

# Konkrete Handlungsempfehlungen! Die Kompetenzwerkstatt MINT-Frauen



Mit praxisorientierten Instrumenten mehr Erfolg in Ansprache und Bindung  
von jungen MINT-Frauen für Ihr Unternehmen

20.05.2014 | **Abschlussveranstaltung** | Bielefeld

**Dr. Ulrike Struwe**

Projektkoordination



Projektpartnerschaft



Projektförderer



## **Kompetenz-Workshop: MINT-Nachwuchskräfte gewinnen, binden und fördern**

### **Tagesordnung:**



- 17:00 Begrüßung und Vorstellung
- 17:05 Thesenbarometer
- 17:20 Gute Gründe für gemischte Teams
- 17:25 Kompetenz-Workshops: Mehr weibliche MINT-Nachwuchskräfte gewinnen, binden und fördern.
- 17:55 Ende des Workshops
- 18:00 Vorstellung der Ergebnisse

## Thesenbarometer

1. Frauen brauchen keine gesonderte Ansprache in der Kommunikation.
2. Frauenförderung ist der Weg zu mehr Frauen in die Führung.
3. Teilzeit und Führung schließen sich aus.

## Kick-Off Kompetenz-Workshops 2013

Mehr weibliche MINT-Nachwuchskräfte gewinnen, binden und fördern.

# Vorteile heterogener Teams: vier gute Gründe



1. Effiziente Strategie zur Behebung des Fachkräftemangels
2. Wirtschaftliche Vorteile
3. Verbesserung des Innovationspotenzial
4. Alle Potenziale nutzen: Absolventinnen

# 1. Effiziente Strategie zur Behebung des Fachkräftemangels

McKinsey 2010:	2,0 Mio. Fachkräfte bis 2020
Prognos 2009:	5,2 Mio. Fachkräfte bis 2030
IAB 2010:	5,4 Mio. Fachkräfte bis 2025



Durch eine intensivere Einbindung von **Frauen** ließe sich bis 2025 ein **zusätzliches Fachkräftepotenzial von 2,1 Mio. Vollzeitäquivalente** gewinnen.

(McKinsey 2011: Wettbewerbsfaktor Fachkräfte. Strategien für Deutschlands Unternehmen).



## 2. Wirtschaftliche Vorteile

### Steigerung des BIP um 4 Prozent

Trotz Krise und Konjunkturflaute könnte das BIP um 4 % in den kommenden 10 Jahren gesteigert werden, wenn der Anteil berufstätiger Frauen und Männer ausgeglichen würde und dies würde weitere makroökonomische Vorteile für den jeweiligen Standort nach sich ziehen\*.

Durch eine Erhöhung Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt gibt es makroökonomische Vorteile: bessere Ergebnisse beim Pro-Kopf-Einkommen und beim Zugang zu Bildungsmöglichkeiten.

\* Third Billion Index 2012, Booz & Company

### 3. Erhöhung des Innovationspotenzials

#### Heterogene Teams

- verfügen über einen größeren Ideenreichtum und höhere Kreativität.
- zeigen bessere Leistungen bei der Problemidentifikation und Entwicklung alternativer Lösungsvorschläge.
- steigern die Qualität von Entscheidungen, weil mehr Blickwinkel einbezogen werden.

#### Old Style Business

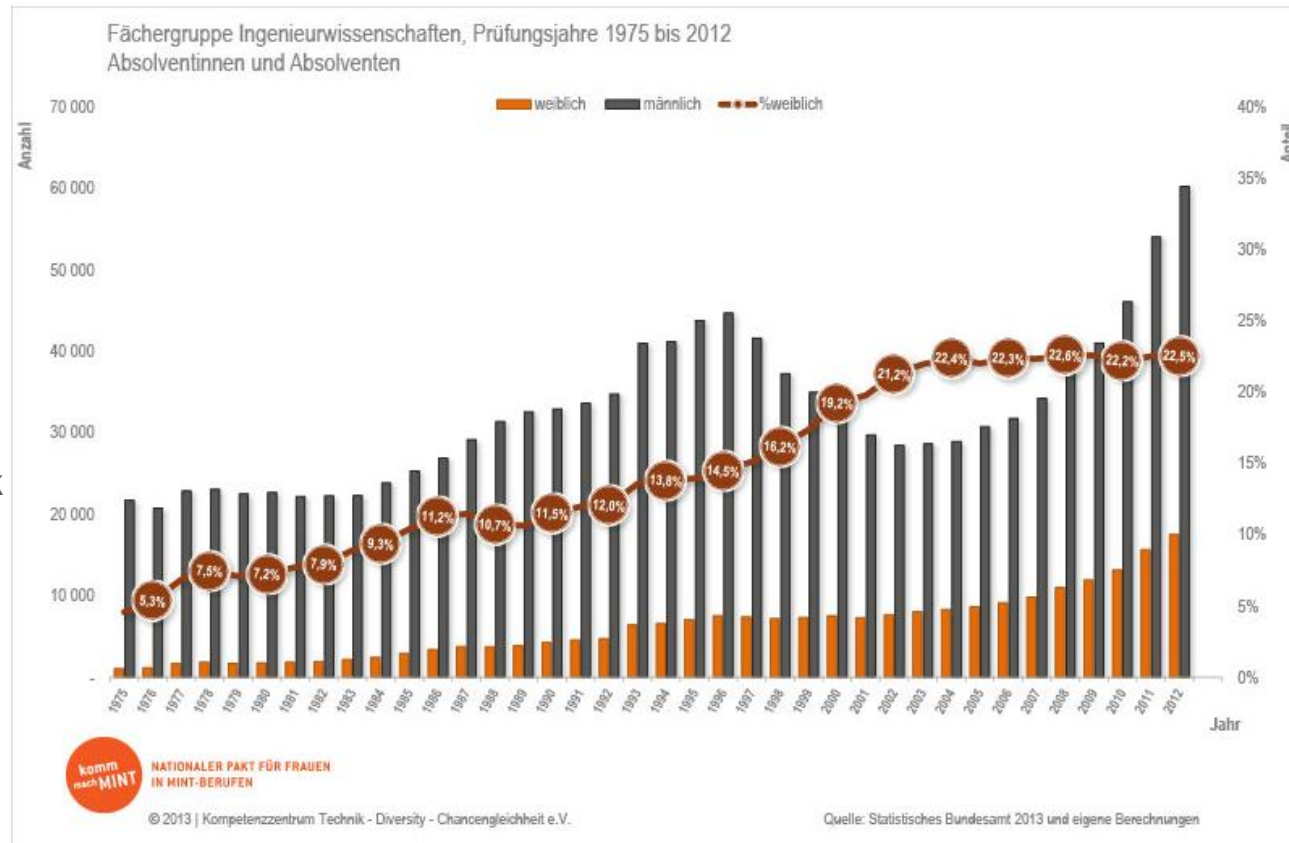


Matthias Horx, 2011: Megatrend Frauen

Bührer, Susanne, Hufnagel, Miriam, Schraudner, Martina, 2009: Frauen im Innovationssystem – im Team zum Erfolg.

# 1. Alle Potenziale nutzen: Absolventinnen Ingenieurwissenschaften 2012

Von insgesamt 77.775 Abschlüssen wurden 17.523 von Frauen abgelegt.  
Dies entspricht einem Frauenanteil von 22,5 %.



Anteil der Absolventinnen 2012

Bauingenieurwesen

27,1 % | 1.816

Maschinenbau/Verfahrenstechnik

18,8 % | 5.812

Elektrotechnik

8,9 % | 1.127

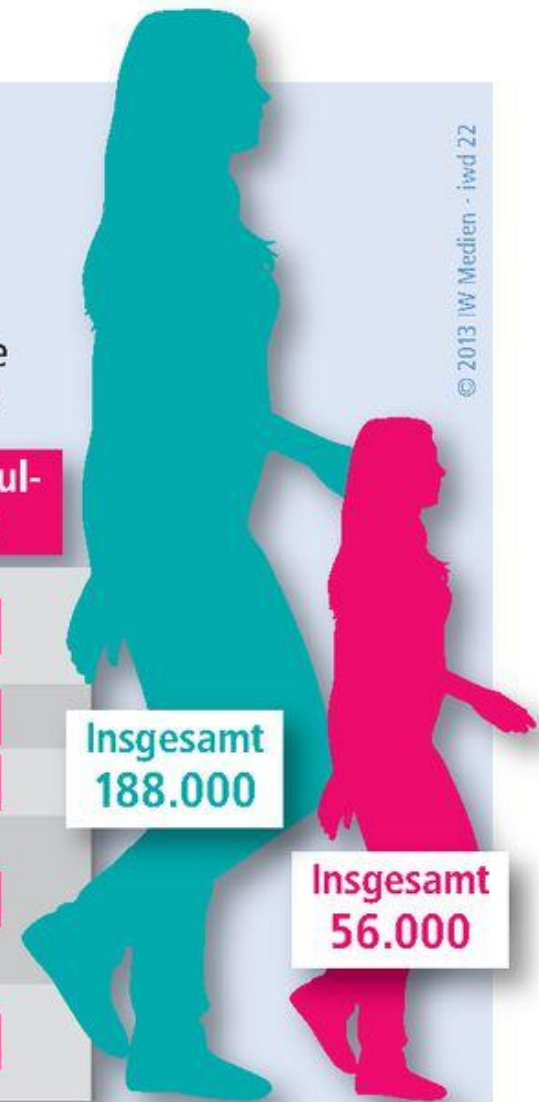




## Fachkräftepotenzial: Was Familienpolitik bewirken kann

So viele zusätzliche Vollzeitkräfte stünden dem Arbeitsmarkt in Deutschland mindestens zur Verfügung, wenn es eine flächendeckende Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen einem und zwölf Jahren gäbe

	mit beruflichem Abschluss	mit Hochschulabschluss
Rechts-, Wirtschafts- und soziale Berufe	96.000	14.000
Gesundheitsberufe	38.000	3.000
Sonstige/ohne Angabe	32.000	7.000
Mathematik, Informatik Naturwissenschaften und Technik (MINT)	11.000	9.000
Erziehungs-, Sprach- und Kulturberufe	10.000	24.000



Insgesamt  
188.000

Insgesamt  
56.000

© 2013 IW Medien - iwd 22

Stand: 2009; Ursprungsdaten: Sozio-oekonomisches Panel, Statistisches Bundesamt



## Kompetenz-Workshops

- 1. Gewinnung von MINT-Fachkräften: Kommunikation und Instrumente\***
- 2. MINT-Fachkräftenachwuchs (m/w) binden und fördern**
- 3. Führung: Das Potenzial weiblicher Führungskräfte nutzen!**

- Eintägige Workshops mit einem Duo: einer Trainerin und einem Trainer
- Ausgerichtet an den Interessen und Bedürfnissen der Unternehmen und Teilnehmenden
- Input, Austausch, interaktive Methoden und Arbeit in Kleingruppen
- Entwicklung von praxistauglichen Konzepten
- Dokumentation der Workshops für den internen Transfer
- Evaluation der Workshops



Kompetenz-Workshop

# Gewinnung von MINT-Fachkräften: Kommunikation und Instrumente

## Gendergerechte Sprache

Zwei Indianer stehen auf einem Berg und blicken ins Tal.  
Der eine ist der Vater vom Sohn des anderen.

In welchem Verhältnis stehen die beiden zueinander?

## Image der Technik



Weg von einer Technikorientierung, um der Technik willen, hin zu einer zukunftsichernden, problemlösenden, nutzenorientierten Technik.

## 1. Kompetenz-Workshop

# Gewinnung von MINT-Fachkräften: Kommunikation und Instrumente

### Zielgruppe:

- Mitarbeitende der PR- und Öffentlichkeitsarbeit
- Personalverantwortliche
- Ausbilderinnen und Ausbilder
- Diversity- sowie Gleichstellungsbeauftragte



### Ziele:

- Attraktivität der Unternehmen für MINT-Frauen steigern, durch
  - Verbesserung der Kommunikation sowie
  - Erweiterung oder Optimierung von Instrumenten der Personalgewinnung.
- Ansprache verbessern, um über Internet, Flyer, Infomaterialien, Annoncen, Karrieretage, Praktika mehr Frauen anzusprechen.

Kompetenz-Workshops

MINT-Fachkräftenachwuchs (m/w)  
binden und fördern!

Führung: Das Potenzial weiblicher  
Führungskräfte nutzen!

## 2. Kompetenz-Workshop

### MINT-Fachkräftenachwuchs (m/w) binden und fördern

#### Zielgruppe:

- Geschäftsführende
- Führungskräfte, Personalverantwortliche
- Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees aus Mentoring Plus
- Diversity- sowie Gleichstellungsbeauftragte



#### Ziel:

- Sensibilisieren für eine geschlechtergerechte Unternehmenskultur
- „Frauenförderung“ allein reicht nicht aus. Eine nachhaltige Ausrichtung umfasst Rahmenbedingungen, Management + Führung, Einstellungen + Werte sowie die Förderung von Frauen + Männern, Vereinbarkeit Pflege, Familie, Beruf.



### 3. Kompetenz-Workshop

## Führung: Das Potenzial weiblicher Führungskräfte nutzen!

#### Zielgruppe:

- Geschäftsführende
- Führungskräfte, Personalverantwortliche
- Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees aus Mentoring Plus



#### Ziele:

- Wahrnehmung und Kommunikation sensibilisieren für gemischte Teams
- Eigene Einstellungen + Werte reflektieren
- Karriererelevante Kompetenzen in ihrer Vielfalt wahrnehmen

## Kompetenz-Workshops

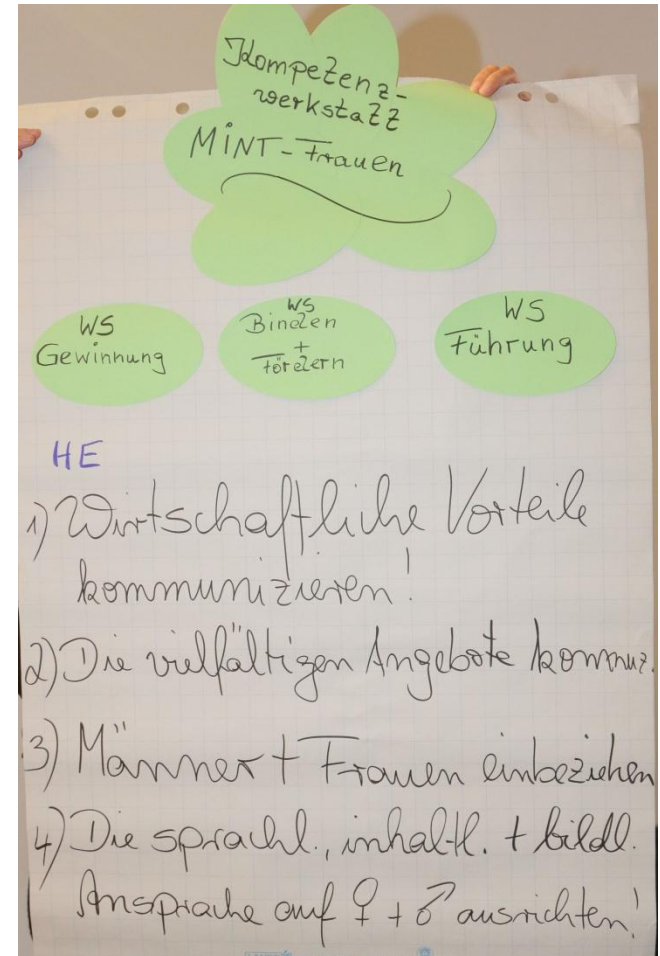
### Kick-Off: Kompetenz-Workshops | 15 – 18 Uhr

- Vorstellung der drei Kompetenz-Workshops
- Karriererelevante Kompetenzen von Männern und Frauen
- Perspektivenwechsel mit einem Business-Schauspieler



## Kompetenz-Workshops: Handlungsempfehlungen

1. Wirtschaftliche Vorteile von gemischten Teams intern an alle Führungskräfte vermitteln.
2. Nach außen über die vielfältigen Angebote informieren. Viele Unternehmen tun eine Menge, um Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen oder sie zu binden und zu entwickeln, reden aber nicht darüber. Daher Gutes Tun und darüber reden.
3. Männer und Frauen einbeziehen. Nicht nur Frauenförderung betreiben, sondern auch Männer einbeziehen.
4. Die sprachlichen, inhaltlichen und bildliche Ansprache auf Frauen und Männer ausrichten!



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Kontakt:**

Dr. Ulrike Struwe | Miguel Diaz

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10 | 33602 Bielefeld

Tel. +49 521 32 98-21 57

struwe@kompetenzz.de | diaz@kompetenzz.de

www.kompetenzz.de | www.mint-frauen.de