



Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd
verstehen | bündeln | handeln



HANDWERKSKAMMER
SÜDWESTFALEN



UNIVERSITÄT
SIEGEN

finden.

binden.

fördern.

gestatten: Frau vom Fach Eine Handlungsempfehlung für KMU



Sprechen Sie uns an!

Über uns:

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe ist eines von 16 Kompetenzzentren in NRW.

Alle Kompetenzzentren eint das Ziel, die Frauenerwerbstätigkeit in der jeweiligen Region zu erhöhen. Dabei steht die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU und die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Vordergrund.

Unsere Arbeit:

Potentiale von Frauen für KMU nutzen

Unterstützung der KMU bei Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte.

Regionale Netzwerke ausbauen

Akteurinnen / Akteure vernetzen und unterstützen.

Konzeptentwicklung und Umsetzung

Unterstützung der regionalen KMU bei der Etablierung von frauen- und familienfördernder Personalpolitik.

Kristina Wertebach • Projektleitung

☎ 0271 - 333 1191 • k.wertebach@siegen-wittgenstein.de

Shirley Kosten • Projektverantwortung

☎ 0271 - 333 1192 • s.kosten@siegen-wittgenstein.de

Kristina Wertebach

Leiterin Kompetenzzentrum Frau & Beruf
Siegen-Wittgenstein / Olpe



Die Unternehmen in den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe verdienen ihr Geld mehrheitlich im verarbeitenden Gewerbe. Dies wird auf absehbare Zeit so bleiben. Dabei sind die betrieblichen Belegschaften überwiegend „männlich“ strukturiert. Hier sind im Hinblick auf den demographischen Wandel und seine Auswirkungen auf mittlere und längere Sicht gravierende Änderungen erforderlich. Es ist unerlässlich, auf allen technischen Ebenen des Produzierens sowie im Handwerk mehr weibliche Personen für die entsprechenden Tätigkeiten auszubilden und die ausgebildeten Fachkräfte im Betrieb zu halten. Bis 2020 verliert die Region 24 % ihrer Schulabgänger/innen. Das bedeutet, es werden zukünftig weniger potentielle Auszubildende zur Verfügung stehen.

Gefordert sind innovative Konzepte der Ausbildungsbetriebe, um Frauen für männertypische Ausbildungsberufe zu begeistern. Genau dort setzt das Projekt „gestatten: Frau vom Fach“ an. Es hat das Ziel, kleine und mittlere Unternehmen aus Handwerk und Industrie in Bezug auf die Beschäftigung von Frauen in frauenuntypischen Berufen zu stärken, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

„Wie können Frauen für typisch männliche Berufe gewonnen und im Betrieb gehalten werden, wie können sie für Weiterbildung begeistert und wie können sie für die Übernahme von Führungspositionen aufgeschlossen werden?“ Um gesicherte Antworten auf die Fragen geben zu können, haben wir die gefragt, die es wissen müssen -

Frauen vom Fach. So konnte der Status quo in der Region erfasst und Konflikte und Bedürfnisse von Frauen in diesen Berufen aufgezeigt werden. Die Ergebnisse und Strategien zu Gewinnung, Bindung und Förderung von Frauen im gewerblich/technischen und handwerklichen Bereich finden Sie in dieser Broschüre.

Ich bedanke mich ganz herzlich bei den Kooperationspartnern, die dieses Projekt unterstützt haben. Auch den teilnehmenden Unternehmen möchte ich danken, die es Competentia ermöglicht haben, mit vielen erfolgreichen Frauen vom Fach zu sprechen.

Jun.-Prof.in. Dr. Kerstin Ettl

Juniorprofessur für Entrepreneurial Diversity & SME Management, Universität Siegen



In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels stehen gerade kleine und mittlere Unternehmen vor der Herausforderung, qualifizierte, motivierte und passende Bewerberinnen und Bewerber für offene Stellen zu finden. Auch im Kreis Siegen-Wittgenstein gibt es (Ausbildungs-)stellen, die unbesetzt bleiben, weil geeignete Kandidatinnen und Kandidaten fehlen. Aktuelle Zahlen des IHK-Fachkräftemonitors NRW zeigen, dass sich die Situation in den nächsten Jahren sogar noch zuspitzen wird.

Eine Möglichkeit, auch zukünftig offene Stellen zu besetzen, liegt in der Adressierung, Einstellung und Qualifizierung bislang unterrepräsentierter BewerberInnen- bzw. ArbeitnehmerInnen-

nengruppen. Mit Blick auf das Handwerk und gewerblich-technische Berufe fällt auf, dass noch immer deutlich weniger Frauen in diesen Berufsfeldern arbeiten. Könnten mehr Frauen für eben diese Berufe gewonnen werden, könnte dies zur Reduzierung des Fachkräftemangels beitragen. Soweit zur Theorie – aber was können Institutionen und Unternehmen konkret tun, um Frauen als Fachkräfte zu gewinnen?

Die vorliegende Handreichung gibt einen Überblick über die Ergebnisse des Projekts. Damit trägt sie dazu bei, Frauen in technischen Berufen sichtbarer zu machen, potenzielle Bewerberinnen wie auch potenzielle Arbeitgeber für die Thematik zu sensibilisieren und Ansatz-

punkte für eine zukünftige Stärkung der Frauenerwerbstätigkeit in Handwerk und Technik aufzuzeigen.

Vor diesem Hintergrund wünsche ich Ihnen im Namen der Universität Siegen, die das Projekt wissenschaftlich begleitet hat, nun viel Spaß bei der Lektüre.

**Unser(e)
PartnerInnen**



Jürgen Haßler, Geschäftsführer
Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd



Herr Haßler, die Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd hat das Projekt: „gestatten: Frau vom Fach“ unterstützt. Warum ist Ihnen dieses Projekt wichtig?

Das Handwerk vor Ort, aber auch bundesweit gesehen, ist überwiegend männerdominiert. Ich bin der Auffassung, dass eine Steigerung der Frauenquote ein Unternehmen voranbringen kann und im Gegenzug Frauen – gerade im Handwerk – die Möglichkeit haben, ihre individuellen Fähigkeiten mit einfließen zu lassen.

Sind Frauen im Handwerk immer noch eine Seltenheit? Oder ergreifen Frauen in der Region auch traditionell männliche Berufe?

Ja und nein. Bei der Berufswahl ist in diesem Jahr ein leichter Anstieg der Frauenquote erkennbar. Diese Entwicklung ist jedoch von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr unterschiedlich. Ein konstanter Anstieg in den letzten Jahren ist nicht zu verzeichnen.

Was ist aus Ihrer Sicht ausschlaggebend, um mehr Frauen für das Handwerk und das Handwerk für Frauen zu begeistern?

Das Handwerk bietet durch seine Vielseitigkeit viele Möglichkeiten, sich selbst zu verwirklichen, eigene Ideen einzubringen und kreativ zu sein. Partizipieren hiervon können sowohl der Betrieb selbst, als auch die dort beschäftigten

Frauen. Aber leider sind die sich hier ergebenden Chancen auf beiden Seiten nicht immer präsent.

Hier sollte man ansetzen und neben breitgefächerten Informationen zu den einzelnen Berufen, (z. B. in Schulen und auf Messen) unbedingt auch die Praxis kennenlernen. Ein Schnupperpraktikum gibt beiden Seiten den nötigen Einblick. Aufbauen könnte man hier auf den bereits etablierten „Girls Day“.

**Unser(e)
PartnerInnen**



HANDWERKSKAMMER SÜDWESTFALEN

Verena Kurth,

Leitung Team Fachkräftesicherung
Handwerkskammer Südwestfalen



Frau Kurth, die Handwerkskammer Südwestfalen hat das Projekt: „gestatten: Frau vom Fach“ unterstützt. Warum ist es so wichtig, Frauen für das Handwerk zu begeistern?

Das Handwerk sucht dringend Fachkräfte. Die Karrierechancen sind in vielen der über 130 Ausbildungsberufe hervorragend. Wir Frauen sollten gerade in den technischen Bereichen mehr wagen und diese Berufe für uns entdecken. Die guten Verdienstmöglichkeiten und auch die Möglichkeit einen Betrieb zu übernehmen, sollten uns ein Ansporn sein.

Die Handwerkskammer Südwestfalen bietet das Projekt „Ausbildungsbotschafter“ an! Wird dieses Angebot

auch von weiblichen Auszubildenden angenommen? Haben sich die weiblichen Bewerbungen für Handwerksberufe dadurch erhöht?

Wir haben viele weibliche Ausbildungsbotschafter. In einigen Fällen wissen wir von den Betrieben, dass sich Schülerinnen nach einem Schulbesuch der angehenden Handwerkerinnen bei ihnen beworben haben. Wir sind sehr optimistisch, dass durch die AusbildungsbotschafterInnen die Attraktivität des Handwerks steigt.

Unter dem Motto: #einfachmachen ermutigt die Imagekampagne des Handwerks Jugendliche auf Betriebe zuzugehen und neue Wege auszuprobieren. Wie wird

diese Kampagne bei den weiblichen Jugendlichen angenommen?

Die Kampagne wie auch die vielfältigen Angebote in der Berufsorientierung tragen langsam Früchte. #einfachmachen ist ein Aufruf, der Mädchen wie Jungen zur Aktivität ermutigt. Oft gehen hier Schülerinnen schneller an den Start als Schüler.

**Unser(e)
PartnerInnen**

gestatten: Frau vom Fach finden.binden.fördern.

Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie die Ergebnisse unserer Befragung.

Sie erhalten einen Einblick zum Status quo in der Region, welche Wünsche die Befragten geäußert haben und welche Konflikte es aus Sicht der InterviewpartnerInnen im Betrieb gibt.

Im Anschluss haben wir, aufgrund der Ergebnisse, Handlungsempfehlungen abgeleitet. Die Broschüre gibt Anregungen für KMU, um die Frau vom Fach zu finden, zu binden und zu fördern.

Zitate aus den Interviews

„... wenn ich einen guten Vorschlag oder Idee habe, wird die auch umgesetzt.“

„...man muss in Punkte Fachwissen deutlich besser aufgestellt sein als die männlichen Kollegen.“

„Die meisten (Kunden) sind echt begeistert wenn ein Mädchen mitkommt...“

„Ich hatte vom ersten Tag an ein gutes Gefühl.“

Vorgehensweise und Ausgangslage

gestatten: Frau vom Fach

gestatten: Frau vom Fach finden.binden.fördern.

An unserem Projekt nahmen 20 Unternehmen teil. Davon 8 Handwerksbetriebe und 9 Industriebetriebe aus KMU und 3 Nicht-KMU Betriebe.

Es wurden 28 Interviews geführt, davon 13 mit weiblichen Auszubildenden, 9 mit weibliche Fachkräften und 6 mit AusbilderInnen.

Diese folgenden 6 Fragen dienten als Leitfaden für die Befragung und Auswertung:

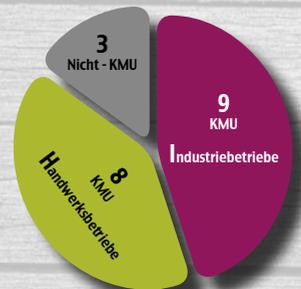
1. Wie können Frauen für typisch männliche Berufe gewonnen und in diesen Berufen gehalten werden?
2. Wie können Frauen für Weiterbildungen und Führungspositionen begeistert werden?
3. Welchen Konflikten sind

Frauen in frauenuntypischen Berufen ausgesetzt?

4. Welche Bedürfnisse und Wünsche haben Frauen in frauenuntypischen Berufen?

5. Wie können Unternehmen darauf reagieren?

6. Welche entsprechenden Konzepte können entwickelt werden?



Teilnehmende Betriebe



13

weibliche
Auszubildende



9

weibliche
Fachkräfte



6

4 weibl./2 männl.
AusbilderInnen

Übersicht der InterviewpartnerInnen

Teilnehmerinnen

gestatten: Frau vom Fach



Hanan Tahmaz
50 Jahre
Industriemeisterin Metall
BBZ Siegen

Teilnehmerinnen

gestatten: Frau vom Fach



Sarah Scheerer

22 Jahre

Ausbildung zur Kfz-Mechatronikerin

Bald Automobile GmbH

BALD

Bald Automobile GmbH

Leimbachstraße 117 • 57074 Siegen

© 0271 - 3374-0 • www.bald.de

Teilnehmerinnen gestatten: Frau vom Fach

Katja Weigel
44 Jahre
Konstruktionsmechanikerin
FeBa Fensterbau GmbH



FeBa
Fenster und Türen

FeBa Fensterbau GmbH

Carl-Benz-Straße 23 • 57299 Burbach

© 02736 - 497 54 440 • www.feba.de

Teilnehmerinnen gestatten: Frau vom Fach

Lena Seidel
28 Jahre
Beton- / Stahlbetonbauerin
Runkel Fertigteilbau GmbH



Runkel Fertigteilbau GmbH

Industriestraße 9 • 57234 Wilnsdorf

@ 0271 - 393 35-0 • www.runkel-fertigteilbau.de

Teilnehmerinnen gestatten: Frau vom Fach



Ann-Britt Rheinländer
49 Jahre
Vice Director Global Business Development
TiSC AG/GIB mbH



Janina Günther
28 Jahre
Account Management (IT-Systemkauffrau)
TiSC AG/QOSIT Informationstechnik GmbH

Teilnehmerinnen gestatten: Frau vom Fach

Hannah Maria Kölsch
18 Jahre
Fachlageristin
Hees Bürowelt Unternehmensgruppe



Hees Bürowelt Unternehmensgruppe

Leimbachstraße 266 • 57074 Siegen

© 0271 - 4881 0 • www.hees.de

Teilnehmerinnen

gestatten: Frau vom Fach



Katharina Böhm
23 Jahre
Ausbildung zur Elektronikerin
Emil Weber GmbH & Co. KG



Emil Weber GmbH & Co. KG

Kornmarkt 14-16 • 57072 Siegen

© 0271 - 230630 • www.emilweber.de

Teilnehmerinnen

gestatten: Frau vom Fach

Denise König

23 Jahre

Ausbildung zur Fachlageristin

Start NRW GmbH

start
NRW

Start NRW GmbH

Sandstraße 26 • 57072 Siegen

© 0271 - 337170 • www.start-nrw.de

Teilnehmerinnen

gestatten: Frau vom Fach



Tamara Frank

31 Jahre

Maler- und Lackiermeisterin / Ausbilderin

Althaus GmbH

ALTHAUS

RAUM - IDEEN

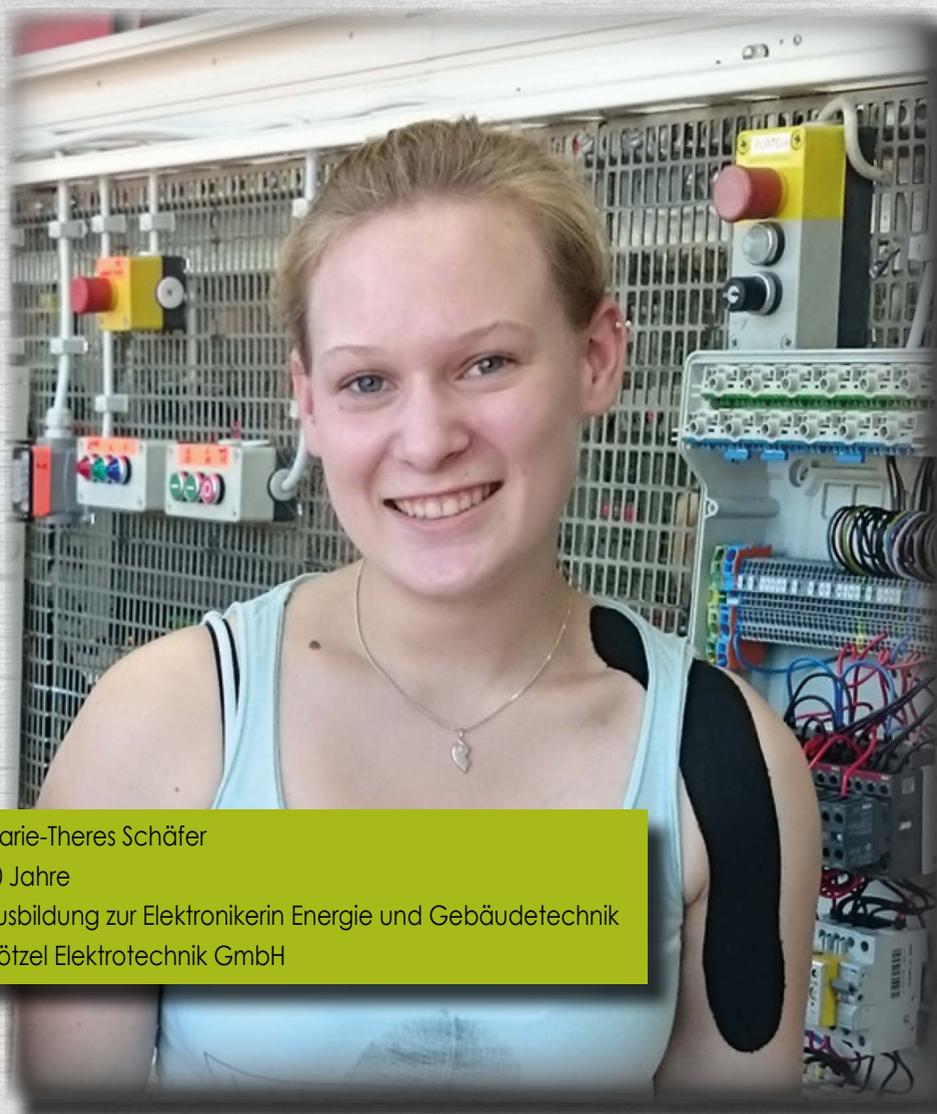
Althaus GmbH

Maler- und Raumaussatterunternehmen

Wilhelm-Sauer-Straße 2 • 57319 Bad Berleburg

© 02751 - 92500 • www.althaus-online.de

Teilnehmerinnen gestatten: Frau vom Fach



Marie-Theres Schäfer
20 Jahre
Ausbildung zur Elektronikerin Energie und Gebäudetechnik
Stötzel Elektrotechnik GmbH

Teilnehmerinnen

gestatten: Frau vom Fach



Franziska Schacht
24 Jahre
Malergesellin
Der Malermeister Dell

Melissa Hündgen
29 Jahre
Malergesellin
Der Malermeister Dell



Der Malermeister Dell
Birkenstraße 56 • 57290 Neunkirchen
© 02735 - 5237 • www.maler-dell.de

Teilnehmerinnen gestatten: Frau vom Fach



Lea Braukmann
20 Jahre
Ausbildung zur Schornsteinfegerin
Schornsteinfegermeisterbetrieb
Natalie Stötzel

Natalie Stötzel
39 Jahre
Betriebsinhaberin
Schornsteinfegermeisterbetrieb
Natalie Stötzel

Schornsteinfegermeisterbetrieb Natalie Stötzel

Schützenstraße 3 • 57072 Siegen

© 0271 - 238 665 76 • www.schornsteinfegerin-stoetzel.de

Status quo

gestatten: Frau vom Fach

Die Befragung ergab, dass die Mitarbeiterinnen immer noch gegen Vorurteile wie „... männliche Chefs haben manchmal Zweifel und Ängste, Frauen die Chance zu geben und ihnen den Beruf zuzutrauen...“ ankämpfen. Sie wünschen sich, dass Ihnen mehr zugetraut wird und mehr Aufgaben übertragen werden. Dies zeigt auch der vorherrschende Wunsch nach Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Wichtig ist den befragten Frauen ferner die Transparenz und eine Willkommenskultur im Betrieb sowie eine Zukunftsperspektive, um langfristig ihr berufliches und privates Leben zu vereinen. Hier ist das Stichwort Familienfreundlichkeit zu nennen.

Aussagen wie „wir/ich fühlen uns sehr wohl im Betrieb“ und „ich würde den Betrieb für

eine Ausbildungsstelle auch weiterempfehlen“ zeigen gute Entwicklungstendenzen auf.

Um den handwerklichen und gewerblich-technischen Berufszweig noch stärker für Frauen zu öffnen, äußerten die InterviewpartnerInnen die Idee bzw. den Wunsch, frühzeitig in den Schulen und auf Messen den jeweiligen Berufszweig mit weiblichen Role Models vorzustellen.

Positiv festzuhalten ist, dass die Befragten grundsätzlich keine Konflikte, wie z. B. Chancenungleichheit, benannt haben. Vielmehr berichteten die Frauen von Ängsten (z. B. vor dem ersten Arbeitstag) und vermissten in Teilen Lob und Anerkennung der fachlichen Leitung.

PRAKTIKUM als **Hauptmotiv** für Berufswahl.

Kennenlernen gab Sicherheit und Orientierung.

„...ohne die Praktika wäre ich nie in die Richtung gegangen...“

finden.

Berufsorientierungsphase begleiten bzw. mitgestalten

Handlungsempfehlung

Schülerinnen frühzeitig einen Einblick in die Möglichkeiten und Zukunftsperspektiven einer Ausbildung im gewerblich-technischen und handwerklichen Bereich aufzeigen.



istock Foto

Tip: zdi-Zentrum Regionalinitiative MINT Siegen-Wittgenstein
www.mint-siwi.de/partnerschaften/

Praktikum anbieten und ausbauen

Handlungsempfehlung

Vernetzen Sie sich mit Schulen und bieten Sie Praktika an. Nehmen Sie am Girls' Day, Messen und anderen Aktivitäten teil.



istock Foto

Handlungsempfehlung weibliche Fachkräfte finden.

Kampagnen „Frauen im Handwerk“ starten

Handlungsempfehlung

Werbestrategie entwickeln: weibliche **Role Models** als Werbebotschafter integrieren, um Interesse und Transparenz bei den Schülerinnen zu schaffen.

„Blick hinter die Kulissen“ geben und sich als attraktiver Arbeitgeber in der Region vorstellen.

Möglichkeiten und Zukunftsperspektiven in und durch den Beruf kommunizieren.



istock Foto

Tipp: Sprechen Sie uns an!

Diversity leben

Handlungsempfehlung

Frauenspezifische Ansprache bei Stellenangeboten stärker berücksichtigen und mehr Frauen im Handwerk und gewerblich-technischen Bereich gewinnen.



Adobe stock Foto

**Tipp: www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/frauen
Eine Checkliste finden Sie am Ende der Broschüre**

binden.

Willkommenskultur im Betrieb etablieren



pixabay Foto

Handlungsempfehlung

Geplanter 1. Arbeitstag
(Begrüßung, Führung durch den Betrieb, etc.).

Azubi Handbuch: Erklärung der Abläufe und Möglichkeiten während der Ausbildung (Organigramm, Inhalte, Weiterbildungsangebote etc.).

Etablierung von Mitarbeitergesprächen

Handlungsempfehlung

Einführung von regelmäßigen Feedback Gesprächen, um Wünsche und Bedürfnisse zu erkennen und ggf. speziell zu fördern.



Adobe stock Foto

Handlungsempfehlung weibliche Fachkräfte binden.

Motivation und Lob



Handlungsempfehlung

Frühzeitige Übernahmegespräche mit Auszubildenden führen.

Die einzelne Mitarbeiterinnen stärker wahrnehmen, z. B. durch AusbilderInnen, Paten etc.

Verantwortung übertragen und Vertrauen zeigen.

Tipp: www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-binden/mitarbeitergespraeche

Familienfreundlichkeit etablieren und kommunizieren

Handlungsempfehlung

Aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Teilzeitmodelle auch in frauentypischen Berufen ausbauen

Zertifikat Familienfreundliches Unternehmen anstreben.



Tipp: Weitere Informationen unter www.competentia.nrw.de

fördern.

Weiterbildungsangebote anbieten und kommunizieren

Handlungsempfehlung

Zukunftsmöglichkeiten frühzeitig kommunizieren:

Mögliche Weiterbildungen und Qualifikationen proaktiv kommunizieren.

Information über Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses nach der Ausbildung.



Ansprechpartner Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd und Handwerkskammer Südwestfalen

Erweiterung von soft skills

Handlungsempfehlung

Einführung und Angebot von Seminaren zur Stärkung des Durchsetzungsvermögens und Selbstbewußtseins der weiblichen Mitarbeiterinnen.



Handlungsempfehlung weibliche Fachkräfte fördern.

Netzwerke und Austausch von Mitarbeiterinnen fördern

Handlungsempfehlung

Förderung von Austauschmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen auch betriebsübergreifend zur Motivations- und Leistungssteigerung. Nach dem Motto „Gemeinsam sind wir stärker“.



Unternehmenskultur anpassen

Handlungsempfehlung

Sensibilisierung männlicher Vorgesetzter, um fit für den Umgang mit weiblichen Fachkräften zu werden.



Checkliste

Checkliste Rekrutierung von Frauen



- Aus unserer Stellenanzeige werden folgende Punkte ersichtlich:
 - Aufgaben
 - Qualifikationen
 - Vollzeit oder Teilzeit
 - Befristet oder unbefristet
 - Gehalt(srahmen)
- Wir haben geprüft, welche Anforderungen tatsächlich notwendig sind.
- Wir formulieren unsere Qualifikationsanforderungen so breit wie möglich. z. B.: „Sie verfügen über...oder...oder vergleichbare Kenntnisse und Erfahrungen“.
- Wir kennzeichnen klar, welche Anforderungen auch im Rahmen der Stelle entwickelt werden können.
- Wir orientieren uns bei der Formulierung des Anforderungsprofils für eine Stelle eher an Aufgaben und Qualifikationen statt an Eigenschaften.
- Wir stellen in unserer Ausschreibung dar, was die Interessierten im Arbeitsalltag bei uns erwartet.
- Wir machen deutlich, dass private Pflichten mit der ausgeschriebenen Stelle vereinbar sind.
- Wir sind glaubwürdig: Wir erwähnen nur Maßnahmen, die wir auch tatsächlich einhalten können.
- Wir berücksichtigen in unseren Anzeigen, dass Frauen großen Wert auf folgende Punkte legen: Unternehmenskultur, Arbeitszeiten, Qualifikationsmöglichkeiten und Anforderungen.
- Um Frauen mit Behinderungen anzusprechen,
 - erwähnen wir relevante Informationen, wie die Erreichbarkeit des Unternehmens und die Barrierefreiheit des Gebäudes,
 - geben wir Hinweise auf unsere Unternehmensphilosophie,
 - haben wir einen eigenen Bereich auf unserer Webseite für diese Zielgruppe eingerichtet.
- Unsere Aufforderung sich zu bewerben ist so formuliert, dass die Hürde möglichst klein ist, dies umzusetzen.
- Es wird deutlich in welcher Form, an wen und wohin die Bewerbung gehen soll.



Frauenspezifische Ansprache bei Stellenbeschreibungen

Checkliste Rekrutierung von Frauen



Allgemeines und Formulierungen

- Wir beachten die rechtlichen Aspekte des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).
- Wir sprechen beide Geschlechter gleichermaßen an, indem wir darauf achten, nicht ausschließlich die männliche Form als Ansprache zu nutzen.
- Wir verwenden neutrale Formulierungen für Personengruppen und Jobbezeichnungen, wie: „Abteilungsleitung“, „Assistenz“, „Belegschaft“, „Studierende“, „Teilzeitkraft“, „Geschäftsführung“.
- Wir verzichten auf für Frauen eher abschreckende Formulierungen, wie „Durchsetzungsvermögen“, „Analytisches Denken“, „Verhandlungsgeschick“.
- Wir nutzen für Frauen ansprechende Formulierungen, wie „Ziele mit Ausdauer verfolgen“, „offen und klar kommunizieren“, „maßgeschneiderte Lösungen entwickeln“.
- Um Frauen mit Migrationshintergrund anzusprechen, formulieren wir unsere Anzeigen in einer leicht verständlichen Sprache und nutzen fremdsprachige Medien zur Verbreitung der Anzeige.

Inhalte

- Die Anzeige stellt in den Fokus, was unser Unternehmen dem Bewerbenden bietet.
- Wir betonen unsere Besonderheiten, die für Frauen von Interesse sind.
Zum Beispiel:
 - Work-Life-Balance
 - Frauen- und familienfreundliche Personalpolitik
 - Mögliche Arbeitszeitmodelle
 - Homeoffice
 - Führen in Teilzeit
 - Familienfreundliche Siegel
- Wir haben geprüft, ob die Stelle in Teilzeit möglich ist, da uns bewusst ist, dass dies ein relevantes Kriterium sein kann.



Frauenspezifische Ansprache bei Stellenbeschreibungen

Checkliste Rekrutierung von Frauen



Form

- Unsere Stellenanzeigen sind strukturiert und lesefreundlich aufgebaut.*
- Wir transportieren die Informationen so, dass die Neugier der Lesenden geweckt wird und wenig Fragen offen bleiben.*
- Wir nutzen die Wirkung von Bildern und achten darauf, dass:*
 - die Bildsprache zu unserem Unternehmen passt,*
 - unsere eigenen Beschäftigten und unser Unternehmen gezeigt werden,*
 - nur abgebildet wird, was auch Realität in unserem Unternehmen ist*
 - sich Frauen in unseren Bildern wiederfinden können.*
- Unsere Stellenausschreibung spiegelt unsere Unternehmenskultur wieder und wird greifbar dargestellt durch beispielsweise*
 - lebendige Beispiele aus dem Berufsalltag*
 - Fotos*
 - Links oder QR-Codes zu Best-Practice-Beispielen/ Aktivitäten außerhalb des Arbeitsplatzes/ Facebook*
- Um Frauen mit Behinderungen zu erreichen,*
 - gestalten wir unsere Anzeigen barrierefrei,*
 - nutzen wir Schriftgröße 12,*
 - nutzen wir barrierefreie PDF-Formate,*
 - nutzen wir mattes Papier.*

Zu guter Letzt

- Wir lassen die Stellenausschreibungen von weiblichen Kolleginnen und von Mitarbeitern, die die Stelle kennen, gegengelesen.*

Kontakte



Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd
verstehen | bündeln | handeln

Geschäftsstelle Siegen
Löhrtor 10-12 • 57072 Siegen
☎ 0271 - 2 35 0-0
Mail: kh-siegen@kh-siegen.de

Geschäftsstelle Olpe
Martinstraße 10 • 57462 Olpe
☎ 02761 - 93 68-0
Mail: info@kh-olpe.de



HANDWERKSKAMMER
SÜDWESTFALEN

Verena Kurth • Leitung Team Fachkräftesicherung
Brückenplatz 1 • 59821 Arnsberg
☎ 02931 - 877 - 164 • Mail: verena.kurth@hwk-swf.de



UNIVERSITÄT
SIEGEN

Juniorprofessur für Entrepreneurial Diversity & SME Management
Kohlbettstr. 15 • 57072 Siegen
☎ 0271 740 - 5206 • Mail: kerstin.ettl@uni-siegen.de

Regionalinitiative MINT
Zentrum
Siegen-Wittgenstein
Nordrhein-Westfalen

zdi-Zentrum Regionalinitiative MINT Siegen-Wittgenstein
c/o Kreis Siegen-Wittgenstein • Regionales Bildungsbüro
Koblenzer Str. 73 • 57072 Siegen
☎ 0271 333 1446 • Mail: bildungsbuero@siegen-wittgenstein.de

Competentia^{NRW}
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
SIEGEN-WITTGENSTEIN/OLPE

Kristina Wertebach • Projektleitung
St.-Johann-Straße 18 • 57074 Siegen
☎ 0271 - 333 - 1191 • Mail: k.wertebach@siegen-wittgenstein.de

Impressum

Herausgeber: Kompetenzzentrum Frau & Beruf Siegen-Wittgenstein / Olpe • www.competentia.nrw.de
Verantwortlich: Kristina Wertebach • Leitung Kompetenzzentrum Frau & Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe
Redaktion: Shirley Kosten (Entwurf und Layout), Kristina Wertebach
Bildnachweise: Fotolia, Pixabay, Pexels, iStock Fotos, eigene Fotos • Druck: August 2018, 1. Auflage



Role Models gesucht!
Wir suchen Betriebe mit weiblichen Mitarbeiterinnen!
Aus Handwerk und Industrie!