

Welcome to PHOENIX CONTACT

Ressource Frauenpower – erfolgreich Potenziale erschließen

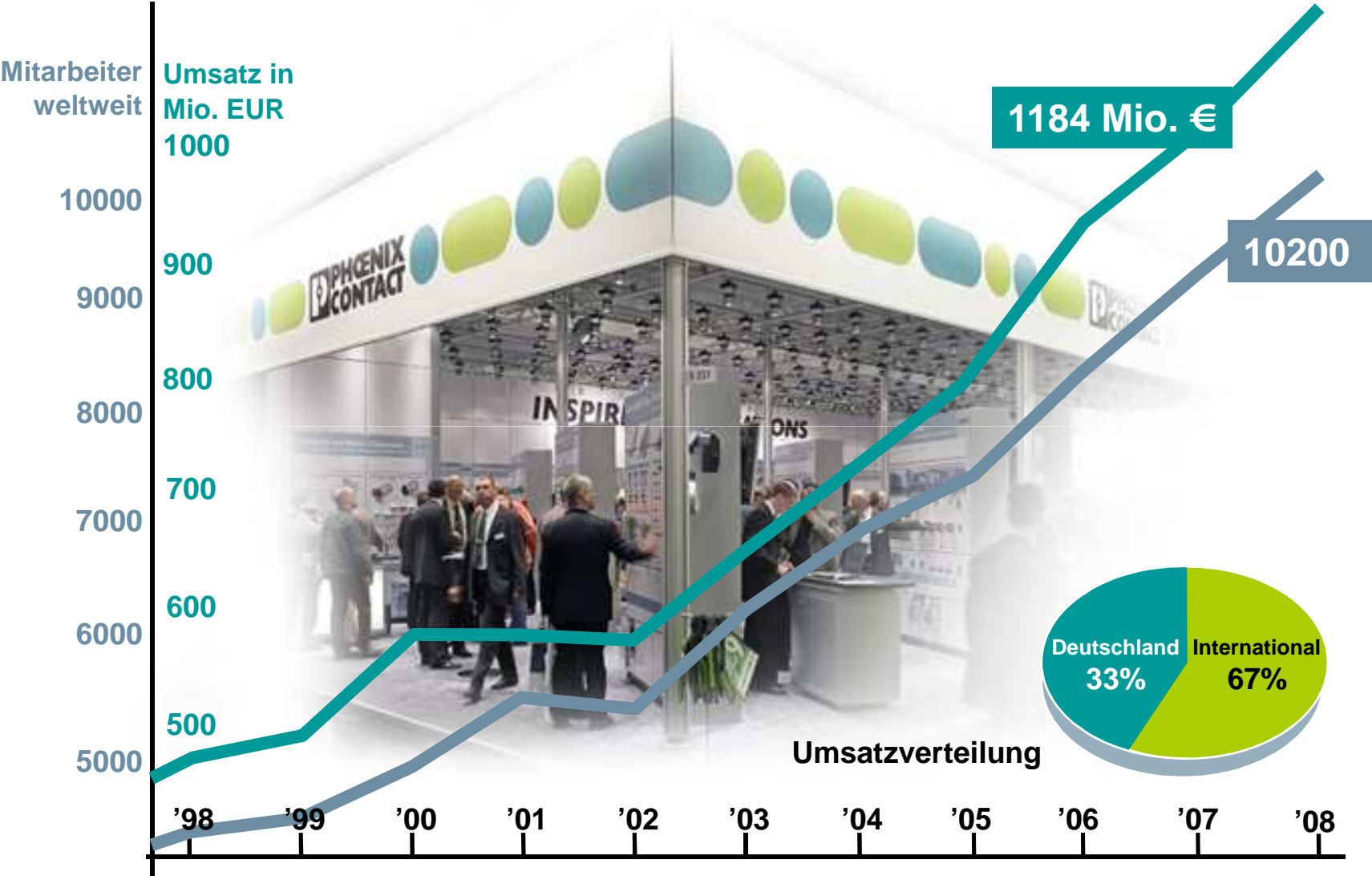
Angela Josephs
Phoenix Contact GmbH & Co KG,
Blomberg



Weltmarktführer in der elektrischen und elektronischen Verbindungstechnik



Mitarbeiter/Umsatz



Märkte

- ▶ Referenzen
- ▶ Zertifizierungen



Energie-
versorgung



Chemische
Industrie



Automobil



Öl- und
Gasindustrie



Tele-
kommunikation



Verkehrstechnik



Wasserwirtschaft



Maschinenbau



Industrieelektronik



Gebäude-
automation

Phoenix Contact (2008)

- **3.500 MitarbeiterInnen am Stammsitz**
- **34 % weibliche Belegschaft**
- **7 % weibliche Führungskräfte**

Frauen in Führungspositionen in Deutschland

- **Zu wenig**
 - **Zu exotisch**
 - **Zu pionierlastig**

Warum eigentlich?

Frauen in Verantwortung sind

- **zielstrebig**
- **pragmatisch**
- **teamorientiert**
- **durchsetzungsstark**
- **kommunikationsstark**

Unternehmensberater McKinsey

**„Firmen mit mehr
als drei Frauen im Vorstand
erwirtschaften bis zu 53 Prozent
höhere Erträge.“**

Mütter in Verantwortung sind

- hochmotiviert
- hochloyal
- hochproduktiv
- zeiteffizient
- organisationsstark

- **erfolgreich!**

Zwei Fachtermini, die Sie kennen sollten

1. Diversity

2. Gender

Frauen & Männer in Führungspositionen

Diversity kommt an

- **Diversity fördert die Kreativität**
- **Diversity fördert das Klima**

Probieren Sie es aus!

Zukunftsgeneration Frauen

**Matthias Horx: das 21. Jahrhundert ist das
der Gesundheit, Sicherheit und der Frauen**

Zukunftsgeneration Frauen

„Alphamädchen“

- werden früher eingeschult
- können besser lesen (Schlüsselkompetenz)
- bleiben seltener ohne Schulabschluss
- schließen ihre schulische Bildung besser ab
- machen häufiger Abitur (60 Prozent)
- bewältigen schneller den Übergang Schule/ Ausbildung
- brechen ein Studium seltener ab
- bilden die Mehrheit der Hochschulabsolventen
- nutzen im Beruf Weiterbildung intensiver

ALSO:

- Demografische Entwicklung & Fachkräftemangel
„diktieren“ die Nutzung des Potentials Frauen

FH für Ökonomie & Management, Essen

„Mädchen und Frauen habe große Potentiale, die aber in vielen Fächern noch nicht voll ausgeschöpft werden. Dies ist nicht nur für die betroffenen Personen, sondern auch für die **gesamte Volkswirtschaft** ein Problem. Die Investition in die Ausbildung der Frauen wird zu einer **verschwendeten Ressource**, wenn die Frauen nicht adäquat ins Berufsleben eingebunden werden.“

November 2008

Wo liegen die Probleme?

- Soziologisch: Rollenbilder und Stereotype
- Wirtschaftlich: Defizitär gelebte Chancengleichheit
- Betrieblich: Männerdomänen und -gesellschaften

Rollenbilder und -stereotype

Männer - Karriere/ Macht/ Geld

Frauen - Kinder/ Erfüllung/ Gefühl

Männergesellschaften

- Netzwerke und Selbstvermarktung sind besser
- Karriere- und Leistungsorientierung im Focus
- Volle Verfügbarkeit, volle Flexibilität

Männerdomänen

- Industrie
- Technisches Handwerk

Familienmonitor 2009

„Mehr Zeit für meine Kinder!“

wünschen sich **40 Prozent** aller Väter in
Deutschland.

Frauen im Job – To Do's der Arbeitgeber

- Förderung!
 1. Coaching (Beratung, Feedback)
 2. Mentoring (persönliche Kontakte, Vorbilder)
 3. Personalentwicklung und Weiterbildung
- Flexible Arbeitszeit, Job-Sharing, Teilzeit, Telearbeit
- Familienfreundlichkeit (Kita's, Tagesmütter, Eltern-Kind-Büro)

KO-Kriterium Authentizität

- Geschäftsführung und Management wollen aufrichtig
Chancengleichheit
- Leitbilder sind genderorientiert formuliert
- Unternehmens- und Führungskultur wird gelebt

Frauen im Job – **To Do's** der Frauen!

- aktiv netzwerken!
- Selbstvermarktung lernen!
- Zutrauen entwickeln!

Knackpunkt Qualifikation!

Ausbildung: Frauenspezifische Berufe werden von Schulabsolventinnen immer noch bevorzugt.

Was tun?

Frühe Förderung

Im Kindergarten anfangen! Beispiel:
PIXI-Buch

Technik spielerisch und „sexy“
vermitteln!

Erzieherinnen und LehrerInnen über
Technik updaten!

Schnupper-Praktika für
Schülerinnen, „Techno-Weeks“!

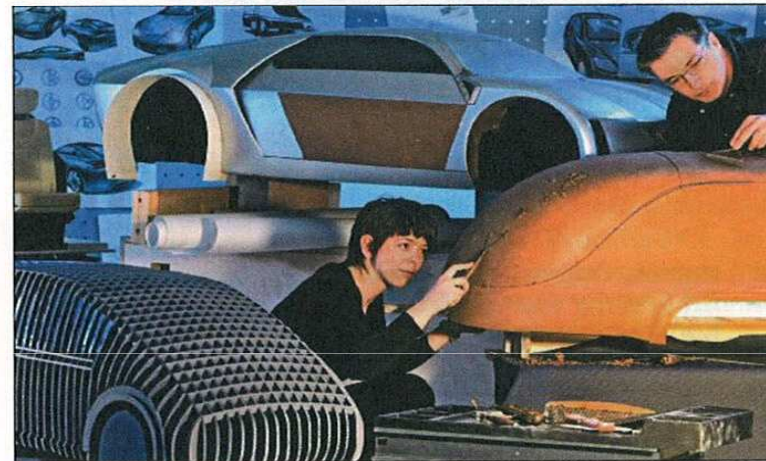
„Role Models“ identifizieren!



VDI-Umfrage: Die Probleme der Ingenieurin

>>> Der VDI hat in einer Umfrage unter 500 Ingenieurinnen deren Wünsche und Probleme eruiert: Demnach können lediglich 7 % Beruf und Familie gut vereinbaren. Über die Hälfte der Umfrage-Teilnehmerinnen wünschen sich vom Arbeitgeber Kinderbetreuungsangebote – aber lediglich ein Viertel aller Arbeitgeber bietet diese an. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Frage nach einem Mentor im Unternehmen ab: 75 % der Ingenieurinnen erachten diese Art der Unterstützung als positiv für das berufliche Weiterkommen, nur ein Viertel kann aber darauf zurückgreifen. Zudem fühlen sich viele der Befragten gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt.

Dennoch würden sich 92 % der Ingenieurinnen wieder für ihren Beruf entscheiden und 82 % würden das Berufsbild anderen technikinteressierten Frauen empfehlen. Bei dem geringen Anteil weiblicher Ingenieure in Deutschland ist das auch notwendig: Während Länder wie Schweden oder Bulgarien eine Quote von über 25 % erreichen, liegt Deutschland mit 11 % weit abgeschlagen dahinter. Um daran etwas zu ändern, ist laut VDI eine frühe Kontaktaufnahme mit Mädchen und jungen Frauen wichtig, um den falschen Vorstellungen von einem Ingenieurstudium und -beruf entgegenzuwirken. Auch fehle vielen Mädchen das Selbstvertrauen bei technischen Fragestellungen.



Das will der VDI ändern und fördert im Rahmen des BMBF-Projekts „MINT Role Models“ (MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) Ingenieurinnen, die auf Workshops und Seminaren als Vorbilder für Schülerinnen

und Studentinnen auftreten. Die Ingenieurinnen sollen jungen Frauen Mut machen, einen Beruf in den technisch-wissenschaftlichen Bereichen zu ergreifen, indem sie ihren Werdegang und ihre Motivation schildern. *thg/sk*

10/09 . www.computer-automation.de

Unser Job...

- Ermutigen!
- Fördern!
- Strukturen flexibilisieren!

RWE AG, Essen

„Es ist an den Unternehmen, sich auf Veränderungen einzustellen und frühzeitig Gegenstrategien zu entwickeln und umzusetzen.“

„Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, der Pflege von Familienmitgliedern und Freizeit gewinnt für den künftigen Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung.“

„Die „Rabenmutter“ und das traditionelle „Ein-Verdiener-Modell“ sind aus den Köpfen verschwunden.“

Den demographischen Wandel in Deutschland bewältigen. Herausforderung für Unternehmen und Personalwirtschaft. November 2007

RWE AG, Essen

„Einen hohen Stellenwert haben zukünftig auch **Frauen**: Sie stellen die Hälfte der Bevölkerung und dürfen als potentielle angestellte Akademiker und Fachkräfte (...) nicht vergessen werden. Beispielsweise wird ihre Entscheidung, am Berufsleben teilzunehmen und/oder eine Familie zu gründen, maßgeblich vom öffentlichen Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten beeinflusst. Die Förderung und Ausweitung von Kindergärten und Tagesstätten ist deshalb ein bedeutender Schritt für die stärkere Integration von Frauen und Müttern in die Berufswelt – **und für die Unternehmen ein Weg, wertvolle Mitarbeiter für sich zu gewinnen.**“

Den demographischen Wandel in Deutschland bewältigen. Herausforderung für Unternehmen und Personalwirtschaft. November 2007

Ressource Frauen mit Bildung

Energie
für Handwerk und Industrie von morgen