zeit – IHC Industrie- und Handelsclub Ostwestfalen-Lippe
- 32 BIM – Bauen Ist Männersache? – GOLDBECK GmbH
- 34 Vielfalt und Chancengleichheit – Miele & Cie. KG
- 37 Flexibles Arbeiten auf Augenhöhe – comspace GmbH & Co. KG
- 38 Oltrogge & Co. KG – mehr als 150 Jahre in Bielefeld
- 40 Frauenförderung bei der Stadt Bielefeld
- 42 Unternehmerinnen in der Bielefelder Altstadt
 - 42 Adelheid Blecke – Steuer Marketing und Kommunikation GmbH
 - 43 Dr. Ulrike Puhlmann – Apotheke am Alten Markt
 - 43 Petra Richter – Mode

44 Hochschulen & Studien

- 44 Fachhochschule des Mittelstands (FHM): kompetent und weiblich
- 48 „Gender 2020“ – Konferenzbericht – bukof Geschäftsstelle
- 52 Frauen, Männer und Gesundheit – Prof. Dr. Petra Kolip, Universität Bielefeld
- 54 Frauen in Führung! Eine Debatte zwischen Klischees und wissenschaftlicher Erkenntnis – Prof. Dr. Christina Hoon, Universität Bielefeld

58 Gastartikel

- 58 Bühne frei! Ausdruck und Präsenz im Business – Inka Noack, Stimme | Präsenz | Persönlichkeit

62 Netzwerke

- 62 „Mehr Frauen in Führungspositionen“ – aussichtslose Forderung oder gelebter Wandel? – FidAR
- 64 Vom HIDDEN CHAMPION zum ROLE MODEL! – Verein Deutscher Ingenieure
- 66 Bielefelder Bündnis für Familie
- 68 Managerinnen – OWL: Führung. Karriere. Verantwortung



Elke Maria Alberts, alberts. architekten BDA, Büro für Soziale Architektur

Ich trenne Privates und Berufliches nicht.

Elke Maria Alberts wurde für ihr Engagement mehrfach ausgezeichnet. Die Architektin wurde als Vorbildunternehmerin durch das Bundeswirtschaftsministerium geehrt, weil sie u. a. jungen Frauen den Weg in die Selbständigkeit im MINT-Bereich nahe bringt. Und sie erhielt den Umweltpreis der Stadt Bielefeld. Das aktuelle Projekt „Jugend unter Dampf“ wurde bereits drei Mal prämiert. In ein Jugendzentrum ist ein ehemaliger Gepäckwaggon durch ihre Unterstützung umgebaut worden und steht nun der offenen Jugend- und Kulturarbeit im Kreis Lippe zur Verfügung.

Auch im Planungsprozess setzt sie mit dem Büro für Soziale Architektur seit 2007 engagiert Maßstäbe, insbesondere für Schulen, Kindergärten oder bei inklusiven Wohnprojekten. alberts.architekten nutzt als erstes Büro zur Optimierung der Kommunikation zwischen Planer und Auftraggebern einen Mitarbeiter für Moderation und Partizipation, der im Rahmen des pädagogischen Bauausschusses alle Beteiligten an einen Tisch bringt, um Kostensicherheit und Nutzerakzeptanz zu garantieren. Gute Beispiele sind die Mamre-Patmos-Schule in Bethel und die neue Schule für die Diakonische Stiftung Wittekindshof.

Die zweifache Mutter wollte schon immer Architektin werden: „Es gibt nichts Erhabeneres, als alleine in einem Gebäude zu stehen, das man selbst geplant hat“. Hilfreich auf dem Weg zur erfolgreichen Selbständigen waren ihre Eigenwilligkeit und Beharrlichkeit, die Beteiligung an Unternehmensnetzwerken und nicht zuletzt die Unterstützung durch ihren Partner, mit dem sie sich auch die Familienarbeit teilt. „Das aktuelle Familienbild in den Köpfen der Menschen muss sich ändern“, ist sie überzeugt: „Nicht Frauen, sondern Eltern sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden“.

Sie ist überzeugt, dass die Frauenquote benötigt wird, damit Frauen in Führungspositionen sichtbar und damit Vorbild werden können. „Junge Frauen, die ihren beruflichen Karriereweg gehen wollen, benötigen Verantwortungsgefühl, müssen den eigenen Lebensweg vor Augen haben und brauchen einen Partner, der die Erziehungsarbeit mit ihnen teilt“. Zu ihrem Selbstverständnis gehört es, sich für Mädchen und Frauen MINT-Berufen einzusetzen. So unterrichtet sie im Aktionsprogramm „Architektur macht Schule“ und richtet den Girl's Day-Mädchenzukunftstag in ihrem Büro aus.

Sabine Bivolarevic, Miele & Cie. KG

Man muss tun, was man liebt!

Sabine Bivolarevic leitet seit 19 Jahren gemeinsam mit einem Kollegen das Produktsegment Bodenpflege im Werk Bielefeld der Miele & Cie. KG.

Im zweitgrößten Werk der Miele Gruppe mit ca. 1.900 Beschäftigten entwickelt und produziert Miele Staubsauger, Geschirrspüler für Haushalt und Gewerbe sowie Reinigungs- bzw. Desinfektionsgeräte für Kliniken, Arztpraxen und Labore. Die Bodenpflege beschäftigt derzeit rund 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Diplom-Kauffrau mit einem Double-Degree in Deutschland und Frankreich hat bei Miele eine Blitzkarriere hingelegt: nach ihrem Einstieg 1994 im Einkauf in Teilzeit übernahm sie 1996 die Leitung Logistik und gehört seit 1998 zum Führungskreis des Werkes in Bielefeld. Aktuell steht für sie die Gestaltung und Optimierung des internationalen Produktionsverbundes Bielefeld – Dongguan (China) im Vordergrund.

Die 54-Jährige unterstützt das Ziel der Miele Personalpolitik, den Frauenanteil zu erhöhen, der aktuell im Inland 22 % beträgt. 9,7 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Miele bietet Mentoringprogramme, um Potentialträgerinnen zu ermuntern, sich ambitionierte berufliche Ziele zu setzen und ermöglicht familienfreundliche Arbeitsbedingungen durch flexible Teilzeitmodelle, Home-Office-Komponenten sowie die Kooperation mit einem Familienservice.

Die gebürtige Herforderin und ehemals alleinerziehende Mutter einer mittlerweile 27-jährigen Tochter hält sich durch regelmäßiges Schwimmen fit, und spielt in der Freizeit Querflöte und macht heute noch aktiv Kammermusik.

Netzwerke sind für sie das Salz in der Suppe für aufstiegsorientierte Frauen. Sie selbst ist in Miele internen Frauennetzwerken aktiv und privat seit 2001 engagiertes Mitglied bei ZONTA INTERNATIONAL. „Ich finde den Gedanken toll, die Stellung der Frauen in der Gesellschaft durch Vernetzung zu unterstützen.“

Sabine Bivolarevic ist überzeugt, dass sie ihre Ambitionen ihrer eigenen berufstätigen Mutter zu verdanken hat, die sie unterstützt und zur Selbständigkeit ermutigt hat. Voraussetzungen für eine Karriere sind nach ihrer Auffassung neben einer sehr guten Ausbildung, sich Klarheit über die eigenen Lebensziele zu verschaffen und sich in Projekten zu engagieren. „Wir brauchen mehr Frauen, die den Mut haben, sich bewusst für Kinder und Karriere zu entscheiden, also das Leben mit seiner ganzen Vielfalt herauszufordern.“



Regine Burg, Evangelischer Kirchenkreis

Ihr seid das Salz der Erde.

Seit 2001 ist Regine Burg Superintendentin des evangelischen Kirchenkreises Bielefeld. Sie ist damit Vorgesetzte der Pfarrerinnen und Pfarrer, der Synode, des Kreissynodalvorstands und des Kirchenamts mit insgesamt ca. 900 Mitarbeiter/innen.

Das Moto ihrer Amtszeit „Ihr seid das Salz der Erde“ ist ihre Antwort auf den Strukturwandel von Kirche und Gesellschaft. „Jesus fordert dazu auf Stellung zu beziehen, deshalb ist die Kirche auch zuständig für sozialpolitische Themen wie Kinderarmut oder Flüchtlinge“, erläutert die engagierte Theologin. Zukunftsweisende Konzepte wie die Jugendkirche oder die Umnutzung von Kirchengebäuden sind eine Antwort auf Mitgliederschwund und Finanzmangel. Es geht ihr darum, Kräfte zu bündeln und insbesondere junge Menschen mit partizipativen Angeboten und gesellschaftlich relevanten Themen wieder an die Kirche zu binden. In ihrer Amtszeit wurden bislang 14 Kirchen geschlossen, darunter die Paul-Gerhard-Kirche, die in eine Synagoge umgewandelt wurde.

Zuvor war die alleinerziehende Mutter 18 Jahre lang Pfarrerin in der ehemaligen Johanniskirche – heute Lydia – im Bielefelder Westen. Der Anfang sei nicht leicht gewesen, auch weil zu Beginn der 80er Jahre in vielen Presbyterien die Haltung „Wir wollen keine Frau als Pfarrerin“ noch verbreitet gewesen sei. In den nachfolgenden Jahren konnte sich Regine Burg in der Gemeinde und im Stadtteil etablieren und nachhaltige Kontakte knüpfen. Beziehungsfähigkeit, Prozesse mit Gruppen begleiten, Leute ins Boot holen, das sind die Fähigkeiten, die die 140-köpfige Synode zu ihrer Wahl als Superintendentin motiviert haben. Damit hat die Kirche für Regine Burg ihre Wandlungsfähigkeit unter Beweis gestellt, auch wenn Frauen in Führungspositionen

nach wie vor die Ausnahme sind. Von 40 Pfarrstellen sind heute sieben mit Frauen besetzt, in 30 Kirchenkreisen gibt es mittlerweile sechs Superintendentinnen. In der Institution Kirche wird mit Hilfe des landeskirchlichen Frauenreferats und Mentoringprogrammen an der Gleichstellung gearbeitet.

Fehlende Kinderbetreuungsangebote und Vorurteile gegen Frauen in Führung sind nach wie vor die wesentlichen Karrierehemmnisse für Frauen, ist

Regine Burg überzeugt. Dagegen empfiehlt sie Qualifizierung, berufliche und private Netzwerke, kollegialen Austausch und weibliche Vorbilder. Mit einem guten Zeitmanagement und selbstbewusster Grenzziehung können junge Frauen sich vor Überforderung schützen, ermutigt sie zu Karriere und Familie.



Jennifer Erdmann,
Sparkasse Bielefeld

Gute Führung ist weder weiblich noch männlich.



Entscheidend für gute Führung sind Konsequenz, Glaubwürdigkeit und Authentizität, ist Jennifer Erdmann überzeugt, die im Februar 2017 ihr Amt als stellvertretendes Vorstandsmitglied bei der Sparkasse Bielefeld angetreten hat. Mit ihr steht erstmals eine Frau mit an der Spitze des ältesten Bielefelder Kreditinstituts.

Die 46-Juristin hat ihre berufliche Laufbahn mit einer Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Deutschen Bank begonnen. Nach anschließendem Jurastudium wurde sie Mitarbeiterin der Prüfungsstelle des Sparkassenverbandes Westfalen-Lippe in Münster. 10 Jahre lang prüfte sie die Mitgliedssparkassen des Verbandes. Im Jahr 2011 wechselte Jennifer Erdmann als Abteilungsleiterin für das Firmenkunden- und das Baufinanzierungsgeschäft zur heutigen Sparkasse an der Lippe und wurde dort auch Verhinderungsvertreterin des Vorstandes.

Mit dem Wechsel in die Führungsspitze der Sparkasse Bielefeld übernahm die gebürtige Münsteranerin in ihrer neuen Funktion die Verantwortung für das gewerbliche Kunden- und das Immobiliengeschäft. Über ihre ersten Monate in Bielefeld berichtet sie: „Ich bin hier sehr aufgeschlossen und neugierig aufgenommen worden.“ Die enge und kollegiale Zusammenarbeit mit den fast 1.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Sparkasse ist ihr sehr wichtig. Dabei ist ihr bewusst, dass an eine Sparkasse als öffentlich-rechtliches Kreditinstitut beim Thema „Förderung von Frauen in Führung“ besondere Erwartungen gerichtet werden. „Der Anteil weiblicher Führungskräfte liegt in unserem Haus bei rund einem Drittel“, so Erdmann. „Und er steigt stetig an.“

Um die Aufstiegschancen von Frauen in der Finanzwirtschaft zu stärken, braucht es nach ihrer Auffassung aber keine Quote. Sie zieht Förderprogramme zur individuellen Stärkung von Frauen und betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. „Hier bietet die Sparkasse jungen, leistungsbereiten Kolleginnen viele Möglichkeiten und eine umfangreiche Unterstützung“, berichtet Jennifer Erdmann.

„Wer gut ist und bereit, sich beruflich immer wieder weiter zu qualifizieren, der wird auch in einer Branche im Wandel seinen Weg machen“, ist sie mit Blick auf die Kreditwirtschaft überzeugt. Ihr Tipp zum Erfolg für Einsteigerinnen: Sich seiner selbst bewusst sein, sein Licht nicht unter den Scheffel stellen und dann mit aller Leidenschaft loslegen.



Dr. Katharina Giere,
Polizeipräsidium Bielefeld

Man sollte nicht aufgeben und sich den Widerständen stellen.

Mit Katharina Giere steht seit dem 01.04.2012 eine Frau an der Spitze des Bielefelder Polizeipräsidioms. Die promovierte Juristin war von 1983–2005 bei der Bezirksregierung in Arnsberg, stieg dort zur leitenden Regierungsdirektorin auf und verantwortete zuletzt die Abteilung Gefahrenabwehr. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit lag bei der Aufsicht über die Polizeibehörden im Bezirk Arnsberg und die Autobahnpolizei. Seit 2004 stand sie acht Jahre lang als Polizeipräsidentin in Recklinghausen der zweitgrößten Polizeibehörde in NRW vor.

Auch in Bielefeld ist sie als Chefin des Polizeipräsidioms für alle polizeilichen Tätigkeiten, Organisation, Personalwesen und Haushaltswesen zuständig. Unter ihrer Regie werden Konzepte entwickelt, wie z. B. präventive Ansätze zur Erhöhung der Sicherheit in der Stadt – ein Thema, das ihr sehr am Herzen liegt. Katharina Giere ist gerne nach Bielefeld, ihrer Studienstadt, zurückgekehrt. Ihr gefällt das soziale Miteinander innerhalb der Bielefelder Institutionen und der Wirtschaft, das auch die Abstimmung von Konzepten, wie z. B. zur Verhinderung von Wohnungseinbrüchen, zwischen Polizei und Kommune erleichtert.

Katharina Giere hält Durchhaltevermögen, Fachlichkeit und Stringenz für wichtige Eigenschaften der Frauen auf ihrem Karriereweg. „Man muss wissen, ob man etwas will und ob man bereit ist, dafür gewisse Widerstände zu überwinden“. Doch jenseits der individuellen Fähigkeiten sind die Karrierechancen für Frauen bei der Polizei verbesserungsfähig. Auch wenn der Frauenanteil der etwa 40.000 Beschäftigten mittlerweile bei etwas über 20 % liegt und seit Jahren durch den Nachwuchs steigt – beim aktuellen Neueinstellungsjahrgang sind 35,43% der Kommissaranwärter weiblich – sind lediglich 8 % der Führungspositionen von Frauen besetzt. Giere setzt in Bielefeld zur Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen auf ein Mentoringprojekt. Sie ist überzeugt, dass zunächst eine gewisse Quantität von Frauen in Führungspositionen durch Förderung erreicht werden muss, bevor sich die Situation verbessern wird. Sie ist sich sicher, dass die Einstellungen von jungen Männern zum Thema Familie und Beruf im Wandel sind und dass die fachlich hochkompetenten jungen Frauen vorankommen, wenn sie sich nicht einschüchtern lassen, nicht aufgeben und auch den einen oder anderen Widerstand nicht scheuen.

Katharina Himmerich, Oltrogge & Co. KG

Ich liebe es, komplizierte Dinge einfach zu machen.

Katharina Himmerich ist 32 Jahre alt und als Personalleiterin bei der Oltrogge & Co. KG verantwortlich für 210 Mitarbeiter/innen. Die Soziologin mit den Studienschwerpunkten Gender Studies und Organisationsentwicklung ist sehr an der Funktionsweise und den Veränderungsmöglichkeiten von Unternehmen interessiert. Schon während des Studiums absolvierte sie Praktika in Unternehmensberatungen. Ihren Berufseinstieg begann sie in einem Leipziger Start-up Unternehmen der Automobilbranche in den Bereichen Vertriebscontrolling und Personal. Anschließend arbeitete sie als Personalreferentin bei der Windmüller Holding in Augustdorf, bevor sie im April 2014 in die Personalleitung des 150-jährigen Familienunternehmens wechselte. Ein ¾ Jahr lang wurde sie von ihrer Vorgängerin im Rahmen eines Tandem-Modells in die Unternehmenskultur eingeführt. „Eine spannende Phase, in der ich viel lernen konnte“. Seit April 2017 ist sie zum Mitglied im Entscheidungsgremium des Unternehmens mit Procura aufgestiegen.



Die Oltrogge & Co. KG ist ein führendes Handelsunternehmen technischer Produkte, Systemlösungen und Dienstleistungen für Qualitätswerkzeuge und Betriebseinrichtungen, Werkzeugmaschinen, Drucklufttechnik, Schweißtechnik und Oberflächentechnik im B2B-Bereich. Katharina Himmerich hat in diesem Unternehmen eine Herausforderung gefunden, die ihr den Gestaltungsspielraum bietet, den sie benötigt. „Mein Geschäftsführer bringt mir ganz viel Vertrauen entgegen und lässt mir maximale Freiheit.“ Die junge Frau, die sich selbst als neugierig beschreibt, liebt Verantwortung und Herausforderung. Ihre Arbeit ist durch transparente Kommunikation, Wertschätzung und Achtsamkeit geprägt.

Sie engagiert sich u. a. in regionalen Netzwerken zu den Themen Arbeitgeberattraktivität und Arbeit 4.0 und ist neuerdings als Mentorin für Nachwuchsführungskräfte aktiv. In ihrer Freizeit sammelt sie Kraft und Ideen durch Fernreisen mit ihrem Partner, der sie auch beruflich voll unterstützt.

Sie ist sich sicher, dass engagierte Frauen in Familienunternehmen bessere Karrierechancen haben, wenn sie bereit sind, Führung zu übernehmen. Ihre Empfehlung: „Sich jemanden suchen, der einen auf dem Weg begleitet, dann durchlebt man Barrieren und Widerstände leichter und entwickelt neue Ideen“. Und damit sollte die Bereitschaft verbunden sein, aus dem bekannten Umfeld hervorzutreten, „das ist kein Weichspülprogramm, da wird man auch mal geschleudert und das gilt es unbeschadet zu überstehen.“

Dr. Sandra Klausing, Xell AG

Von der Uni in das Team der Unternehmensführung

Sandra Katharina Klausing promovierte 2013 am Institut für Zellkulturtechnik und gewann 2014 den Dissertationspreis der Westfälisch-Lippischen Universitätsgesellschaft.

Die 32-jährige Biotechnologin ist seit 2013 für die XELL AG tätig. Zuerst war sie Projektmanagerin, seit 2016 ist sie als Leiterin des Bereichs wissenschaftliche Kunden- und Förderprojekte, Technologieentwicklung und Firmenmarketing die einzige Frau im vierköpfigen Management Team.

Die XELL AG wurde 2009 als Spin-off der AG Zellkulturtechnik der Universität Bielefeld gegründet und hat mittlerweile mehr als 20 Mitarbeiter/innen. Das Biotechnologieunternehmen entwickelt und vertreibt Nährmedien für Zellkulturen, die z. B. bei der Antikörperproduktion für die Krebstherapie eingesetzt werden.

„Unsere Medien sind Nährlösungen für Zellkulturen in der Biopharmazie, die Nährstoffe und Milieu für ein optimales Zellwachstum liefern, Einsatzorte sind Pharmaunternehmen, Universitäten, wissenschaftliche Institute, Biotech- oder Life Science Unternehmen“, erklärt Sandra Klausing den hochkomplexen Arbeitsansatz. Dabei handelt es sich um Standardprodukte für den globalen Vertrieb oder um kundenspezifische Lösungen, die das Unternehmen unter anderem für Firmen in Deutschland, Europa, Nord- und Südamerika, Australien und China entwickelt.

Die Wissenschaftlerin aus Leidenschaft beschreibt sich als harmonisch und sozial, perfektionistisch und durchsetzungsfähig. „Der Perfektionismus führt manchmal zu mehr Arbeit, aber er gehört zu mir und macht mich aus.“ Ihre Zukunftsperspektive ist es in der Firmenleitung zu bleiben, das Wachstum der Firma weiter zu entwickeln und ein größeres Team zu leiten.

In ihrer Freizeit betreibt die ehrgeizige junge Frau Sport und malt, baut Lampen und interessiert sich für Kunstausstellungen.

Sandra Klausing glaubt, dass Frauen für dasselbe Ziel meist mehr leisten müssen als Männer. Sie sieht als Karrierehindernis, dass die einstellenden Abteilungen in vielen Firmen den hochqualifizierten Frauen oft Familien-

planung und alleinige Sorgeverantwortung unterstellen und deshalb männliche Bewerber vorziehen. Sie ist überzeugt, dass nur durch ein Umdenken im Firmenmanagement und auch z. B. eine Quotenregelung, Frauen dieselben Möglichkeiten wie Männer erhalten können. Ihr Tipp für karriereorientierte Frauen: „Authentisch sein – wenn man sich gibt, wie man ist, kommt man besten an.“



Sabine Kubitzka, BGW
Bielefelder Gesellschaft für
Wohnen und Immobilien-
dienstleistungen mbH

Immer offen für Veränderungen



Sabine Kubitzka ist die neue Geschäftsführerin der BGW. Seit dem 1.4.2016 lenkt die Bauingenieurin die Geschicke des größten Immobiliendienstleisters in Ostwestfalen-Lippe.

Nach dem Studium des Bauingenieurwesens an der RWTH Aachen mit dem Schwerpunkt konstruktiver Ingenieurbau war die heute 54-Jährige erst in der Bauindustrie, dann in einem Sachverständigenbüro als Gutachterin für Gebäudeschäden tätig, bevor sie zur LEG Immobilien AG mit Sitz in Düsseldorf wechselte. Dort stieg sie innerhalb von 22 Jahren in unterschiedlichen Funktionen und an wechselnden Standorten zur Regionalbereichsleiterin Westfalen und Geschäftsführerin eines Tochterunternehmens auf und hatte 32.000 Wohnungen in Münster, Hamm und Bielefeld unter ihrer Regie.

Bei der BGW, ein mehrheitlich kommunales Unternehmen mit mehr als 160 Mitarbeiter/innen, ist Sabine Kubitzka verantwortlich für 12.000 Wohnungen im Bestand sowie für die Projektsteuerung bei Neubau-, Sanierungs- und Modernisierungsvorhaben. In Bielefeld reizt sie insbesondere die Verantwortung für die soziale Stadtentwicklung. Die strategische Herausforderung des Unternehmens sieht sie im Neubau lebenswerten und bezahlbaren Wohnraums. Die gute Tradition des sozialen Engagements will sie fortsetzen, denn „das macht die BGW aus“. Ebenso wichtig ist ihr die Weiterentwicklung einer guten Führungskultur. Die BGW bietet bereits umfassende Angebote in Richtung Gesundheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ihre Mitarbeiter/innen. Sie möchte das Unternehmen auf dem Weg in die digitalisierte Gesellschaft begleiten: „Ich bin überzeugt, dass sich Arbeitsplätze ändern und mit zunehmender Digitalisierung andere Anforderungen an das Unternehmen gestellt werden. Auf diesem Weg möchte ich die Mitarbeiter/innen unterstützen.“

Sabine Kubitzka hält nicht viel von Quotendiskussionen und fürchtet, dass eine Zementierung von Frauenthemen sich für die Frauen als nachteilig erweisen könnte. Auch wenn sie im Studium häufig die einzige Frau war, hat sie keine Sonderbehandlung oder Benachteiligung wahrgenommen. Allein in streitbaren Situationen wird Frauen eher zugetraut, Konflikte zu schlichten, „Frauen gelten als Sympathieträger, das kann helfen“, sagt sie mit einem Augenzwinkern. Sie rät jungen Frauen sich von Geschlechtszuschreibungen unabhängig zu machen, sich fachlich zu engagieren und selbstbewusst eigene Wünsche und Ziele umzusetzen.



Dr. Anja-Christina Padberg,
MarcanT AG

Carpe Diem – Gestalte den Tag positiv und pragmatisch

Die MARCANT AG ist ein ganz besonderes Familienunternehmen: Dr. Anja-Christina Padberg teilt sich seit 20 Jahren die Vorstandsarbeit mit ihren beiden Freunden und Mitvorständen Thorsten Hojas und Marc-Henrik Delker. Alles begann 1994 als es noch kaum Internetanbieter gab; damals haben die drei als BWL-Studenten für den Landessportbund den ersten Internetauftritt programmiert und schitterten damit in die Selbständigkeit. Gestartet haben sie in einem Reihenhaushaus, sind dann nach kurzer Zeit in eine ehemalige Druckerei gezogen und haben 2014 ihre Firmenvilla an der Herforder Str. gekauft und aufwendig renovieren lassen. In 2017 feiern sie das 20-jährige Firmenjubiläum.

Die Marcant AG verbindet heute Menschen und Maschinen, auf allen Ebenen, weltweit. Als Internet Service Provider und IT-Systemhaus mit eigenen zertifizierten Rechenzentren und Betreiber von Cloudlösungen, als global agierender M2M-Lösungsanbieter, als Webentwickler und als Weiterbildungsakademie.

Anja Padberg ist im Unternehmen für Vertrieb, Marketing und Organisation zuständig und sorgt intern für reibungslose Abläufe. Ihr sind Vertrauen, Nähe und Respekt in der Zusammenarbeit mit den Kunden genauso wichtig wie im alltäglichen Miteinander der 30 Mitarbeiter/innen. Als Expertin für IT-Sicherheit in Unternehmen rät die 48-Jährige zur Vorsicht mit den eigenen Daten. „Das Internet erleichtert uns in vielen Bereichen zwar das Leben, doch wir müssen etwas für die Sicherheit tun. Und der wichtigste Punkt hierbei ist der Mensch selbst.“

Die sportliche Diplom-Kauffrau, die in ihrer Freizeit Ski fährt, joggt und kocht, ist mit Leidenschaft Unternehmerin und genießt das damit verbundene selbstbestimmte Lebensgefühl. Die Mutter einer 8-jährigen Tochter hat die Erfahrung gemacht, dass ein unterstützender Partner wichtig für die Karriere ist, dass aber ein Netzwerk mit Menschen, die helfen, genauso notwendig ist.

Anja Padberg versteht sich als Netzwerkerin und liebt den Austausch mit gleichgesinnten Frauen und Männern, die unverblümt und „open minded“ ihre Sache vertreten. Sie rät zu Leichtigkeit und einem positiven Blick auf Herausforderungen. „Menschen, die offenen Auges, selbstbewusst und verantwortlich ihre Sachen anpacken, gehört die Welt“, davon ist sie überzeugt.

Christine Rieffel-Braune,
von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel

Ich glaube nicht an einmalige Chancen.

Bethel kenne sie gut, sagt Christine Rieffel-Braune, schließlich hat sie vor über 30 Jahren in Bielefeld-Bethel gewohnt und am evangelischen Ehrenberg-Gymnasium in Bielefeld ihr Abitur gemacht. Die 50-jährige Juristin ist im September 2015 in den Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel eingetreten und zuständig für die Bereiche Personal, Recht und Immobilien. Für die diakonische Einrichtung mit Hauptsitz in Bielefeld sind rund 18.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in acht Bundesländern tätig, die unter anderem in Krankenhäusern, Einrichtungen der Eingliederungs- und Altenhilfe, Werkstätten für behinderte Menschen und ambulanten Diensten arbeiten.

Zuvor verantwortete Christine Rieffel-Braune im Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC) in Berlin den Personalbereich. Das MDC gehört zur Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren.

„Ich hatte keinen genauen Karriereplan. Man muss einfach aufmerksam sein für offen stehende Wege und sich dann entscheiden, welchen Weg man gehen möchte“, erklärt die Tochter eines Pfarrers ihren Karrieregang. In Bethel habe sich die Möglichkeit ergeben, eine sehr spannende Aufgabe mit den eigenen Überzeugungen zu verbinden.

In der Personalarbeit in Bethel ist der Fachkräftemangel die größte Herausforderung. Um Mitarbeitende zu gewinnen, ist es dabei von großer Bedeutung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Die Mutter von zwei Kindern kennt aus eigener Erfahrung die Tücken des beruflichen Wiedereinstiegs nach Elternzeit. Viele Mitarbeitende pflegen auch ihre Eltern oder Schwiegereltern und benötigen dazu Zeit und Kraft. Sie findet es notwendig, sich mit den verschiedenen Lebensmodellen auseinanderzusetzen. „Man muss individuelle Lösungen finden, die für alle, d. h. für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen und deren Familien passen, um alle Chancen zu nutzen.“

Wichtig ist ihr auch die Ermutigung von Frauen für Führungsaufgaben. Dabei muss nicht immer alles schon perfekt passen. Ihr Rat an junge ehrgeizige Frauen ist es, sich fachlich fortzubilden, sich gut zu organisieren und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. „Wichtig ist überall der individuelle Aspekt. Man muss sich selbst treu bleiben und Chancen nutzen.“



Prof. Dr. Ingeborg Schramm-Wölk,
Präsidentin Fachhochschule Bielefeld

Wenn nicht jetzt, wann sollen wir dann leben?

Dr. Ingeborg Schramm-Wölk ist seit 2015 Präsidentin der Fachhochschule Bielefeld.

Ihre von vielseitigen Interessen geprägte Jugendphase war offensichtlich kein Karrierehindernis: während des Biologiestudiums besuchte sie Seminare bei den Germanisten und den Geologen und widmete sich auch über viele Jahre hinweg der Malerei. Zum Abschluss des Studiums der Verhaltensbiologie beobachtete sie fast ein Jahr lang Affen in einem Freilandgehege in Frankreich und in Marokko. Diese Erfahrung von Freiheit prägt sie bis heute.

Nach dem Studium der Biologie und der Medizininformatik in Tübingen und Berlin war Ingeborg Schramm-Wölk als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Entwicklungsabteilung der Charité Berlin beschäftigt. Außerdem war sie mehrere Jahre in der Industrie als IT-Entwicklerin und Projektmanagerin tätig. 2004 promovierte sie an der Humboldt-Universität Berlin. Einem Ruf an die Beuth-Hochschule Berlin folgte eine Professur für die Lehrgebiete Informatik und Multimedia an der Hochschule Anhalt in Köthen. 2009 erhielt sie eine Professur für Informatik und Biologie an der Hochschule Rhein-Waal. Als Gründungsdekanin war sie zudem mit dem Aufbau der Fakultät Kommunikation und Umwelt am Standort Kamp-Lintfort befasst.

In Bielefeld ist die 54-Jährige zuständig für die Leitung und Entwicklung der Hochschule, die Vertretung nach außen und für das Zusammenwirken der Organe und der Mitglieder der Hochschule. Selbstbestimmtheit und offene Kommunikation

liegen ihr besonders am Herzen. Und sie schätzt das selbstverständliche Miteinander im Team und dass man sich aufeinander verlassen kann.

Ingeborg Schramm-Wölk ist stolz darauf, dass die Fachhochschule Bielefeld in NRW Spitzenreiter ist bezüglich der Anzahl von Professorinnen. Das ist für sie das Ergebnis einer gezielten Personalpolitik: so gibt es über 60 verschiedene Arbeitszeitmodelle und die Hochschule ist nach dem audit

familiengerechte Hochschule zertifiziert. Ingeborg Schramm-Wölk, selbst Mutter eines Sohnes, wünscht sich eine kinderfreundliche Gesellschaft, die Vertrauen in junge Frauen hat und befreit ist von Geschlechterklischees. Sie rät den jungen Frauen, ihre Ziele mutig zu verfolgen, auch wenn man einmal scheitert: „Hinfallen, aufstehen, weitergehen“ ist ihre Devise.



Dr. Susanne Schweidtmann,
Evangelisches Johanneswerk

„flexibel und gut vernetzt“ – Qualitäten für erfolgreiche Frauen



Susanne Schweidtmann, sagt, was sie denkt, und steht zu dem, was sie sagt. Die engagierte 58-Jährige ist als Leiterin der Stabsabteilung Personalmanagement und Bildung des Ev. Johanneswerks verantwortlich für circa 6.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nach dem Studium an der Universität Münster mit den Fächern Biologie, Theologie, Pädagogik, Geographie und einer Promotion im philosophischen Fachbereich absolvierte sie eine kaufmännische IT-Ausbildung. Sie war mit Personal- und IT-Themen in verschiedenen Unternehmen tätig, bevor sie zum Ev. Johanneswerk, einem diakonischen Unternehmen, wechselte.

Susanne Schweidtmann möchte Personalmanagement-Standards aus der Wirtschaft modifiziert auf den sozialen Bereich übertragen. Dabei stellt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in der Sozialwirtschaft eine besondere Herausforderung dar. Das Ev. Johanneswerk ist nach dem audit berufundfamilie zertifiziert, das von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiert wurde. So können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise ihre Arbeitszeit flexibel über ein Arbeitszeitkonto steuern und als Teilzeitbeschäftigte Vereinbarungen über ihre Arbeitszeit treffen.

Insbesondere eine frauenspezifische Personalentwicklung liegt der Mutter von zwei Töchtern am Herzen. Trotz des hohen Frauenanteils an weiblichen Beschäftigten von circa 83 % sind die Führungsebenen im Unternehmen eher männlich geprägt. Ihr Ziel ist eine paritätische Besetzung auf der Ebene der Geschäftsführung und Stäbe. Um das zu realisieren, nimmt das Johanneswerk an Mentoring-Programmen für weibliche Führungskräfte teil.

Sie selbst ist als Tochter einer kaufmännisch geprägten Familie sozialisiert worden. „Niemand hat mich aufgefordert, einen Kuchen zu backen, immer standen berufliche und geschäftliche Aspekte im Vordergrund.“ Dadurch hat sie früh gelernt, rational und zielstrebig ihre Interessen zu vertreten.

„Nach wie vor ist die wichtigste Karriereentscheidung für junge Frauen mit Familienwunsch aber die Wahl des richtigen Partners“, davon ist Susanne Schweidtmann überzeugt. Ohne Unterstützung des Partners ist Kindererziehung mit Karriereambition nicht möglich. Um sich im Haushalt entlasten zu können, sollten steuerbegünstigte Dienstleistungen politisch gefördert werden.

Jungen Frauen, die aufsteigen wollen, rät sie, sich auch mal unbequemen Sachen zu stellen, Kritik nicht persönlich zu nehmen und sich ein starkes Netzwerk im Unternehmen, aber auch mit Gleichgesinnten zu schaffen.



Katharina Schwerdt,
Metallit GmbH

Es ist wichtig das zu tun, womit man sich selbst verwirklichen kann.

Lichtdurchflutete Räume, hochwertige Ausstattung, eine Terrasse für die Mitarbeiter/innen: das im Oktober 2016 bezogene Gebäude der Metallit GmbH am Niedermeyers Feld besticht durch Funktionalität und Modernität. Die Lagerhalle bietet Platz für mehr als 1.800 Paletten und verfügt über eine vollautomatische Verpackungsstraße. Seit 50 Jahren handelt Metallit mit Produkten für Werkstätten und Instandsetzungsbetriebe wie z. B. Reinigungsmittel, Korrosionsschutzsprays, Arbeitsschutzkleidung.

„Wir kaufen Qualitätsprodukte auf der ganzen Welt ein und vertreiben sie unter dem Markennamen Metallit an gewerbliche Kunden“, sagt Katharina Schwerdt. Die 31-jährige Diplomkauffrau gehört seit 3 Jahren zur Geschäftsleitung des Familienunternehmens, das in der dritten Generation von ihrem Vater Andreas Schwerdt geführt wird. Sie ist zuständig für das Marketing und das schnell wachsende Geschäftsfeld LED-Beleuchtung. Zusätzlich hat sie gerade mit ihrer Mutter zusammen ein weiteres Unternehmen gegründet: Die kaëll GmbH entwickelt hochwertige und umweltfreundliche Haushalts- und Textilpflegeprodukte.

Die engagierte junge Frau, die eine Diplomarbeit über Material Science verfasst hat und in verschiedenen Unternehmen Praktika absolvierte, ist mit dem Familienunternehmen aufgewachsen. Die Entscheidung, in das Unternehmen einzutreten, hat sie dennoch selbstständig und ohne Druck von Seiten der Familie getroffen. Sie trennt strikt Berufliches von Privatem und schätzt den großen Rückhalt in der Familie und die Unterstützung durch ihren Partner.

Die geschäftstüchtige Jungunternehmerin legt großen Wert darauf, immer wieder neue Wege zu gehen und Neues auszuprobieren. Sie ist überzeugt, dass mit der Digitalisierung der Wirtschaft die Chancen für Frauen zu selbstbestimmtem Arbeiten verbessert werden: „Arbeit wird immer orts-, zeit- und typunabhängiger, dadurch werden die Auswahlkriterien für das Personal modifiziert und das erhöht die Chancen von Frauen“. So können Unternehmen die Chancen von Frauen durch Flexibilität bei den Arbeitszeiten, Home-Office und Kinderbetreuung im Unternehmen unterstützen. Dafür steht sie auch bei Metallit, die Mitarbeiter/innen profitieren von der flexiblen Handhabung von Arbeits- und Pausenzeiten.

Wichtige Faktoren für die Karriere junger Frauen sind nach ihrer Auffassung: Spaß an der Verantwortung, Selbstbewusstsein und die Orientierung an anderen Frauen mit Vorbildfunktion.

Nicole Seidensticker-Delius, Textilkontor
Walter Seidensticker GmbH & Co. KG

Ich bin Netzwerkerin und bewege gern etwas.

Nicole Seidensticker-Delius ist Gesellschafterin der Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG und in alle strategischen Maßnahmen involviert. Die Kunsthistorikerin hat sich erst spät entschieden, in das väterliche Unternehmen einzusteigen. „Ich habe hier im Unternehmen nach Nischen gesucht, die meinen eigenen Interessen entgegenkommen.“ Heute ist sie Kulturmanagerin und versteht sich als Mittlerin zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeiter/innen.

Seit fast 100 Jahren zählt Seidensticker zu den renommiertesten Hemden- und Blusenherstellern Europas. 2.600 Beschäftigte fertigen jährlich knapp 13 Mio. Kleidungsstücke. Heute ist die Seidensticker Gruppe weltweit in 70 Ländern vertreten.

Die Industriekauffrau und Kunsthistorikerin war in verschiedenen Bielefelder Institutionen tätig und hat sich vor allem durch ihr langjähriges ehrenamtliches Engagement einen Namen gemacht: sie ist Gründungsmitglied der Bielefelder Bürgerstiftung, Rotarierin und engagiert sich in den Vorständen von Bielefelder Konsens Pro Bielefeld und der Kulturstiftung Pro Bielefeld, im Beirat vom Kunstverein und in der ZiF-Kunstkommission. „Ich bin Netzwerkerin und bewege gerne etwas zusammen mit anderen Menschen“, sagt sie über sich selbst.



Als Kulturmanagerin im Unternehmen ist Nicole Seidensticker-Delius zuständig für interne und externe Events, für Kooperationen zwischen Schulen/Hochschulen und der Wirtschaft, für innenarchitektonische Aufgaben in der Verwaltung und für das Firmenarchiv. Als Gesellschafterin begleitet sie aktiv den Change-Prozess, den das Unternehmen 2015 eingeleitet hat. Sie hat sich ihren Platz erobert und genießt hohe Akzeptanz im Unternehmen. „Ich möchte ein Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeiter wohl fühlen und damit das Vermächtnis unseres Vaters fortsetzen“, erklärt sie ihren Ansatz.

Die 55-jährige Mutter einer Tochter ist überzeugt, dass ein Umdenken in den Unternehmensspitzen stattfinden muss, bevor Frauen eine echte Chance zum Aufstieg erhalten. Seidensticker ist hier auf einem guten Weg mit einem weiblichen Mitglied in der Unternehmensleitung und mit der im Januar 2017 eröffneten Kindertagespflege „sei mini“. „Sich selber treu und beweglich bleiben in dem, was man tut und denkt und die eigenen Stärken ausbauen“, das sind ihre Tipps an karrierewillige Frauen.

Jessica Thamm, NATIVES GmbH & Co. KG

Wir gehen in die Offensive, aber entspannt.

Jessica Thamm ist Britin und versteht sich als professionelle Nomadin. Schon als Kind hat die Tochter eines britischen Soldaten alle drei Jahre den Wohnort gewechselt. Mit 18 Jahren ist die heute 39-Jährige nach Paderborn gezogen und hat nach einem Ausflug in das Studium der Wirtschaftspsychologie 5 Jahre lang als Verbindungsfrau für die britische Armee in einem Paderborner Krankenhaus gearbeitet. Anschließend wechselte sie als Quereinsteigerin in den Sprachtransfer und gründete nach einer kurzen Angestelltenphase vor 11 Jahren ihre eigene Sprachagentur erst mit Sitz in Paderborn.

Nach einer Zwischenstation in Kassel hat die NATIVES GmbH & Co. KG seit dem 1.1.2017 ihren Hauptsitz in Bielefeld, eine Niederlassung in Berlin und ein Netz von freiberuflichen Mitarbeitern in ganz Deutschland. Das Unternehmen führt In-house Sprachtrainings in Unternehmen durch, coacht Führungskräfte und übersetzt alles, was einem internationalen Publikum zugänglich gemacht werden soll, in jede Zielsprache oder bespricht Werbefilme, Videos oder E-Learning Module.

Die Mutter von zwei Kindern präsentiert ihr Unternehmen in Bielefeld in einem neu fertiggestellten Loft in den Ankergrärten an der Ravensburger Straße im hippen Industrielook, mit hohen Decken, großen Fensterfronten und reduziertem, aber klarem Design. Sie bietet neben ihren Sprachdienstleistungen in den Ankerwerken auch die Möglichkeit den Raum im Coworking – Stil mit zu nutzen bis zu einem Ausleihen der Räumlichkeiten für Events.

Mittlerweile arbeiten ca. 60 Freiberuflerinnen deutschlandweit für die erfolgreiche Agentur mit mehr als 150 Sprachkursen wöchentlich. Sie hat ein gutes Gespür dafür, wer zu ihrem Unternehmen passt und hält verbindliche Arbeitsbedingungen vor, die einem Arbeitnehmerverhältnis ähnlich sind. Ihre Agentur ist an die Anforderungen der Kunden angepasst, die Prozesse sind standardisiert und transparent, erklärt die kreative Unternehmerin mit der positiven Ausstrahlung. Motiviert durch das

unternehmerische Interesse ihres 11-Jährigen Sohnes ist das nächste Projekt die Durchführung eines Junior Entrepreneur Camp in ihren Räumen, um auch die ganz Jungen an Selbständigkeit und Unternehmertum heranzuführen.

Ihr Tipp für aufstiegswillige Frauen ist, die Anerkennung nicht im Außen zu suchen, sondern zu erkennen, „dass Frau alles für sich selbst organisiert.“



Nadine Trautwein,
Hunter International GmbH

Man kriegt mit der Zeit eine gewisse Coolness.



Immer öfter wird die Nachfolge in deutschen Familienunternehmen weiblich geregelt, so auch bei der 1980 von Rolf Trautwein gegründeten Firma HUNTER. Nadine Trautwein wusste schon als Schülerin, dass sie das elterliche Unternehmen übernehmen wollte, obwohl der Vater ihr abriet: „Du willst doch auch mal eine Familie haben, willst du wirklich so viel arbeiten?“ Die selbstbewusste Betriebswirtin mit dem Schwerpunkt auf International Business ließ sich nicht beirren und sieht die Übernahme heute als Anerkennung und Vertrauensbeweis durch ihren Vater.

Seit 2007 ist die heute 42-Jährige geschäftsführende Gesellschafterin des Bielefelder Spezialisten für hochwertiges Tierzubehör. Erst 2016 bezog das Unternehmen unter ihrer Regie am Standort Bielefeld ein hochmodernes Verwaltungsgebäude, eine helle Produktionshalle sowie Shop und Outlet-Center für Endkunden, eine Erlebniswelt für Besucher und Mitarbeiter.

Stolz ist Nadine Trautwein darauf, dass ein großer Teil der Produkte für Hunde und Katzen in Zusammenarbeit mit Tiertrainern und Spezialisten selbst entwickelt und auch in Bielefeld mit ca. 160 Mitarbeiter/innen hergestellt wird.

Authentisch und gerade heraus vertritt die Mutter von zwei Kindern ihre Überzeugungen: Frauenkarrieren werden benachteiligt, weil Frauen die Verantwortung für Fürsorgearbeit übertragen wird und sie damit die schlechte Betreuungssituation ausgleichen müssen. Sie sieht die Familienarbeit als gemeinschaftliche Aufgabe und teilt sich die Kinderbetreuung mit ihrem Mann. Nicht nur deshalb hat Familienorientierung bei Hunter einen besonderen Stellenwert. Neben sehr flexiblen Arbeitszeitmodellen und individuellen Problemlösungen, können die Mitarbeiter/innen ihre Hunde mit zur Arbeit bringen und die hauseigene Auslauffläche für Tiere nutzen.

Nadine Trautwein, für die Qualität auf allen Ebenen an erster Stelle steht, ist sich sicher, dass ein guter Geschlechtermix fürs Unternehmen wichtig ist. Kommunikation auf Augenhöhe mit Partnern, Kunden und Mitarbeiter/innen ist ihr besonders wichtig.

Nach ihrer Erfahrung brauchen Frauen, die Aufsteigen wollen, ein klares Ziel vor Augen, das sie beharrlich, selbstbewusst und authentisch verfolgen.

Bielefelder Kampagne „Mehr Frauen in Führung“

Autorin: Christina Rouvray, LL.M. –
Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL

Im Rahmen der Bielefelder Kampagne „Mehr Frauen in Führung“ wurde in 2016 die Veranstaltungsreihe „Zu Gast bei:“ entwickelt und in vier Bielefelder Unternehmen durchgeführt. Hierbei wird das Thema „Frauen in Führungspositionen“ unter zwei Aspekten aufgegriffen. Zum einen werden anhand guter Beispiele aus Unternehmen Strategien in der Personalentwicklung aufgezeigt, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Zum anderen stehen die jeweiligen Führungsfrauen selbst im Fokus, indem sie nicht nur Einblicke in die Praxis des Unternehmens geben, sondern auch ihren persönlichen Werdegang darstellen.

Kontakt

Vera Wiehe
WEGE mbH
Telefon: 0521 / 55766076
E-Mail: wiehe@wege-bielefeld.de

Christina Rouvray
Kompetenzzentrum Frau und Beruf
OWL
Telefon: 0521 / 96733-294 (Do)
oder 0521 / 51-2942 (Di, Mi)
E-Mail: c.rouvray@ostwestfalen-lippe.de

Die Veranstaltungen dieser Reihe liegen in der Mittagszeit, sodass Personalverantwortliche und Führungskräfte diese als Business-Lunch in ihren Berufsalltag integrieren können und sich dabei über die Personalstrategien in anderen Unternehmen informieren und austauschen können. Ergänzt und abgerundet werden die Veranstaltungen durch eine Unternehmensbesichtigung.

Im Jahr 2016 haben insgesamt ca. 240 Teilnehmer/innen folgende Unternehmen besucht: Halfar System GmbH, BOGE KOMPRESSOREN Otto Boge GmbH & Co. KG, Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG, v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel. Die Unternehmen werden auf den folgenden Seiten vorgestellt. Veranstalterinnen sind die WEGE Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH, die Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld sowie das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL. Als Kooperationspartnerinnen arbeiten sie unter diesem Kampagnentitel daran, die beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und damit die Wettbewerbsbedingungen von Unternehmen zu verbessern.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL ist Teil der Landesinitiative Frau und Wirtschaft. Trägerin ist die OstWestfalenLippe GmbH in Kooperation mit der Stadt Bielefeld und den Kreisen Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Minden-Lübbecke und Paderborn. Die Perspektiven von Wirtschafts- und Frauenpolitik werden zusammengebracht in Veranstaltungen und Workshops für Personalverantwortliche und Führungskräfte von kleinen und mittelständischen Unternehmen, welche sich auf sieben Themenschwerpunkte konzentrieren. Die Ansprechpartnerinnen für die OWL-Kreise und die Stadt Bielefeld sowie weitere Informationen zum Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL finden Sie unter www.frau-beruf-owl.de.



Karriere leben, statt Karriere planen

Die Entwicklung und Expansion seit der Gründung im Jahr 1986 verlief rasant. Mit einer Handvoll MitarbeiterInnen, überwiegend gelernten Näherinnen und Studierende des Fachbereichs Modedesign an der FH-Bielefeld, gründete Armin Halfar das Unternehmen. Die ersten Taschen aus Kunststoff und Leder waren noch Einzelanfertigungen. 1996 gründeten Armin Halfar und Katrin Stühmeyer daraus gemeinsam die Halfar System GmbH, deren Mit-Gesellschafterin und Mit-Geschäftsführerin Stühmeyer von Anfang an war. Mehrfach mussten die Produktionskapazitäten deutlich gesteigert werden, sodass das Unternehmen im Jahr 2000 an den heutigen Standort in Bielefeld-Oldentrup umsiedelte, der auch noch mehrfach erweitert wurde.

Aktuell hat das Unternehmen 94 Beschäftigte. Von den 17 Führungspositionen von der Teamleitung bis zur Geschäftsführung sind acht mit Frauen und neun mit Männern besetzt. In den Bereichen Lagerlogistik und IT sind ausschließlich Männer beschäftigt; andere Bereiche wie die Näherei/Zuschnitt, Konstruktion, Materialeinkauf, sind komplett in weiblicher Hand. Gerade im Bereich Näherei/Zuschnitt dürfte dies mit der weiblichen Tradition in diesem Beruf zusammenhängen, vermutet Stühmeyer. Allerdings ist bei Halfar System auch der Vertrieb klar weiblich dominiert, was nicht in allen Branchen üblich ist. „Das höhere Interesse an dem Produkt „Tasche“ bei Frauen beeinflusst auch die Begeisterung an der Vermarktung positiv“, sagt die Geschäftsführerin. In der Personalentwicklung sind Frauen klar im Fokus. Wenn Neubesetzungen anstehen, wird in der Regel zuerst nach internen Besetzungsmöglichkeiten gesucht. Hierbei werden auch und gerade Frauen aus der Belegschaft gezielt angesprochen. Genauso werden Frauen in längerer Elternzeit bei der langfristigen Personalplanung in einem ständigen Austauschprozess einbezogen. Das ermöglicht es, auch nach einer Phase der reduzierten Arbeitszeit (z. B. zur Pflege von Angehörigen) die Beschäftigten zu fordern, fördern und wieder mehr in die Verantwortung zu nehmen, wenn sie dazu wieder in der Lage sind. Die Beschäftigten müssen jedoch kein definiertes Programm durchlaufen, um sich für Führungspositionen zu qualifizieren. Gerade wenn Frauen aus einem Team in eine leitende Rolle übergehen, werden sie eher durch individuelles Coaching in der neuen Führungsrolle begleitet. Dieser Weg hat sich als zielführend erwiesen, um die individuellen Herausforderungen der neuen Rolle aufarbeiten und neue Kompetenzen besser entwickeln zu können. Zudem wurden abteilungsübergreifende Zirkel für Führungskräfte geschaffen, die bei der Ausfüllung der Führungsrollen gegenseitig unterstützen können. Mitarbeitende in Ausbildung, in längerer Elternzeit oder in Teilzeit kommen bei der Halfar System GmbH ebenfalls in den Genuss von Unterstützungs- und Fördermaßnahmen. Insbesondere wird schon vor Antritt einer Elternzeit mit den Beschäftigten eine individuelle Strategie für den Wiedereinstieg vereinbart. Aktive Signale der Geschäftsleitung machen deutlich, dass eine Wiederkehr erwünscht ist. Es werden ganz individuelle Lösungen je nach Bedarf entwickelt. Um beispielsweise in einem Fall die Reisetätigkeit einer Vertriebsmitarbeiterin deutlich zu reduzieren, wurde ein neues Aufgabenportfolio entwickelt, das eine vorübergehende Teilzeittätigkeit zuließ.

Das Besondere an Familienunternehmen sieht Katrin Stühmeyer darin: „Ein Familienunternehmen kann sich leichter als die Personalentwicklung eines Konzerns die Freiheit herausnehmen, Mitarbeitenden unterschiedliche Möglichkeiten zu eröffnen. Chancengleichheit und Gerechtigkeit können im konkreten Einzelfall betrachtet werden.“



Kathrin Stühmeyer, Geschäftsführerin von Halfar System GmbH, war Gastgeberin der ersten Veranstaltung in dieser Reihe im April 2017. In ihrem Vortrag stellte sie nicht nur ihren Werdegang und die Firmengeschichte dar, sondern ging auch intensiv auf die Personalentwicklung im Unternehmen ein.

Kathrin Stühmeyer (Halfar System GmbH)
Fotografin: Sandra Kreuzer



Erfolgsfaktor gemischte Teams



„Chancengleichheit als Erfolgsfaktor – Gemischte Teams bringen bessere Ergebnisse“ unter diesem Thema stand die Veranstaltung bei der Firma BOGE KOMPRESSOREN Otto Boge GmbH & Co. KG im Juni 2016. Kleine und mittelständische Unternehmen erfuhren bei der Veranstaltung, wie Teams erfolgreicher sind, die nach Geschlecht, Alter und Internationalität gemischt zusammengesetzt sind.

(v.l.n.r.) Ricarda Fler (BOGE Kompressoren), Christina Rouvray (Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL), Vera Wiehe (WEGE mbH), Wolf D. Meier-Scheuven (BOGE Kompressoren)
FotografIn: Sandra Kreutzer

Ricarda Fler, kaufmännische Geschäftsleitung und Prokuristin bei BOGE KOMPRESSOREN, betont den hohen Stellenwert, den die Förderung von Diversity-Faktoren im Unternehmen hat. Insbesondere wird ein Gleichgewicht bei den Faktoren Geschlecht, Alter und Internationalität angestrebt. Dass in der Geschäftsleitung sowohl eine Frau als auch ein Amerikaner in Führungspositionen tätig sind, verdeutlicht die Tatsache, dass BOGE es mit diesen Themen ernst meint und faktisch vorlebt. Auch die Zahlen in der Belegschaft spiegeln das Commitment: 12 Prozent beträgt hier der Frauenanteil insgesamt und von den Leitungsstellen sind 11 Prozent mit Frauen besetzt. „Insoweit sind wir hier bei BOGE gut aufgestellt“, sagt Fler.

In der Personalentwicklung und Rekrutierung spricht BOGE gleichermaßen Frauen und Männer an. Zudem wird im Unternehmen viel Wert auf eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung gelegt. Es gibt spezifische Programme für unterschiedliche Altersgruppen. Ein besonderer Fokus liegt auf Internationalisierung und Durchmischung im Hinblick auf die Altersstruktur. Wertvolle Erfahrungen sollen in alle Prozesse eingebracht und an die jüngere Generation weitergegeben werden. Bei BOGE KOMPRESSOREN gilt in allen Bereichen die Devise, dass Chancengleichheit in Bezug auf alle Diversity-Faktoren zu besseren Ergebnissen führt.

„Leider bewerben sich gerade auf Führungspositionen sehr wenige Frauen“, sagt Fler. „Das liegt vermutlich daran, dass wir ein sehr technisches Produkt haben und es in diesem Bereich schlichtweg noch immer wenige Frauen mit entsprechender Ausbildung gibt.“ Das Unternehmen würde einen höheren Frauenanteil begrüßen. Das betonte auch Wolf D. Meier-Scheuven, Inhaber und Geschäftsführer von BOGE KOMPRESSOREN, in seinem Grußwort: „Ich habe gemerkt, dass die Zusammenarbeit immer besser funktioniert und angenehmer ist, wenn Frauen dabei sind.“

Das Unternehmen setzt auf verschiedene Strategien, um mehr qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber anzulocken: Es gibt Kooperationen mit Schulen und Hochschulen in der Umgebung sowie mit der Stiftung Studienfonds OWL; darüber hinaus nimmt BOGE an Aktionen wie BINGO teil und bietet Plätze für den Girls' Day und Boys' Day an. Ricarda Fler gab auch Einblicke in ihren persönlichen Werdegang. Ihre berufliche Laufbahn begann mit einem kleinen Umweg – so hatte sie zunächst an der Universität Bielefeld Literaturwissenschaften studiert bevor sie bei BOGE ihre Neigung zur Betriebswirtschaft entdeckte und ein Duales Studium dort absolvierte. In ihrer fast 20jährigen Historie bei BOGE hat Fler es über unterschiedliche Stationen als Assistentin der Geschäftsführung, im Controlling und über einen einjährigen Auslandsaufenthalt zum Aufbau des Firmenstandortes in Italien selbst in die fünfköpfige Geschäftsleitung bei BOGE geschafft.

Sie ermutigt aufstiegsorientierte Frauen, eine positive Einstellung zum Scheitern zu entwickeln. „Daraus erwachsen in der Regel die größten Lernerfolge. Man darf Fehler nur nicht wiederholen“, sagt Fler.

Persönlich engagiert sie sich für Frauen, indem sie im Rahmen des NRW-weiten Mentoring-Programms „KIM“ sowie im „CrossMentoring OWL“ ihre Erfahrungen an Nachwuchsführungsfrauen weitergibt. „Frauen sollten authentisch sein und sich selbst etwas zutrauen – an Herausforderungen wachsen!“ sagt Ricarda Fler. Sie hat sich dieses Motto im Laufe ihrer Karriere zu Eigen gemacht und empfiehlt es auch anderen Führungsfrauen und solchen, die es werden wollen.

Der Handel im Wandel

Die Gastgeberinnen Nicole Seidensticker-Delius und Dr. Silvia Bentzinger zeigten in kurzen Vorträgen und bei einem Rundgang durch die Historie des Familienunternehmens die Entwicklung seit der Gründung 1919 bis heute und die Neuausrichtung auf eine stark auf den Online-Markt ausgerichtete Zukunft auf. „Hinter manchen Marken stehen Investoren, hinter Seidensticker steht Familie seit 1919“, so das Statement von Nicole Seidensticker-Delius, Gesellschafterin der Seidensticker Gruppe.

Seit der Gründung hat das Unternehmen über 850.000.000 Hemden produziert und beschäftigt aktuell 2.600 Beschäftigte an 16 Standorten weltweit. Und dies obwohl die Textilbranche in Deutschland vor großen Herausforderungen steht: Die Konkurrenz durch Internethandel und die Wettbewerbsbedingungen der Produktion im Ausland gehen dem Hemdenhersteller „an den Kragen“. Dabei stellt die Kundschaft gerade in der Textilbranche hohe Anforderungen im Hinblick auf die sozialen und ökologischen Produktionsbedingungen und macht dies zur Grundlage ihrer Kaufentscheidungen.

Diesen Entwicklungen ist die Seidensticker Gruppe durch verschiedene Restrukturierungsmaßnahmen begegnet. Zum einen wird inzwischen größtenteils in Asien produziert, allerdings auch hier unter Einhaltung hoher Sozialstandards und guter Arbeitsbedingungen. Davon hat sich Dr. Silvia Bentzinger, seit November 2014 in der Unternehmensleitung der Seidensticker Gruppe zuständig für Human Resources, Recht und Interne Kommunikation, persönlich überzeugt. Stellenabbau und Entlassungen in Deutschland waren insoweit unumgänglich.

Außerdem wurde stark in den Aufbau des Internetshops investiert sowie andere kreative Vermarktungsstrategien entwickelt, wie beispielsweise die „Hemdenautomaten“ in Flughäfen. Den größten Gewinn macht das Unternehmen jedoch mit dem Ladenverkauf am Stammsitz an der Herforder Straße in Bielefeld, wo noch mehr eingenommen wird, als über den Internethandel.

Dr. Bentzinger legt den Fokus ihrer Arbeit insbesondere darauf, die traditionellen Werte eines Familienunternehmens mit den modernen Anforderungen des Marktes in Einklang zu bringen. Besonders die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen dabei eine wichtige Rolle. Dazu gehört auch das Thema Frauen in Führungspositionen. „Frauen müssen zusammenhalten und gegenseitiges Verständnis zeigen“ ist die junge Managerin überzeugt. 75 Prozent der Belegschaft bei Seidensticker sind Frauen, darunter drei Prokuristinnen. Zudem ist es ihr ein großes Anliegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf zu bieten. So ist beispielsweise eine Kindertagespflege auf dem Firmengelände des Stammsitzes eröffnet worden. Darüber hinaus sind Jobsharing sowie flexible Arbeitszeitmodelle für erziehende Mütter und Väter ein fester Bestandteil des Angebots bei Seidensticker.



Etwa 80 Gäste, überwiegend Personalverantwortliche aus kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region, waren im September 2016 auf Einladung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf OWL, der WEGE mbH und der Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld „Zu Gast bei Seidensticker“.

(v.l.n.r.) Christina Rouvray (Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL), Dr. Silvia Bentzinger (Seidensticker Gruppe), Nicole Seidensticker-Delius (Seidensticker-Gruppe), Vera Wiehe (WEGE mbH)

Fotografin: Sandra Kreutzer

seidensticker
group

Von der Tradition in die Moderne

Die Sozialwirtschaft bietet zahlreiche Arbeitsplätze in Bielefeld. Beispielhaft führte daher der vierte Besuch in dieser Reihe im November 2016 in den Stiftungsbereich ProWerk, einen Kernbereich der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel.

Einige Teilnehmer/innen der Veranstaltung zu Gast bei „Bethel“
Fotografen: Sandra Kreutzer



Christine Rieffel-Braune und Pastorin Dr. Johanna Will-Armstrong, beide im Vorstand der von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, gaben Einblicke in die Personalstrukturen der Stiftungen und insbesondere in die Arbeitsbereiche der Werkstatt Brokstraße. Sie referierten zum Thema: Frauen in sozialen Unternehmen – Tradition, neue Perspektiven, Fachkräftesicherung.

Weibliche Beschäftigte – ursprünglich die Diakonissinnen – bildeten in der Entwicklungsgeschichte der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel von Anfang an das Fundament in den pflegerischen Berufen. Auch heute ist die Basis klar weiblich geprägt. Die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel bieten ein breites Spektrum von Dienstleistungen wie bspw. ambulante und stationäre Pflege- und Bildungsangebote sowie Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Einrichtungen der Altenhilfe, Krankenhäuser u. a.

„Das Besondere an diesem Sozialunternehmen ist, dass die unternehmerische Verantwortung mit kirchlichen Strukturen vereinbart werden muss“, betont Pastorin Dr. Johanna Will-Armstrong, seit Januar 2015 im Vorstand u. a. für Hospizarbeit, Bildung, Schulen, Hochschulen, Altenhilfe, Unternehmensbereich Bethel im Norden zuständig. Das bedeutet, dass die Angebote durch Einnahmen und Renditen refinanziert werden müssen. Gleichwohl hat Ethik im Unternehmen einen sehr hohen Stellenwert, weshalb auch neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fragen der diakonischen Identität geschult werden. Auch in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel macht sich ein Fachkräftemangel bemerkbar, sodass die Personalgewinnung und -bindung eine Herausforderung für die Personalverantwortlichen darstellt. Für die Juristin Christine Rieffel-Braune, im Vorstand u. a. für die Bereiche Rechts- und Personalwesen zuständig, ist es wichtig, dass sich die Personalentwicklung an der persönlichen Biographie und der jeweiligen Lebensphase der Beschäftigten orientiert. So haben die Beschäftigten beispielsweise die Möglichkeit, verschiedene Arbeitszeitmodelle in Anspruch zu nehmen. Auch für Führungskräfte gibt es Teilzeitmodelle, welche nicht nur von Frauen, sondern zunehmend auch von Männern nachgefragt werden. Von den rund 18.000 Beschäftigten sind etwa 2/3 in Vollzeit tätig. Inzwischen sind auf allen fünf Leitungsebenen Frauen vertreten, auf der obersten z. B. schon 30 Prozent, wodurch die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel unter den „Top-10“ Sozialunternehmen in Deutschland eine Vorreiterrolle einnehmen.

Zusätzlich zum Fachvortrag wurden das Bildungszentrum sowie ein Werksbereich besichtigt. Die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) unterteilt sich in zwei Arbeitsfelder. Im Berufsbildungsbereich werden Menschen mit Behinderung oder psychischer Beeinträchtigung individuell rehabilitiert und für das Berufsleben qualifiziert. In den Arbeitsbereichen der Werkstätten können die Werkstattbeschäftigten ihre Teilhabe am Arbeitsleben realisieren.



v. Bodelschwingsche
Stiftungen Bethel

Meet the Female Professionals!

Wie können Karrierewege nach dem Hochschulabschluss aussehen? Wie verlaufen besonders weibliche Berufsbiografien? Welche spannenden Arbeitsfelder stehen nach dem Hochschulabschluss in der Wirtschaft zur Verfügung? Wie können Netzwerke zu Frauen aufgebaut werden, die bereits mitten im Berufsleben stehen?

Diskutiert wurden u.a. die Bedeutung von Praxiserfahrung, der Umgang mit „ungeraden“ Lebensläufen und das Netzwerken als Teil der strategischen Karriereplanung, auch im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg.

Die eingeladenen Praxisvertreterinnen gaben Einblicke in ihren Arbeitsalltag und zeigten anhand ihrer eigenen Biografien wie unterschiedlich und bunt die Karrierewege von Akademikerinnen verlaufen können. Betont wurde, wie wichtig neben dem Fachwissen praktische Erfahrungen waren, die bereits in Studien- oder Promotionszeit erworben wurden. Außerdem spielten persönliche Schlüsselerlebnisse, Mut, Leidenschaft für ein Thema, Spezialisierungen und Zusatzqualifikationen beim Berufseinstieg eine wichtige Rolle. Es wurde deutlich, dass sich für viele Frauen der rote Faden zwischen Studienwahl und Berufswahl nicht automatisch erschließen ließ. „Um- und Suchwege erhöhen die Ortskenntnis“, so brachte es eine Referentin auf den Punkt.

Die Personalverantwortlichen bestätigten die Einschätzung, dass ein „bunter Faden“ im Lebenslauf kein Ausschlusskriterium sein muss, sondern – ganz im Gegenteil – auf eine interessante Bewerberin verweist, die neben dem Fachwissen den Blick über den Tellerrand gewagt hat. Gerade die kleinen persönlichen Gesprächsrunden dieses Veranstaltungsformates ermöglichten das Netzwerken und den Austausch von Erfahrungen, Tipps und Ideen für die Berufswegplanung.

Darüber hinaus informierten die Referentinnen über Möglichkeiten für Praktika, Job-Shadowing und Berufseinstieg in ihren jeweiligen Unternehmen oder Institutionen. Veranstaltet wurde der Workshop von folgenden Kooperationspartnerinnen: Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL, Career Service und Gleichstellungsbüro der Universität Bielefeld, Fachhochschule Bielefeld, WEGE Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH und Gleichstellungsbüro der Stadt Bielefeld.

Die Referentinnen vertraten folgende Unternehmen und Institutionen: Claas Gruppe, Comspace GmbH & Co. KG, Goldbeck GmbH, Kulturbüro OWL, Landesbetrieb Mess- und Eichwesen/Standort Bielefeld, Miele & Cie. KG, OWL-Maschinenbau e.V., Unternehmensberatung Rasper & Busch, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.



9 Arbeitgeber aus OWL – 9 Netzwerkrunden – 90 Teilnehmerinnen und Mitwirkende. Das Potential an Möglichkeiten zum Austausch über berufliche Fragen war enorm: Studentinnen und Doktorandinnen, Gleichstellungsbeauftragte, Lehrende und Studienberaterinnen aus der Universität und Fachhochschule Bielefeld nutzten im November 2016 gemeinsam die Gelegenheit, Kontakte zu knüpfen und sich mit Frauen aus ganz unterschiedlichen Fachrichtungen über Fragen zur Karriereplanung auszutauschen.

Fotografin: Brigitte Böwingsloh

“

Besonders gefallen hat mir, dass so viele verschiedene Frauen mit interessanten und anspruchsvollen Berufen als Ansprechpartnerinnen zu Verfügung standen. Das findet man sonst im Studium selten. Außerdem war es gut, dass wir kleine Gesprächsrunden hatten und keine frontalen Vorträge, sodass wir auch Fragen und Themen, die uns als Studentinnen beschäftigen, ansprechen konnten. Die Frauen mit Berufserfahrung haben auf Augenhöhe und sehr persönlich mit uns gesprochen.

”

Kommentar von Elseke Empting, 7. Semester Soziologie und Politikwissenschaft & Teilnehmerin des Programms „Studierende und Wirtschaft“



(v.l.n.r.) Ramona Werner (Diamant Software GmbH), Katja Urhahne (Stiftung Studienfonds OWL), Vera Wiehe (WEGE Bielefeld), Sylvia Hein (Fortis IT-Services GmbH), Roland Hofstetter (Diamant Software GmbH), Christina Rouvray (Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL), Petra Quademechels (Diamant Software GmbH), Dörte Husmann (Universität Bielefeld), Jacqueline Pollitt (CLAAS)

Fotografin: Nicola Sieksmeier

Junge Köpfe – Starke Fachkräfte

Autorin: Christina Rouvray, LL.M. –
Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL

Kooperationsmöglichkeiten mit regionalen Hochschulen und hochschulnahen Institutionen können für kleine und mittelständische Unternehmen eine gute Möglichkeit sein, um frühzeitig zukünftige Mitarbeiterinnen für das eigene Unternehmen zu begeistern. Denn wenn Bewerberin und Unternehmen sich schon aus der Studienzeit kennen, wissen beide Seiten bereits, was sie erwartet.

Einige konkrete Kooperationsmöglichkeiten, die bei der Suche nach zukünftigen MitarbeiterInnen strategisch eingesetzt werden können, wurden in der Veranstaltung „Junge Köpfe – Starke Fachkräfte“ im Oktober 2016 bei Diamant Software GmbH & Co. KG aufgezeigt.

1. Job-Shadowing

„Job-Shadowing“ ist eine individuelle Hospitation an einem Arbeitsplatz. Dabei begleitet ein/e Studierende/r eine andere Person sozusagen als „Schatten“ für einen Tag am Arbeitsplatz, um typische Aufgaben aus dem Arbeitsalltag und die Organisation des Unternehmens mitzerleben. Relevante Informationen werden so aus erster Hand gesammelt. Im Unterschied zum Praktikum steht hier nicht das Mitarbeiten im Vordergrund, sondern das gegenseitige Kennenlernen und die Arbeitsplatzerkundung.

Studierende haben an einem solchen Tag nach dem Einführungsgespräch beispielsweise die Möglichkeit, verschiedene Abteilungen kennenzulernen, an internen Teamsitzungen teilzunehmen, die Mitarbeitenden zu Konferenzen und anderen externen Meetings, in Labore oder Fertigungsstätten zu begleiten sowie aktuelle Arbeitsaufgaben und Problemstellungen zu diskutieren.

Vorteile für Arbeitgeber:

- Hochschulmarketing: engagierte Studierende/Promovierende und potenzielle Nachwuchskräfte kennenlernen
- Präsentation als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber („Employer Branding“); der Effekt von Mundpropaganda ist dabei nicht zu unterschätzen.
- Sie erfahren im direkten Austausch wie Studierende/Promovierende das Unternehmen wahrnehmen.
- Live und von Innen: zeigen was ein Unternehmen tut (Selbstselektion fördern), Unternehmens- und Arbeitskultur erfahrbar machen
- Nähe: kleinere Formate, bei denen mehr Nähe aufgebaut werden kann, sind effektiver als große Events wie Messen
- Das Treffen erfordert wenig Vorbereitung, da Studierende oder Promovierende nur für eine kurze Zeit in die Arbeitsprozesse hineinschauen.

Die Mitarbeiter/innen von Career Service und Praxisbüro der Bielefelder Hochschulen begleiten den Abstimmungsprozess mit Unternehmen von der Erstabstimmung bis zur Nachbereitung.



Wir bieten das Job-Shadowing seit August 2015 an und haben damit gute Erfahrungen gemacht. Bisher haben wir mit sieben Studierenden, AbsolventInnen und Promovierenden ein Job-Shadowing durchgeführt und schon eine neue Kollegin dadurch gewinnen können. Drei weitere Bewerbungen wurden angekündigt (Stand Okt 2016).

Die Beschäftigten bei Fortis sind auch mit im Boot. Sie engagieren sich gerne im Rahmen des Job-Shadowing und geben Studierenden gern Einblicke in ihren Tagesablauf.



Sylvia Hein, Hochschulmarketing
FORTIS IT-Services GmbH

2. Förderung von Studentinnen durch Stipendien

Das Konzept der Förderung begabter Studierender über Stipendien ist grundsätzlich bekannt. Auch die Motivation ist in der Regel ähnlich. Unternehmen wie Privatpersonen gleichermaßen fördern meist aus altruistischen Gründen: weil sie die finanziellen Möglichkeiten haben und sie der Gesellschaft, insbesondere der jüngeren Generation, „etwas zurückgeben“ möchten.

Durch die Unterstützung können die Förderer dazu beitragen, dass jede Person, die geeignet und motiviert ist, ungeachtet der sozialen Herkunft und der finanziellen Lage, in OWL studieren kann. Hiermit kann nicht nur gesellschaftliches Engagement gezeigt werden, sondern Studierende können in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt werden.

Kontakt

Dörte Husmann

Universität Bielefeld

E-Mail: career@uni-bielefeld.de

Brigitte Böwingloh

Fachhochschule Bielefeld

E-Mail: [brigitte.boewingloh@](mailto:brigitte.boewingloh@fh-bielefeld.de)

[fh-bielefeld.de](mailto:brigitte.boewingloh@fh-bielefeld.de)

Gerade die Stiftung Studienfonds OWL hat sich auch auf die Fahnen geschrieben, die „besten Köpfe“ für OWL zu gewinnen.

Eine solche Förderung durch Stipendien kann darüber hinaus auch gezielt eingesetzt werden, um bestimmte Studierende zu fördern. Förderer können ihr Stipendium zum Beispiel Studierenden einer bestimmten Hochschule oder eines bestimmten Studienfachs widmen und dies entsprechend in der Fördervereinbarung mit der Stiftung vereinbaren. Warum nicht auch festlegen, dass auf jeden Fall eine Studentin mit einem Stipendium gefördert werden soll?

Bei der rein finanziellen Unterstützung können es die Förderer zwar belassen, müssen das jedoch nicht.

Förderer sind auch eingeladen, sich aktiv am ideellen Rahmenprogramm zu beteiligen. Denkbar sind beispielsweise Einladungen an Studierende zur Unternehmensbesichtigung, zu Gesprächen, zu Workshops und ggf. auch Praktika im Unternehmen. Hieraus kann eine besondere Beziehung entstehen, die dem Betrieb langfristig zugutekommt: die Studierenden halten diesen individuellen persönlichen Kontakt in Erinnerung und kommen auch bei der Suche nach Praktikumsstellen, Partnerunternehmen für Abschlussarbeiten und sogar bei der späteren Stellensuche gern wieder auf solche bereits bekannten Unternehmen zu.

Gleichwohl ist es hierbei wichtig zu bedenken, dass die Verbindung wesentlich lockerer ist als etwa die Bindung durch Studierende aus dem Dualen Studium, die schon fest in einem bestimmten Betrieb eingebunden sind.

Andererseits kann es gerade für kleinere Unternehmen attraktiv sein, die etwas geringeren Kosten und den geringeren Aufwand gegenüber dem Dualen Studium einzugehen und gleichwohl lockere Kontakte zu Studierenden aufzubauen, indem sich das Unternehmen punktuell im ideellen Programm der Stiftung einbringt.

Besonders begabte Studierende können so entweder für das eigene Unternehmen oder für die Region OWL gewonnen werden.

Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um die Förde- rung durch Stipendien

Katja Urhahne

Geschäftsführerin der Stiftung
Studienfonds OWL

E-Mail: k.urhahne@studienfonds-owl.de

“

Als Softwarehersteller für Rechnungswesen und Controlling haben wir nicht nur Zahlen im Kopf, sondern bekennen uns zu unserer sozialen Verantwortung, indem wir einen Teil unseres Erfolges an die Gesellschaft zurückgeben.

Die Stipendien bieten eine gute Gelegenheit aktiv dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, indem talentierte Studierende gezielt gefördert werden.

Dank des Studienfonds OWL kommen wir früh in Kontakt mit jungen Menschen und platzieren uns hier als potenziellen Arbeitgeber in der Region OWL.

”

Roland Hofstetter, Geschäftsführer
Diamant Software GmbH & Co. KG

Fempreneur – Gründerinnen auf der Spur

Fempreneur heißt das digitale Magazin, das Maxi Knust 2015 gegründet hat. Sie verbindet damit die Themen „Entrepreneurship und Female Empowerment“ auf geniale Weise. In einem Interview erklärt sie ihren Ansatz:

„Konkret sieht man das auch in der Startup-Szene, dass noch insbesondere beim Selbstbewusstsein und Mut noch ein wenig Nachholbedarf besteht. Denn gerade einmal 13 Prozent der Unternehmen werden von Frauen gegründet. Und das liegt nicht an dem fehlenden Potenzial der Frauen. Im Gegenteil, es gibt so viele gut ausgebildete und engagierte Frauen. Aber nur ein minimaler Anteil gründet Unternehmen oder schafft es in Führungspositionen. Ein Grund ist auch, dass es schlichtweg dadurch auch an Vorbildern oder auch der medialen Aufmerksamkeit fehlt, was sich aber gerade stark ändert. Auf Fempreneur wollte ich daher unterschiedlichen Gründerinnen, manche bekannt und erfolgreich, andere auch erst am Anfang, eine Plattform geben um andere Frauen zu inspirieren und ermutigen.“ (aus: Wirtschaftswoche, Gründer, Von Nora Jakob in Berlin, Know-How – 07.06.2016)

Das Thema Empowerment durch gute Beispiele ist auch handlungsleitend für dieses Magazin. Das Gründergeschehen wird insgesamt immer weiblicher und von Frauen gegründete Unternehmen erreichen inzwischen den Rekordwert von 43 %, der Anteil der weiblichen Start-up Gründungen in der Digitalwirtschaft liegt allerdings nur bei 13 %. Woran das liegt, wissen wir nicht so genau. Es gibt sicher persönlichkeitsbezogene Gründe wie Risikobereitschaft und Selbsteinschätzung, die Frauen in Bezug auf eine Unternehmensgründung vorsichtiger machen. Aber auch handfeste strukturelle Gründe erschweren den Schritt in die Selbständigkeit, wie ein schlechterer Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten. Mit dem Gründerinnenmanifest von 2015 fordern 30 Unternehmerinnen der Digitalwirtschaft verbesserte Rahmenbedingungen für Gründer/innen insgesamt, wie z. B. die Rückumwandlung des Gründungszuschuss in eine Pflichtleistung, transparente Business-Angels-Netzwerke oder Förderung von Fortbildungen auch in Kleinstunternehmen. Und sie fordern, erfolgreiche Unternehmerinnen in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen und damit weibliche Unternehmerpersönlichkeiten gegenüber konservativem Rollendenken zu stärken.

Das halten wir auch für wichtig: wir zeigen nicht nur Frauen in Fach- und Führungspositionen. Es folgen beispielhaft die Portraits von vier Gründerinnen, die mit Kompetenz und Leidenschaft ihre Ideen in die Tat umsetzen und wir wünschen ihnen wie allen mutigen Unternehmerinnen viel Erfolg.

www.frauen-gruenden.de/gruenderinnen_manifest.pdf
www.fempreneur.de/

Interviews und Autorin: Vera Wiehe

Eine Auswahl hilfreicher Internetadressen für Gründerinnen

- www.das-kommt-aus-bielefeld.de/startups-gruender.html
- www.wege-bielefeld.de/gruenden-wachsen/
- foundersfoundation.de/
- www.ostwestfalen.ihk.de/existenzgruendung/existenzgruendung/startercenter/
- www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Forschung/Transfer/Existenzgruendung/



Hanna Drabon,
Spende dein Talent

**Ich bin neugierig –
oder auch: gierig auf
Neues.**

Hanna Drabon ist seit 2015 Intrapreneurin im Business Development Management bei der comspace GmbH & Co. KG. Die 31-jährige gründet innerhalb des Unternehmens ‚Spende dein Talent‘ als eigenständiges Projekt.

Spende dein Talent steht für Unternehmenskultur mit Methode. Persönliche Leidenschaften mit in die Arbeitswelt zu nehmen ist das Konzept. Die Kollegen/innen stellen ihr Talent in Form kleiner Events zur Verfügung. Die Teilnehmer spenden einen freiwilligen Betrag und der Erlös wird einem guten Zweck zugeführt. Egal ob Tischtennisturnier, Wandertour oder Design Thinking Workshop, die Kollegen teilen ihre Wissen und vernetzen sich außerhalb der gewohnten Strukturen. Teambuilding, Potentialerkennung und authentisches Arbeitgebermarketing gehören zu den Erfolgsfaktoren der Methode, für die comspace 2016 mit dem Personalmanagement Award des Bundesverbandes der Personalmanager ausgezeichnet wurde. Neben der Plattform ‚Spende-dein.Talent.de‘ wird individuelle Beratung angeboten, um die Methode zur aktiven Gestaltung einer Unternehmenskultur 4.0 anzuwenden.

Die umtriebige junge Frau hat früh gelernt wie eine Unternehmerin zu denken und zu handeln. Bereits während des Design-Studiums mit dem Schwerpunkt Fotografie & Medien hat sie gemeinsam mit einem Illustrator und einem Musikproduzenten eine Unternehmung zur Vermarktung von Musikbands gegründet. Danach hat sie einen Online Shop für Premiummode mitaufgebaut. Anschließend kam Hanna Drabon zur comspace GmbH & Co. KG als Projektmanagerin internationaler Web-Projekte. Berufsbegleitend hat sie an der Fachhochschule des Mittelstands den Master of Business Administration erworben. „Ich probiere gerne aus, ich mag es, wenn im kreativen Prozess zusammen mit anderen neue Dinge entstehen“, beschreibt sie sich selbst. Ihre Risikofreude und Selbstständigkeit verdankt Hanna ihrer Mutter, die als selbstständige Bauingenieurin eines von vielen weiblichen Vorbildern ist.

Sexismus im Beruf, ob als Kompliment und Witz getarnt oder offen formuliert, ärgert sie sehr. Hanna Drabon ist überzeugt, dass Frauen sehr gut auf eine berufliche Karriere vorbereitet sind: „Gerade Eigenschaften wie Empathie, Gewissenhaftigkeit und Risikobewusstsein, die Frauen im Klischee zugeschrieben werden, können von Vorteil im Beruf sein.“

Nicole Gdanietz,
KwiqJobs Germany UG (haftungsbeschränkt)

Einfach machen!

Nicole Gdanietz ist eine von drei Cofounder/innen der KwiqJobs UG. Im September 2016 wurde diese Plattform, mit der die Wartezeit von Menschen in eine neue Ressource für Unternehmen verwandelt werden kann, gegründet. Mit Hilfe der entwickelten App können Quick-Jobs über das Handy überall auf der Welt gegen Bezahlung erledigt werden.

Das Geschäftskonzept wurde im Rahmen eines Camps der Founders Foundation in Bielefeld entwickelt. In diesem Inkubator-Programm arbeiten ausgewählte Teams ein halbes Jahr in Vollzeit an ihrer Geschäftsidee, entwickeln Prototypen und bringen ihr Produkt zur Marktreife. „Wir sind ein Marktplatz, wir bieten die App, die Unternehmen bieten Jobs, die App-Nutzer bekommen Geld, wir leben von der Provision“, erklärt sie in Kürze das Konzept. Das Angebot ist in der Testphase und wird von zwei regionalen Business Angels unterstützt. Aktuell wird die nächste Finanzierungsrunde des Unternehmens abgeschlossen, mit der die Plattform weltweit vermarktet werden soll. Amerika und Asien sind die Hauptmärkte. Das Fernziel ist es, Marktführer im Bereich des Crowdsourcing zu werden.



Nicole Gdanietz ist im Unternehmen zuständig für Marketing, Social Media im Bereich der Appnutzer. Sie ist eine der wenigen Frauen in der lokalen Start-up-Szene und war die einzige Frau im Founders-Camp. Die Begriffe der digitalen Gründerszene kommen locker über ihre Lippen. „Wir haben ein Jahr gebootstrapped“, bedeutet, dass die Gründungsgruppe ihr Vorhaben nach dem Low-Budget-Model mit engem Budget und knappen Ressourcen ganz nah an den Bedürfnissen der Kunden entwickelt hat.

Die 24-Jährige, die gerade nach Bielefeld gezogen ist, studiert Wirtschaftsingenieurswesen mit Schwerpunkt Maschinenbau in Paderborn. Sie ist in einem Unternehmerhaushalt aufgewachsen, hat sich schon immer für eine Selbstständigkeit interessiert und ist überglücklich, dass sie jetzt die Gelegenheit hat, sich selbst auszuprobieren. In ihrer Freizeit ist sie leidenschaftliche Tänzerin. Sie hat einen Salsa-Verein gegründet und engagiert sich als Tanzlehrerin.

Sie ist begeistert von den Angeboten der Region für Gründer/innen, die vieles ermöglichen.

Einfach machen, auf Leute zugehen, Vorbilder suchen und ein großes Netzwerk aufbauen, ist ihr Tipp.

Nadja Giebel, Button me UG

Ich denke positiv und bin überzeugt vom Erfolg meiner Idee.

Druckfrisch gegründet hat Nadja Giebel die Button me UG. Nach dem Motto „one click, one message“ handelt es sich um ein genial simples Verfahren zur Versendung von kundenindividuell eingelesen Nachrichten, die per Knopfdruck ausgelöst werden und ausgewählte Empfänger erreichen. Diese Leistung ist besonders geeignet für nicht technikaffine Menschen, die aufgrund von Alter oder körperlichen Einschränkungen mit einer positiven Nachricht Anverwandte entlasten können. Das können ältere Eltern oder Schlüsselkinder sein. Die Hardware stellt ein kleiner WiFi-fähiger Schalter dar, der nicht größer als ein USB-Stick ist und stromlos funktioniert. Wird der Taster gedrückt, geht ein Signal über das Internet raus und sendet die für diesen Knopf hinterlegte Nachricht an einen oder mehrere Empfänger.

Verfügt der Anwender über keinen Internet-Zugang, wird das Paket mit einem Router erweitert. Der handtaschenfähige Router ist mit einer unterbrechungsfreien Stromversorgung ausgerüstet, so dass die Nachrichtenversendung auch von jedem Ort dieser Welt aus für einige Stunden stromlos funktioniert. Für den Empfang der Nachricht sind wahlweise SMS, Email oder die button me eigene App wählbar.

Nadja Giebel ist bereits seit 2009 freiberuflich mit ihrer be2concept Agentur am Markt. Sie ist Expertin für suchmaschinenaugliche Texte für Webseiten, Shoppysteme, Internetportale, Online-Marketing-Konzepte und digitale Strategien.

Das Leben der 54-jährigen Mutter zweier Töchter ist durch den Spagat zwischen Arbeit, Familie und Haushalt geprägt. Nach dem Studium romanischer Sprachen, Politik und Germanistik in Münster hat sie den Quereinstieg in den Bereich IT Vertrieb und Marketing gewählt und war sieben Jahre freiberufliche Key-Accounterin bei einer großen Werbeberatung bis sie in die komplette Selbständigkeit ging.

Der IT-Bereich ist eine klassische Männerdomäne. Die wenigen Frauen müssen immer etwas mehr wissen, genauer und detaillierte sein, und dabei immer einen Schritt voraus, erklärt sie die Situation in ihrer Branche. Kreativ und flexibel versucht sie, ihr Ding umzusetzen: „Ich habe schon einige erfolgreiche Unternehmensentwicklungen mit gestaltet, dass ich nun glaube zu wissen, wie das funktioniert. Nachdem ich schon viele Ideen hatte, die ich nicht weiter verfolgt und konkretisiert habe, ist ‚button me‘ nun dran.“



Marion Körkemeier,
Möbel und Innenraum-
design

Meine Leidenschaft sind Möbel.



Marion Körkemeier schafft Möbel und gestaltet Innenräume. Ihre Küchen und Bäder sind modern, mit Raffinesse, aber nicht zu extravagant. Plexiglastüren mit eingearbeiteten Birkenzweigen für den Schlafzimmerschrank, Fronten aus Gussasphalt, Kontraste zwischen dunkel und hell, rau und weich sind ihre Markenzeichen. „Ich bin ein Materialjunkie und experimentiere gerne mit ungewöhnlichen Stoffen“, beschreibt sie ihre Arbeitsweise.

Die Bauzeichnerin, Tischlerin und Architektin entwirft am liebsten Möbel und greift dabei Strukturen aus der Umgebung auf. Ihr Traum ist ein Laden in der Altstadt, mit Büro und Ausstellungsfläche für ihre Möbel und Innenarchitekturbeispiele. „Ich möchte mich zeigen, das ist mir wichtig“, sagt sie selbstbewusst.

Die 43-Jährige hat elf Jahre lang die Bauleitung von Großbaustellen für ein renommiertes Bielefelder Architekturbüro innegehabt. Das komplette Baumanagement diverser Pflegeheime und anderer Großprojekte lag in ihrer Verantwortung. Als ein weiteres Großprojekt in Aussicht stand, hat sie die Reißleine gezogen. Bereits vor drei Jahren hat sie ihr Stundenkontingent reduziert, um zu erproben, wohin die Reise gehen sollte. Nun weiß sie es: Marion Körkemeier möchte ihre Leidenschaft, die Innenarchitektur und den Möbelbau, ausleben und geht mit der Selbständigkeit dafür ins Risiko und in die Eigenverantwortung.

Sie persönlich hatte keine Probleme in der Männerwelt der Bauwirtschaft. „Ich bin den Leuten auf Augenhöhe begegnet, deshalb wurde ich immer akzeptiert“, ist sie überzeugt. Sie fragt sich aber dennoch, wo ihre Mitstudentinnen, immerhin 50 % der Studierenden, nach dem Studium geblieben sind. Fast alle sind in andere Bereiche verschwunden. Sie führt das darauf zurück, dass Kindererziehung gesellschaftlich noch immer an den Frauen hängt, aber auch die technische Ausrichtung, der Preisdruck und die Kommunikation auf dem Bau den Bedürfnissen vieler Frauen nicht entsprechen.

Ihr Tipp für karriereorientierte Frauen lautet: „Herausfinden, was wirklich das Eigene ist, das ist entscheidend, dann erhalte ich die Energie, die ich investiere, zurück, das lohnt sich.“ Dazu empfiehlt sie, professionelle Unterstützung in Anspruch zu nehmen, ob Seminare, Vorgründungscoaching oder Mentoring. Sie hat es getan und davon sehr profitiert.

CrossMentoring OWL fördert Frauenkarrieren

Autorin: Barbara Tigges-Mettenmeier



Barbara Tigges-Mettenmeier
BTM Personalmanagement GmbH

„Neue Perspektiven“, „habe einen sehr wertvollen Menschen kennengelernt“, „ich bin jetzt gelassener und focussierter“ – die Rückmeldungen zum CrossMentoring OWL sind einhellig positiv. Bis heute haben 182 sogenannte Tandems aus mehr als 80 Unternehmen das Programm in Anspruch genommen und die Zahl wächst stetig.

Die Gründungsmitglieder des IHC kamen aus dem Kreis der Wirtschaftsjunoren, die mit 40 Jahren zu alt für die heutigen WJO geworden waren. Also sollte analog zu den bedeutenden und bekannten Wirtschaftsclubs in Deutschland – etwa dem Übersee-Club Hamburg oder dem Industrie-Club in Düsseldorf – ein neuer Wirtschaftsclub in Ostwestfalen-Lippe gegründet werden.

CrossMentoring OWL bietet Unternehmen der freien Wirtschaft die Möglichkeit, ihre weiblichen Führungsnachwuchskräfte gezielt auf dem Karriereweg zu unterstützen. Dabei steht eine erfahrene Führungsfrau als Mentorin für ein Jahr einer jungen Frau aus einem anderen Unternehmen in Sachen strategischer Karriereplanung und informeller Regeln im Berufsalltag beratend zur Seite. Insbesondere durch Workshops wird der übergreifende Erfahrungsaustausch gefördert.

Nicht nur die jungen Potenzialträgerinnen profitieren vom Austausch und den Impulsen, sondern auch die Mentorinnen und die begleitenden Unternehmensvertreter/innen. Ein besonderer Focus liegt darauf, betriebliche Beteiligte mit einzubeziehen und die Vernetzung der Teilnehmenden zu fördern.

Ganz konkret funktioniert das CrossMentoring so: die Unternehmen werden über ihre EntscheiderInnen für Personalentwicklung vom Projektträger angesprochen. Diese wählen aus ihrem Unternehmen junge karriereorientierte Potenzialträgerinnen als Mentees aus und benennen idealerweise auch erfahrene Führungsfrauen als Mentorinnen. Die Beratung im Mentoring findet in einer 1:1-Beziehung statt. Die Partnerinnen eines Tandems sind in unterschiedlichen Unternehmen tätig. Die Beratungstandems stellt das Projektteam zusammen. In der Regel treffen sich die Tandems einmal im Monat. Begleitet werden die Mentees und Mentorinnen durch ein zwölfmonatiges Rahmenprogramm. Das Cross Mentoring Programm für karriereorientierte Frauen ist 2006 vom Landesministerium initiiert und bis 2014 gefördert worden. Es hat schnell eine nachhaltige Wirkung erzeugt – denn seit 2014 wird die Durchführung allein aus den Beiträgen der Unternehmen finanziert.

Im Herbst 2016 kamen 80 VertreterInnen aus 31 ostwestfälischen Unternehmen zur AUGUST STORCK KG, um ein Resümee über die Zusammenarbeit von 26 Tandems im CrossMentoring OWL zu ziehen. Zwei Wochen später trafen sich Teilnehmende bei der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zum Start des neuen Jahrgangs im CrossMentoring OWL 2016/2017. Bei beiden Veranstaltungen wurde greifbar, welchen Nutzen und Mehrwert das Programm den Teilnehmerinnen nachhaltig gebracht hat: die Unternehmen profitieren auf ganzer Linie von der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung der jungen Frauen. Viele der Mentees bekommen bereits innerhalb des Mentoringjahres verantwortungsvollere Aufgaben übertragen. Beide Seiten, Mentees wie Mentorinnen, schätzen auch die deutlich stärkere Vernetzung durch die neuen Kontakte. Evaluierungsergebnisse belegen diesen für beide Seiten positiven Effekt.

In den obersten Etagen der Unternehmen in OWL sind Frauen immer noch wenig oder gar nicht vertreten. Da ist noch Luft nach oben! Das CrossMentoring OWL will seinen Teil dazu beitragen. Im Oktober 2017 soll deswegen der nächste Mentoring-Jahrgang starten.

Qualität sichern

Die BTM PersonalManagement GmbH ist Gründungsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Mentoring (DGM). In der DGM versammeln sich Mentoring-ExpertInnen aus Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Gesellschaft, um die Verbreitung von Mentoring zu fördern und Qualitätsstandards weiterzuentwickeln. In unseren Mentoring-Programmen arbeiten wir nach den Qualitätsstandards der DGM. Das zugrundeliegende Cross-Mentoring-Konzept ist von der unabhängigen Zertifizierungskommission der DGM im Jahr 2014 zertifiziert worden.



Tandem: Julia Quest, Anja Rhode



Tandem: Miriam Amedick-Kulla, Stefanie Bühner

Miriam Amedick-Kulla, Direktorin Logistik bei STORCK stand ein Jahr lang Stefanie Bühner, Logistikleiterin bei der ESB Elektronik GmbH als Mentorin beratend zur Seite – in einer Zeit, in der sich die 30jährige neu in der Position behaupten müssen. Es sei hilfreich gewesen, dass sie beide im gleichen Berufsfeld tätig sind. „Nicht wegen der Fachlichkeit, sondern weil meine Mentorin meine Führungssituation nachvollziehen konnte.“, so Bühner. Die Chemie habe von Anfang an gestimmt und die Basis für einen intensiven, vertrauensvollen Austausch geliefert.

Gleiches bestätigt das Tandem Anja Rhode, Geschäftsführerin der Spectrum 2 HRM GmbH & Co. KG und Julia Quest, Personalreferentin bei der MöllerGroup GmbH. „Hierarchie ist ein no-go im Mentoring. Es muss ein partnerschaftlicher Austausch auf Augenhöhe sein“, so Anja Rhode. Das Matching hat beide Tandems überzeugt und dafür bekommt die Organisatorin des CrossMentoring OWL ein ausdrückliches Lob. Es gelinge immer wieder, die richtigen Tandempartnerinnen zusammen zu bringen und ein interessantes Rahmenprogramm zu gestalten, so die Teilnehmerinnen.

Feedback von zwei Unternehmensvertretern: Class Rhatke, Weidmüller Interface GmbH & Co. KG, kennt und schätzt Mentoring. Von der Teilnahme am CrossMentoring OWL habe seine Mitarbeiterin profitiert. Für Arnold C. Stande, Partner bei der HLB Dr. Stückmann und Partner mbH ist das Programm ein geeignetes Instrument, weibliche Potenzialträgerinnen aus dem eigenen Haus zu fördern.

Kontakt

BTM PersonalManagement GmbH
Barbara Tigges-Mettenmeier
Klingenderstraße 10–14
33100 Paderborn
Telefon: 05251 / 150-361
Mobil: 0173 / 2101501
E-Mail: btm@tigges-mettenmeier.de
Web: www.crossmentoring-owl.de

„Von Expertinnen lernen“ – Das Rasper & Busch-Vorbild- unternehmerinnen-Mentoring

Autorin: Alexandra Busch



Christiane Rasper & Alexandra Busch auf der Auftaktveranstaltung der Initiative „Vorbildunternehmerinnen“ 2014 in Berlin

“

Ein Leben als Unternehmerin bietet große Chancen und gleichzeitig viele Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten. Noch entscheiden sich aber viel zu wenige Frauen für diesen Weg. Gemeinsam wollen wir daher den Grundstein für eine weiblichere Unternehmenskultur und mehr Gründerinnengeist in unserem Land legen.

”

Brigitte Zypries, Bundesministerin
für Wirtschaft und Energie

2014 wurden im Rahmen der Initiative „FRAUEN unternehmen“ 180 Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen als „Vorbild-Unternehmerinnen“ ausgezeichnet, die die Jury mit ihrer Motivation und ihren Ideen zur langfristigen Unterstützung von Unternehmensnachfolgerinnen, Unternehmerinnen, Gründerinnen und Gründungsinteressierten überzeugten. Erklärte Aufgabe dieser ehrenamtlichen „Vorbild-Unternehmerinnen“ war und ist die Beförderung weiblichen Unternehmergeists. Sigmar Gabriel: „Als Rollenvorbilder leisten sie einen aktiven und wichtigen Beitrag für mehr Gründerinnengeist in Deutschland.“

Auch die Bielefelder Unternehmensberaterinnen Christiane Rasper und Alexandra Busch sind 2014 vom BMWi als Vorbildunternehmerinnen ausgezeichnet worden. Seit 1995 sind sie als Initiatorinnen verschiedener Modellprojekte und als engagierte Förderinnen selbstständiger Frauen über die Grenzen OWLs hinaus bekannt. Nun gehören sie zu den aktiven Mitgliedern des Netzwerkes, initiieren Meetings, nehmen als Multiplikatorinnen an Veranstaltungen im Hochschulkontext und in Gründerinnen-Netzwerken teil und bieten beruflich aktiven Frauen u. a. in ihrem Salon d’Esprit eine lebendige Informations- und Vernetzungsplattform. Mit ihrer Unternehmensberatung verfügen die beiden über ein großes Netzwerk, das sie seit 2016 auch für den Auf- und Ausbau eines eigenen Mentoring-Programms nutzen.

Wer selbst schon die Chance hatte, an einem Mentoring-Programm teilzunehmen, weiß, was dieses Format den beteiligten Mentees an Inspiration, Ermutigung und handfester Unterstützung bietet und welche Freude Mentorinnen an der Weitergabe ihres Wissens, ihrer Erfahrung und dem Kontakt mit (potentiellen) Nachfolgerinnen entwickeln.

Das Rasper & Busch Vorbildunternehmerinnen-Mentoring fügt sich in die Tradition erprobter und etablierter „von Frauen für Frauen“-Mentoringprogramme ein, setzt aber mit dem erklärten Auftrag der Förderung weiblichen Unternehmergeistes einen besonderen Akzent: Alle 15 derzeit am Programm beteiligten Mentorinnen sind langjährig erfolg-

Kontakt

Rasper & Busch Unternehmens-
beratung GbR

Christiane Rasper und
Alexandra Busch

Westerfeldstraße 37
33611 Bielefeld

Telefon: 0521 / 8751526

E-Mail: buero@rasper-busch.de

Web: www.rasper-busch.de
www.salon-desprit.de

reiche Unternehmerinnen bzw. Freiberuflerinnen, die z. T. Führungsverantwortung für mehr als 100 Beschäftigte tragen.

Pro Durchgang nehmen vier bis sechs Mentees an dem 2015 gestarteten Programm teil. Zielgruppen sind Unternehmensnachfolgerinnen, Start-Up-Gründerinnen, Handwerksmeisterinnen und Freiberuflerinnen in eigener Praxis. Brigitte Zypries: „Über Vorbilder lässt sich am besten vermitteln, dass der Beruf Unternehmerin große Chancen und Gestaltungsmöglichkeiten bietet.“

Das Vorbildunternehmerinnen-Mentoring umfasst neben der professionellen, individuellen Begleitung der Mentoring-Tandems durch Christiane Rasper und Alexandra Busch Impuls-Workshops, Vernetzungstreffen und die Möglichkeit eines Coachings. Alle Angebote finden im Rahmen des ehrenamtlichen Vorbildunternehmerinnen-Engagements statt und sind für die Mentees kostenlos. Mentee-Bewerbungen sind unter mentoring@rasper-busch.de jederzeit herzlich willkommen.



Bielefelder Mentoring „Frauenkarrieren und Unternehmenskultur“

Das Bielefelder Mentoring „Frauenkarrieren und Unternehmenskultur“ bietet externes Mentoring für Frauen, die aufsteigen wollen sowie Freiberuflerinnen und Unternehmerinnen. Die Mentorinnen sind erfahrene Expertinnen in einem bestimmten beruflichen Bereich. Sie haben – im Gegensatz zu Berufseinsteigerinnen – Erfahrungen mit betrieblichen Strukturen und Prozessen gesammelt. Sie wissen, wie Leute taktieren, sie erkennen wiederkehrende Strategien, typische Karrierewege. Die Mentorinnen stellen ihre Kompetenzen als partnerschaftliche Begleiterinnen ehrenamtlich im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ zur Verfügung. Die Mentorinnen stehen in keinem hierarchischen oder betrieblichen Verhältnis zu den Mentees. Dies fördert Vertrauen und Offenheit. Und die Mentees können selbst entscheiden, wann und ob sie ihre Karriere wünsche im Betrieb „outen“.

Das Bielefelder Mentoring ist ein Kooperationsprojekt der Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld (WEGE mbH), der Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld und des Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL. Das Programm richtet sich an interessierte Frauen aus der Bielefelder Wirtschaft. Wenn Sie sich am Bielefelder Mentoring beteiligen möchten, senden Sie uns bitte eine schriftliche Kurzbewerbung. In einem persönlichen Gespräch klären wir Ihre Erwartungen und Voraussetzungen ab.

Neue Teilnehmerinnen können ab sofort aufgenommen werden.

Kontakt

WEGE mbH

Vera Wiehe

Telefon: 0521 / 55766076

E-Mail: wiehe@wege-bielefeld.de

Autorin: Susanne Schaefer-Dieterle



Seit 2010 Geschäftsführerin des IHC Industrie- und Handelsclubs Ostwestfalen-Lippe e. V.: Susanne Schaefer-Dieterle.

Eine Frage der Zeit

Der IHC und die Frauen – ein spannendes Thema. Jahrelang war der Anteil der weiblichen Mitglieder im größten Wirtschaftsclub der Region eher schmalbrüstig. Im Jahr 2017 gibt es rund 140 Unternehmerinnen, Geschäftsführerinnen und Top-Frauen aus Unternehmen, Institutionen und Organisationen, die Mitglieder im IHC Industrie- und Handelsclub Ostwestfalen-Lippe sind. Sie repräsentieren 14,5 Prozent der annähernd 900 Mitglieder aus ganz Ostwestfalen-Lippe, Tendenz steigend.

Die Gründungsmitglieder des IHC kamen aus dem Kreis der Wirtschaftsjunoren, die mit 40 Jahren zu alt für die heutigen WJO geworden waren. Also sollte analog zu den bedeutenden und bekannten Wirtschaftsclubs in Deutschland – etwa dem Übersee-Club Hamburg oder dem Industrie-Club in Düsseldorf – ein neuer Wirtschaftsclub in Ostwestfalen-Lippe gegründet werden.

Da sich die Initiatoren des IHC darauf verständigt hatten, die herausragenden Vertreter der regionalen Wirtschaft aufzunehmen, war die Zahl der Frauen naturgemäß begrenzt. Denn Frauen in Führungspositionen waren zu der Zeit kaum zu finden. Das war in Ostwestfalen nicht anders als in der deutschen Wirtschaft allgemein. Wenige bedeutende Unternehmerinnen waren im Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) organisiert. Die meisten waren Erbinnen oder sie waren als Witwe in die Verantwortung für die Unternehmensleitung gekommen. Wenn sie dann auch noch Kinder hatten, fanden sie schlicht keine Zeit mehr, sich abends um Networking und karrierefördernde Zirkel zu kümmern. Auch im IHC Präsidium saß in 37 Jahren nur eine Frau: Die Unternehmerin Dr. Ingeborg von Schubert war von 1993 bis 2002 Mitglied im IHC Präsidium, heute ist sie Mitglied des IHC Beirats.

1979 war mit Christa Kurzberg nur eine Frau unter den 39 IHC Gründungsmitgliedern. Anlässlich des 35-jährigen IHC Bestehens im Jahr 2014 erzählte die gelernte Groß- und Außenhandelskauffrau, dass sie die Zeit im IHC als stete Bereicherung sehr genossen habe. Christa Kurzberg wurde im Mitgliederverzeichnis unter „Stellung im Unternehmen“ mit „Beratende Funktion“ geführt, ein Ausdruck des Zeitgeistes. Ihr Mann Bernd war der Unternehmenschef bei Thomas & Kurzberg, einer bekannten Reproduktionsanstalt. Für seine Frau schickte es sich nicht, angestellt im Unternehmen zu arbeiten. Repräsentative Aufgaben übernahm sie gleichwohl und entlastete damit ihren vielbeschäftigten Mann.

Noch 2010 lag der Anteil der Frauen im IHC bei nur 8,1 Prozent. Im Jahr 2017 sind daraus 14,5 Prozent geworden – auch ein Ergebnis gezielter Aktivitäten im Club, um mehr Frauen für den IHC zu begeistern. Heute wechseln viele Frauen in Führungspositionen im Alter von 40 Jahren von den Wirtschaftsjunoren in den IHC. Als Mitglied der Wirtschaftsjunoren haben sie die Vorteile von guten Beziehungen und passenden Kontakten geschätzt gelernt.

Jüngere Frauen erfahren heute bereits in den ersten Berufsjahren, dass die Pflege eines eigenen Kontaktnetzwerkes bei der Jobsuche und beim Karriereaufbau hilfreich ist. Sie investieren Zeit und profitieren von Wissensaustausch und gegenseitiger Unterstützung. Als neue Mitglieder bringen sie neue Kontakte ein – und so profitiert langfristig auch der IHC davon, dass sich Frauen im Wirtschaftsclub engagieren. Mitmischen können sie ab

Kontakt

**IHC Industrie- und Handelsclub
Ostwestfalen-Lippe**

Susanne Schaefer-Dieterle

Geschäftsführung

Telefon: 0521 / 177111

E-Mail: gf@ihc-owl.de

Web: www.ihc-owl.de

einem Alter von 35 Jahren. Jünger sind nur die ehemaligen Preisträgerinnen des IHC International Partnership Programs, denen als Bestandteil des Preises unabhängig vom Alter eine Mitgliedschaft angeboten wird.

Der Industrie- und Handelsclub Ostwestfalen-Lippe organisiert heute im Hauptclub und in drei IHC Regionalkreisen rund 40 Veranstaltungen pro Jahr. Im „IHC NetzwerkF – Frauen im IHC“ gibt es für weibliche Mitglieder zudem die Gelegenheit, einmal pro Jahr eine eintägige Netzwerk-Veranstaltung in der Region zu besuchen, die mit einem Abendessen ausklingt. Engere Kontakte werden bei den mehrtägigen Reisen im IHC NetzwerkF geknüpft. Auf dem Programm standen in den letzten Jahren Wirtschaftsreisen nach Warschau, Riga, Brüssel, Wien und Bratislava oder zur Expo in Mailand. Bei allen Reisen geht es darum, Politik und Wirtschaft in den Zielländern besser zu verstehen. 2017 führt die Reise nach Rotterdam und Den Haag, wo es unter anderem einen Austausch in der deutsch-niederländischen Handelskammer gibt.

Mittelfristig wird der IHC ganz sicherlich die Entwicklung in anderen Netzwerken nachvollziehen. Beim 50. Jubiläum im Jahr 2029 ist davon auszugehen, dass genauso viele Frauen wie Männer Mitglied sind und dass selbstverständlich auch Frauen im neunköpfigen IHC Präsidium sitzen. Die Zahlen bei den neuen IHC Mitgliedern und der hohe Anteil von Frauen bei den Interessenten sprechen dafür.

Politische und gesellschaftliche Ausgleichskraft

Der IHC Industrie- und Handelsclub Ostwestfalen-Lippe e.V. hat annähernd 900 Mitglieder aus führenden Positionen in Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Kultur, Institutionen, Verbänden und Verwaltung in der Region OWL.

Der IHC sieht sich als politische und gesellschaftliche Ausgleichskraft. Er strebt den Kontakt mit anderen Gruppen der Gesellschaft an. Die Mitglieder des IHC wollen durch Gespräche, intensiven Erfahrungsaustausch und freimütige Diskussionen der fortschreitenden Polarisierung der Gruppen in unserer Gesellschaft entgegenwirken. Pro Jahr stehen rund 40 Termine auf dem umfangreichen Veranstaltungsprogramm mit herausragenden Rednerinnen und Rednern vornehmlich aus Wirtschaft und Politik. www.ihc-owl.de



Frauen in Führung bei Goldbeck (v. l.): Katrin Crabus, Bianca Birkhan und Danika Busse

BIM – Bauen Ist Männersache?

Autorin: Katrin Borchering

Noch immer sind Frauen in technischen Berufen unterrepräsentiert. Die Gründe sind vielfältig, und nur langsam wandelt sich das Bild. Notwendig sind weibliche Vorbilder – wie die drei Bauexpertinnen aus dem Bauunternehmen Goldbeck in Bielefeld, die wir im Folgenden vorstellen.

Danika Busse ist Spezialistin für Computer Aided Design (CAD) und Building Information Modeling (BIM). Seit Oktober 2016 leitet sie ein Team von aktuell fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb der BIM-Abteilung bei Goldbeck. Building Information Modeling steht für einen Meilenstein in der Entwicklung des Bauens: Mithilfe einer innovativen Software arbeiten verschiedene Fachbereiche gemeinsam an einem digitalen 3D-Gebäudemodell. „Erst wird virtuell gebaut, dann real“, sagt Danika Busse. Ziel ist, die Abläufe in Planung, Ausführung und Bewirtschaftung von Gebäuden interaktiv aufeinander abzustimmen und im Hinblick auf Kundennutzen, Qualität und Kosten zu optimieren. Danika Busses Aufgabe: die Einführung und Umsetzung von BIM im Bereich der Planung bei Goldbeck, also bei der planerischen Entwicklung eines Gebäudes. Für ihre Stelle hatte sich die Architektin intern beworben. So gelangte sie aus dem Team heraus in eine Leitungsposition. Mit den daraus entstehenden neuen Herausforderungen umzugehen war nicht immer einfach. Eine gezielte Fortbildung hat ihr bei der Strukturierung ihrer neuen Aufgaben geholfen. Danika Busse: „In der Abteilung BIM überwiegt der Männeranteil leicht, doch eine gleichberechtigte Behandlung aller ist selbstverständlich.“ So sei das Thema Familienplanung kein Kriterium bei Personalentscheidungen und Teilzeitmodelle für die Mitarbeiterinnen seien stets eine Option.

Die BIM-Abteilung arbeitet eng mit den jeweiligen Fachabteilungen zusammen. Für die Goldbeck-Regionalgesellschaft Nord sind Busses Ansprechpartnerinnen Bianca Birkhan als Fachbereichsleiterin Architektur und Katrin Crabus als Fachbereichsleiterin Statik. Beide sind maßgeblich an der Umsetzung der BIM-Strategie in ihren Spezialbereichen beteiligt. „Eine Möglichkeit des Austauschs zwischen Kolleginnen in ähnlichen Positionen ist ein

unglaublicher Vorteil“ sagt Danika Busse. „So lässt sich von erfahrenen Kolleginnen lernen. Bianca Birkhan leitet seit 2013 den Fachbereich Architektur und Planungsprozesse in der Regionalgesellschaft Nord. Zu ihrem Team gehören drei Architektinnen. Zusätzlich ist sie fachliche Führungskraft für circa 60 Architektinnen und Architekten in den Planungsabteilungen der Standorte von Kiel bis Gießen. Im Bereich Architektur überwiegt – anders als in den anderen technischen Disziplinen bei Goldbeck – der Frauenanteil.

Ihren Werdegang charakterisiert sie so: „Die Übergänge zu neuen Karrierestufen waren schleichend. Es gab immer erst eine neue Aufgabe, dann folgte das offizielle ‚Amt‘.“ Unterstützt wurde sie unter anderem durch die Teilnahme am Goldbeck-Projektkreis. In dieser regelmäßig stattfindenden Fördermaßnahme kommen zwölf Kollegen interdisziplinär aus dem gesamten Unternehmen zusammen. Über einen Zeitraum von 18 Monaten arbeiten sie sowohl an zwei konkret definierten Aufgaben als auch an ihrer persönlichen Weiterentwicklung.

Im April 2015, gerade einmal vier Jahre nach ihrem Diplom an der RWTH Aachen, übernahm Katrin Crabus die Fachbereichsleitung Statik der Goldbeck-Regionalgesellschaft Nord. Ihr Team besteht aus acht Statikern und drei Zeichnern, insgesamt vier Frauen und sieben Männer aus allen Altersschichten, für die sie fachlich und disziplinarisch verantwortlich ist. Ihre Aufgabe ist die Bemessung und Konstruktion der tragenden Bauteile innerhalb des BIM-Prozesses. „Das Arbeiten in einem gut durchmischten Team in Bezug auf das Geschlecht, das Alter und auch die unterschiedlichen Charaktere fördert die Leistungsfähigkeit und die Kreativität“, sagt Katrin Crabus.

Sie vertritt eine junge Generation von Frauen, in der sich viele genauso selbstverständlich für Technik interessieren wie ihre männlichen Altersgenossen. Auf ihrem Weg zur Führungskraft wurde sie durch ein Mentoring-Programm ihres Arbeitgebers gefördert. Bei dem sogenannten TANDEM-Programm wird über den Zeitraum eines Jahres ein Team aus einer Mentee und einer erfahrenden Führungskraft – dem Mentor – gebildet. Ziel ist die Weiterentwicklung weiblicher Nachwuchskräfte. Die Themen werden von den Mentees vorgegeben. Dabei kann es sich um große Zielsetzungen handeln – wo sehe ich mich in zehn Jahren? – oder auch um kleine Schritte. „Dieses Programm ist eine große Chance, von dem Wissensschatz einer erfahrenen Führungskraft zu profitieren“, urteilt Katrin Crabus. Für sie war es eine gute Vorbereitung, um in ihre ersten Führungsaufgaben hineinzuwachsen. Mit ihren Kolleginnen Danika Busse und Bianca Birkhan verbindet Katrin Crabus der Mut, sich neuen Aufgaben zu stellen, ihre Bereitschaft, die Komfortzone zu verlassen und Verantwortung zu übernehmen. Dabei spielen Vorbilder – weibliche wie männliche – und ein gutes Netzwerk eine wichtige Rolle.

Um dieses weiter auszubauen, wurden im Jahr 2014 an den drei größten Standorten von Goldbeck in Bielefeld, Hirschberg und Treuen die „GOLDBECKERinnen“, ein Netzwerk aus weiblichen Fach- und Führungskräften, ins Leben gerufen. Am Standort Bielefeld haben sich mittlerweile vierteljährliche Treffen etabliert, bei denen es neben dem kollegialen Austausch und der Vernetzung auch um konkrete Arbeitsthemen geht. Positiv werten die drei Kolleginnen die aktuelle Familienförderung im Unternehmen: An den Standorten Bielefeld und Hirschberg gibt es eine betriebliche Kinderbetreuung, zudem im gesamten Unternehmen einen Betreuungskostenzuschuss für Mitarbeiter mit Kindergartenkindern. Die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die in Elternzeit gehen, nimmt zu. Die Dauer der Elternzeit hingegen sinkt. Den Wiedereinstieg erleichtern Teilzeitmodelle, die nach der Babypause eine Rückkehr an den Arbeitsplatz auch mit wenigen Stunden ermöglichen. Das Fazit der drei Ingenieurinnen: Interdisziplinäres Arbeiten in gemischten Teams macht Spaß und bringt sehr gute Ergebnisse. Hierfür die Verantwortung zu übernehmen ist eine Herausforderung, die Engagement, Unterstützung im Unternehmen und Freiraum für Entscheidungen benötigt. Und man sieht: Bei Goldbeck ist der Rahmen hierfür gegeben und Bauen längst nicht mehr reine Männersache.

Kontakt

GOLDBECK GmbH

Ummelner Straße 4-6

33649 Bielefeld

Telefon: 0521 / 9488-1187

E-Mail: presse@goldbeck.de

Web: www.goldbeck.de



Frauen in Führung bei Miele (v.l.): Sabine Bivolarevic, Michaela Zielke, Katya De Bari, Nicole Pühmeier, Neele Buschmann, Dr. Britta von Esmarch-Rummler, Nicola Bergmann, Gertrud Kathke, Margit Fischer, Susanne Giese und Dr. Pia Gausemeier

Vielfalt und Chancengleichheit – Miele & Cie. KG

Autorin: Maike Wacker, Miele & Cie. KG, Personalentwicklung

Die Miele & Cie. KG ist ein deutscher Haushaltsgeräte-Hersteller mit Sitz in Gütersloh (Nordrhein-Westfalen). Das Unternehmen beschäftigt nach eigenen Angaben aktuell weltweit über 19.000 Mitarbeiter/innen. Das zweitälteste und zweitgrößte Werk der Miele Gruppe in Bielefeld (ca. 1800 Beschäftigte, 1916 gegründet) hat das vielseitigste Produktportfolio. Hier entwickelt und fertigt Miele Staubsauger, Geschirrspüler für Haushalt und Gewerbe sowie Reinigungs- bzw. Desinfektionsgeräte für Kliniken, Arztpraxen und Labore. Insgesamt kommen aus Bielefeld pro Jahr deutlich über zwei Millionen Geräte. Darüber hinaus koordiniert Miele von hier aus die Fertigung weiterer Staubsauger- und Geschirrspüler-Baureihen an seinen Standorten Dongguan/China bzw. Uničov/Tschechien.

Vielfalt und Chancengleichheit

Bei Miele gelten Chancengleichheit und Wertschätzung für alle Mitarbeiter und Bewerber gleichermaßen – unabhängig von Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder einer etwaigen körperlichen Beeinträchtigung. Ziel ist, überall im Unternehmen das Bewusstsein dafür zu schärfen, welches Potenzial in der Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrungen, Sichtweisen und Werten liegt.

Dazu trägt in hohem Maße das integrierte Diversity Management bei. Die Zertifizierung nach SA8000 und die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2012 bekräftigen diese Haltung auch nach außen. Im Rahmen des deutschlandweiten Projekts „Diversity: Fokus Frauen“ (2013–2016) wurden unter anderem zwei Befragungen unter 100 weiblichen Führungskräften, Ingenieurinnen und Fachkräften durchgeführt. Die Analysen ergaben, dass bereits bestehende Angebote und Maßnahmen zwar sehr positiv gesehen werden, aber noch Potenzial in der Frauenförderung liegt. In 2017 findet die erste Miele „Women's Conference“ statt, eine Veranstaltung zum fachlichen Austausch und Netzwerken von Frauen (und Männern) im Unternehmen Miele (ca. 200 Teilnehmer/innen).

Frauen in Führungspositionen

Es ist erklärtes Ziel der Personalpolitik, die Anzahl an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen belief sich im Geschäftsjahr 2015/16 weltweit auf 22 Prozent.

Zur Wahrung förmlicher Chancengleichheit folgt Miele dem Ziel, für jede zu besetzende Führungsposition den/die am besten geeignete(n) Kandidaten/in zu gewinnen, und zwar unabhängig vom Geschlecht. Potenzialträgerinnen werden gezielt ermuntert und dabei gefördert, sich ambitionierte berufliche Ziele zu setzen und diese über etwaige Familienphasen hinaus weiterzuverfolgen. Hierfür bietet Miele familienfreundliche Arbeitsbedingungen, etwa im Sinne flexibler Teilzeitmodelle mit Home-Office-Komponenten oder gezielter Beratung zu Kinderbetreuung.

Das Unternehmen beteiligt sich zudem am Projekt „Frauen-Karriere-Index“, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird und zum Ziel hat, Transparenz hinsichtlich der Aufstiegschancen von Frauen zu schaffen. Unter Wahrung der Gleichbehandlung ist angestrebt, den Frauenanteil unter den hochqualifizierten Neuzugängen weiter zu erhöhen. Eine Frauenquote zur Umsetzung hält Miele nicht für sachgerecht. Eine verbindlich formulierte Frauenquote lenkt von der tatsächlichen Qualifikation ab, würde die Gefahr einer umgekehrten Diskriminierung in sich bergen sowie der Verunglimpfung erfolgreicher Frauen als „Quotenfrauen“ Vorschub leisten.

Cross Mentoring Programm

Die gezielte Entwicklung von Mitarbeiterinnen für Führungsaufgaben wird seit 2007 unterstützt durch die Teilnahme an einem Cross Mentoring Programm, das von der EU gefördert wird. Hierbei kommen Mentor und Mentee aus unterschiedlichen Unternehmen und stehen für zunächst ein Jahr in regelmäßigem Kontakt. In den Geschäftsjahren 2014/15 und 2015/16 nahmen jeweils zwei Mentees und zwei Mentorinnen von Miele an dem Cross Mentoring Programm teil.

In Tandem-Teams treffen sich jeweils eine junge Frau und eine erfahrene weibliche Führungskraft ein Jahr lang einmal pro Monat, um aktuelle Arbeitssituationen gemeinsam zu reflektieren oder Fragen der Karrieregestaltung zu beantworten. Die Zusammenarbeit hilft jungen Talenten, ihr Netzwerk zu erweitern und ihren Erwartungshorizont zu schärfen. Weil hierbei die Mentorin auch ihren eigenen Karriereweg Revue passieren lässt, profitieren beide Seiten.



Den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen, ist für uns ein strategisches Ziel. Daran arbeiten wir unter anderem mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung sowie Verbesserung der Rahmenbedingungen. Damit wollen wir es Frauen noch besser ermöglichen, Führungsaufgaben zu übernehmen. Am Ende besetzen wir die Positionen im fairen Wettbewerb nach Leistung.



Olaf Bartsch, Miele Geschäftsführer
Hauptverwaltung und Finanzen

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Um seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu ermöglichen und gleichzeitig auch den Produktionsanforderungen gerecht zu werden, bietet Miele flexible Arbeitszeitmodelle. Teil- oder Vollzeit sind in verschiedenen Ausprägungen möglich, zudem gibt es flexible Schichtsysteme oder das Angebot der Altersteilzeit für ältere Mitarbeiter. Die Lösungen sind auf den betrieblichen und – soweit möglich – den persönlichen Bedarf des Einzelnen abgestimmt und stehen Frauen wie Männern gleichermaßen offen. Im Geschäftsjahr 2015/2016 betrug der Anteil an Beschäftigten mit Gleitzeitregelung in Deutschland 55 %. 306 Mitarbeiter befanden sich im Geschäftsjahr in Elternzeit, davon 181 Männer. Allerdings nehmen Väter tendenziell eher nur wenige Wochen Elternzeit, während die Mütter deutlich länger zu Hause bleiben.

Der Miele Familienservice startete 2011 als umfassendes Programm zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem hierauf spezialisierten, bundesweit aktiven Dienstleister pme. Die Resonanz auf die Betreuungs-, Vermittlungs- und Beratungsangebote (Nutzung und Feedback) ist durchweg sehr positiv, mit steigender Tendenz.

In Kooperation mit einer standortnahen Kindertagesstätte in Gütersloh wurden elf Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren geschaffen. Zusätzlich gibt es am Standort in Gütersloh eine Notfallbetreuung, die zum Beispiel bei Ausfall der Tagesmutter oder Dienstreisen in Anspruch genommen werden kann.

Seit 2012 bietet Miele eine inzwischen zweiwöchige Kinder-Ferienbetreuung in den Sommerferien an. Bis zu 30 Kinder fahren per Shuttlebus vom Werktor zum einem Bauernhof in der Region und erleben ein buntes Spiel- und Spaßprogramm.

Im März 2018 wird in Gütersloh die erste eigene Miele-Kita eröffnet. Sie bietet eine Betreuungsmöglichkeit für insgesamt 65 Kinder – vom Säuglingsalter bis zum Schuleintritt – und hat Öffnungszeiten von 7 bis 18 Uhr. Betreiber der Kita ist Miele, Träger ist der pme Familienservice.

Seit Mitte 2015 haben Mitarbeiter in Elternzeit Zugriff auf ausgewählte Seiten des Intranets, damit sie während der Zeit zu Hause dennoch am Geschehen im Unternehmen teilhaben können

Kontakt

Miele & Cie. KG

Sabine Kumlehn

Leitung Personalentwicklung
(GTZ/HRD)

Carl-Miele-Straße 29
33332 Gütersloh

Telefon: 05241 / 89-2116

Fax: 05241 / 89-782116

E-Mail: sabine.kumlehn@miele.de

Web: www.miele.de

Flexibles Arbeiten auf Augenhöhe

Autorin: Ann-Kathrin Rinkleff

Wer bei comspace arbeitet merkt schnell, Führung funktioniert hier etwas anders. Die Hierarchien sind flach, das Miteinander ist wichtig und Geschäftsführer Andreas Kämmer versteht sich als Kollege und Teil des Teams. Für die rund 80 Mitarbeiter_innen der Bielefelder Digitalagentur bedeutet das: sich einbringen, mitbestimmen und selbstorganisiert arbeiten sind fester Bestandteil der Unternehmenskultur, die auf neues Arbeiten – “New Work”– und Augenhöhe setzt. Individualität respektieren und es sich im Team gegenseitig leicht machen, die eigenen Stärken zu entwickeln, heißt das Motto. Statt klassischen Karriereleitern und festen Weiterbildungskatalogen wird die Möglichkeit geboten, sich eigene Karrierewege zu kreieren – und die steht allen offen.

Individuelle Lösungen nach Lebensphasen

Wie dieser Ansatz in der Praxis funktioniert, zeigt sich bei comspace auch in der Wortwahl: Die HR-Abteilung wurde zunächst vom klassischen Human Resources in “Human Relations” – Beziehungsgestalter – umbenannt. Mittlerweile firmiert das HR-Team unter dem Begriff “People & Culture” und ist intern Ansprechpartner für alle Kollegen_innen, wenn es beispielsweise darum geht, flexibles Arbeiten möglich zu machen. Dabei zeigt sich: Vorgefertigte Modelle und Maßnahmen greifen zu kurz und werden den unterschiedlichen Bedürfnissen nicht gerecht. Individuelle Lösungen – an die jeweilige Lebensphase angepasst – sind aufwendiger, wirken aber nachhaltiger und sind für alle Beteiligten von Vorteil.

Freiräume für Studium, Familie, Selbstständigkeit oder mehr Freizeit

Diese Freiräume werden bei comspace gut und gerne genutzt: Rund 20 der Kollegen_innen arbeiten zurzeit in individuellen Arbeitszeitmodellen und das aus ganz unterschiedlichen Gründen: um neben dem Job zu studieren, im Rahmen der Festanstellung weiterhin selbstständig zu sein, mehr Zeit für die Familie zur Verfügung zu haben oder auch einfach mehr Freizeit für sich. Wer viel Wert auf familienfreundliches Arbeiten legt wird so genauso unterstützt, wie diejenigen, für die das Thema Fachkarriere gerade an erster Stelle steht.

Führend im Fachgebiet

Führend in ihrer Software-Technologie ist beispielsweise Solution Architect Friederike Heinze. Bei comspace ist sie die erste Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um das Sitecore Content Management System – und das wird auch außerhalb der Agentur wahrgenommen. So gehört sie zu den zwei einzigen in Deutschland ausgezeichneten Sitecore Experten, die den begehrten “Most Valuable Professional Award” des globalen Marktführers für Experience Management Software 2017 erhalten haben.

Über comspace

comspace entwickelt digitale Lösungen für anspruchsvolle Projektanforderungen – mit hoher technischer Kompetenz, kontinuierlich geschulten Experten_innen und großer Leidenschaft für das Online Business. Dabei baut die Digitalagentur auf führende Content Management-, E-Commerce- und Digital Asset Management Systeme. Neben der technischen Expertise setzen die New Work-Enthusiasten auf eine wertschätzende Arbeitskultur auf Augenhöhe und flexible Arbeitsbedingungen. Das Unternehmen gilt im Raum OWL als Pionier für modernes Recruiting, Feelgood Management und Familienfreundlichkeit. www.comspace.de/jobs



Sarah Biendarra arbeitet bei comspace im Team “People & Culture”. Dort ist sie unter anderem Ansprechpartnerin für individuelle Lösungen rund um das Thema flexibles Arbeiten. Fotograf: Daniel Blomeyer.

.comspace

Kontakt

comspace GmbH & Co. KG
Sarah Biendarra
People & Culture
Telefon: 0521 / 98647-476
E-Mail: work@comspace.de
Web: www.comspace.de

Oltrogge & Co. KG – mehr als 150 Jahre in Bielefeld

Autorin: Katharina Himmerich



Alexandra Cornies hat im letzten Jahr 2015/2016 beim CrossMentoring OWL teilgenommen. Sie schlägt die Fachlaufbahn bei Oltrogge ein und baut den Einkauf im Unternehmensbereich Oberflächentechnik auf.

Oltrogge ist ein Handelshaus für technische Produkte, Systemlösungen und Serviceleistungen im B2B-Vertrieb. Der Hauptsitz ist Bielefeld. Gegründet wurde das mittelständische Familienunternehmen 1866 und hat somit in 2016 sein 150-jähriges Jubiläum gefeiert. Die Leistungsschwerpunkte des in fünfter Generation von Klaus-Dierk Oltrogge und Daniel Oltrogge geführten Familienunternehmens liegen in den Unternehmensbereichen Werkzeuge, Werkzeugmaschinen, Druckluft-, Schweiß- und Oberflächentechnik. Das Unternehmen beschäftigt aktuell 210 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an vier Standorten in Deutschland und ist strategischer Partner für rund 15.000 Kunden.

Bei Oltrogge zählt der Mensch!

Als Familienunternehmen mit 150-jähriger Tradition sind die Menschen unser wichtigster Erfolgsfaktor. Wir legen Wert auf die Menschen, die bei Oltrogge arbeiten, denn ohne qualifizierte, engagierte und zufriedene Menschen würde das Unternehmen nicht existieren. Die Werte des Unternehmens drücken sich in Chancengleichheit, Respekt, Wertschätzung und einer Vertrauens- und Leistungskultur aus.

Gemischte Teams bringen Erfolge

Vielfalt macht uns bei Oltrogge besser und erfolgreicher. Die unterschiedlichen Perspektiven unserer Know-how-Träger beispielsweise in unseren Projekt- und Vertriebsteams bringen neue, andere Impulse und Ideen für die leistungsstarke Entwicklung von Oltrogge und vor allem die passenden Lösungen für unsere Kunden. Diese Unterschiede müssen wir gezielt nutzen. Und ja, Frauen in unserer männerdominierten, technikfokussierten Branche machen einen Unterschied!

Wir sind Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Somit ist Diversity ein gesetzter und fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ein festgelegtes Ziel bei der Personalgewinnung. Je gemischer unsere Teams sind, desto effektiver, schneller und kommunikativer arbeiten diese. Die Zusammenarbeit der Teams lässt sich mit den Worten Offenheit, Verlässlichkeit, Vertrauen, Unterstützung, Leistungs- und Kundenorientierung beschreiben.

Frauen als Fach- und Führungskräfte sichern

Unsere Branche spricht eher Männer als Frauen an. Und es gibt auch immer noch zu wenige Frauen, die sich bei uns als Technikerinnen und/oder technische Projektleiterinnen bewerben.

Wir unterstützen Frauen bei der Entwicklung und Gestaltung ihrer Karrieren, dabei machen wir keinen Unterschied ob es die Fach- oder die Führungskarriere ist. Insbesondere mit Modellen wie dem Mentoring (internes und externes Mentoring) und Coachingmodellen erzielen wir sehr gute Erfolge. Mit diesem regelmäßigen und auch frühzeitigen Angebot setzen wir als Mittelständler klare Signale - auch für die Zukunft.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen sowie Angebote in Richtung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten, ist ein fester Bestandteil der Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung von Oltrogge. Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle und berücksichtigen individuelle Lebenssituationen. Unsere Betriebszugehörigkeit sowie die Mitarbeiterzufriedenheit sind ein Spiegel dafür, dass sich der Invest in individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit auszahlt. Das gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine strategische Maßnahme für die Bindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unser Unternehmen.

Letzten Endes profitieren wir als Unternehmen und die Mitarbeiter sowie ihre Familien davon.

Ausblick

Frauen in Führungspositionen oder in anderen, aktuell noch männerdominierten Positionen sind bei Oltrogge noch unterrepräsentiert. Wir halten an unseren Maßnahmen weiterhin fest, interessierte, engagierte, leistungsstarke und leistungswillige Frauen darin zu unterstützen, in unserem Familienunternehmen die passende Karriere zu gestalten.



Ayse Aydogdu hat im Personalbereich eine Ausbildung zur Bürokauffrau für Büromanagement absolviert, verkürzt und wird von der IHK mit der Bestenehrung geehrt .

Kontakt

Oltrogge & Co. KG

Katharina Himmerich

Personalleitung

Finkenstr. 61

33609 Bielefeld

Telefon: 0521 / 3208-515

E-Mail: k.himmerich@oltrogge.de

Web: www.oltrogge.de

Frauenförderung bei der Stadt Bielefeld

Autorin: Ilse Buddemeier



Ilse Buddemeier
Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frauenfragen

Nach wie vor existieren starke Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Teilhabe an bezahlter und unbezahlter Arbeit, an beruflich attraktiven Positionen, an Lohn, Eigentum und Einfluss.

Auf dem Weg in eine gleichberechtigte Gesellschaft von Frauen und Männern kommt den Kommunen eine wichtige Rolle zu. Kommunen als öffentliche Verwaltungen haben eine Vorbildfunktion. Sie haben die Pflicht, das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in der eigenen Verwaltungsorganisation zu erreichen. Ein strategisches Instrument beim Abbau von geschlechtsbezogenen Karrierehürden ist der Frauenförderplan.

Gesetzlicher Auftrag

Durch das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 9. November 1999 ist die Frauenförderung gesetzlich verankert worden. Die Stadt Bielefeld ist dazu verpflichtet einen Frauenförderplan zu erstellen und fortzuschreiben.

Aber schon vor der Verabschiedung des Landesgleichstellungsgesetzes hat die Stadt Bielefeld Frauenförderung praktiziert und war eine der ersten Kommunen mit einem politischen Frauenförderbeschluss. Sie ist integrierter Bestandteil der Personalentwicklung. Seit 1985 hat die Verwaltung Erfahrungen mit Maßnahmen und Regelungen zur Verbesserung der beruflichen Gleichstellung.

Was ist ein Frauenförderplan?

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot zu erfüllen und somit die klassische Struktur der Frauenbeschäftigung zu verändern. Frauen arbeiten immer noch eher am unteren Ende der Hierarchie und Bezahlung, sind überrepräsentiert bei der Teilzeitarbeit und unterrepräsentiert in den Führungsfunktionen.

In einem ersten Schritt sind auf der Grundlage einer Beschäftigtenanalyse Ziele und Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

zu entwickeln und festzulegen.

Diese Ist-Analyse zeigt die Bereiche auf, in denen Handlungsbedarf besteht. Darauf aufbauend lassen sich Ziele entwickeln, um so den konkreten Bedarf zur Frauenförderung in den einzelnen Bereichen am besten zu ermitteln.

Der städtische Frauenförderplan umfasst 4 Themenfelder, deren Ziele und Maßnahmen festgeschrieben werden:

- Einstellung und Aufstieg
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema für Männer und Frauen
- Frauen in Führungsfunktionen
- Frauen in den Aufsichtsräten der Töchterunternehmen

Grundsätzlich sind alle Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Jede Stellenausschreibung enthält den Hinweis, dass „die Stadt Bielefeld um die berufliche Förderung von Frauen bemüht ist und diese daher ausdrücklich ermutigt werden, sich zu bewerben.“

Bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden Frauen in Bereichen, Berufen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig berücksichtigt, bis 50 % der Stellen in diesen Bereichen mit Frauen besetzt sind.

Erfolge bei der Stadt Bielefeld

Am Anfang waren die Erfolge spektakulär: die erste Frau auf einer Kläranlage, im Gartenamt, bei der Feuerwehr, eine sprunghafte Erhöhung des Frauenanteils im gehobenen Dienst.

Kleinere, aber kontinuierliche Fortschritte sind bis heute zu verzeichnen. So liegt der Frauenanteil an den Vollzeitkräften inzwischen bei fast 40 % und der Anteil der Frauen in den Frauenförderbereichen ist ständig gestiegen.

Bei den Teamleitungen (unterste Führungsebene) ist eine paritätische Besetzung inzwischen erreicht und die nächst höhere Hierarchiestufe ist auf dem besten Weg.

Auch im technischen Dienst sind Zuwächse zu verzeichnen, wenn auch auf niedrigem Niveau.

Ausblick

Das neue Landesgleichstellungsgesetz hat den „Frauenförderplan“ in „Gleichstellungsplan“ umbenannt, denn Geschlechtergerechtigkeit kann nur umgesetzt werden, wenn es gelingt, die Strukturen von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit nachhaltig zu verändern. Männer bzw. Väter sind gefordert, ihren Anteil an (unbezahlter) Sorgearbeit zu erhöhen, um eine gerechte und ausgeglichene Balance zwischen Frauen und Männern an Erwerbs- und Sorgearbeit zu erreichen.



© panthermedia.net/Randolf Berold

Kontakt

Stadt Bielefeld

Gleichstellungsstelle

Frauenbüro

Ilse Buddemeier

Telefon: 0521 / 51-2016

E-Mail: ilse.buddemeier@bielefeld.de

Unternehmerinnen in der Bielefelder Altstadt

Interviews und Autorin: Vera Wiehe

Die Altstadt Bielefeld lebt von den Geschichten der Kaufleute. Beispielhaft stellen wir Ihnen drei Unternehmerinnen vor, die das Gesicht dieser Stadt mit prägen.

UNGLAUBLICH WEIBLICH – 800 Jahre Frauen in Bielefeld

Frauen haben Geschichte geschrieben. Bielefelder Geschichte.

Die Liste der Namen ist beeindruckend: Bekannte Unternehmerinnen, Politikerinnen, Vertreterinnen bedeutender Institutionen, Künstlerinnen. Daneben gibt es aber auch Frauen, die eher im Hintergrund gewirkt haben oder heute noch wirken.

www.unglaublich-weiblich.de

Adelheid Blecke, Steuer Marketing und Kommunikation GmbH

Visuelle Kommunikations-Strategen

Adelheid Blecke ist Marketingexpertin durch und durch, ihre Leidenschaft gilt der Entwicklung von individuell zugeschnittenen Marketingstrategien. Entsprechend breit aufgestellt ist ihre 1998 gegründete Agentur Steuer Marketing und Kommunikation GmbH. Sie entwickelt strategische Marketing- und Markenkonzepte, visuelle Kommunikationskonzepte, Kampagnen für Printmedien und digitale Medien, crossmediale Kampagnen sowie Filme und Animationen.

Als Quereinsteigerin im Bereich Inhouse-Kommunikation und Marketing arbeitete die ausgebildete Buchhändlerin für die Dannemann Cigarrenfabrik GmbH mit damaligem Sitz in Vlotho. Dann wechselte sie zu Miele und leitete 13 Jahre lang die Produktgruppe Wäschepflege im Bereich Marketing und Werbung in Gütersloh.

Weil sie Lust auf Selbständigkeit hatte, hat Adelheid Blecke vor 19 Jahren ihre eigene Agentur gegründet. Damals war es ein mutiger Schritt aus einer abgesicherten Position auf 110 eigene Quadratmeter Selbständigkeit. Seit 18 Jahren ist die Agentur IHK-Ausbildungsbetrieb und bildet Fachleute für Marketingkommunikation und Mediengestaltung aus. Adelheid Blecke sitzt im entsprechenden Prüfungsausschuss der IHK und ist Vorsitzende der Prüfungskommission.

Mit derzeit acht festen Mitarbeiter/innen und je nach Projekt um die 20 Freien fungiert die Agentur als Dienstleister für Unternehmen aller Branchen und Größen, ja manchmal als externe Marketingabteilung. Ihre Agentur arbeitet für Größen der Möbelindustrie und für den typischen ostwestfälischen Industriebereich. In den letzten Monaten hat sich die Agentur auch auf das Thema Digitalisierung spezialisiert. Die Herausforderung der Zukunft liegt nach Bleckes Auffassung in einer gewaltigen Kommunikationsleistung: „Wir haben echte Vermittlungsaufgaben, um „Nichtexperten“ in die digitale Welt mitzunehmen.“

Auch wenn es noch immer Männer gibt, die Frauen Karriere nicht zutrauen, hat sich in der Welt des Business mittlerweile eine andere Gesprächskultur entwickelt, das ist ihre Erfahrung. Adelheid Bleckes Tipp an junge Frauen lautet: „Immer absolut auf Augenhöhe gehen und nie glauben, dass man etwas beweisen muss. Rechte sollten nicht thematisiert, sondern gelebt werden. Sucht euch einen Arbeitgeber, der unterstützt, indem er Familienplanung mit berücksichtigt.“



Dr. Ulrike Puhlmann,
Apotheke am Alten Markt

Niemals aufgeben!

Dr. Ulrike Puhlmann ist Inhaberin der traditionsreichen „Apotheke am Alten Markt“ und Vorsitzende der Altstadt Kaufmannschaft. Die promovierte Pharmazeutin startete ihre Karriere in der Grundlagenforschung in Münster und Hannover. Sie spezialisierte sich auf pädiatrische Hämatologie und Onkologie und forschte über die Resistenzentwicklung von Krebszellen gegenüber Zytostatika.

Zuerst war die Arbeit in der Apotheke am Alten Markt als Übergang gedacht: familiär gebunden stand sie vor der Entscheidung zu habitieren oder weiter die langen Fahrtwege nach Hannover zur Medizinischen Hochschule auf sich zu nehmen. Die Bielefelder Apotheke bot interessante Anknüpfungspunkte an ihre Forschungserfahrung, weil hier Zytostatika selbst hergestellt und mit onkologischen Praxen kooperiert wurde. Es hatte sich eine gute Zusammenarbeit mit dem Vorbesitzer entwickelt, der ihr viel freie Hand ließ, die letztlich in der Übernahme der Apotheke mündete.

Neben ihren fachlichen Spezialgebieten wie Kinderheilkunde, Onkologie, Biomathematik oder die pharmazeutisch technologische und wissenschaftliche Beratung ärztlicher Kollegen reizt sie das unternehmerische Aufgabenspektrum der Apotheke. Sie sieht sich als Problemlöserin und Netzwerkerin: „Der Aufbau eines Netzwerkes mit Mitarbeitern, Kollegen und interessanten Menschen aus allen Branchen, um die Apotheke und die Altstadt weiter zu entwickeln, ist eine spannende Herausforderung“. Als Vorsitzende der Altstadtkaufmannschaft arbeitet sie dafür, dass die Altstadt als Handelsstandort und Lebensraum attraktiver wird. „Die

Leute haben mittlerweile gemerkt, dass hier ein Nährboden für Neues und Kreatives entstanden ist, wo man auch mal was Unkonventionelles wagen kann.“ Hier hat sie mit dem ganzen Kaufmannschaftsteam vielfältige Aktionen realisiert, wie „Die Altstadt zeigt Gesicht“ oder „Lachen vom Kirchturm“ in Zusammenarbeit mit der Altstädter Nicolaikirche.

Die Mutter eines 8-jährigen Sohnes hält die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für eine „tierische Organisierei, die sich aber lohnt!“. Sie rät jungen Frauen, Arbeit zu delegieren, Dienstleistungen wenn möglich einzukaufen und Menschen im Umfeld aktiv einzubinden: „Nur dann kann es funktionieren. Ich habe einfach das Glück, gute Freunde und tolle Mitarbeiter zu haben und Teil eines super abgestimmten Elternteams zu sein.“



Petra Richter, Mode

Ich liebe, wenn alles perfekt ist.

Petra Richter ist eine vielseitige Selfmade-Frau. Vor 32 Jahren verwirklichte sie ihren Traum und eröffnete eine Modeboutique im Herzen der Bielefelder Altstadt. Diesen Schritt hat die heute 58-Jährige nicht bereut, sie liebt ihren Laden und die damit verbundenen Herausforderungen. Sie bietet Business- und Freizeitmode für moderne Karrierefrauen an, die durchaus Figur haben dürfen. „Ich beobachte die Kundin, wenn sie hereinkommt, erkenne ich ihre Größe und habe im Blick, was ihr stehen könnte.“ Sie legt dabei großen Wert auf Proportionen und guten Sitz. Sie steht für einen eigenwilligen und kreativen Stil, der sich auch in der Ladengestaltung widerspiegelt, ihre Modeauswahl lässt sich als ausgefallen, tragbar, kombinierbar und pflegeleicht beschreiben.

Die sportliche Unternehmerin, die in ihrer Freizeit schwimmt, Fahrrad fährt und Tennis spielt, kauft seit fünf Jahren ihre Waren nach ethischen Kriterien ein. Sie kooperiert zunehmend mit dänischen Herstellern, die in Osteuropa und der Türkei produzieren lassen.

In der Modebranche landete sie erst auf Umwegen: Nach einem Praktikum in einer Tischlerei und dem Start einer Ausbildung zur Opernsängerin wurde sie Vermessungstechnikerin und arbeitete im Bereich Stadtsanierung bei der LEG. Als die Baubranche kriselte, erinnerte sie sich an ihren alten Traum, die Eröffnung eines Ladens mit trendigem italienischem Küchenzubehör. Sie bereitete sich systematisch auf ihre Selbständigkeit vor, arbeitete in verschiedenen Einzelhandelsgeschäften, bestand die Prüfung zur Einzelhandelskauffrau der IHK und absolvierte eine zweijährige Rhetorikausbildung. Ihr Vorbild war ihre ebenfalls selbstständige Mutter, eine Powerfrau, die Beruf und Familie kreativ organisiert und das Credo von Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit überzeugend vorgelebt hat.

Sie beschreibt sich selbst als Workerholicerin, die gerne alleine arbeitet. Sie rät jeder an einer Selbständigkeit interessierten Frau zu prüfen, wieviel Energie, Zeit und Kraft sie aufbringen will. Selbständigkeit bedeutet auch Verzicht, der aber mit Freiheit und Unabhängigkeit belohnt wird. „Sich selbst entdecken, sich selbst treu bleiben und gerne sichtbar sein, das sind die Voraussetzungen für erfolgreiche Selbständigkeit“, davon ist sie überzeugt.





Lebendiges Campusleben an der FHM Bielefeld
Fotograf: Rouven Herberhold

Fachhochschule des Mittelstands (FHM): kompetent und weiblich

Autorinnen: Prof. Dr. Roswitha Gembris
(Gleichstellungsbeauftragte), Melanie Heger

Die Fachhochschule des Mittelstands (FHM) wurde im Jahr 2000 vom Mittelstand für den Mittelstand gegründet. Sie bereitet an neun Standorten in Deutschland durch anwendungsbezogene Lehre und Studium auf berufliche Fach- und Führungstätigkeiten im In- und Ausland vor. An der FHM sind derzeit knapp 5.000 Studierende eingeschrieben, davon etwa die Hälfte in Bielefeld.

Bei allen Aufgaben sieht die FHM den Menschen im Mittelpunkt: Erfolg und Zufriedenheit von Studierenden, Hochschullehrern und Mitarbeitern. Den Studierenden werden fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden vermittelt, die sie für herausgehobene Aufgaben, insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft und Gesellschaft, befähigen.

Für eine optimale Berufsbefähigung ihrer Absolventen setzt die FHM auf kleine Studiengruppen, eine persönliche Lernatmosphäre, enge Wirtschaftskontakte, einen hohen Praxisbezug und vor allem auf die individuelle Förderung der Interessen und Ziele ihrer Studierenden.

Kontakt

Fachhochschule des Mittelstands
(FHM) GmbH
University of Applied Sciences
Melanie Heger
Leitung Marketing &
Business Development
Telefon: 0521 / 96655-122
Fax: 0521 / 96655-11
E-Mail: heger@fh-mittelstand.de
Web: www.fh-mittelstand.de

Gleichberechtigung als Leitidee

Die FHM strebt seit ihrer Gründung die interne Gleichstellung der Geschlechter an und hat das Ergebnis in den letzten Jahren deutlich verbessern können. Gendergerechte Lehre und Forschung sind im Leitbild der FHM verankert. Die Prozesse werden dementsprechend gendergerecht, interkulturell und interdisziplinär gestaltet.

Die gleiche und faire Behandlung von Studentinnen und Studenten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört zum Selbstverständnis der Hochschule. In einer Atmosphäre von Offenheit, Toleranz und Zuwendung ist die Fachhochschule des Mittelstands ein Ort, an dem (junge) Menschen sich gut entwickeln können. Dabei werden die unterschiedlichen Potenziale und Bedürfnisse gefördert und dazu gehört es selbstverständlich auch, einerseits Frauen für Führungsqualitäten zu qualifizieren, andererseits Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

Frauenquote: kein Problem

Die Hochschule wird seit Jahren in der Spitzengruppe des CEWS-Rankings zur Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen gelistet. So steht die FHM bei der Gesamtbewertung der Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen in Deutschland an der Spitze des letzten Rankings (2015) – die Rektorin ist weiblich, eine Dekanin im Fachbereich Medien, die Leiterin der FHM Rostock – um nur einige zu nennen. Bei den Professuren belegt die FHM mit 31,1 % Frauenanteil den ersten Platz. Der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal beträgt 79,2 %. Aktuell sind 58 % aller eingeschriebenen Studierenden der Fachhochschule des Mittelstands weiblich.

Wir unterstützen unternehmerisches Denken und Handeln

In allen Studiengängen fördert die FHM durch ihr Kompetenzmodell die Führungskompetenzen aller Studierenden. Auf diese Weise werden potentielle weibliche Führungskräfte bereits im Studium auf Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet. In einzelnen Modulen wie strategischer Karriereplanung, lernen sie unter anderem wesentliche Voraussetzungen für Führungsverhalten kennen.

Forschung in den Bereichen Gleichstellung und Genderkompetenz

Die FHM führt seit Jahren nationale und internationale Forschungs- und Entwicklungsprojekte durch, die Gleichstellung und Genderkompetenz fördern.

So wurden beispielsweise in einer vergleichenden Studie polnische Unternehmerinnen in Deutschland und deutsche Unternehmerinnen in Polen im Hinblick auf kulturspezifische Unterschiede in ihrem Handeln als Unternehmerin untersucht.

Ein weiteres Forschungsprojekt der FHM beschäftigt sich mit der Analyse, Entwicklung und Erprobung von genderorientierten Qualitäts- und Transfermaßnahmen für Multiplikatorinnen im Handwerk.



Hochschule in Frauenhand:

Prof. Dr. Anne Dreier steht als Rektorin seit 2010 an der Spitze der FHM. Sie leitet die Hochschule mit ihren 9 Standorten zwischen Rostock und Bamberg, sichert die Wissenschaftlichkeit und steht für die hohe Qualität des Studiums an der FHM.



Forscht zu Genderthemen:

Prof. Dr. Astrid Kruse steht als Dekanin des Fachbereichs Medien für die Entwicklung zukunftsorientierter Studienprogramme wie das Bachelor-Programm „Virtual Reality Management“ und hat in den vergangenen Jahren maßgeblich zu Genderthemen geforscht.



Erfolgsfrau mit FHM-Wurzeln:

Nadja Lüdke, FHM-Absolventin des Studiengangs Medienwirtschaft (2000–2003). Heute trägt die B2B-Kommunikatorin der Miele & Cie. KG ihre Handschrift – als Leiterin Marketing verantwortet sie die deutschlandweite Marken- und Produktkommunikation für den Geschäftsbereich Professional. Dazu gehören gewerbliche Wäschereitechnik, professionelle Geschirrspül-Lösungen sowie Reinigungs- und Desinfektionsgeräte für die Medizintechnik.

Praxisprojekte der FHM-Studierenden

Die Master-Studiengruppe Crossmedia & Communication Management präsentierte 2015 eine crossmediale Kampagne für die Website „unglaublich-weiblich.de“. Bürgermeisterin Karin Schrader betonte die Bedeutung der geleisteten Arbeit für die Stadt Bielefeld. Sie bezeichnete es als „unglaublich wichtig“, dass die Leistungen von Frauen sichtbar gemacht werden, damit sich der Kulturwandel verstetige.



Lesetipp



Autorin: Vera Wiehe

Betrifft Mädchen „Do it YouTube!“

Das aktuelle Heft von Mai 2017 der Fachzeitschrift für parteiliche Mädchenarbeit „Betrifft: Mädchen“ befasst sich mit den Perspektiven auf das Medienhandeln von Mädchen ebenso wie auf die Geschlechterdarstellung und damit die Grenzen und Möglichkeiten von YouTube als sozialem Raum.

Beiträge wie „Social Media im Gender-Check“ von Nicole Döring, „Mädchen und Faszination von YouTube“ von Sonja Ganguin und Carlonie Baetge oder „You Tube Beauty Videos“ von Susanne Richter bis zu „Geschlechtersensible Medienpädagogik auf Youtube“ von Maike Groen bieten einen Einblick auf die Mediensozialisation von Mädchen, auf Geschlechterverhältnisse bei der Medienproduktion und die Wirkungen geschlechterspezifischer Rollenbilder in der Social Media Kommunikation auf Jungen und Mädchen. Die Portraits einer jungen Youtube-Nutzerin einer jungen Youtube-Produzentin runden das Bild aus Sicht von Mädchen ab.

Betrifft Mädchen erscheint viermal pro Jahr im Juventa-Verlag.



**HIER BIN ICH
TEIL DES
GUTEN WERKS.**

Das **Johanneswerk** ist ein modernes diakonisches Unternehmen: In ganz Nordrhein-Westfalen sind rund 6.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren über 70 Einrichtungen tätig. Unsere Unterstützungsangebote richten sich an alte, kranke und sterbende Menschen sowie Menschen mit Behinderung und Familien.

Unsere Arbeit geht zurück auf den biblischen Auftrag zur Nächstenliebe. Wir möchten unseren Bewohnern und Klientinnen ein Zuhause schenken, ihnen Selbstbestimmung ermöglichen, sie stärken und fördern, pflegen und begleiten. Im Mittelpunkt steht dabei immer der Mensch als Schöpfung Gottes in seiner Würde und Unverwechselbarkeit.

Für diese Aufgabe schaffen wir die bestmöglichen Arbeitsbedingungen. Faire Bezahlung und vielfältige Zusatzleistungen sind uns ebenso wichtig wie eine gute Arbeitsatmosphäre und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Ev. Johanneswerk e.V.
Personalmanagement
Dr. Susanne Schweidtmann
Tel. 0521 801-22 02
personal@johanneswerk.de
karriere.johanneswerk.de



Strategieforum auf der Konferenz „Gender 2020“: v. l. Prof. Dr. Martina Brockmeier, Prof. Dr. Ulrike Beisiegel, Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW Svenja Schulze, Jan-Martin Wiarda, Dorothee Dzwonnek, Prof. Dr. Mathias Kleiner, Christina Hadulla-Kuhlmann (BMBF).

„Gender 2020“ – Konferenzbericht

Autorinnen: Caren Kunze, Ann-Christin Kleinert

Kulturwandel in der Wissenschaft steuern

Unter dem Motto trafen sich am 26. und 27. Januar 2017 an der Universität Bielefeld Hochschulleitungen sowie Spitzen aus Wissenschaftsorganisationen und -politik. Gemeinsam mit Gleichstellungsexpert_innen und Geschlechterforscher_innen diskutierten sie über den dringend notwendigen Kulturwandel in der Wissenschaft. Ziel der Konferenz war es, neue Impulse zur verbindlichen Steuerung von Geschlechterpolitik in der Wissenschaft auszuloten und Handlungsbedarfe zu formulieren.¹

Perspektiven und Strategien

Im Hinblick auf die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem wurde zunächst festgestellt: Die vielen Aktivitäten von Politik und Wissenschaftsorganisationen müssten besser koordiniert und geschärft werden, sonst verpufften ihre Wirkungen. Zahlreiche Redner_innen äußerten im Verlauf der Konferenz ihre Ungeduld über das Schneckentempo, in dem Gleichstellung erreicht würde, zum Beispiel bei der Erhöhung des Professorinnenanteils. Nur auf die Zeit zu setzen, um Gleichstellung zu erreichen, ist Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Senatorin in Bremen und Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, zu wenig: „Dazu fehlt mir die Geduld, das muss schneller gehen. Ich bin zu einer Verfechterin der Quote geworden, denn die Quote ist ein Garant für Qualität: Sie sichert ab, dass Frauen dorthin kommen, wo sie hingehören.“ Auch wurde konstatiert, dass die Vertragsbedingungen von Wissenschaftlerinnen hinsichtlich Befristung, Teilzeit und Gehalt häufig schlechter seien als die ihrer Kollegen. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen benötigten weiterhin ambitionierte Ziele und eine hohe Verbindlichkeit in der Umsetzung. Reputation und Geld seien die Währungen für wirksame Anreizsysteme im wissenschaftlichen Alltag. Hier schließt sich auch die Empfehlung der bukof an, die dafür plädiert, „Allgemeine Gleichstellungsstandards“ für alle Hochschultypen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen organisations- und fachspezifisch zu etablieren.

¹ Die Konferenz ist das Kernelement des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „Gender 2020“. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“, das unter der Leitung von Dr. Uschi Baaken, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld, durchgeführt wurde. Initiiert und intensiv begleitet wurden das Projekt und die Konferenz vom Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof).

Schulterschluss für mehr Geschlechtergerechtigkeit

Die Liste der Referent_innen sowie der Konferenzgäste in Bielefeld war hochkarätig und verdeutlicht die Relevanz, das Thema für die nächste Zukunft strategisch neu aufzusetzen. Neben den Leitungen von Hochschulrektorenkonferenz, der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren zeigten auch die Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, die Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Svenja Schulze und die neu gewählte Vorsitzende des Wissenschaftsrats, Prof. Dr. Martina Brockmeier, wie wichtig ihnen das Thema ist. Ferner bedarf dieses Anliegen neuer und alter Bündnisse auf hochschulpolitischer Ebene, um die Strategien und Konzepte in den jeweiligen Wissenschaftsorganisationen und Hochschulen erfolgreich umzusetzen.

Zukünftige Koordination und Steuerung

In seinem Impulsvortrag nahm Prof. Dr. hc. mult. Ernst Th. Rietschel (ehemaliger Vorstandsvorsitzender Berliner Institut für Gesundheitsforschung) die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in die Pflicht. Er betonte, dass „besonders die Wissenschaft und die Hochschulen als öffentlich-rechtliche Bildungsinstitutionen mit weitreichender Gestaltungsmacht heute gefragt sind, ein Zeichen zu setzen und sich gemeinsam für die Herstellung von Gleichstellung einzusetzen“ und forderte sie auf „im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit zusammenzustehen und die großen kulturellen, aber auch die ebenso bedeutsamen kleinen organisatorischen Probleme zu lösen, um der Spaltung der Gesellschaft entgegenzuwirken.“ Prof. Dr. Rietschel schlug für die zukünftige Koordination und Steuerung von Geschlechterpolitik in der Wissenschaft vor, jetzt damit zu beginnen, alle bisherigen Aktivitäten und Programme zu bündeln und aufeinander abzustimmen. Bis 2027, wenn die drei großen Pakte der Wissenschaft (der Qualitätspakt Lehre, der Pakt für Forschung und Innovation und die Exzellenzstrategie) auslaufen, müsse eine kohärente Strategie zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem vorliegen. Allgemeine Gleichstellungsstandards seien hierbei unabdingbar.

Konkrete Vorschläge im Strategieforum

Final wurde im Strategieforum über die stärkere Verzahnung und Koordination geschlechterpolitischer Aktivitäten, über die Notwendigkeit organisationsspezifischer Zielquoten und die Frage diskutiert, wie eine stärkere Verbindlichkeit in der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Alltag hergestellt werden könnte. Prof. Dr. Martina Brockmeier, Vorsitzende des Wissenschaftsrates, sieht die Hochschulen in der Verantwortung, disziplinen- und institutionenspezifische Standards zu entwickeln; entsprechend sollten realistische und ambitionierte Ziele von den Hochschulen definiert werden. Konkret wurde es bei der Diskussion um die Idee eines bundesweiten Rats für Gleichstellung in der Wissenschaft. Die Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Ulrike Beisiegel, begrüßte die Einrichtung eines solchen Rats und versprach, sich hierfür einzusetzen. Zum anderen versprach die Generalsekretärin der DFG, Dorothee Dzwonnek, „das Fördergeschäft der DFG hinsichtlich eines Gender Bias zu durchleuchten.“

gender
2020

bukof

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

Kontakt

bukof Geschäftsstelle

Caren Kunze

E-Mail: geschaeftsstelle@bukof.de

Web: www.bukof.de

www.gender2020.de

Facebook: [facebook.com/](https://facebook.com/BundesKonferenzF)

BundesKonferenzF

Ergebnisse der Konferenz

Das Format der Konferenz hat sich als außerordentlich erfolgreich erwiesen: Vielfältige gleichstellungspolitische Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur wurden diskutiert und konkrete Handlungsempfehlungen auf institutioneller Ebene, gleichermaßen für Hochschulen wie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, als auch übergreifende politische Strategien erarbeitet. Die vielschichtigen Impulse werden zurzeit in einer Ergebnisbroschüre zusammengetragen und voraussichtlich im Sommer 2017 veröffentlicht.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Die bukof ist der Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Als bundesweites Netzwerk bietet die bukof eine Austausch- und Weiterbildungsplattform für alle Gleichstellungsakteur*innen aller Hochschultypen. Zudem setzt sich die auf bundespolitischer Ebene für die Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen ein.



Copyright für Graphic Recording: Dipl. Design. Kirsten Reinhold und Christoph Illigens, www.kommunikationslotsen.de

Interview mit Dr. Uschi Baaken, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld, Vorstandsmitglied der bukof und Projektleitung von Gender 2020

Was war das wichtigste Ziel der Konferenz?

Das wichtigste Ziel war es, die unterschiedlichen Institutionen des deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystems an einem Ort zu versammeln und mit ihnen über die notwendigen weiteren Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit zu diskutieren. Dieses Ziel haben wir erreicht. Die großen Wissenschaftsorganisationen Hochschulrektorenkonferenz, Wissenschaftsrat, Deutsche Forschungsgemeinschaft und Gemeinsame Wissenschaftskonferenz waren anwesend. Ebenso die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und viele Hochschulleitungen. Mit Gender 2020 konnte ein Raum geschaffen werden, der für gewöhnlich selten entsteht. Hier in Bielefeld ist es gelungen, miteinander ins Gespräch zu kommen und ein Commitment darüber herzustellen, dass bereits bestehende und wertvolle Initiativen weitergehen müssen und es zum Teil aber auch korrigierter Programme bedarf.

Wo stehen Hochschulen im Vergleich zu Unternehmen oder anderen Behörden bezüglich Geschlechtergerechtigkeit?

Grundsätzlich sei vorweg bemerkt, dass die Strukturen in Wirtschaft und Wissenschaft hinsichtlich der Anliegen zur Gleichstellung von Frauen und Männer ähnlich sind. Es geht in beiden Bereichen um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeiten, die Repräsentanz von Frauen in verantwortungsvollen Positionen und damit verbundenen Frauenquoten. Da Hochschulen öffentliche Einrichtungen sind und es da schon eine Menge Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung gibt, nicht zuletzt rechtliche Vorgaben, ist sicherlich die Selbstverständlichkeit eines gewissen Status von Forderungen nach Geschlechtergerechtigkeit gesichert. Die Handlungsspielräume in der Wirtschaft sind da vielleicht flexibler und somit nicht durchgängig gleichstellungsorientiert. Es gibt sicherlich aus beiden Bereichen Maßnahmen und Strategien, die in dem jeweils anderen Bereich auch Erfolg versprechend sein können. Das hat auch längst schon stattgefunden, was die Adaption verschiedener Steuerungsinstrumente aus dem Bereich Management an Hochschulen zeigt. Hochschulen und Unternehmen profitieren von den Gleichstellungserfolgen des anderen Bereiches, weil qualifizierte Frauen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft mobil sind.

Was sind nun weitere Forderungen und Schritte?

Aus der Abschlussrunde der Konferenz, dem Strategieforum, ist ganz deutlich hervorgegangen, wie hoch alle Beteiligten den Handlungsbedarf sehen sowohl Bewährtes weiter zu verfolgen und ggf. nachzusteuern als auch wiederum Neues auf den Weg zu bringen. Das betrifft auch die Idee eines bundesweiten Gleichstellungsrates, der in seiner Reputation möglichst hoch angesetzt sein soll und seinen Wirkungskreis auch über die Wissenschaft hinaus haben soll. Schließlich findet Wissenschaft nicht in einem luftleeren Raum statt, sondern ist mit vielen anderen gesellschaftlichen Bereichen auf das engste verbunden und wirkt wechselseitig.

Zunächst aber werden die Inhalte der Konferenz dokumentiert und die Ergebnisse zur Weiterverbreitung in einer Broschüre und einem kurzen Film aufbereitet. Diese dient dann als Grundlage für weitere Schritte auf dem Weg zu einem Kulturwandel in der Wissenschaft.



Dr. Uschi Baaken, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld, Vorstandsmitglied der bukof und Projektleitung von Gender 2020

Frauen, Männer und Gesundheit

Autorin: Prof. Dr. Petra Kolip



Prof. Dr. Petra Kolip
Universität Bielefeld
Fakultät für Gesundheitswissenschaften

Frauen und Männer unterscheiden sich in vielen Lebensbereichen und so auch in Gesundheit und Krankheit. Die geschlechtersensible Gesundheitsforschung hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Forschungsergebnisse vorgelegt, die ein umfassendes Bild zeichnen. Am augenfälligsten ist der Unterschied in der Lebenserwartung: Ein weibliches Neugeborenes hat in Deutschland fünf Jahre mehr Lebenszeit zu erwarten als ein männlicher Säugling. Grund hierfür ist, dass mehr Männer als Frauen vorzeitig – d. h. vor dem 70. Lebensjahr – versterben, in jungen Jahren an Unfällen, im mittleren Lebensalter an Herzinfarkt, Leberzirrhose und bestimmten Krebserkrankungen. Diese Krankheiten sind durch eine Verhaltenskomponente mitgeprägt: Männer rauchen im Durchschnitt häufiger, sie konsumieren mehr Alkohol, ernähren sich ungesünder und nutzen – zumindest bis zur Berentung – seltener Früherkennungsuntersuchungen (danach dreht sich das Bild interessanterweise um).

Lebensstil als Einflussfaktor auf Geschlechtsunterschiede in der Lebenserwartung

Der Demograph Dr. Marc Luy hat in seiner Klosterstudie errechnet, dass maximal zwei der fünf Jahre Unterschied in der Lebenserwartung auf biologische Faktoren zurückzuführen sind, der Rest geht auf das Konto des Lebensstils und der Geschlechterstereotype, die eine angemessene Behandlung im Gesundheitssystem erschweren. So werden Symptome eines Herzinfarkts bei Frauen noch immer häufig nicht erkannt, sodass Frauen oft nicht rechtzeitig behandelt werden. Entsprechend ist die Wahrscheinlichkeit, nach einem Herzinfarkt zu sterben, bei ihnen deutlich höher. Umgekehrt gilt für Depressionen bei Männern. Auch hier „passen“ die Symptome nicht zum Geschlechterstereotyp, sodass von einer Unterdiagnostik bei Männern ausgegangen werden muss.

Soziale Differenzierung liefert genaueres Bild

Der Blick auf die Geschlechterunterschiede ist hilfreich, um einen Eindruck vom geschlechterdifferenzierten Präventionspotenzial zu erhalten. Aber erst der Einbezug weiterer sozialer Variablen liefert ein differenziertes Bild, das für die Präventions- und Versorgungsforschung genügend Ansatzpunkte bietet. Ein erneuter Blick auf die Lebenserwartung soll dies illustrieren. So zeigt sich der Geschlechterunterschied in der Lebenserwartung in allen europäischen Ländern, aber in unterschiedlichem Maße. Die Spannweite reicht von knapp 4 Jahre in Schweden bis gut 11 Jahre in Litauen. Setzt man die Größenunterschiede zum Ausmaß der Gleichberechtigung in Beziehung, z.B. gemessen mit dem Gender Inequality Index der Vereinten Nationen, dann zeigt sich: Je größer die Geschlechterungleichheit, desto größer sind auch die Unterschiede in der Lebenserwartung und desto niedriger ist die Lebenserwartung für beide Geschlechter.

Auch innerhalb eines Landes finden wir ein differenziertes Bild. Teilt man die Bevölkerung auf der Basis des Einkommens in fünf gleich große Gruppen (Quintile) ein und betrachtet die Lebenserwartung, die bei guter Gesundheit verbracht wird, zeigt sich eine große Spreizung: Der Unterschied zwischen dem obersten und dem untersten Einkom-

mensquintil beträgt bei den Männern vierzehn (!) Jahre. Bei den Frauen fällt die Spreizung mit zehn Jahren geringer aus. Bei solch detaillierter Betrachtung zeigt sich zudem, dass gut verdienende Männer länger leben als schlecht verdienende Frauen, der Geschlechterunterschied also nur bei pauschalisierender Betrachtung deutlich wird.

Unterschiede im Gesundheitsverhalten

Und das gesundheitsrelevante Verhalten? Auch hier lohnt ein differenzierter Blick.

So ist der Anteil der Raucherinnen und Raucher in den letzten Jahren gesunken und insbesondere in jüngeren Altersgruppen finden sich kaum noch Geschlechterunterschiede. Über alle Altersgruppen hinweg ist der Anteil der Personen, die täglich oder gelegentlich rauchen, bei Männern mit 32,7 % höher als bei Frauen (27,0 %), wie der Bericht „Gesundheit in Deutschland“ des Robert Koch-Instituts zeigt. Es zeigt sich bei Männern wie Frauen ein Sozialschichtgradient: Je höher die soziale Schicht desto geringer die Wahrscheinlichkeit für Tabakkonsum. Auffällig ist aber auch der starke Zusammenhang zur Lebenslage. So fiel bereits in früheren Analysen auf, dass zwei von drei alleinerziehenden Frauen im Alter zwischen 30 und 44 Jahren rauchen, während bei Frauen mit Partner/in und Kind nur eine von drei Frauen raucht.

Auch der Blick auf den Alkoholkonsum ist interessant. Tendenziell ist der Alkoholkonsum rückläufig. 16 % der Männer und 13 % der Frauen weisen einen riskanten Konsum auf – ein Unterschied, der weniger groß ist, als Geschlechterstereotype vermuten ließen. Und: Während Unterschiede nach sozialer Schicht bei Männern gering ausfallen, fällt bei den Frauen auf, dass vor allem Frauen der oberen sozialen Schicht viel Alkohol konsumieren.

Fazit

Männer und Frauen gehen unterschiedlich mit dem Körper um, sie reagieren unterschiedlich auf körperliche Symptome und sie verhalten sich in unterschiedlichen Bereichen gesundheitsriskant und gesundheitsförderlich. Erst ein differenzierter Blick, der weitere soziale Faktoren einbezieht, ist für die Entwicklung von Präventionsangeboten hilfreich. Zugleich gilt: Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in Prävention und Gesundheitsförderung ist kein feministisches Sahnehäubchen, sondern ein essentielles Auswahlkriterium, das für Effektivität und Effizienz gesundheitsbezogener Interventionen unabdingbar ist.

Literatur

- Kolip, P. & Hurrelmann, K. (Hrsg.) (2016). Handbuch Geschlecht und Gesundheit. Männer und Frauen im Vergleich. 2. Auflage. Bern: Hogrefe.
- Robert Koch Institut (2015). Gesundheit in Deutschland. Berlin: RKI

Kontakt

Prof. Dr. Petra Kolip
Universität Bielefeld
Fakultät für Gesundheitswissenschaften
E-Mail: petra.kolip@uni-bielefeld.de
Web: [www.uni-bielefeld.de/
gesundhw/ag4](http://www.uni-bielefeld.de/gesundhw/ag4)
und
www.linsenvergnuegen.de

Frauen in Führung!

Eine Debatte zwischen Klischees und wissenschaftlicher Erkenntnis

Autorin: Prof. Dr. Christina Hoon



Prof. Dr. Christina Hoon

In Familienunternehmen stellt die Nachfolge einen entscheidenden Schritt dar, der über die Überlebensfähigkeit des Unternehmens entscheiden kann. Während im Sinne der Kronprinzenregelung traditionell Macht und Vermögen an den erstgeborenen Sohn weitergeben wurde, wird die Nachfolgefrage heute systematischer auf Basis von Qualifikation diskutiert. Im Idealfall verfügt das Familienunternehmen über einen Pool von potenziellen Nachfolgern, die systematisch für die Übernahme des Unternehmens ausgebildet und vorbereitet werden. Die Auswahl der Nachfolger wird dann auf Basis individueller Eignung getroffen, nicht allein nach Geschlecht. Auch wenn Nachfolge weiterhin männlich dominiert ist, verweisen internationale Studien darauf, dass 30 % der Familienunternehmen eine weibliche Nachfolge planen. Nicht nur in Familienunternehmen, sondern auch in den deutschen Nicht-Familienunternehmen ist der Anteil der Frauen in Toppositionen allerdings weiterhin gering (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2013).

Ein Grund für die Forderung nach „mehr Frauen in die Führung“ lag ursprünglich insbesondere in dem geringen Frauenanteil in den Vorständen deutscher Konzerne. Laut dem EY Mixed Leadership Barometer 2016 ist der Anteil der weiblichen Vorstände in deutschen Konzernen auf den höchsten Wert seit 2013 gestiegen. Das ist die gute Nachricht. Der Anstieg des Frauenanteils ist allerdings von 5,8 % auf 6,3 % geklettert und somit hat sich die Forderung nach einem höheren Frauenanteil in Top-Führungspositionen noch lange nicht überlebt. Dabei dreht sich die aktuelle Debatte nicht nur um die Frage, wie sich der Anteil weiblicher Führungskräfte erhöhen lässt, sondern auch darum, warum Top-Führungspositionen auch weiterhin eher durch männliche Führungskräfte besetzt sind.

Die Debatte um Top-Frauen ist durch zahlreiche Klischees und Vorurteile geprägt. Dazu gehören Aussagen wie: „Frauen wollen führen, nicht herrschen“ (Harvard Business Manager 2/2016), in denen Geschlechterungleichheiten mit der mangelnden Bereitschaft von Frauen begründet werden, die im Topmanagement geforderte Machtposition ausfüllen zu wollen. Laut Getraude Krell (2011), die in Deutschland den Grundstein der Gender- und Diversity-Forschung gelegt hat, werden Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen häufig vorschnell mit dem „schwarzer Peter Prinzip“ erklärt. Hier wird die Ungleichheit in der Besetzung von Führungspositionen mit Defiziten der weiblichen Führungskräfte begründet. Frauen werden mangelndes Können und Wollen attestiert und bekommen damit den „schwarzen Peter“ zugeschoben. Andererseits wird Männern unterstellt, als „Hüter des gläsernen Bodens“ den eigenen Führungsanspruch nicht an Kolleginnen verlieren zu wollen.

In der wissenschaftlichen Debatte um weibliche Führung haben sich zahlreiche Studien mit der Frage nach Frauen und Führung und den damit verbundenen (Vor-)Urteilen befasst. Dazu zwei Beispiele:

Beispiel 1:

„Frauen sind fleißiger, sozialer und verantwortungsvoller“ oder: (wissenschaftlicher formuliert) „Frauen führen besser“. Studien zu Frauen in Führungspositionen versuchen Eigenschaften zu identifizieren, die Frauen zu erfolgreicheren Führungskräften machen. Dieser sogenannte eigenschaftstheoretische Führungsansatz ist nicht neu. Schon in den 1940er Jahren folgten Forscher der „great man“ Theorie und gingen davon aus, dass sich ein spezifisches Set von Eigenschaften auf erfolgreiche Führung zurückführen lässt. Nicht verwunderlich ist, dass hier der Prototyp einer („guten“) Führungskraft einer Person mit als maskulin geltenden Eigenschaften entsprach. In der aktuellen Führungsforschung lassen sich jedoch keine gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Geschlechtsunterschieden in den Führungseigenschaften finden. Eigenschaften, die weibliche Führungskräfte mitbringen und sie zu erfolgreicheren Führungskräften machen, sind nicht klar identifizierbar; eine „great woman“ Theorie ist daher nicht haltbar. Und Gertraude Krell (Krell, 2011) verweist darauf, dass die Prämisse „Frauen führen besser“ die Diskussion nicht konstruktiv weiterbringt. Sie argumentiert, dass diese Prämisse als stilisierte Aufforderung verstanden werden kann, Führungspositionen stereotypisch nach Geschlecht zu besetzen, anstatt nach individueller Eignung. Zudem ist hiermit der Effekt der Ausgrenzung bzw. Stigmatisierung derjenigen Frauen verbunden, die als „unweiblich“ bzw. „wie Männer“ wahrgenommen werden (Krell, 2011).

Beispiel 2:

„Männer führen hart und Frauen emotional“ oder: (wissenschaftlicher ausgedrückt) „Frauen führen anders“. Die Führungsforschung hat sich mit der Debatte beschäftigt, ob Frauen anders führen als ihre männlichen Kollegen und ob dieser weibliche Führungsstil überlegen ist. Studien, die den Führungsstil männlicher und weiblicher Führungskräfte vergleichen, kommen zu dem Ergebnis, dass Frauen eher zu einem transformationalen Führungsstil tendieren, während Männer eher einen transaktionalen Führungsstil ausüben. Die Unterschiede zwischen den Führungsstilen sind allerdings gering. Auch wenn sich geschlechterstereotypisch die Idee ergibt, dass es einen weiblichen Führungsstil gibt, lässt sich dieser nicht belegen. Und die Studien gehen noch einen Schritt weiter: Es lassen sich auch keine klaren Ergebnisse dazu finden, dass Frauen signifikant erfolgreicher führen als ihre männlichen Kollegen.

Auch wenn sich keine widerspruchsfreien Forschungsergebnisse finden lassen, ist die Forderung nach „mehr Frauen in Führung“ so dringend wie nie. Fachkräftemangel, regionaler Arbeitskräftebedarf und hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen stellen die Unternehmen vor die Notwendigkeit, das Potenzial weiblicher Führungskräfte stärker zu heben. Weibliche Talente können nicht länger systematisch aus den eigenen Managementreihen ferngehalten werden.

Wenn auch nicht im Top-Management, so ist die Anzahl von Frauen in unteren und mittleren Managementsegmenten in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2013). Dieser Anstieg ist von hoher Bedeutung, denn der bestehende Anteil von Frauen in Führungsgremien beeinflusst die Wahrnehmungsart klassischer Geschlechterstereotypen. Eine amerikanische Studie mit über 4300 internationalen Entscheidern kommt zu dem Ergebnis: Wenn der Frauenanteil in Führungsgremien über die kritische Masse von 22 Prozent steigt, bricht der klassische Geschlechterstereotyp auf. In der Forschung wird daher die Bedeutung des „authentischen Führungsstils“ hervorgehoben, in dem Führungskräfte ein ihrer Persönlichkeit – und nicht ihres Geschlechts – entsprechendes Führungsverhalten einsetzen. Die authentische Führung ist mit einer hohen Leistungsorientierung und Entscheidungskraft verbunden, gepaart mit der Fähigkeit, Menschen emotional zu aktivieren.

Kontakt

Universität Bielefeld
Stiftungslehrstuhl Führung von
Familienunternehmen

Prof. Dr. Christina Hoon

Telefon: 0521 / 106-4850

E-Mail: christina.hoon@
uni-bielefeld.de

Web: [www.wiwi.uni-bielefeld.de/
lehrbereiche/bwl/ffu/](http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/lehrbereiche/bwl/ffu/)

Auch wenn die Forschungsergebnisse nicht widerspruchsfrei sind, zeigt es sich, dass Frauen, die im Unternehmen eine Führungsposition verantworten, als Rollenmodelle fungieren. Der amerikanische Soziologe Robert K. Merton bezeichnet als Rollenmodelle Personen, die als Beispiel dienen und als Muster für spezifische Rollen und Verhaltensweisen nachgeahmt werden können. Durch diese Modelle bekommen weibliche Nachwuchsführungskräfte Führung vorgelebt und werden in ihrem eigenen Führungsverhalten bestärkt. Gleichzeitig erzeugen mit Frauen besetzte Top-Führungspositionen Legitimität für weitere Unternehmen, in denen eine Führungsposition zu besetzen ist. Das ist auch von Bedeutung für Familienunternehmen, die eine Frau an die Spitze heben und somit positive Signale an andere Unternehmen senden.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Simplifizierung der Unternehmensnachfolge auf eine Sohn-Tochter Entscheidung den Herausforderungen von Familienunternehmen nicht länger gerecht werden kann. Ausgehend von hochdynamischen Umwelten und komplexen Anforderungen, denen sich das Top Management stellen muss, brauchen Familienunternehmen eine offenerere, vorurteilsfreiere Herangehensweise an die Nachfolgefrage. Wenn Probleme und Herausforderungen immer komplexer werden, ist ein Kopf nicht genug. Es kann daher vorteilhaft sein, ein Führungsteam an die Spitze zu stellen, in dem beispielsweise Geschwister gleichberechtigt die Führungsverantwortung übernehmen. Der Einsatz eines diversen „Family Top Teams“ stellt eine Führungskonstellation dar, die dazu beitragen kann, die Überlebensfähigkeit des Familienunternehmens langfristig zu sichern.

Lesetipp

Töchter im Familienunternehmen

Autorin: Vera Wiehe

Daniela Jäkel-Wurzer; Kerstin Ott: Töchter im Familienunternehmen. Wie weibliche Nachfolge gelingt und Familienunternehmen erfolgreich verändert werden. Springer Verlag Berlin Heidelberg 2014

Die Autorinnen veröffentlichen in ihrem Buch „Töchter im Familienunternehmen“ Ergebnisse der 2012 ins Leben gerufenen Initiative „generation töchter“, mit dem Ziel die weibliche Nachfolge in Unternehmen zu fördern. Die Ergebnisse basieren auf der Studie „Weibliche Nachfolge – gestern – heute – morgen“, an der 60 Unternehmen beteiligt waren und 50 qualitative Interviews mit Unternehmerinnen zu ihren Erfolgsgeschichten durchgeführt wurden. Eine Vielzahl von Charakteristika der Töchternachfolge konnten herausgefiltert werden. Ob Tandemführung oder Quereinstieg, Führungsstile oder Ratschläge an die Väter: Das Buch stellt eine Vielzahl von Erfolgsbeispielen und wichtige Erfolgsfaktoren vor.

Unter den Portraitierten finden sich einschlägige Namen wie: Annette Roeckl, Geschäftsführerin der Roeckl Handschuhe & Accessoires GmbH Co. KG in München; Dr. Antje von Dewitz, Geschäftsführerin der VAUDE Sport GmbH & Co. KG in Tettang; Carola Landhäuser, Geschäftsführerin eines Tochterunternehmens der Horstmann Group in Bielefeld oder Anja Kruse, Co-Geschäftsführerin der TEKAWÉ GmbH in Schloß Holte-Stukenbrock.

www.generation-toechter.de/index.php?id=73



Bühne frei! Ausdruck und Präsenz im Business

Autorin: Inka Noack



Inka Noack
Stimme | Präsenz | Persönlichkeit
Fotograf: Markus Jäger

Souverän auftreten, wirkungsvoll kommunizieren – mit authentischer Körpersprache und kraftvoller Stimme: Wer wünscht sich das nicht, besonders in anspruchsvollen Situationen und in beruflichem Kontext?

Gespräche führen, Vorträge halten, sich und die eigenen Projekte präsentieren, das sind Kompetenzen, die im heutigen Berufsalltag unabdingbar sind. Dennoch trauen sich viele nicht zu, sich diesen Anforderungen mit Freude zu stellen. Sie zweifeln an ihren Fähigkeiten oder haben Sprech- und Auftrittsangst.

Praxistipp 1: So nehmen Sie eine „souveräne Haltung“ an

Ein souveräner Auftritt verlangt eine ebensolche Körperhaltung. Steifheit, Unbeweglichkeit, eine gebeugte oder gekrümmte Haltung vermitteln dem Körper Stress und dieser macht sich dann auch in unserer Stimme und unserem Ausdruck bemerkbar. Sorgen Sie für einen aufrechten und gleichzeitig beweglichen Körper, damit die Atemmuskulatur optimal arbeiten kann. Verspannungen im Hals-, Nacken-, und Kieferbereich haben direkte Auswirkungen auf die Kehlkopfposition. Wenn dieser hochgezogen ist, führt das unweigerlich zu Verkrampfungen des Stimmapparates, die Stimme wird hart und fest, ermüdet schnell.

Übung

Sprechen Sie einen Testsatz. Überprüfen Sie dann Ihre Körperhaltung mit folgenden Fragen:

- Sind beide Füße gleichmäßig belastet?
- Sind die Knie flexibel (nicht durchgedrückt)?
- Ist das Becken aufgerichtet?
- Ist der Brustkorb aufgerichtet und die Bauchdecke entspannt?
- Ist der Nacken lang, der Unterkiefer locker?

Gähnen Sie ruhig mal von ganzem Herzen, um den Kiefer-Rachenraum zu weiten und zu entspannen. Streifen Sie die Wangen mit den Handballen ab, um die Kiefergelenke zu lockern und genießen es, einen Moment ins Leere zu blicken.

Wiederholen Sie dann den Testsatz und beobachten, was sich verändert hat. Die „souveräne Haltung“ wirkt sich positiv auf das Befinden und auf die innere Haltung aus. Sie macht es den negativen Denkmustern schwerer, sich durchzusetzen.

Gerade Frauen erleben ihre körperliche Präsenz, ihre stimmliche Qualität oder ihre rhetorische Überzeugungskraft oft als mangelhaft im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Studien zeigen, dass Frauen bei Bewerbungen ihr Gehalt deutlich niedriger einstufen als ihre weniger qualifizierten männlichen Kollegen. Warum das so ist? Dafür gibt so viele Gründe, wie es Frauen gibt. Meist sind es die eigenen inneren Stimmen, die die (Selbst-) Darstellung und Präsentation sabotieren oder zumindest dafür sorgen, dass das (gefühlte) Ergebnis dem eigenen Anspruch nicht genügt.

Frauenstimmen sind durchschnittlich eine Oktave höher als Männerstimmen und klingen unter Druck oft hoch und schrill. Gerade das aber wird im beruflichen Kontext negativ bewertet. Leider sind dann Zuschreibungen wie „hysterisch“, „inkompetent“ oder „zickig“ immer noch üblich. Was also tun, um mehr Wohlklang zu erhalten?

Praxistipp 2: So stärken Sie den Klang Ihrer Stimme

Geben Sie Ihrer Stimme Raum und Resonanz, machen Sie Ihren Körper zum wertvollen Instrument. Die Basis der Tonbildung ist der Atem. (Chor-)Sängerinnen nennen es „Stütze“ – gemeint ist eine effektive und ökonomische Bauch- und Flankenatmung, die zur verbesserten Nutzung der Resonanzräume führt. Hierzu gehören u.a. die Stirnhöhlen, Nasennebenhöhlen, die Mundhöhle und der Brustkorb.

Folgende Übung hilft:

Atmen Sie ruhig und tief ein und sprechen Sie laut und langsam, ohne Druck, folgende Silben und Sätze:

„mmmmmma, mmmmmme, mmmmmmi, mmmmmo, mmmmmmu.“

„nnnnna, nnnnne, nnnnnni, nnnnno, nnnnnnu,“

„mom mom mom...“

„Müllers Marlene mag mollige Musiker“

„Gute Musik muss atmen“ (Jan Garbarek)

Halten Sie die Halbklinger „m“ und „n“ möglichst lang und spüren Sie die Vibrationen in den Resonanzräumen vor allem oberhalb der Schneidezähne. Summen Sie täglich ein paar Minuten klangvoll vor sich hin, z. B. beim Autofahren. So helfen Sie Ihrer Stimme kräftiger zu werden und sie besser zu positionieren. Denn eine gute Position vergrößert nicht nur den Stimmklang und die Tragfähigkeit, sondern verhindert auch Schärfe, Enge und Heiserkeit.



Ein Schauspielhaus ist unsere Welt; für jeden ist eine Roll' bestellt.



Spruch an der Wand eines Theaters in Amsterdam

An dieser Stelle erlaube ich mir einen kleinen Ausflug in die Welt der Oper. Kennen Sie „Carmen“ von Georges Bizet (UA 1875). Es ist bis heute eine der beliebtesten Opern. Wie oft wurde Carmen schon neu erfunden? Dieselben Töne, eine andere Musik. Immer wieder neu und doch die gleiche Frau. Auch in unserem Alltag erfinden wir uns täglich neu und sind doch immer dieselben. In unterschiedlichsten Rollen bespielen wir verschiedenste Bühnen und ernten Applaus – mal mehr, mal weniger – von stets wechselndem Publikum.

Sind wir uns unserer Rolle sicher, wissen was bzw. wen wir präsentieren, welche Räume wir betreten, welches Publikum uns erwartet, so erfüllen wir die Anforderungen meist mit Bravour und Leichtigkeit. Wir überwinden Lampenfieber und Aufregung mit sportlicher Eleganz - haben Freude an dem was wir tun und wie wir es tun. Geradezu mühelos gelingt uns die virtuose Schlusskadenz¹ und Standing Ovationen sind uns sicher.

Zur Person

Inka Noack ist Coach, Trainerin, diplomierte Konzertsängerin, Moderatorin und Vortragsrednerin. Seit über 10 Jahren trainiert und coacht sie Menschen zum Thema Auftritt, Sprache, Wirkung und Stimme. Ihr Ansatz ist vielfältig: Methoden aus dem Schauspiel und Musiktheater, der klassischen Sprecherziehung, aber auch Techniken aus Linguistik, NLP, Hypnose und der lösungsfokussierten Kurzzeittherapie nach Steve de Shazer kommen zum Einsatz, um individuelle Strategien für einen gelungenen Auftritt mit Wohlfühlfaktor zu erlangen.

¹ Verzierungen und Ausschmückungen am Ende einer Arie, bei der die Sängerin ihr virtuos Können zeigt

Praxistipp 3: So steigern Sie Stimmigkeit und Authentizität

“

Ich liebe es, Theater zu spielen. Es ist so viel realistischer als das Leben.

”

Oscar Wilde

Authentisch und sympathisch auftreten, seine Persönlichkeit zeigen und damit überzeugen, das ist ein großer, wenn nicht der Erfolgsfaktor. Um die dazugehörigen Fähigkeiten zu stärken, hilft es, sie zu kennen und aufmerksam zu studieren. Eine Möglichkeit dazu bietet das Rollenspiel. Lassen Sie sich von Rollen aus Oper und Schauspiel inspirieren, schlüpfen Sie in ein anderes Kostüm und machen sich Eigenschaften zu Nutze, die Sie sich selbst nicht zuschreiben, um dann zu überprüfen, was davon die eigene Präsentation bereichert, welche neuen Perspektiven sich eröffnen und wie sich das Verhältnis zur eigenen Sprache und zu sich selbst verändert.

Übung

Stellen Sie sich folgendes vor: Sie haben einen Vortrag ausgearbeitet, den Sie in Kürze präsentieren wollen.

Suchen sich eine Person aus, die viele Eigenschaften hat, von denen Sie für Ihren Auftritt gerne mehr hätten. Als Beispiel nehme ich die Titelheldin „Carmen“. Sie ist eine willensstarke, temperamentvolle, leidenschaftliche Frau. Voller Kraft, Freiheitsdrang und Stolz. Könnten Ihnen diese Eigenschaften nützlich sein? Wenn ja, spielen Sie Ihren Vortrag einmal als Carmen durch und fragen Sie sich:

- Welche Körperhaltung nimmt Carmen ein, wenn sie spricht?
- Wie klingt sie, wie blickt sie in die Runde?
- Üben Sie Ihren Text mit völlig anderer Betonung, Lautstärke und anderem Tempo.
- Gehen Sie beim Sprechen auf und ab, wie auf einer großen Theaterbühne, machen Sie große Gesten, benutzen Sie die Hände.
- Stellen Sie sich das Publikum vor, das Ihnen begeistert zujubelt. Genießen Sie Ihren Auftritt!

Wie fühlen Sie sich? Sicherlich ist es erst einmal befremdlich, so in die Haut eines Anderen zu schlüpfen, aber Sie werden merken, es bleibt etwas hängen. Nach gelungenem Transfer in die Alltagssituation zeigt sich schnell der Erfolg.

Mit Neugierde, Aufmerksamkeit und Experimentierfreude können Sie viel verändern. Regelmäßig ein wenig üben lohnt sich, denn es ist bekanntlich noch kein Meister vom Himmel gefallen. Und wenn es das nächste Mal für Sie heißt: „Bühne frei!“ – gelingt der Auftritt gleich viel besser!

Kontakt

Inka Noack

Stimme | Präsenz | Persönlichkeit

Telefon: 0521 / 132677

E-Mail: info@inka-noack.de

MIELE MACHT
DEN UNTERSCHIED.
MIT IHNEN.



Anna Sziber, verantwortlich für Employer Branding und Einstiegsprogramme bei Miele, verfolgt täglich ein Ziel: immer besser zu sein. In ihrem Trainee-Programm hat sie sich innerhalb eines Jahres on- und off-the-job auf herausfordernde Tätigkeiten vorbereitet. Durch den Einsatz in verschiedenen Unternehmensbereichen und Werken weltweit hat sie das Unternehmen Miele intensiv kennengelernt und ist heute eine von rund 19.000 Mitarbeiter/innen, die sich mit Fachwissen und Leidenschaft für die Marke Miele engagieren. Informieren auch Sie sich auf www.miele.de über unsere spannenden Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten als Direkteinsteiger oder in einem unserer Nachwuchsprogramme für Bachelor-, Master- oder Diplomabsolventen.

„Mehr Frauen in Führungspositionen“ – aussichtslose Forderung oder gelebter Wandel?

Autorin: Christiane Gräfin Matuschka



Christiane Gräfin Matuschka
Top Executive Consulting

Mehr als 50 % der Bevölkerung sind Frauen und mehr als die Hälfte der Uni-Absolventen ist weiblich. Wie ist dann zu erklären, dass kaum führende Positionen in Wirtschaft und Bundesverwaltung von Frauen besetzt werden? Eine brisante Frage der Gleichstellung, die nicht nur zahlreiche Gesellschaftskritiker, sondern auch die Politik beschäftigt. 2015 findet die Forderung nach mehr Gleichberechtigung bei Besetzung von Führungspositionen ihre Anerkennung im Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und schafft damit auch politisch das Fundament für einen revolutionären Wandel in der Unternehmenskultur der deutschen Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes.

Der Anstoß zum Umdenken sollte allerdings schon viel früher passieren und so wurde bereits 2006 die Initiative FidAR, Frauen in die Aufsichtsräte e.V., von engagierten Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik gegründet, um die gläsernen Decken aufzubrechen und den Wandel voranzutreiben. Getragen von der Vision, die Frauenquote in Aufsichtsräten und Führungsgremien in den Unternehmen deutschlandweit signifikant zu steigern, fordert und fördert FidAR politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, um ein Bewusstsein für diese Thematik in der Wirtschaftswelt zu schaffen und die Veränderungen erfolgreich umzusetzen. Durch ausgeprägte Netzwerkarbeit auf Bundes- und Regionalebene, den ständigen Austausch mit Unternehmen und aktive Berichterstattung in den Medien ist es FidAR gelungen sich Gehör zu verschaffen, rigide Strukturen und Denkweisen aufzubrechen und Erfolgsgeschichte zu schreiben.

Der in 2010 erstmalig eingeführte Women-on-Board-Index (WoB-Index) liefert eindeutige Zahlen, misst den Fortschritt und verschafft Transparenz über die Entwicklung der Frauenquote. Tatsächlich lässt sich seit der Gründung von FidAR ein positives Wachstum der Frauenquote sowohl in Aufsichtsräten (von 10 % auf 26 %) als auch auf der Anteilseignerseite (von 3 % auf 14,5 %) und in den Vorständen (von 3 % auf 6,5 %) verzeichnen. Ein Ergebnis auf das der Verein mit mittlerweile 660 Mitgliedern (Männer sind herzlich willkommen) sehr stolz sein kann. Ein Ergebnis, welches FidAR zum Anlass nimmt, das Ziel von einer 30 %igen Frauenquote an allen Stellen, wo Entscheidungen getroffen werden, weiterhin eisern zu verfolgen. Noch immer seien die Frauen in den wichtigsten Aufsichtsratsausschüssen, sprich Prüfungs-, Nominierungs- und Präsidialausschüssen deutlich unterrepräsentiert. Ein hoher Frauenanteil in diesen Gremien bedeute zudem noch lange nicht, dass Frauen in ihren Positionen auch Einfluss auf strategische Fragen und die Personalpolitik des Unternehmens haben. Laut des WoB-Index sind Ende 2016 105 deutsche Unternehmen an der Börse notiert und voll mitbestimmt. Davon erreichen allerdings nur 49 Unternehmen eine 30 %ige Frauenquote im Aufsichtsrat und

Kontakt

Top Executive Consulting
Christiane Gräfin Matuschka
Welle 8
33602 Bielefeld
Mobil: 0176 / 62528559

der Frauenanteil unter den Vorständen schafft es gerade mal auf 6,6 %. An der Stelle sieht FidAR erhebliche Defizite und führt dieses unbefriedigende Ergebnis auf den mangelnden Ehrgeiz bei Planungszielen der Unternehmen zurück. Das Stimmungsbarometer 2016 zeigt, dass das Thema in Unternehmen zwar deutlich angekommen ist, die weiblichen Führungskräfte aber ein „klares Bekenntnis der Unternehmensführung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen“ fordern.

Informationen über FidAR und die regionalen Aktivitäten und Veranstaltungstermine erhalten Sie über www.fidar.de.

In der Region Ostwestfalen-Lippe stellt sich die Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld als Vorreiter des sukzessiven Vollzugs des Kulturwandels dar. Bereits seit 1997 gibt es im Unternehmen eine Gleichstellungsbeauftragte und eine entsprechend aktiv gelebte Betriebsvereinbarung. Das Unternehmen setzt auf zufriedene und motivierte Mitarbeiter sowie auf eine von Offenheit, Toleranz und Gleichbehandlung geprägte Kultur. Darunter fallen insbesondere personelle Fördermaßnahmen zur Fachkräfteentwicklung sowie einschlägige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So wurde beispielsweise in 2015 das Arbeitsmodell Home-office eingeführt, um mehr Flexibilität und Unterstützung bei Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen zu schaffen. Um den Frauenanteil weiterhin zu steigern und zu stabilisieren bauen die Stadtwerke Bielefeld ihre Aktivitäten im Bereich der Personalentwicklung stetig aus. Mit einem Mentoringprogramm, welches speziell für Frauen konzipiert wurde, soll der Grundstein für eine nachhaltig erfolgreiche Führungskarriere gelegt werden. Für die Quote im Aufsichtsrat gibt es allerdings auch bei den Bielefelder Stadtwerken noch „Luft nach oben“.

Frauen auf der Zielgeraden zur Führungsebene zu begleiten hat sich auch Christiane Gräfin Matuschka zur Aufgabe gemacht. Als FidAR-Verantwortliche für die Region Ostwestfalen und Geschäftsführerin der Top Executive Management Consulting in Bielefeld unterstützt sie die weiblichen Führungskräfte durch ein eigens entwickeltes Mentorenprogramm in Führungskompetenz. Als Karriereberaterin, Coach und Expertin für Menschlichkeit und Erfolg im Unternehmen setzt sie ihre Expertise gewinnbringend für Frauen in Veränderungsprozessen ein. Christiane Gräfin Matuschka lebt, was sie lehrt, und besitzt eine außergewöhnliche Gabe, Menschen zu begeistern und mitzureißen. Mehr Frauen in Entscheiderrollen der ostwestfälischen Unternehmen zu bringen liegt ihr besonders am Herzen und macht sie zu einer treibenden Kraft des Veränderungsprozesses in der Region.

Martina Chudziak, erweiterter Vorstand, vertritt FidAR in der Region Nordwest. Als Inhaberin der Chudziak-Consult Unternehmens- und Personalentwicklung ist Martina Chudziak dem Erfolg Ihrer Mandanten verpflichtet und begleitet Unternehmen seit 1987 auf dem Weg zum Erfolg.

FidAR kompakt

FidAR ist bundesweit aktiv und baut in den wichtigsten politischen und wirtschaftlichen Zentren in Deutschland regionale Netzwerke auf und kooperiert dort auch mit Unternehmen und Verbänden, die sich im Sinne der Ziele von FidAR engagieren.

Gründung: 2006

Mitglieder: 660

Regionalgruppen: 7

Ihre Ansprechpartnerinnen in der Region Nordwest

Martina Chudziak

FidAR Nordwest

Erweiterter Vorstand

Christiane Gräfin Matuschka

FidAR Nordwest

Regionsverantwortliche

Ostwestfalen

Informationen und Kontaktdaten unter: www.fidar.de



FidAR

Frauen in die Aufsichtsräte e.V.



Role models und FIB Leiterinnen: (v.l.) Heike Wulf, Eva Schwenzfeier-Hellkamp, Vanessa Prott-Warner, Darja Schmidt, Mirjana Strahinovic
Bild: VDI OWL/Fotograf: Nitschke

Vom HIDDEN CHAMPION zum ROLE MODEL!

Autorin: Mirjana Strahinovic
© VDI OWL e.V./fib

Der VDI ist weiblich – Frauen im VDI OWL stellen Ingenieurinnen und ihre Berufswege vor. Sie machen Mut, den eigenen Weg zu gehen.

Mindestens 40.000 ausgebildete Ingenieurinnen befinden sich in Deutschland im erwerbsfähigen Alter und identifizieren sich immer noch sehr gut mit dem Ingenieurberuf. Trotzdem haben die wenigsten einen attraktiven Arbeitsplatz, weshalb viele im Laufe ihrer Berufstätigkeit die Beziehung zu ihrem Beruf verlieren. Die Gründe basieren meist auf einer mangelnden Akzeptanz von Frauen in der technischen Berufswelt und den geringen Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren.

Kontakt

Verein Deutscher Ingenieure
Ostwestfalen-Lippe Bezirksverein e.V
E-Mail: bv-owl@vdi.de
Web: www.vdi.de/bv-owl

Im Jahr 2010 begann der fib VDI OWL die Berufs- und Lebenswege von Frauen im Ingenieurberuf in die Öffentlichkeit zu tragen. Es war wichtig, Vorbilder aus dem realen Leben sichtbar zu machen. Fortsetzung der „OWL Ingenieurin des Jahres“ war das Role Model Projekt. Diese Geschichten erzählen von Frauen am Ende des Studiums oder die bereits fest im Berufsleben stehen. Mut machen und für MINT begeistern sind unsere Ziele.

Hier sind die Auszüge ausgewählter Biografien.

Agnieszka Wrobel-Grabbe, Projektmanagerin

Warum ein ingenieurwissenschaftliches Studium?

Ich war ein traditionelles Mädchen, aber vielseitig interessiert. In meiner Heimatstadt Rzeszów in Polen habe ich ein Wirtschaftsgymnasium besucht, habe mich aber doch für das Studium an der dortigen Technischen Universität (TU) entschieden. Nach dem sechsten Semester habe ich ein EU-Stipendium erhalten an der Fachhochschule (FH) Bielefeld. Wie war mein der Einstieg?

Sehr steinig. Mitten in meiner Diplom-Arbeit bin ich schwanger geworden. 2006 wurde meine Tochter geboren. Ich habe mein Diplom mit einem Baby gemacht, das ist in Deutschland sehr schwierig. Über einen Personaldienstleister bin ich zu meinem heutigen Arbeitgeber gekommen und 2015 unbefristet übernommen worden.

Mein Tipp für negativ verlaufende Bewerbungsgespräche: Sie sind auch wichtig, auch aus negativen Erfahrungen kann ich lernen.

Darja Schmidt, Mathematikerin

Warum ein ingenieurwissenschaftliches Studium?

Ich hatte immer Interesse und Spaß an Mathematik. In der Grundschule war das mein liebstes und bestes Fach mit meinem Lieblingslehrer. Nach meinem Fachabitur habe ich ein Studium der Angewandten Mathematik in 2015 absolviert.

Welche Verhaltensweisen sind sinnvoll?

Man sollte jede Möglichkeit zum Netzwerken nutzen. Der VDI als persönlicher Förderer hat bei mir auch eine große Rolle gespielt.

Ich kann andere Frauen nur ermutigen, wenn Spaß und Interesse an Mathematik, besteht: studieren!

Viel mehr spannende Biografien können Sie unter www.vdi.de finden.



FIB Role Models: (v.l.) Agnieszka Wrobel-Grabbe, Carla Lutterman, Elke Heitmeier
Bild: VDI OWL/Fotograf Nitschke

Der VDI Ostwestfalen-Lippe Bezirksverein e.V. (VDI OWL)

bildet mit seinen 3.700 persönlichen Mitgliedern ein Wissensnetzwerk aller Ingenieurdisziplinen, das sich den Schwerpunkten „Der VDI ist Expertennetzwerk“, „Der VDI fördert Talente“ und „Der VDI ist weiblich“ widmet.

Der dazugehörige Arbeitskreis Frauen im Ingenieurberuf (fib) vertritt die Ingenieurinnen in der Öffentlichkeit und im Berufsleben. Aktuell zählt das Netzwerk 262 Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus OWL, darunter 145 Studentinnen und Jungingenieurinnen. In 2001 wurde dieses Netzwerk gegründet.

Der Arbeitskreis hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Belange der Ingenieurinnen in der Öffentlichkeit und im Berufsleben zu vertreten, eine Vernetzung zu fördern und mehr.



(unten v.l.) Nicole Seidensticker-Delius, Dr. Silvia Bentzinger, Vera Wiehe, Pit Clausen, (2. Reihe) Thorsten Hojas, Daniel Oltrogge, Katharina Himmerich, Dr. Anja Padberg, (oben) Dr. Susanne Schweidtmann, Thomas Niehoff, Dr. Ingo Habenicht, Angelika Rehorst, Ulrike Thiele und Ilse Buddemeier

Bielefelder Bündnis für Familie

Autorin: Vera Wiehe

Vier Bielefelder Unternehmen für ihre familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet

In 2017 wurden vier Bielefelder Unternehmen mit dem Prädikat „Ausgezeichnet Familienfreundlich“ für eine systematische familienbewusste Personalpolitik vom Oberbürgermeister der Stadt Bielefeld, Pit Clausen, und dem Bielefelder Bündnis für Familien ausgezeichnet.

Die Prädikatsträger überzeugten die Jury mit ihren vielfältigen der jeweiligen Unternehmenssituation angepassten Lösungen. Als preiswürdig angesehen wurden firmeneigene Kinderbetreuungsangebote, Arbeitszeitregelungen, die in Einklang mit den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten gebracht werden, Beteiligung an Kita-Beiträgen und Förderung der Elternzeit auch für Väter.

Die Prädikatsträger 2017

- Seidensticker Group
- Oltrogge & Co. KG
- Ev. Johanneswerk
- MarcanT AG

Mit öffentlicher Unterstützung hat die **Seidensticker-Gruppe** in einer 90 Quadratmeter großen Wohnung auf dem Firmengelände die Kindertagesbetreuung „sei-mini“ für bis zu neun Kinder unter drei Jahren eingerichtet. Dazu gehört auch ein Spielplatz mit Klettergerüsten. Zusätzlich bietet Seidensticker Jobsharing-, Teilzeit- und Gleitzeitangebote, um der großen Anzahl der Mütter unter den Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu erleichtern.

Bei **Oltrogge**, als technischem Handelsunternehmen, arbeiten zu 80 % Männer (Servicetechniker, Anwendungstechniker, Außendienst ...). Das Unternehmen ermöglicht Technikern und auch Mitarbeitern im Außendienst Elternzeit, die über die üblichen acht

**LOKALE BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE**



Erfolgreiche Unternehmen wissen, dass ihre Mitarbeiter ihr wichtigstes Kapital sind. Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigern die Attraktivität von Unternehmen für engagierte Fach- und Führungskräfte. Und in diesem Sinne sind attraktive Arbeitgeber zunehmend wichtig für einen prosperierenden Wirtschaftsstandort.



Oberbürgermeister Pit Clausen

Wochen hinausgehen. Kaufmännische Angestellte können nach dem Mutterschutz in die Elternzeit gehen oder aber auch während der Elternzeit teilzeitbefristet Arbeiten. Weitere Maßnahmen für Vereinbarkeit von Familien und Beruf sind u. a. Jobsharing und Vertrauensarbeitszeit mit Gleitzeitrahmen

Das **Ev. Johanneswerk** bietet seinen Mitarbeiter/innen eine Vielzahl von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehören: flexible Arbeitszeitgestaltung, Teilzeit-Vereinbarungen, Erfassung der Wünsche der Mitarbeitenden zur Erhöhung oder Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit, tarifliche Leistungen, z. B. Geburtsbeihilfe, monatlicher Kinderzuschlag, Dienstbefreiung in besonderen Fällen, zusätzliche betriebliche Altersvorsorge. Für 2017 bis 2019 sind weitere Maßnahmen geplant, so z. B. Entwicklung eines Rahmens für Home Office, Integration des Themas Vereinbarkeit in die Führungskräftequalifikation, dezentrale Kinderbetreuungsangebote.

Marcant AG, ein Internet-Systemhaus, versteht sich als Familienunternehmen, dass sehr individuell die Bedürfnisse mit 30 Mitarbeiter/innen berücksichtigt mit flexiblen Arbeitszeiten, HomeOffice Tagen, einem eigenen Raum für Kinder und Eltern, flexiblen Modellen für Wiedereinsteiger nach der Elternzeit, Angeboten zum Stressabbau (Massage, Fitnessstudio, etc.), Firmenfeiern mit Familien, zum Beispiel Weihnachten oder Jubiläen, der Zahlung von Geburtsgeld und Kindergeld.

Die Bielefelder Auszeichnung wurde zum vierten Mal vergeben.

Bislang ausgezeichnet:

2016

- bsb-bentlage GmbH & Co. KG
- Halfar System GmbH
- Stadtwerke Bielefeld GmbH

2014

- Comspace GmbH & Co. KG
- Goldbeck GmbH
- HÜCOBI GmbH
- Sparkasse Bielefeld

2012

- Boge Kompressoren Otto Boge GmbH & Co.KG
- Michael Grübel Trocknungfachbetrieb KG
- W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG
- Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG-Bezirksverwaltung Bielefeld

Ihr Unternehmen ist in Bielefeld und Sie bekennen sich zu einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik und handeln danach? Dann möchten wir Sie als familienfreundliches Unternehmen auszeichnen und Ihr Engagement nach außen dokumentieren.

Weitere Infos und Bewerbungsunterlagen: www.familienbuendnis-bielefeld.de

Kontakt

Bielefelder Bündnis für Familie

Angela Rehorst
Handwerkskammer OWL zu
Bielefeld

Telefon: 0521 / 5608-400

E-Mail: Angela.Rehorst@handwerk-owl.de

Koordinatorin Arbeitskreis Familie und Arbeitswelt

Vera Wiehe
WEGE mbH

Telefon: 0521 / 55766076

E-Mail: wiehe@wege-bielefeld.de



Managerinnen aus OWL (v.l.): Andrea Brakemann, Susanne Fabry, Nicole Kreie, Jutta Geisler

Managerinnen – OWL Führung. Karriere. Verantwortung

Autorin: Jutta Geisler

„Managerinnen – OWL“ ist ein unabhängiges, branchenübergreifendes Netzwerk von Managerinnen der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft mit Führungsverantwortung.

Managerinnen aus unterschiedlichsten Unternehmen der Region treffen sich regelmäßig mit dem Ziel, aktiv zu netzwerken, gemeinsame Werte und Ziele zu leben und ihre Präsenz und Positionierung in Ostwestfalen zu stärken.

Wir wollen gemeinsam und auf der Grundlage von unternehmerischem Denken und Handeln Veränderungen bewirken. Frauen im Top- und Mittelmanagement in OWL bieten wir die Gelegenheit zur aktiven Vernetzung. Sowohl den Mitgliedern als auch der Öffentlichkeit präsentieren wir die Vielfalt der Führungskompetenzen und die Bandbreite der weiblichen Führungselite Ostwestfalens.

MANAGERINNEN OWL
Führung. Karriere. Verantwortung.

Wir treffen uns regelmäßig einmal im Monat. Arbeitstreffen mit Präsenzpflcht und Stammtischtreffen sind im Wechsel terminiert und auf unserer Homepage einsehbar.

Vereinsgründung Managerinnen OWL e. V. Anfang 2017 ist erfolgt

Mit der Vereinsgründung Managerinnen OWL e. V. Anfang 2017 haben wir einen weiteren konsequenten Schritt zur Positionierung unseres Netzwerkes veranlasst. Der gemeinnützige Verein ist Träger des Netzwerkes und lädt interessierte Frauen in Führungspositionen und Förderer zum aktiven Mitwirken ein.

Erfahrungsaustausch, strategische und operative Themen, kollegiale Beratung, Karriereplanung, gemeinsame Projekte, Workshops, Präsenz bei Podiumsdiskussionen und Vorträgen stehen auf unserer Agenda.

Damit stärken wir Frauen mit Führungsverantwortung und unternehmerischen Handeln in unserer Region und forcieren die Umsetzung zu Mixed Leadership in Unternehmen. Als weibliche Rollenvorbilder unterstützen wir darüber hinaus junge Managerinnen auf ihrem Karriereweg.

Aktive Unterstützung junger karriereorientierter Frauen

Seit Februar 2017 begleiten wir aktiv das Netzwerk weiblicher Young Professionals in Ostwestfalen, das sich aktuell im Aufbau befindet. Ein Kreis von jungen karriereorientierten Frauen, die sich bereits zu regelmäßigen Arbeitstreffen zusammen finden.

Die Managerinnen unseres Netzwerkes repräsentieren einen Querschnitt aller wichtigen Branchen: Von Grundstoffindustrien, Energie über produzierendes Gewerbe und Maschinenbau bis zu Handel und Dienstleistungen und zwar sowohl in kleinen und mittleren Unternehmen bis hin zu Weltmarktführern.

Unser Verein ist offen für neue Mitglieder. Voraussetzung für die Aufnahme ist die Bekleidung einer Schlüsselposition im Mittleren- bzw. Top-Management eines Unternehmens in OWL oder mindestens zwei Jahre in einer Schlüsselposition gearbeitet zu haben und jetzt selbst ein Unternehmen zu führen. Die Modalitäten der Aufnahme und weitere Infos zu Managerinnen OWL sind näher auf unserer Homepage erläutert.

Kontakt

Managerinnen OWL e.V.
c/o Factory Kommunikation
Detmolder Strasse 108 A
33604 Bielefeld
www.managerinnen-owl.de

Ansprechpartnerinnen für weitere Informationen oder Interessentinnen sind die Sprecherinnen.

Nicole Kreie
Telefon: 0173 / 7268668
E-Mail: nkrie@managerinnen-owl.de

Jutta Geisler
Telefon: 0176 / 21766437
E-Mail: jgeisler@managerinnen-owl.de



Foto: Gerald Paetzer

Weil uns unsere Stadt am Herzen liegt.



sparkasse-bielefeld.de

Einfach gut für Bielefeld.

Und das bereits seit 1825.
Wir gehören dazu, sind mitten drin, sind ein Teil dieser Stadt – viel mehr als nur eine Bank.



www.bielefeld.cloud



Deutsche Cloud-Services made in Bielefeld.

Senken Sie Kosten und optimieren Sie Prozesse durch die Cloud für Ihr Unternehmen.



Marcant AG
Herforder Str. 163a
33609 Bielefeld

Fon +49 521 959 45 0
E-Mail info@marcant.net
Web www.marcant.net





Shop & Factory Outlet

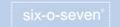
FASHION TRENDS



HUNTER Shop GmbH | Mittelbreite 5 | 33719 Bielefeld
Tel.: +49 (0) 521 16399-700 | info@hunter-shop.de www.hunter-shop.de



GAN T



Checkliste

- Kreative Idee
- Nachhaltige Gestaltung
- Beratung zu den Themen:
 - Recyclingpapier
 - Klimaneutraler Druck, etc.

Grafikdesign & Printwerbung? Na **ökologisch!**



DRUCKTANTE
Jennifer Horstmeier
Grafikdesign & Illustration

Mobil: +49 170 1880903
E-Mail: info@drucktante.de
Web: www.drucktante.de

HIER GEHT WAS!

ERFOLGSGESCHICHTEN AUS DER
BIELEFELDER WIRTSCHAFT **ENTDECKEN**



DAS
KOMMT AUS
BIELEFELD
.DE

www.das-kommt-aus-bielefeld.de
Überzeugen Sie sich selbst und nutzen Sie Ihre Chance!

WEGE.
WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG FÜR BIELEFELD