



Potenziale entfalten ■ Zukunft gestalten

Erfolgreich mit weiblichen Fachkräften.



Einleitung

Familie oder Karriere? Beruf und Erwerbstätigkeit sind in den vergangenen Jahren für Frauen mehr und mehr in den Mittelpunkt der persönlichen Lebensplanung gerückt. Sie haben gegenüber Männern bei den schulischen und beruflichen Abschlüssen mehr als aufgeholt.

Dennoch ist bei Frauen das vorhandene Potenzial an Leistungsfähigkeit, Können und Motivation nur unzureichend ausgeschöpft. Ihre Beschäftigungsquote und ihr Anteil in qualifizierten und mit Führungsaufgaben verknüpften Positionen ist noch immer unterdurchschnittlich. Hier besteht Handlungsbedarf.

Im Rahmen des von der Europäischen Union und dem Land Nordrhein-Westfalen finanzierten Programms „Regionen Stärken Frauen“ startete 2006 im westfälischen Ruhrgebiet die Initiative „BAR – Beschäftigung sichern, Aufstieg anstreben und Rahmenbedingungen schaffen“. Diese umfasste verschiedene Qualifizierungsangebote sowie Projekte, die die berufliche Situation von Frauen beleuchten und verbessern sollten. Die an den Projekten beteiligten Unternehmen der Region wurden dabei unterstützt, die Potenziale ihrer Mitarbeiterinnen besser zu nutzen und gezielt zu entwickeln sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die zu einer stärkeren Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen führen. Denn wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen gesteigert, die Arbeitsbedingungen verbessert sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert wird, profitieren davon nicht nur die Frauen selbst, sondern Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen – sowohl finanziell als auch fachlich. Gut ausgebildete Frauen bleiben der regionalen Wirtschaft erhalten und stärken die Region.

Die Koordination der Initiative lag bei der Stiftung Weiterbildung/Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH, die fachliche Begleitung und Steuerung bei der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet und – so lange dieser bestand – dem Regionalverbund Frau und Beruf Dortmund, Kreis Unna, Hamm.

Die in den Projekten entwickelten Lösungen bieten Anregung auch für bisher nicht beteiligte Unternehmen. Diese Broschüre präsentiert die wichtigsten Ergebnisse, zeigt Modelle auf, gibt praktische Tipps und Empfehlungen und informiert über Anlaufstellen und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner.

Kontakt und weitere Informationen:

Stiftung Weiterbildung/Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Anita Flacke • Telefon: 02303 271790 • E-Mail: stiftung@wfg-kreis-unna.de

Inhalt

| | |
|---|----|
| Frauen in Führungspositionen?! | 4 |
| Wie werden Frauen fit für Führung? | 7 |
| Familienorientierte Personalpolitik bringt Gewinn | 9 |
| Arbeitszeitmodelle für Fach- und Führungskräfte | 10 |
| Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung | 11 |
| Unternehmensnachfolge – Zukunft sichern | 14 |
| Neue Formen der Weiterbildung – mit Podcasts lernen..... | 16 |
| Personal erhalten, fördern und nutzen | 18 |
| Assessment als Instrument der Personalauswahl | 20 |
| Fit für die Zukunft mit Beratung und Bildungsschecks..... | 23 |

Impressum

Herausgeber:
Stiftung Weiterbildung/Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Str. 19 • 59425 Unna
www.stiftung-weiterbildung.de
verantwortlich für den Inhalt: Anita Flacke

Layout und Realisierung:
mediakom – Medien- und Kommunikationsberatung
Thomas Horschler GmbH • www.mediakom-unna.de

Fotos:
www.photocase.de

Unna, Dezember 2007

© Stiftung Weiterbildung/Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Nachdruck unter Angabe der Quelle erlaubt.

Frauen in Führungspositionen?!

Talente finden und binden ist die wichtigste Aufgabe strategisch erfolgreicher Unternehmensführung. Ohne Zweifel ist der Talentpool der Frauen nicht ausgeschöpft.

So werden 80 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe in NRW ausschließlich von Männern geführt – Dortmund liegt mit 82 Prozent leicht darüber.

Top-Führungsfrauen aus Dortmunder Unternehmen berichteten im Rahmen einer schriftlichen Befragung im Frühjahr 2007 von geschlechtsspezifisch bedingten Hindernissen und Einschränkungen, aber auch von Potenzialen und Ansätzen, die Situation zu verbessern.

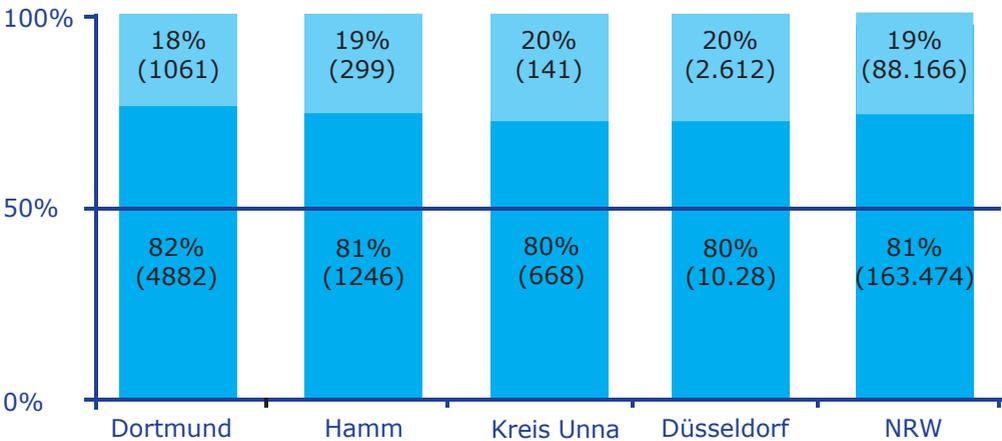
Über 80 Prozent von ihnen nennen insbesondere konservative Werte und Normen als zentrales Hindernis für den Aufstieg von Frauen: „Die Entscheidungen in den

oberen Führungsebenen treffen Männer. Hierbei spielen ihre spezifischen und persönlichen Anforderungen und Erwartungen eine große Rolle ... Die Maßstäbe sind ... männlich geprägt“ (Abteilungsleiterin eines Kreditinstituts).

Flexibilität ist gefragt

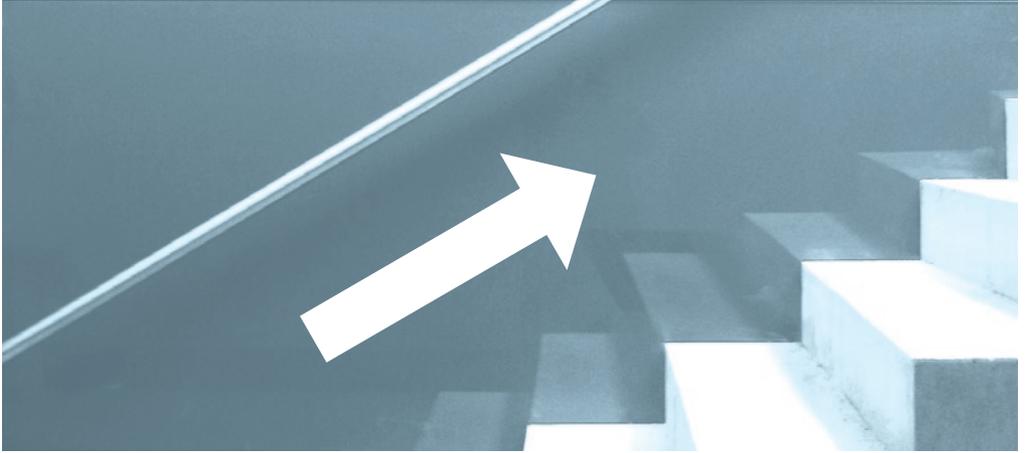
In einem aktiv gestalteten Wertewandel wird daher das größte Veränderungspotenzial gesehen. Strategien einer solchen neuen Unternehmenskultur, wie gemischtgeschlechtliche Führungsteams, eine offensive Ansprache auch von Männern für familienfreundliche Maßnahmen oder die Bewertung von Leistung an Stelle von Anwesenheit, müssen allerdings von der Unternehmensleitung mit getragen und kommuniziert werden.

Bedeutender als eine Reduzierung der Arbeitszeit ist für Führungsfrauen die gleich-



■ Anteil der Betriebe mit ausschließlich männlichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene

■ Anteil der Betriebe mit auch weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene



zeitige Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort. 70 Prozent der Befragten arbeiten zwischen 40 und 60 Stunden pro Woche, 15 Prozent sogar mehr. Unternehmen mit Inhaberinnen beziehungsweise geschäftsführenden Anteilseignerinnen können Modell stehen für andere Betriebe: „Ich habe mich nach der Geburt der Kinder selbstständig gemacht, da eine angestellte Tätigkeit als Laborleiterin mit Kindern nicht möglich war“ - so zum Beispiel die Inhaberin eines unternehmensnahen Dienstleistungsunternehmens.

Je mehr Flexibilität das Unternehmen bietet, desto mehr Spielraum besteht für allseitig zufrieden stellende Vereinbarkeitsmodelle. Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf benachteiligen Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen – so der ganz überwiegende Anteil der befragten Führungsfrauen. Wirksame betriebliche Maßnahmen werden vor allem bei Kinderbetreuungsangeboten und Angeboten für Personen in Elternzeit gesehen. Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte jedoch durch ein professionelles Perso-

nalmanagement für Frauen und Männer gefördert werden.

Networking fördert die Karriere

Fehlendes Selbstmarketing, Unwissen über die Spielregeln einer männlich geprägten Unternehmenskultur oder geringere Neigung, offen in Konkurrenz zu treten, sind nicht zu unterschätzende persönliche Karrierehindernisse für Frauen. Frauen treten tendenziell bescheidener und weniger selbstsicher auf – „Klappern gehört zum Handwerk – Männer haben das verinnerlicht“ – so einige Aussagen der Befragten.

Um gezielt individuelle Karrieren von Frauen zu fördern, sollten Unternehmen nach ihrer Empfehlung beispielsweise Frauen zum aktiven Networking motivieren und ihnen über Sonderprojekte, Stellvertreter- oder Präsentationsaufgaben die Möglichkeit geben, sich zu bewähren und Beziehungen zu potenziellen Mentoren und Mentorinnen zu knüpfen. Die Befragten berichten von „Personalentscheidungen vor offiziellen Entscheidungen“, sehen aber auch positi-

ve Veränderungen: „Die selbstverständliche Besetzung von Führungspositionen durch männliche Kollegen lässt nach. Immer häufiger werden Stellen intern ausgeschrieben, die früher im männlichen Netzwerk vergeben worden sind“ (Geschäftsführerin aus einem großen sozialen Betrieb).

Frauen in „Männerberufen“

Vor allem neuere US-amerikanische Studien zeigen, dass mehr Transparenz in den Personalentscheidungen sowie die Formalisierung und Standardisierung der Leistungsbeurteilung zu höheren Frauenanteilen gerade in Führungspositionen führen. Es ist kein Geheimnis, dass junge Frauen hohe Bildungsvoraussetzungen mitbringen und junge Männer zum Teil überholt haben. Aber der Anteil an naturwissenschaftlichen und ingenieurtechnischen Abschlüssen gegenüber Männern fällt deutlich geringer aus. Dass

das nicht nur eine Frage der individuellen Berufsorientierung ist, zeigen Zahlen von Ingenieurinnen, die gegenüber männlichen Ingenieuren überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind, öfter in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und über gut 25 Prozent weniger Einkommen verfügen.

Hier sind auch die Unternehmen herausgefordert, die Potenziale von Frauen besser zu erschließen, indem sie gezielt junge Frauen für eine Ausbildung in männerdominierten Bereichen einstellen: „Ich versuche seit Jahren weibliche IT-Auszubildende für uns zu gewinnen. Obwohl der Bewerberinnen-Anteil bei zehn Prozent liegt, habe ich es jetzt geschafft, dass unsere Auszubildende als Informatikkauffrau nun im zweiten Lehrjahr ist und die zum 1.8. neu zu besetzende Stelle als Informatikkaufmann/-frau auch weiblich besetzt wird“ (Inhaberin eines IT-Unternehmens).

Das Projekt **„Frauen in Führungspositionen“** beleuchtete für Dortmund, Hamm und Teile der Märkischen Region den Status quo von Frauen in Führungspositionen. Die Auswertung von 5 Datenquellen (bedirect GmbH & Co. KG, MARKUS, Hoppenstedt GmbH, IHK und HWK, Finanzministerium NRW) lieferte repräsentative quantitative Ergebnisse, die einen massiven Nachholbedarf von Frauen in Führungspositionen zeigen. Mögliche (Hinter-)Gründe und Gegenstrategien wurden auf der Basis einer qualitativen Befragung beleuchtet, an der sich 36 Top-Führungsfrauen beteiligten. Auf dieser Basis wurden Empfehlungen für hoch qualifizierte Frauen sowie Unternehmensleitungen erarbeitet, die voraussichtlich im Frühjahr 2008 auf www.pro-weiterbildung.de veröffentlicht werden.

Kontakt und weitere Informationen:

Claudia Veltkamp • Projektentwicklung

Bismarckstraße 35 • 44866 Bochum

Telefon 02327 406129 • Mobil 0176 24084454 • E-Mail: info@cvel.de

Broschüre: Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH (Hrsg.), Projekt Innovation: Chancengleichheit, Spitzenfrauen in der Hammer Wirtschaft, Hamm 2007

Wie werden Frauen fit für Führung?

Frauen in Führungspositionen? Sie sind nach wie vor an der Spitze von Unternehmen unterrepräsentiert. Der Grund: Entscheiden sich Frauen für Kinder, steigen sie, hoch qualifiziert, oftmals über Jahre aus dem Beruf aus, während Männer vollzeitbeschäftigt die Karriereleiter emporklettern.

Frauen sind nicht mehr bereit, sich zwischen Familie und Karriere entscheiden zu müssen, sie möchten beides miteinander verbinden. Nachwuchsführungsprogramme gehören heute für viele Unternehmen zum Standard in der Personalentwicklung. Die Talente im Unternehmen zu identifizieren und zu entwickeln, aber auch über Jahre zu halten, sichert die Qualität der Führungsarbeit in der Zukunft und damit des Unternehmens.

Ressourcen erfolgreich nutzen

Zu einem professionellen Programm gehören Potenzialanalyse, Projektlernen, Mentorenprogramm und unternehmensspezifische Lernmodule, aber auch das Entwickeln von Rahmenbedingungen, die es Männern und Frauen gleichermaßen ermöglichen, ihre Führungskompetenzen dem Unternehmen auch während der Familienphase zur Verfügung zu stellen. Nur so können die Ressourcen aller High Potentials langfristig und strategisch sinnvoll für die erfolgreiche Unternehmensführung genutzt werden.

Worauf müssen Personalverantwortliche bei einem guten Führungsnachwuchsprogramm, insbesondere bei der Förderung weiblichen Führungsnachwuchses ach-

ten? Die sieben Erfolgskriterien sind:

1. Persönliche Standortbestimmung, in der die Ressourcen und nicht die Defizite im Vordergrund stehen.
2. Konkrete zeitnahe Umsetzung der Lerninhalte in die berufliche Praxis, im Idealfall mit begleitender Projektarbeit im Unternehmen.
3. Kontinuierliches und fundiertes Feedback durch die externen Berater.
4. Durch das Lerndesign ein Lernen ermöglichen, das eigenes Verhalten reflektiert, Muster erkennt, Einflussfaktoren identifiziert und befähigt, Lösungen zu entwickeln.
5. Die Lernerfahrungen in das Unternehmen transferieren.
6. Beachten, dass Frauen „häufig“ niedrig stapeln. Gelegenheiten im Unternehmen schaffen, damit Frauen zeigen können, was in ihnen steckt.
7. Rahmenbedingungen für eine Work Life Balance im Unternehmen schaffen.



Trainingsinhalte des Projektes „Frauen fit für Führung“

Modul 1:
Power-Potenzial-Profil®

Modul 2:
Führen, Leiten, Zusammenarbeit

Projektarbeit im Unternehmen

Modul 3:
Projektmanagement

Modul 4:
Work Life Balance & persönliche Arbeitstechniken

Modul 5:
Betriebswirtschaftliche Unternehmenssimulation

Modul 6:
Persönlichkeitsmarketing

Anmerkung:

Die Potenzialanalyse PowerPotentialProfile® verknüpft drei Feedback-Perspektiven. So wird eine Reflektionstiefe ermöglicht, die das individuelle Persönlichkeitslernen unterstützt und differenzierte Entwicklungsmöglichkeiten für jede Nachwuchsführungskraft aufzeigt. Der Blick auf die eigenen typischen Neigun-

gen (Teil 1: C. G. Jung Profil) wird verknüpft mit der Selbsteinschätzung zur Wahrnehmung von Autorität und Verantwortung (Teil 2: PowerProfil) und den eigenen Fähigkeiten zu ausgewählten Führungskompetenzen (Teil 3: Future Skills for Leadership). Dies wird kombiniert mit einer Fremdeinschätzung durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten.

Mit dem Ziel, die Entwicklung potenzieller weiblicher Führungskräfte im Rahmen einer systematischen Nachwuchsförderung zu gewährleisten, startete Anfang 2006 die Aufstiegsqualifizierung „**Fiff - Frauen fit für Führung**“. Sie bot Frauen aus Wirtschaft und Verwaltung, die zukünftig Führungs- und Projektleitungsaufgaben wahrnehmen wollten, ein umfassendes Trainings- und Entwicklungsprogramm mit insgesamt sechs Trainingseinheiten an. Die Nachwuchsqualifizierung, an der 14 Frauen teilnahmen, wurde im April 2007 abgeschlossen. Sie wurde von den Teilnehmerinnen als ausgesprochen wichtige Lernerfahrung beschrieben.

Kontakt und weitere Informationen:

Oppermann Consulting GmbH • Katrin Oppermann-Jopp

Am Steinbach 40 • 58239 Schwerte • Telefon 02304 243420

E-Mail: info@oppermann-consulting.de • www.oppermann-consulting.de

Familienorientierte Personalpolitik bringt Gewinn

Eine familiengerechte Arbeitswelt ist schon lange keine leere Worthülse mehr, sondern wird bereits von vielen Unternehmen gelebt. Sie haben erkannt, dass der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens zunehmend von der Qualifikation, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängt.

Viele junge Menschen wünschen sich Kinder, zögern aber die Entscheidung für die Gründung einer Familie hinaus, weil sie berufliche Nachteile befürchten. Aus diesem Grunde werden engagierte Unternehmen benötigt, die sich mit guten Ideen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Gerade im Hinblick auf den Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ist es wichtig, die Produktivität des Unternehmens und die Lebenswünsche der Beschäftigten zu vereinbaren. Dabei ist eine familienfreundliche Personalpolitik keinesfalls ein weiches Politikfeld für wirtschaftlich gute Zeiten, das in schlechten Zeiten vernachlässigt werden darf. Sie ist eine wesentliche Voraussetzung für Wohlstand und Wachstum.

Familienfreundliche Maßnahmen

Zahlreiche Varianten von elterngerechten Arbeitszeitmodellen wie beispielsweise Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Teilzeit während der Elternzeit sowie Hilfen bei der Kinderbetreuung bieten die Möglichkeit, die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Interessen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Weitere Handlungsfelder sind die Wiedereinglie-



derung nach der Elternzeit, eine familienbewusste Arbeitsorganisation, die flexible Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen, verbunden mit der Möglichkeit, geeignete Tätigkeiten von zu Hause aus zu erledigen.

Daraus resultiert eine gute Balance von Arbeitswelt und Familie. Für eine familienfreundliche Personalpolitik sind in erster Linie keine finanziellen Mittel notwendig, sondern vielmehr eine Veränderung der Unternehmenskultur. Das heißt, Familienphasen werden nicht als Nachteil im Lebenslauf ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstanden, sondern die in der Familie erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen wie Arbeitsorganisation, Führungsstil und Einfühlungsvermögen fließen gewinnbringend ins Unternehmen ein – Familienzeit als Qualifizierung.

Arbeitszeitmodelle für Fach- und Führungskräfte



Immer mehr Betriebe erkennen die Vorteile einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung – für den Betrieb und die Beschäftigten. Fach- und Führungskräfte sind jedoch noch oftmals von den Regelungen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ausgenommen.

Hohe zeitliche Verfügbarkeit und Präsenz prägen ihren Arbeitsalltag. Diese Arbeitszeitpraxis stellt eine zentrale Barriere für Frauen und Männer dar, die sich beruflich weiterentwickeln und trotzdem nicht auf Familie und Freizeit verzichten möchten.

Flexible Arbeitszeitmodelle, die auf die betrieblichen Rahmenbedingungen und die Interessen der Beschäftigten zugeschnitten sind, können die Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Anforderungen befördern.

Die oftmals auch unkonventionellen Lösungen werden positiv bewertet, wenn sie eine win-win-Situation für den Betrieb und die Fach- und Führungskräfte darstellen. Dabei kann es sich um ganz unterschiedliche Teilzeitmodelle handeln,

die eingebettet sind in versetzte Arbeitszeitregelungen, Schichtmodelle usw.

Strukturen erleichtern Modelle

Erfahrungen aus den durchgeführten Arbeitszeitberatungen zeigen: Das „Zünglein an der Waage“ für eine tatsächliche Umsetzung von zum Beispiel Teilzeitmodellen für Fach- und Führungskräfte sind die Akzeptanz und aktive Förderungen von oberster Stelle im Unternehmen. Eine weitere Voraussetzung ist eine klare Organisation von Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen. Und selbstverständlich müssen diese im Unternehmen kommuniziert und transparent gemacht werden.

Flexibilität, gute Erreichbarkeit, Kompromissbereitschaft sowie Klarheit über die eigenen Ziele sind die zentralen förderlichen Faktoren auf Seiten der Fach- und Führungskräfte. Durch ein gezieltes Coaching können die Fach- und Führungskräfte dabei unterstützt werden, den eigenen Standort, die eigenen Ziele und – ganz wichtig – eigene Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen zu bestimmen.

Das Projekt „**Frauenkarrieren ohne Zeitbarrieren – Innovative Arbeitszeitgestaltung – Ein Plus für Unternehmen und Frauen in der Region Dortmund, Hamm und Kreis Unna**“ befasste sich mit flexiblen Arbeitszeitmodellen für Fach- und Führungskräfte. Es fanden Betriebsberatungen in den Branchen Einzelhandel, Gesundheitswesen, Luftverkehr, Marketing und Verwaltung zur Einführung und Weiterentwicklung entsprechender Modelle statt. Im Rahmen der durchgeführten Arbeitszeitforen, unter anderem mit den Schwerpunkten IT und Einzelhandel, wurde ein Dialog und Transfer guter Praxisbeispiele befördert. Flankierend wurden themenspezifische Einzel- und Gruppencoachings sowohl mit erwerbstätigen als auch aktuell arbeitslosen Akademiker/innen durchgeführt. Das Projekt wurde in Kooperation mit dem Einzelhandelsverband Westfalen Mitte e. V. und ver.di Bezirk Dortmund durchgeführt. Weitere Kooperationspartner waren: Agentur für Arbeit Dortmund, Agentur für Arbeit Hamm, dortmund project, Golden Tulip Airport Hotel, Projekt Frau.Innovation.Wirtschaft, TechnologieZentrum Dortmund, Zeitbüro NRW.

Kontakt und weitere Informationen:

Soziale Innovation GmbH • Dr. Cordula Sczesny

Deutsche Straße 10 • 44339 Dortmund • Telefon 0231 8808640

www.soziale-innovation.de

Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

Unternehmen entdecken immer häufiger, dass Familienfreundlichkeit nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den eigenen Unternehmenszielen nutzt. Dabei kommt es nicht auf die Größe des Unternehmens an. Vielmehr ist es wichtiger, für den jeweiligen Betrieb passende Konzepte zu finden.

Informationen über verschiedene Möglichkeiten der Kinderbetreuung können über die örtlichen Jugendämter sowie entsprechende Dienstleistungsagenturen bezogen werden. Bei dem Thema Kinderbetreuung denken die meisten

Unternehmensleitungen zunächst an den klassischen Betriebskindergarten, der eine qualitativ hochwertige Betreuung mit flexiblen Betreuungszeiten ermöglicht und auch zu einem deutlichen Imagegewinn unter dem Gesichtspunkt „Familienfreundlichkeit“ führt.

Dieses Modell ist jedoch sehr kostenintensiv und lohnt sich erst bei einer dauerhaften Auslastung von mindestens zehn Kindern. Es ist damit in erster Linie geeignet für große Unternehmen und Verwaltungen. Kooperationen von mehreren Unternehmen sind möglich. Erforderlich ist eine Betriebsgenehmigung durch das Landesjugendamt.

Sofern öffentliche Fördergelder in Anspruch genommen werden, muss sich das Unternehmen bezüglich Ausstattung, Personal, Öffnungszeiten et cetera nach den Vorgaben des Gesetzes über Kindertageseinrichtungen richten. Träger eines Betriebskindergartens kann auch eine Elterninitiative oder eine als gemeinnützig anerkannte Einrichtung sein.

Minikita als kleinere Lösung

Die Minikita ist eine kleinere Variante des Betriebskindergartens, die für die dauerhafte Betreuung von sechs bis zehn Kindern geeignet ist. Kleine Unternehmen können hier durch eine Kooperation mit anderen Firmen Kosten reduzieren und so wenigen Mitarbeiter/innen trotzdem eine gute Betreuung anbieten.

Es handelt sich hier um eine neue Form der Kinderbetreuung, so dass keine einheitlichen Richtlinien für den Betrieb vorliegen. Die Betriebserlaubnis wird durch das örtliche Jugendamt erteilt. Die Minikita lässt sich bei Bedarf weiter zu einem Betriebskindergarten ausbauen.

Zuschuss oder Tagesmutter

Geringeren Planungs- und Kostenaufwand erfordert ein Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten. Er ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer steuer- beziehungsweise sozialversicherungsfrei und kann sowohl bei der Einkommensteuer als auch bei der Gewerbesteuer geltend gemacht werden. Rechtsgrundlage ist § 3, Nr. 33 des Einkommensteuergesetzes. Für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gelten jedoch verschiedene Bedingungen.

So muss der Zuschuss zusätzlich zum Lohn/Gehalt gezahlt werden. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin muss die zweckentsprechende Verwendung belegen. Die Regelung gilt nur für Kinder unter sechs Jahren, die durch eine anerkannte Betreuungseinrichtung oder Tagesmutter außerhalb des Mitarbeiter-Haushalts betreut werden. Die Organisation der Kinderbetreuung bleibt dabei weiterhin in der Hand der Beschäftigten.

Beim Einsatz von Tagesmüttern oder -vätern (Tagespflege) für die Mitarbeiterkinder handelt es sich um eine flexible und im Vergleich zum Betriebskindergarten ebenfalls kostengünstige Lösung. Es dürfen fünf Kinder pro Betreuungsperson versorgt werden. Diese muss eine Pflegeerlaubnis durch das Jugendamt und eine fachliche Qualifizierung vorwei-



sen können. Sie arbeitet auf selbstständiger Basis oder wird angestellt.

Die Betreuung kann in Firmenräumen, in der Nähe des Unternehmens oder wohnortnah organisiert werden. Eine von Unternehmen finanzierte Betreuungsperson betreut ausschließlich Firmenkinder und stellt sich zeitlich auf den Betrieb ein. Sie kann auch für die Notfallbetreuung von Firmenkindern eingesetzt werden. Die Vermittlung von Tagespflegepersonal erfolgt über das örtliche Jugendamt, private Anbieter oder Tagespflegevereine.

Feste Plätze in öffentlichen Kitas

Beim „Einkauf“ von Belegplätzen in vorhandenen Kinderbetreuungseinrichtungen geht das Unternehmen eine Kooperation mit dem Träger einer „normalen“ Kindertageseinrichtung ein und belegt eine gewünschte Anzahl von Betreuungsplätzen. Die zeitliche Flexibilität ist dabei eingeschränkter als bei anderen Modellen. Im Vergleich zum Betriebskindergarten ist jedoch eine bessere Reaktion auf einen wechselnden Betreuungsbedarf möglich.



Mit der **„Agentur für individuelle Kinderbetreuung“** entwickelte die gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Netzwerk Radbod mbH ein Angebot für Frauen, die sich als Tagesmutter qualifizieren sowie für Unternehmen und Beschäftigte, die Beratung und Unterstützung bei der Organisation einer individuellen Kinderbetreuungslösung suchten.

Kontakt und weitere Informationen:

Netzwerk Radbod • Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Hamm mbH

Hammer Straße 144 • 59075 Hamm • Telefon 02381 9721223

E-Mail: info@netzwerk-radbod.de • www.netzwerk-radbod.de

Auskünfte geben außerdem die Jugendämter der Kommunen.

Unternehmensnachfolge - Zukunft sichern

Unternehmensnachfolge – wer frühzeitig plant, kann sicher in die Zukunft blicken. Denn: Von den 15.000 Betrieben, die in Nordrhein-Westfalen jährlich zur Nachfolge anstehen, werden nur noch etwa 40 Prozent familienintern übergeben.

Für an Selbstständigkeit interessierte Frauen bietet sich mit der Unternehmensnachfolge eine attraktive Alternative zur Neugründung an. Der Firmeninhaber oder die -inhaberin sollte etwa drei bis fünf Jahre vor dem Übergabezeitpunkt beginnen, eine geordnete Übergabe des Unternehmens vorzubereiten. Die in diesem Prozess anstehenden Fragen sind nicht nur für das Unternehmen

von zentraler Bedeutung, sondern auch für Kunden, Lieferanten, Kapitalgeber und Belegschaften. Erfahrungen zeigen, dass auch Kreditinstitute eine frühzeitige und gründliche Nachfolgeplanung im Rating honorieren. Das Thema „Nachfolge“ ist ein wichtiger Bestandteil von Basel II und fließt explizit in das Rating der Bank mit ein.

Exposé für Unternehmen

Unternehmer und Unternehmerinnen, die in den nächsten Jahren ihr Unternehmen übergeben wollen, können sich einer Stärken-Schwächen-Analyse – analog der Basel-II-Kriterien – unterziehen. Neben den quantitativen Elementen werden auch die qualitativen Faktoren wie Marktsituation, Branche,



Marketing, Qualifikation, Vertretungs- und Nachfolgeregelungen et cetera betrachtet. Damit erhalten die Unternehmer und Unternehmerinnen ein Exposé an die Hand, in welchem ihr Unternehmen erheblich transparenter dargestellt wird als mit einem Jahresabschluss. So lassen sich hieraus in der Regel Handlungsempfehlungen ableiten, um beispielsweise die (Nachfolge-)Attraktivität des Unternehmens zu steigern. Werden diese Handlungsempfehlungen für das Unternehmen umgesetzt, wirkt sich dies wiederum positiv auf den Kaufpreis aus. Somit haben potenzielle Nachfolgerinnen die Möglichkeit, anhand des Exposés

bereits erste Finanzierungsgespräche mit den Banken zu führen.

Potenzialberatung hilft

Mit dem Instrument der Potenzialberatung kann die Beratung innerhalb des Nachfolgeprozesses finanziell mit Mitteln des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds bezuschusst werden (s. S. 23). Ein Tipp zum Schluss: Jedes Unternehmen sollte einen so genannten „Notfallkoffer“ haben, der Vollmachten, einen Vertretungsplan, Informationen zu den Kunden- und Lieferantenstrukturen und eine Dokumentenmappe mit Bankverbindungen und ein Testament beinhaltet.

Mit dem Projekt **„Unternehmensnachfolge für Frauen in der Region Westfälisches Ruhrgebiet“** wurden für Frauen Beratungen, Praktika und Qualifizierungen angeboten, um sie für eine Unternehmensnachfolge zu interessieren und fit zu machen. Ziel war es, den Frauenanteil bei Unternehmensnachfolgen zu erhöhen. Angesprochen wurden insbesondere Berufsrückkehrerinnen, weibliche Beschäftigte sowie arbeitslose Frauen. Um Unternehmern und Unternehmerinnen eine ganzheitliche Entscheidungshilfe im Prozess der Übergabe zu bieten, wurde außerdem ein Pre-Rating nach den BASEL-II-Kriterien entwickelt.

Kontakt und weitere Informationen:

Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH (GfAH)
Ulrike Weber • Friedensplatz 6 • 44135 Dortmund
Telefon 0231 5569760 • Fax 0231 556976-30 • E-Mail weber@gfah-do.de

B 3-Beyrow Business Beratung

Jutta Beyrow • Emil-Zimmermann-Allee 24 • 45897 Gelsenkirchen
Telefon 0209 1551667 • Fax 0209 1551664 • E-Mail info@b3-beyrow.de
www.undernehmensnachfolge-frauen.de

Voraussichtlich ab März 2008 erhältlich:

Broschüre 21/2008 der bga (bundesweiten gründerinnenagentur): „Nachfolge ist weiblich! Ausgewählte Instrumente und Strategien für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Unternehmensnachfolge durch Frauen“

Neue Formen der Weiterbildung - mit Podcasts lernen

Die Nutzung klassischer Weiterbildungsangebote wird in vielen Branchen durch vorhandene Rahmenbedingungen wie Schichtarbeit, enge Zeitvorgaben sowie private Verpflichtungen der Mitarbeiterinnen erschwert.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen: Weiterbildung ist dann gut zu realisieren, wenn sie in kleine Einheiten aufgliedert wird, weil sie so besser mit den betrieblichen und privaten Anforderungen verbunden werden kann.

Lernen, wo man will

Podcasting ist als Medium für die betriebliche Weiterbildung interessant, weil es einen flexiblen Einsatz erlaubt und nicht an den Seminarraum oder den Arbeitsplatz gebunden ist. Die Teilnehmerinnen

können unvermittelt in den Lernprozess einsteigen, technische Vorkenntnisse sind nicht erforderlich.

So kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit diesem Medium lernen, nicht nur die klassischen iPod-Nutzer. In Audios und Filmausschnitten werden Aufgaben integriert, die die Beschäftigten dazu auffordern, sich die Lerninhalte mit speziellen Fragestellungen anzueignen.

Wie beim eLearning gilt auch für das Lernen mit dem iPod, dass der Lernprozess gesteuert werden muss, um erfolgreich zu sein. Eine Erfolgskontrolle ist durch einen so genannten Lernbrief und ein Feedback durch die Trainerin beziehungsweise den Trainer gesichert.

Mit Spaß leichter lernen

Praxiserfahrungen zeigen, dass der Lernerfolg umso höher ist, je mehr Spaß die



Teilnehmenden beim Lernen haben. Neue Medien sorgen für Abwechslung beim Wissenserwerb. Mediale Darstellungsformen in Bild, Ton und Film (iPod, MP3-Player) ermöglichen eine hohe Anschaulichkeit des Lernstoffes. Die Lernenden sind außerdem wesentlich aktiver als in klassischen Seminaren. So stellt der Inhaber eines ambulanten Pflegedienstes fest: „... die Mitarbeiterinnen gehen durch den Einsatz des iPods mit großer Neugierde an das Schulungskonzept und

die Inhalte heran.“ Wichtig ist, dass ein individuelles Feedback durch die Trainerin beziehungsweise den Trainer und die Teilnahme der Führungskräfte am Lernprozess die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten erhöhen.

Zusammengefasst

Podcasting bietet zwar keinen Ersatz für klassische Seminare, ist jedoch eine methodische und didaktische Bereicherung für die Weiterbildung.

| Di | Mi | Do | Fr | Sa | So | Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So | Mo | Di |
|---|------------------------------|----|----|----|----|----------------------|----|----|--|--|----|----|----|----|
| Neues Video/Audio und zugehöriger Lernbrief | Audio anhören/ Video ansehen | | | | | Lernbrief bearbeiten | | | Beantwortung der Lernbriefe (per E-Mail) | Feedback (per E-Mail) durch Trainerin oder Trainer | | | | |

Grafische Darstellung des Lernablaufs

In dem Projekt „**Neue Formen der Weiterbildung für Mitarbeiterinnen in der Pflege**“ hat die gaus medien bildung politikberatung Podcasting erfolgreich im betrieblichen Umfeld eingesetzt. Drei Modellbetriebe aus der Pflege haben teilgenommen. Angeboten wurde ein Kommunikationstraining, das die Pflegekräfte fit machen sollte für die oft schwierigen Gesprächssituationen mit Kunden und Angehörigen. Die Teilnehmerinnen sollten dazu angeregt werden, über ihre Kommunikationsformen nachzudenken, um sie verändern zu können. Dass dies gelungen ist, belegte eine anschließende Evaluierung: 42 Prozent der Teilnehmerinnen gaben an, dass diese Lernform einen solchen reflektorischen Lernprozess angestoßen habe. Die Teilnehmerinnen beschreiben, dass sie sich im Arbeitsalltag an konkrete Lerninhalte erinnern und diese gleich umsetzen können. 30 Prozent von ihnen haben sich mit den Fragestellungen auch in ihrer Freizeit beschäftigt.

Kontakt und weitere Informationen:

gaus gmbh – medien bildung politikberatung • Christiane Weiling
Benno-Jacob-Straße 2 • 44139 Dortmund • Telefon 0231 47737938 • www.gaus.de
www.pflege.gaus.de

Personal erhalten, fördern und nutzen

Die Zahl der Arbeitnehmerinnen, die im Laufe ihres Berufslebens physisch oder psychisch erkranken und anschließend mit einer Behinderung leben müssen, steigt stetig.

Die demografische Entwicklung wird dieses Problem verschärfen. Denn eine älter werdende Belegschaft, die überdies auch noch später in Rente geht, ist eher von chronischen Erkrankungen und damit Behinderungen betroffen. Daher ist es für Unternehmen lohnenswert, die Human Resources dieser Mitarbeitergruppe gezielt zu erhalten, zu fördern und zu nutzen. Ansatzpunkte liegen vor allem in der Gesundheitsförderung und der Personalentwicklung.

Strategien entwickeln

Gesundheitsförderung und Prävention ist ein zunehmend wichtiger werdender Bereich für alle Beschäftigten. Zentral sind dabei die drei Säulen Bewegung, Ernährung und Konfliktbewältigung. Für chronisch Kranke lassen sich allerdings gezielte Strategien entwickeln. Selbst durchgeführte sowie professionelle Belastungsdiagnosen helfen, förderliche Rahmenbedingungen zu definieren und umzusetzen.

„Erfolgreiche Beispiele hierfür sind interne Versetzungen, individuell angepasste Arbeitszeiten oder die Einrichtung ergonomischer beziehungsweise leidensgerechter Arbeitsplätze, orientiert an den Bedürfnissen der chronisch Kranken“ (Schwerbehindertenvertretung eines Logistik-Unternehmens).

Health-Coaching-Konzept

Im Rahmen von Schulungen können private, gesundheitliche und berufliche Gegebenheiten reflektiert und Konzepte für den Umgang mit spezifischen Belastungen entwickelt werden, die den Energiehaushalt der Betroffenen stabilisieren (siehe Grafik). Eine konsequent gelebte Gesundheitsorientierung im Unternehmen ist förderlich für die Zielgruppe, letztlich jedoch sinnvoll für alle Beschäftigten.

Personal-, Team- und Führungskräfteentwicklung sollte den Umgang mit chronisch Kranken im Unternehmen als Themen gezielt aufgreifen, zum Beispiel im Rahmen von internen Workshops oder Fortbildungen. Problematisch ist eine Haltung, die ausschließlich die Einschränkungen chro-





nischer Erkrankung/Behinderung betont, vorhandene Stärken der Betroffenen, beispielsweise eine oft überdurchschnittliche Motivation, jedoch ignoriert.

Kommunikation statt Konflikt

Vielfach beklagen chronisch Kranke die fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte: „Probleme und Einschränkungen psychisch belastender Erkrankungen werden nicht erkannt beziehungsweise ignoriert, Entlastungsmöglichkeiten werden bei hohen Leistungserwartungen nicht geschaffen. Schulungen der Führungskräfte mit dem Ziel der Änderung mentaler Modelle wie auch die Optimierung des firmeninternen Wiedereingliederungsmanagements und der Rahmenbedingungen könnten sinnvolle Gegenmaßnahmen sein, die wir im Hause anregen werden.“ (Gleichstellungsbeauftragte einer Kom-

mune). Regelmäßig durchgeführte Mitarbeitergespräche helfen bei der besseren Bewältigung chronischer Erkrankungen, wenn sie den Umgang mit der eigenen Erkrankung und dem eigenen Energiehaushalt, Möglichkeiten der Work Life Balance sowie Konfliktbewältigung oder Stigmatisierung thematisieren.

Health-Coaching-Konzept „Work Life Balance & Energy“

1. Modul: Biografiearbeit - „My Life“

- Reflektion und Erkenntnisgewinn über das eigene Leben

2. Modul: „My Work“

- Reflektion und Erkenntnisgewinn über die eigenen Arbeitsbedingungen und Berufsziele

3. Modul: „My Workload“

- Erkennen der eigenen objektiven und subjektiven („gefühlten“) Belastungen
- Erkennen von Produktivitätsverlusten für Arbeitnehmer/in wie auch Arbeitgeber/in

4. Modul: Lebensalltag und Belastungen - „My Daily Life“

- Selbstdiagnose von Belastungen und Burnout-Fällen
- Entwicklung „guter Vorsätze“

5. Modul: Entwicklung eines Work Life Balance-Konzepts zur Selbstpflege und Entspannung - „My Care“

- Aktive Vermeidung von Überlastungen sowie Entwicklung von Bewältigungsstrategien

6. Modul: Entwicklung eines Work Life Balance-Konzepts zur Entdeckung der eigenen Energiequellen - „Energie tanken“

- Herausarbeiten von neuen Wegen und Energiequellen

Das Projekt „**Aufstiegsqualifizierung chronisch kranker, behinderter Frauen in Dienstleistungsberufen**“ entwickelte Handlungsempfehlungen für Unternehmen, die die Karrierechancen behinderter und/oder chronisch kranker Frauen fördern sollen. An dem Projekt beteiligten sich zwölf Unternehmen. Die Empfehlungen stützen sich auf Ergebnisse von Befragungen und Workshops mit betroffenen Frauen und Fachleuten.

Ergebnisse des Projektes zeigen, dass chronisch kranke beziehungsweise behinderte Frauen eher einen Bedarf an supervisorischer Begleitung als an Aufstiegsqualifizierungsmaßnahmen haben. Um den Arbeitsanforderungen gerecht zu werden, versuchen die Betroffenen ihre Einschränkung so gut wie möglich zu verstecken. Das führt im privaten Bereich oft zu Zusammenbrüchen. Allerdings ist die Annahme falsch, dass die chronisch kranken beziehungsweise behinderten Frauen häufigere Fehlzeiten haben als die gesunden Arbeitnehmerinnen. Dies konnte in der Studie nicht bestätigt werden. Insbesondere durch Supervisionen, Information der Kolleginnen und Kollegen, gesundheitsförderliche Maßnahmen und die Möglichkeit zum individuellen Zeitmanagement können die Energien der Frauen freigesetzt werden.

Kontakt und weitere Informationen:

Forschungsgruppe Pflege und Gesundheit e. V. • Christiane Kröger
Theodor-Heuss-Platz 12 • 59065 Hamm • Telefon 02381 3710256
www.pflege-und-gesundheit.net

Broschüre: Forschungsgruppe Pflege und Gesundheit e. V. (Hrsg.), Bedarfe behinderter, chronisch kranker Mitarbeiterinnen. Leitfaden für Unternehmen, Hamm 2007
Erhältlich unter www.pflege-und-gesundheit.net

Assessment als Instrument der Personalauswahl

Personalplanung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels vorzubereiten, bedeutet für die Unternehmen, vorausschauend, systematisch und pragmatisch vorzugehen. Für viele Betriebe stellt sich die Frage, wie sie geeignete Mitarbeiter akquirieren können.

Mädchen entscheiden sich noch immer überproportional für „typisch weibliche“ Berufe. Zugleich weisen sie aufgrund ihrer oft besseren schulischen Vorbildung ein Potenzial auf, das sie für technische Be-





rufe prädestiniert erscheinen lässt. Dies ist ein Grund für Betriebe, sich genauer mit den Kompetenzen von weiblichen Auszubildenden in technischen Berufen zu befassen.

Assessment als Auswahlinstrument

Ausbildungsbetriebe wünschen sich Auszubildende, die einem spezifischen Anforderungsprofil entsprechen. Unternehmen kommt es darauf an, dass die Auszubildenden zu ihnen passen und die entsprechenden Kompetenzen mitbringen. Die Bereitschaft auszubilden hängt bei vielen, insbesondere bei kleineren Betrieben davon ab, ob Bewerber beziehungsweise Bewerberinnen gefunden werden, bei denen sich das Anforderungsprofil mit dem Kompetenzprofil deckt. Ein sehr erprobtes und bewährtes Instrument der Kompetenzermittlung ist das Assessment-Center. Es ist ein Verfahren, das ganz die praktische berufsspezifische Erfahrung in den Mittel-

punkt stellt. Das Verfahren ist bekannt für seine hohe Gültigkeit.

Kompetenzen ermitteln

Im Assessment-Center erhalten die Teilnehmenden Arbeitsaufträge und werden, während sie die Aufgaben bearbeiten, beobachtet. Um die Subjektivität der Beobachtung einzugrenzen, werden hierzu mehrere Personen eingesetzt, die die Aussagen und Handlungen der Teilnehmenden genau notieren.

Die Beobachter beziehungsweise Beobachterinnen werden vorab geschult und weisen eine professionelle Ausbildung auf. Die Eigenwahrnehmung der Teilnehmenden wird mit der Fremdwahrnehmung (Beobachtende) abgeglichen. Während des Assessment-Centers entsteht ein sehr dezidiertes und individuelles Kompetenzbild einer Person. Das Anforderungsprofil einer Ausbildungsstelle kann mit dem Kompetenzprofil des Assess-

ment-Centers abgeglichen werden, um die am besten geeignete Person für die Ausbildungsstelle zu finden.

taste for girls

Technik ausprobieren und Stärken entdecken – dies gelingt mit taste for girls. Taste for girls ist ein Potenzial-Assessmentverfahren für Mädchen. Sie erhalten Einblick in die Praxis verschiedener Berufsfelder, insbesondere handelt es sich dabei um Berufe aus Handwerk, Technik und aus dem IT-Bereich.

Die Mädchen durchlaufen an mehreren Tagen hintereinander vier Module; sie erhalten berufsspezifische Arbeitsaufträge aus den genannten Berufsfeldern, können so praktische Erfahrungen sammeln und ausprobieren, wie sie zurechtkommen. Im Zentrum stehen Schlüsselqualifikationen wie zum Beispiel Teamfähigkeit, Konfliktverhalten, Arbeitssystematik, Exaktheit und Sorgfalt, Problemlösungsfähigkeit, Kommunikation mit Kunden, Motivation, Belastbarkeit und emotionale Stabilität.

Das Projekt **„Aufstiegsqualifizierung zur Beobachterin im Bereich Kompetenzfeststellung“** richtete sich an Mitarbeiterinnen aus Bildungseinrichtungen, die zunächst in der Anwendung des Verfahrens taste for girls geschult wurden. In einem zweiten Schritt wurde dieses Verfahren von den Teilnehmerinnen in fünf Schulen aus der Region Dortmund, Kreis Unna, Hamm erprobt. Dabei wurden circa 50 Schülerinnen der Klassen 8 bis 10 beobachtet. Hierbei zeigte sich, dass mit dem Verfahren für den technischen Bereich ein sehr aussagefähiges Potenzial-Profil der Schülerinnen erstellt werden konnte.

Kontakt und weitere Informationen:

Verein zur Integrationsförderung e. V. • Dorothee Schackmann

Poststraße 4 • 59065 Hamm • Telefon 02381 161617 • E-Mail schackmann@vif-ev.de

IT

- Informationsverarbeitung unter Zeitdruck
- Umgang mit technischen Störungen
- Kommunikation mit Kunden und Kolleginnen
- flexibler Umgang mit Schwierigkeiten

Handwerk

- Verständnis von Einzelteilen und Gesamtfunktion
- exaktes Arbeiten nach Zeichnung und Modell
- Umgang mit Maschinen, Werkzeugen und Werkstoffen
- Verbindung von Genauigkeit, Ästhetik und Funktionstüchtigkeit bei knapp bemessener Zeit

Technik

- Reparatur, Zusammenbau und Inbetriebnahme eines technischen Geräts
- Fehlersuche/Fehlerdiagnose
- Dokumentation der eigenen Arbeit, Arbeitsplanung

social skills

- sich in einem neuen Team zurechtfinden
- Reaktion auf Kommentare und Zweifel durch andere aushalten, konfliktfähig sein
- Verteidigen der eigenen Arbeit, Überzeugen durch Leistung, Umgang in einer Minderheitensituation mit genervten Kunden

Fit für die Zukunft mit Beratung und Bildungsschecks

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Innovationsdruck, Flexibilität, aber auch die Notwendigkeit einer besseren Balance zwischen Beruf und Privatleben sind Anforderungen, denen sich Unternehmen stellen müssen, wenn sie sich auch in Zukunft erfolgreich am Markt behaupten wollen.

Dabei kann es hilfreich sein, wenn ein unabhängiger externer Berater oder eine externe Beraterin die aktuelle Situation prüft, um verborgene Potenziale aufzudecken. Für die Finanzierung der professionellen Beratungsdienstleistungen stellen das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen sowie die Europäische Union Fördermittel zur Verfügung.

Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten können für Potenzial- oder Arbeitszeitberatungen eine Förderung von in der Regel zehn bis 15 Beratertagen erhalten, für die 50 Prozent der Kosten als Zuschuss gewährt werden, maximal 500 Euro pro Tag. Diese können beispielsweise eingesetzt werden, um die Personalentwicklung oder die Einführung familienfreundlicher Angebote zu unterstützen.



Kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten sichert auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Bildungsschecks unterstützen die betriebliche Weiterbildung mit 50 Prozent der Weiterbildungskosten. Dabei können für bis zu 20 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Maßnahmen mit bis zu 500 Euro gefördert werden.

Kontakt und weitere Informationen:

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet • Dortmund – Kreis Unna – Hamm
c/o Wirtschaftsförderung Dortmund

Töllnerstraße 9 - 11 • 44122 Dortmund • www.regionalagentur-wr.de

Ansprechpartnerin Dortmund: Angela Friedenberger • Telefon 0231 50-26297

Ansprechpartnerin Kreis Unna: Bianca Rodekoher • Telefon 02303 27-1761

Ansprechpartnerin Hamm: Wera Pöhler • Telefon 02381 688-597



Stiftung
Weiterbildung 
Wirtschaftsförderung Kreis Unna



Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN

