

**Projekt „Frauenpower im Vogtland“**

**Gleichstellung  
erwerbstätiger Frauen in  
Kleinunternehmen  
 Projektdokumentation**



**Frauenpower  
im Vogtland**

**Gleichste!!en**

Bundesinitiative für Frauen  
in der Wirtschaft



# ***Projektdokumentation***



## ***Frauenpower im Vogtland***

### ***Projekt der Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft***

***Projektträger:*** Fördergesellschaft für berufliche Bildung  
Plauen-Vogtland e.V., Dobenastraße 80  
08523 Plauen

***in Kooperation mit***

Unternehmerverband Sachsen  
Projektentwicklungs- und Verwaltungsgesellschaft mbH, Riesaer Str. 72-74  
04328 Leipzig



## 1. Vorwort

Bei allen Aktivitäten der Projektarbeit, haben wir uns stets selbst als lernendes Projekt verstanden.

Es gab keine Dogmen. Die Sensibilität gegenüber den Bedürfnissen der Mentees und ihrer Unternehmen war die entscheidende Leitschnur unseres Handelns.



Annett Schmidt  
Projektleiterin  
„Frauenpower im Vogtland“

Diese Bedürfnisse wurden von uns aufmerksam und systematisch ermittelt, in die entsprechenden Handlungsabläufe überführt und angewendet. Daraus ergab sich ein hohes Maß an Individualität beim Mentoring. Diese Berücksichtigung aber, ist aus unserer Sicht die entscheidende Voraussetzung für die Nachhaltigkeit der Projektarbeit von „Frauenpower im Vogtland“.

Wir haben die Gedanken einer aktiven Personalentwicklung und der Gleichstellung in den beteiligten Kleinunternehmen verankert. Die gemachten Erfahrungen und der Kenntnisgewinn werden bei den Mentees und Unternehmern als Mehrwert begriffen. Unsere Herangehensweise wurde im Rahmen der Transferveranstaltungen in die gesellschaftlich und wirtschaftlich aktiven Kreise unserer Region übertragen. Wir betrachten den erfolgreichen Projektabschluss als Start für eine umfassende Personalentwicklungsinitiative in unserer Region und darüber hinaus, die wir als Akteure aktiv mitgestalten wollen.

Wir danken unseren strategischen Partnern. Sie waren Vermittler, Unterstützer, Helfer, Berater und Förderer! Dabei hatten sie einen hohen Stellenwert für die Projektarbeit und haben zum erfolgreichen Verlauf des Projektes beigetragen.

# Gleichste!!en

Bundesinitiative für Frauen  
in der Wirtschaft

Der besondere Dank des Projektteams und aller Beteiligten gilt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Es hat durch die Finanzierung des Projektes die wirtschaftliche Grundlage für unsere erfolgreiche Arbeit geschaffen und uns jederzeit beratend unterstützt.



Annett Schmidt  
Projektleiterin  
„Frauenpower im Vogtland“

Geschäftsführerin  
Fördergesellschaft für berufliche  
Bildung Plauen-Vogtland e.V.

## 2. Projektteam, Ausgangspositionen und Beweggründe

Seit 2007 werden mit der **Bundesinitiative „Frauen in der Wirtschaft“** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Aktivitäten und Projekte in Deutschland unterstützt, die die Entwicklung der Gleichstellung in den Unternehmen und Einrichtungen fördern. Auch für die Region des Vogtlandes gelang es mit einem dem Gedanken der Bundesinitiative entsprechendem Inhalt und Handlungsfeld im **Projekt „Frauenpower im Vogtland“** zur Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Unternehmen, insbesondere bei der Stärkung der Aufstiegsorientierung und -bereitschaft weiblicher Beschäftigter beizutragen.

In der Zeit von Februar 2013 bis Ende 2014 arbeitete ein Projektteam des Projektträgers

*Fördergesellschaft für berufliche Bildung  
Plauen-Vogtland e.V.*

und der

*Unternehmerverband Sachsen  
Projektentwicklung- und  
Verwaltungsgesellschaft mbH  
Chemnitz/Plauen*

mit Unterstützung; insbesondere des Vogtlandkreises, des DGB, der Regionalagentur für Arbeit Plauen sowie weiterer strategischer Partner an diesem Projekt.

**Ausgangspositionen und Beweggründe** für die Durchführung eines solchen Projektes in den Unternehmen des Vogtlands – hier insbesondere kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten-waren u.a.

- Vogtlandkreis, ein Landkreis mit kleinteiliger Wirtschaftsstruktur und Branchenvielfalt, der höchsten **Unternehmensdichte** in Sachsen,
- von ca. 15 000 registrierten Unternehmen des Vogtlandkreises sind 90% KU unter 50 Beschäftigten, die über den gesamten ländlichen Raum verteilt sind,
- in den kleinen Unternehmen liegt ein Nachholbedarf für weibliche Fach- und Führungskräfte, z.Zt. kann nach unvollständigen Quellen lediglich von 12% weiblicher Führungskräfte in den genannten Branchen ausgegangen werden,
- vielfältige bekannte, aber auch unbekannte Gründe beeinflussen dies, sowohl seitens der Unternehmen als auch der Frauen selbst
- vergleichbar mit größeren Städten in Sachsen besonders negative demografische Entwicklung der Region bisher und in den nächsten Jahren. Die Abwanderung besonders von hochqualifizierten Frauen hält weiter an.
- neben der Erhöhung der Frauenbeschäftigung (z.Zt.48%) generell, kann auch die Vorbereitung und Übernahme von Frauen in Führungs- bzw. aufsteigende Tätigkeiten eine wichtige Quelle der Fachkräftesicherung der Wirtschaft und damit der Standortsicherung des Vogtlandes sein,
- Daten, Aussagen und Zusammenhänge hinsichtlich der Frauenbeschäftigung und des Einsatzes in der Wirtschaft liegen für die Region wenig vor, Ursachen und Defizite müssen erkannt und abgebaut werden.



### 3. Handlungsbedarfe und Zielstellung des Projektes

Das Projekt konnte deshalb **Handlungsbedarfe** wie z.B.

- eine konkretere Wertung und Beschreibung der Situation der Gleichstellung in den Unternehmen der Region und bei den Frauen selbst,
- die Sensibilisierung, Motivation und Unterstützung der Unternehmen, der Frauen und des gesellschaftlichen Umfeldes für die Entwicklung von gleichstellungsfördernden Faktoren,
- einen konkreten Beitrag zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung in den kleinen Unternehmen der Region durch Unterstützung und Entwicklung von betrieblichen und individuellen Handlungsstrategien für ausgewählte kleine Unternehmen der Region und deren Umsetzung (Nachwuchs-Mentorinnen-Programm)
- eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit für Gleichstellung in der Region und die öffentlichkeitswirksame Präsentation von Beispielen des Projektvorhabens

mit dem Projekt unterstützen und ermöglichen.

Mit verschiedenen Aktivitäten des Projektes sollte eine **Verbesserung der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung in kleinen Unternehmen des Vogtlandes zur Steigerung des Anteils weiblicher Fach- und Führungskräfte um ca. 3% bis 2015** erreicht werden.

Aus diesen Zielstellungen wurden folgende Aufgaben abgeleitet als Feinziele des Projektteams abgeleitet:

- Zeitnahe Kontaktierung von KU des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes im Vogtlandkreis wegen der kooperativen Mitarbeit am Projekt.

- Auswahl von KU für die Mitarbeit am Nachwuchskräfte-Mentoring-Programm, an der Fachkräfteentwicklung am konkreten Fall einer weiblichen Nachwuchskraft oder an der Befragungsstudie für den Vogtlandkreis.
- Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit den ausgewählten KU zur Befragungsstudie bzw. zur Mitarbeit am Mentoring-Programm.
- Planung und Durchführung eines Assessment-Center zur Ermittlung der objektiven Bedarfe der Mentees.
- Durchführung des Nachwuchskräfte-Mentoring-Programms über einen Zeitraum von 12 Monaten.
- Durchführung der Befragungen in den ausgewählten KU zur Situation der weiblichen Fach- und Führungskräfteentwicklung im Vogtlandkreis.
- Auswertung der Ergebnisse aus Mentoring und Befragungen.

Diese **Zielstellungen** waren nur im Kontext und der kooperativen Zusammenarbeit aller Beteiligten, der strategischen Partner und insbesondere der kleinen Unternehmen sowie durch eine enge Verzahnung von abgestimmten Aktivitäten und Maßnahmen zu erreichen.

#### 4. Wichtige Aktivitäten und Projektschwerpunkte:

- **Bekanntmachung und Information** zum Projekt in der Öffentlichkeit und in den Unternehmen, **Gewinnung einer ausreichenden Zahl von Unternehmen** für Gespräche, Interviews und Befragungen zur Problematik, die **Gewinnung von Beispielunternehmen, von interessierten weiblichen Beschäftigten und von Mentorinnen** im Vogtland für die Durchführung betrieblicher Nachwuchs-Mentoren-Programme.

- **Präzisierung der Situation der Gleichstellung von Frauen in kleinen Unternehmen der verarbeitenden Wirtschaft des Vogtlandkreises und Erarbeitung einer Studie** u.a. mit
- Gesprächen bzw. Befragungen der Unternehmen, von Experten aus der Region und weiblichen Führungskräften zur Situation generell, zu gleichstellungshemmenden und –fördernden Faktoren und deren Ursachen in den Unternehmen und der Region, Diskussion und Auswertung der Ergebnisse mit den Beteiligten und Erarbeitung einer entsprechenden Studie, die Grundlage für daraus abzuleitende Maßnahmen und Aktivitäten ist
- **Erarbeitung eines Maßnahme-Kataloges zur Sensibilisierung und Motivation beim Umgang mit Gleichstellung** und zur Entwicklung von gleichstellungsfördernden Faktoren gemeinsam mit den strategischen Partnern, betrieblichen Akteuren der Unternehmen und Experten der Region , dabei Integration von Gleichstellungsaktivitäten des Landkreises, der kommunalen Einrichtungen, Wirtschaftsverbände und Vereine, Bündelung aller Aktivitäten ,
- **Organisation und Durchführung von geplanten Aktivitäten** im Rahmen des Projektes, gemeinsame Veranstaltungen auch in Kopplung mit dem Bündnis für Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gezielte Aktionen der Öffentlichkeitsarbeit
- **Vorbereitung , Umsetzung und fachliche Begleitung betrieblich und individuell angepasster gleichstellungsorientierter Personalentwicklungskonzepte in geeigneten Beispielunternehmen der Region** zur Entwicklung von weiblichen Nachwuchsführungs- bzw. -fachkräften mit Unterstützung von Mentoring, Coaching und Qualifizierung – sog. **Nachwuchskräfte-Mentoring-Programm-** im Zeitraum von 12 Monaten,

- **Nutzung, Transfer und Anwendung der Ergebnisse** und Erkenntnisse über den Projektlaufzeitraum hinaus in weiteren Unternehmen der Region und überregional, u.a. Transfer-workshops, öffentlichkeitswirksame Darstellung von Beispielen erfolgreicher Fachkräfteentwicklungen mit Frauen, Projektdokumentation und Übertragbarkeit in andere Unternehmen der Region, Nutzung der Projekthomepage als Informationsquelle für Unternehmen der Region, für die Koordinierung und Bündelung der Kräfte zur Problematik Gleichstellung in der Region.

## 5. Wichtige Ergebnisse und Transferempfehlungen

Mit dem Projekt konnten die Bedarfe und Aktivitäten der Entwicklung der Gleichstellung kleiner Unternehmen und der Region gleichermaßen integriert und einer Lösung zugeführt werden.

Das Projekt tangierte somit wichtige strategische Entwicklungsaufgaben des Vogtlandkreises zur Fachkräftesicherung und Fachkräfteentwicklung, sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die durch das Projekt erreichten erfolgreichen Beispiele von Frauenbeschäftigung und –entwicklung in den Unternehmen und Einrichtungen ermöglichten Synergieeffekte in der Wirtschaft und bei den Frauen selbst.

### a. Gewinnung der Teilnehmer für das Projekt

Durch die Nutzung des gemeinsamen Zugangspools der Fördergesellschaft und des Unternehmerverbandes, sowie entsprechender Recherchen zu einem für die Region Vogtland repräsentativen Branchenmix ergab sich ein Zugangspool von 1624 Kleinunternehmen.

Die Gewinnung der Teilnehmer wurde mit einer schriftlichen Kontaktaufnahme zu diesen Unternehmen begonnen. Die Auswertung der Rückmeldungen und damit verbundenen Interessenbekundungen ergab 64 Unternehmengespräche, die vom Projektteam geführt wurden. Aus diesen Unternehmen konnte ein Großteil für die Mitarbeit bei der Befragung zur Situationsbeschreibung der Kleinunternehmen gewonnen werden.

Für die weitaus intensivere Zusammenarbeit im geplanten Mentoring-Programm erklärten sich 20 Unternehmen bereit. Die danach folgenden Gespräche und Vorüberlegungen führten zum Abschluss von Mentoring-Vereinbarungen mit 18 Unternehmen, von denen 20 Frauen am Assessment-Center teilnahmen.

(siehe dazu Anlage 1 „Übersicht der teilnehmenden Kleinunternehmen und deren Beschäftigungsstruktur“ sowie Anlage 2– „Übersicht zur Sozialstruktur - Gruppe der Mentees“)

## **b. Impulse und Handlungsempfehlungen zur Situation der Gleichstellung in KU**

Die Impulse und Handlungsempfehlungen zur Gleichstellungssituation in den Kleinunternehmen lassen sich als Ergebnis der durch das Projektteam erarbeiteten Situationsbeschreibung und der dazu durchgeführten, leitfadengestützten Interviews mit 53 Kleinunternehmen in 6 Kernaussagen zusammenfassen:

### **Die Personalentwicklung ist auch in den kleinen Unternehmen als Führungsinstrument erforderlich.**

- Fehlende Personalentwicklung als hemmender Faktor wird sowohl aus Sicht der Unternehmen, aber noch mehr durch die Frauen eingeschätzt.
- Personalentwicklung wird oft nur mit Ausbildung verbunden.
- **Der Fachkräftemangel und -bedarf muss besser wahrgenommen werden, die Aktivitäten sind langfristig einzuleiten.**
- 60% der KU spüren bereits Fachkräftemangel, jedoch liegt der konkrete Besetzungsbedarf lediglich bei 15%.
- Zu besetzende Stellen decken nicht einmal die Vorausschau der Altersabgänge der nächsten 5 Jahre (ca. 10% der Beschäftigten scheiden aus Altersgründen aus).

## **Die Methodenvielfalt zur Unterstützung der Entwicklung besonders weiblicher Beschäftigter ist in allen Unternehmen zu erweitern.**

- Nur 23% der Unternehmen führen besondere Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils bzw. des Anteils Frauen in Führungspositionen im Unternehmen durch.
- Außer der flexiblen Arbeitszeitgestaltung spielen andere, meist sachlich bezogene Aspekte, wie die Kinderbetreuung, Vertretungsregelungen, Mentoring eine untergeordnete Rolle bei der Entwicklung von Frauen.
- Über 55% der befragten Frauen sehen „Weiterbildung“ und „Freistellungen“ als Methoden der Weiterentwicklung – „Sonstiges und keine Angaben“ mit 45%.

## **Weitere Sensibilisierung zur Gleichstellung weiblicher Beschäftigter in Wirtschaft und Gesellschaft erreichen**

- Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.
- Partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungspflichten innerhalb der Familie.
- Verringerung von traditioneller und geschlechtsspezifischer Segmentierung bei der Ausbildungs- und Berufswahl.
- Bessere Rahmenbedingungen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Abbau von Vorurteilen auf allen Seiten.

## **Personal- und sozialbezogenen Komponenten bei der Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen in den Unternehmen mehr Beachtung schenken**

- Betriebsklima, Motivation und Vertrauen, Wertschätzung in die geleistete Arbeit und ideelle Anerkennung sind für Frauen in Unternehmen wichtigste Grundlage einer positiven Entwicklung.

- Besonders die sogenannten fördernden Faktoren der Gleichstellung mit sozialdeterminierten Bezügen werden hoch bewertet.

### **Veränderungswilligkeit der Frauen selbst erhöhen**

- 36% der Frauen haben kein Interesse an einer Veränderung ihrer beruflichen Tätigkeit im Unternehmen in den nächsten 5 Jahren.
- Führungstätigkeiten sind für ca. 2/3 kein Lebensziel.
- Fehlendes Interesse, das traditionelle Rollenverständnis, geringe Flexibilität der Frauen und infrastrukturelle Probleme (Entfernungen Arbeitsort, Verkehrsanbindung...) werden seitens der Unternehmen als besonders hemmend bei der beruflichen Entwicklung gesehen.

Für die detaillierten Betrachtungen, Fakten und die daraus resultierenden Handlungsempfehlungen verweisen wir auf die im Projekt erarbeitete „*Situationsbeschreibung zur Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen kleiner Unternehmen im Vogtland*“ die kostenlos über das Projekt bezogen werden kann.

## **6. Nachwuchskräfte-Mentoring-Programm**

Im Rahmen des Projektes wurde nach vielfältigen Recherchen, Erfahrungsaustauschen mit anderen Projektträgern, den Unternehmen u.a. eine konzeptionelle Grundlage zur Durchführung eines neuen Lösungsansatzes zur Entwicklung der Frauen in kleinen Unternehmen erarbeitet. Die inhaltliche Planung war hierbei wichtiger Bestandteil.

### **Inhalte der Qualifizierungsmodule für die Mentees**

Um die Entwicklungsdefizite der Mentees und angezeigten Bedürfnisse bedienen zu können, wurden inhaltliche Bausteine zusammengestellt. Grundlage dieser Bausteine waren die

Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Assessment-Center sowie die selbst beschriebenen Defizite bzw. Schwächen, vorrangig im Bereich der sozialen und methodischen Kompetenzentwicklung.

Die bearbeiteten Schwerpunkte waren:

- Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? (berufliche u. persönliche Entwicklungsziele definieren)
- Präsentieren der eigenen Person (Analyse, Übungen)
- Mitarbeiterführung, Führungsverhalten/Führungsstile
- Kommunikationsverhalten und kommunizieren incl. Übungen
- Verhandlungsführung und Leiten von Besprechungen
- Zeitmanagement

Interessant war die weitgehende Deckungsgleichheit bei den individuell durch die Mentees nachgefragten sozialen und methodischen Kompetenzen mit den objektiven Ergebnissen des Assessment-Center. Für das Projektteam stellte dies eine Bestätigung des eingeschlagenen Weges für die inhaltliche Gestaltung des Mentoring dar.

Eine weitere wichtige Aufgabe des Projektteams bestand darin, die Verbindung zwischen den Firmeninteressen, sowie zwischen individuellem und Gruppen-Mentoring zu gewährleisten, um eine einheitliche und klare Zielführung des Mentoring zu sichern. Dies wurde durch die verbindende Rolle des Prozessbegleiters optimal gelöst, der auch die Bearbeitung des jeweiligen Personalentwicklungskonzeptes gewährleistete.

Die Umsetzung des Mentoring fand in mehreren, dem Prozess angepassten Phasen statt.

## **Die Phasen des Mentoring-Programms**

### **Anfangsphase:**

Auf der Grundlage von Zielsetzung und Analyse sowie der Erkenntnisse aus dem Assessment-Center wurden die Arbeitsschwerpunkte zwischen Mentee und Mentorin vereinbart.



Dazu war jeweils der Prozessbegleiter integriert, der als Mittler für die Koordinierung und Steuerung des Mentorings aus Sicht der Projektleitung verantwortlich war.

Im Auftaktgespräch zwischen Prozessbegleiter und Mentee wurden zuerst die gegenseitigen Erwartungen abgeklärt, die Ziele bestimmt, die Regeln festgelegt und klare Mentoring-Vereinbarungen als Ziel für die Durchführung getroffen.

Diese Mentoring-Vereinbarungen stellten die inhaltliche Basis für das Mentoring dar. Eine dogmatische Abarbeitung fand jedoch nicht statt, da im Verlauf des Mentorings auftretende Anforderungsveränderungen flexibel aufgegriffen und in das Mentoring integriert wurden. Der individuelle Handlungsbedarf der Mentees fand somit besondere Berücksichtigung.

### **Arbeitsphase:**

Das Mentoring wurde in der Arbeitsphase in einem Zeitraum von 12 Monaten durchgeführt. Dabei wurde in zwei Mentoring-Varianten vorgegangen: das individuelle Mentoring und das Gruppen-Mentoring. Der Mix gewährleistete eine umfassende Weiterbildung und vereinte die unterschiedlichen Interessenlagen. Weiterhin bildete sich durch das Gruppen-Mentoring ein tragfähiges und projektunabhängig weiterbestehendes Netzwerk der beteiligten Frauen. Aus Sicht des Projektes ist dies ein direkter Synergieeffekt im Sinne der Nachhaltigkeit.

Es wurde mindestens monatlich eine Gruppenveranstaltung (siehe Punkt 3.4.2) in einer spezifischen Form geplant. Die gewählte Form hing vom jeweiligen Thema ab, das mit den Mentoren abgestimmt wurde. Der Gesamtumfang betrug 144 Stunden.

Entsprechend dem Konzept des Projektes, das ein Langzeitmentoring von max. 12 Monaten vorsah, bot sich dieser Mix an, der letztlich auch den Erfahrungsaustausch unter den Mentees ermöglichte und förderte. Die Kombination der verschiedensten Formen sicherte einen hohen Bildungswert und unterstützte wie bereits ausgeführt, den Prozess der Netzwerkbildung.

Die gesamte organisatorische Vorbereitung für die Veranstaltungen lag bei der Projektleitung. Sie wählte die Fachexperten aus, legte Themen und Veranstaltungsorte fest und sicherte die Organisation. Die Flexibilität wurde durch ständigen Kontakt mit den Mentees und deren Feedback gewährleistet.

Im individuellen Mentoring (96 Stunden in 12 Monaten) legte das jeweilige Mentoring-Tandem, orientiert an den Möglichkeiten und Bedürfnissen der Mentees, Termine, Ort und Form ihrer Beratungen eigenverantwortlich fest. Die Mentee führte das jeweilige Gesprächsprotokoll als Nachweis über die Inhalte, die Maßnahmen und die inhaltliche Weiterführung.

Die Durchführung des Mentoring zeichnete sich durch eine hohe Eigenverantwortung der Mentee aus. Die Initiative für die Gestaltung und Durchführung der Beratungen oblag der Mentee und dem Mentor gleichermaßen. Durch diese, sich in der Zusammenarbeit entwickelnde Partizipation der Mentees, wurde die Identifikation mit den Zielen des Mentorings nachhaltig gesichert.

### **Evaluationsphase:**

Mit einem Halbzeitgespräch, an dem Mentee, Mentor, Projektbegleiter und der Unternehmer des delegierenden Kleinunternehmens teilnahmen, wurde der erreichte Stand präsentiert und die weiteren Aktivitäten für die Restlaufzeit des Mentoring vereinbart bzw. eingeleitet.

In ähnlicher Form, mit den gleichen Beteiligten wurde das individuelle Abschlussgespräch am Ende des Mentoring geführt. Eine Bewertung des Mentoring erfolgte durch die Unternehmen und die Mentees in Form einer Abschlussbefragung. Die Auswertung, unter Nutzung der vorliegenden Unterlagen, stellte das Ergebnis des Mentoring dar und dokumentiert somit den Erfolg des Mentoring-Prozesses.

Die aktive Einbindung der Mentees in die Abschlussveranstaltung des Projektes, die durch individuell gestaltete Präsentationen die wesentlichen Inhalte Ihres Mentoring anschaulich und authentisch darstellten, setzte einen für alle involvierten Unternehmen und strategische Partner eindrucksvollen Endpunkt unter die gemeinsame Arbeit im Mentoring-Programm des Projektes „Frauenpower im Vogtland“. Sie stellten dabei ihre Entwicklungsfortschritte eindrucksvoll unter Beweis. Im Rahmen dieser Veranstaltung erhielten die Mentees ihre Teilnahmebescheinigungen.

### **Ergebnisse des Mentoring**

Der Leistungszuwachs der Mentees ist am deutlichsten durch die Zahlen zur Übernahme und Erweiterung von Führungsaufgaben in ihren Unternehmen zu erkennen.

Am Ende der Projektlaufzeit waren 8 Frauen mit Führungsaufgaben betraut, wovon eine den Weg in die berufliche Selbständigkeit gefunden hat. Vier der Frauen hatten bereits Führungsaufgaben, die sie fortführen konnten, aber ihren Verantwortungsbereich durch das erfolgreiche Mentoring wesentlich erweitern. Bei einer Teilnehmerin setzte das Mentoring einen Entwicklungsprozess in Gang, an dessen Ende sie feststellte, dass ihre berufliche Entwicklung im bisherigen Unternehmen nicht ihren Vorstellungen entsprechend realisierbar ist.

Die beteiligten Unternehmen wurden durch das Mentoring für die aktive Personalentwicklung nachhaltig sensibilisiert und in die Lage versetzt, diese weiter zu entwickeln. Hierbei ist auch in den Geschäftsführungen ein Potenzialzuwachs zu verzeichnen

(siehe Anlage 3 „Entwicklung der sozialen Kompetenzen“)

## **7. Sensibilisierung der Wirtschaft und Gesellschaft im Umgang mit der Gleichstellung**

Die von Anfang an betriebene Einbindung starker strategischer Partner aus Wirtschaft und Gesellschaft war Grundvoraussetzung für die Sensibilisierung im Umgang mit der Gleichstellung. Die Auswahl dieser Partner erfolgte durch die Projektleitung welche auf ein entsprechendes engmaschiges Netzwerk zurückgreifen konnte. Die strategischen Partner waren bei allen wichtigen Ereignissen des Projektes informiert und eingebunden. So konnte erreicht werden, dass die Wirkung der erfolgreichen Projektarbeit nach außen, in die Gesellschaft, aber auch aus den gesellschaftlich aktiven Kreisen in die kleinen Unternehmen erfolgen konnte.

Besonders die kleinen Unternehmen wurden in zahlreich organisierten und durchgeführten Veranstaltungen, Workshops und Erfahrungsaustauschen zur Thematik der Gleichstellung eingebunden.

So gelang es, die Wirtschaft und die gesellschaftlichen Akteure sowohl zur Problematik weiter zu sensibilisieren als auch Erfahrungen und Ergebnisse des Projektes weiter in die Unternehmen zu tragen.

Die Hoffnung auf Fortführung insbesondere des erfolgreich durchgeführten Mentoring-Programmes für weibliche Beschäftigte in den kleinen und mittleren Unternehmen des Vogtlandes als Personalentwicklungsinstrument wurde dabei immer wieder geäußert und gewünscht.

(Anlage 4 zeigt eine Übersicht über die vielfältig durchgeführten Sensibilisierungsaktionen und unterschiedlichsten Aktivitäten)

## Übersicht strategische Partner des Projektes

Jobcenter Vogtland	Frau Martina Kober Geschäftsführerin
Landratsamt Vogtlandkreis	Frau Veronika Glitzner Gleichstellungs- Integrations- und Frauenbeauftragte
DGB	Kreisrätin Frau Dagmar Baumgärtel
Agentur für Arbeit	Frau Erika Kröger Beauftragte Chancen- gleichheit-96
Landratsamt Vogtlandkreis - Amt für Wirtschaft/Bildung/Innovation	Frau Yvonne Weidhase

## 8. Öffentlichkeitsarbeit und Transfer

Der Transfer der Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Projektarbeit war eng verbunden mit der Öffentlichkeitsarbeit. Es gab dabei folgende Schwerpunkte:

### Öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen:

Es wurden im Rahmen des Projektes 21 öffentlichkeits-wirksame Veranstaltungen mit allen wichtigen Gruppen von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Akteuren durchgeführt. Dabei wurden 576 Personen erreicht. Einige Veranstaltungen waren eigenständige Events, bei anderen Gelegenheiten wurden regionale und überregionale Veranstaltungen der Wirtschaft und Ihrer Verbände bzw. von Institutionen als Plattformen für den Transfer und die Öffentlichkeitsarbeit genutzt. Dieser Mix brachte eine effektive und nachhaltige Platzierung des Gleichstellungsgedanken in genannten Kreisen des beruflichen und öffentlichen Lebens mit sich.

Auf diesem Weg war eine zielgerichtete Weitergabe unserer Gedanken im Sinne des erfolgreichen Transfers am besten möglich. (siehe auch Anlage 4)

## **Pressearbeit:**

Die lokale Presse und auch der lokale Rundfunk waren bei den Meilensteinen unseres Projektes eingebunden. Eine Dokumentation und Weiterverbreitung dieser Publikationen wurde über die Projekthomepage („Projekt-Events“) realisiert. Für die beteiligten Unternehmen wurde die Möglichkeit eines firmenbezogenen Porträts der Projektarbeit in der Lokalpresse geschaffen.

## **Internetauftritt:**

Die Projekthomepage (<http://www.fg-bildung.de/unser-angebot/projekt-frauenpower-im-vogtland.html>) wurde als Informations- und Dokumentationsplattform für das Projekt konzipiert und kontinuierlich während der gesamten Laufzeit gepflegt. Alle wichtigen und öffentlichkeitswirksamen Dokumente wurden als PDF-Download eingestellt. Die Website gibt umfassend über die inhaltliche Arbeit aber auch das über das Wesen unserer Projektarbeit mit den Mentees und ihren Unternehmen Auskunft. Presseartikel zum Projekt sind als PDF zugänglich und wurden aktuell eingepflegt.

Als ergänzendes Kommunikations- und Datenaustauschmittel wurde in der Endphase des Mentorings eine Cloud eingerichtet und den Mentees der Zugang ermöglicht.

## **Publikationen und Werbemittel:**

Die Erstellung eines Logo mit hohem Wiedererkennungswert und einem entsprechenden Corporate Design für alle mit dem Projekt zusammenhängenden Kommunikations- und Werbemittel war die Grundlage für die Öffentlichkeitsarbeit.

Es entstanden im Anschluss daran Plakate, Flyer, Briefbögen, Banner, Rollup und als Publikationen die Situationsbeschreibung und die Projektdokumentation als Mittel zur Nachhaltigkeit unserer

Arbeit. Die Publikationen und Werbemittel wurden unter Einbindung der am Projekt beteiligten strategischen Partner und der weiteren Akteure des Projektes verbreitet. Bei der Gestaltung und Durchführung der öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen waren die Werbemittel wichtiger Bestandteil.

## **9. Zusammenfassung**

Mit dem Projekt konnten die Bedarfe und Aktivitäten der Entwicklung der Gleichstellung kleiner Unternehmen und der Region an konkreten Beispielen einer Lösung zugeführt werden. Die derzeit in den beteiligten KU festgestellte positive Entwicklung zur Frauenbeschäftigung und -entwicklung konnte stabilisiert und verbessert werden. Mit 40% Frauen in Führungsverantwortung in den kleinen Unternehmen im Vogtland ist derzeit ein Ergebnis erreicht, das weit über dem Durchschnitt des Bundes liegt.

Somit tangierte das Projekt eine wichtige strategische Entwicklungsaufgabe des Vogtlandkreises zur Fachkräftesicherung und Fachkräfteentwicklung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Jedes der 18 erfolgreichen Beispiele von Frauenentwicklung in den Unternehmen und Einrichtungen des Vogtlandkreises auch durch dieses Projekt ermöglicht Synergieeffekte der Gleichstellung in der Wirtschaft und bei den Frauen selbst.

Der begonnene Prozess der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung in den kleinen Unternehmen wird über das Projekt hinaus weitergeführt. Das Ziel der Nachhaltigkeit der Projektarbeit ist durch den von den Unternehmen erkannten Mehrwert und die persönlichen Entwicklungszugewinne der Mentees erreicht worden.

## Anlage 1

### Übersicht der teilnehmenden Kleinunternehmen und deren Beschäftigungsstruktur

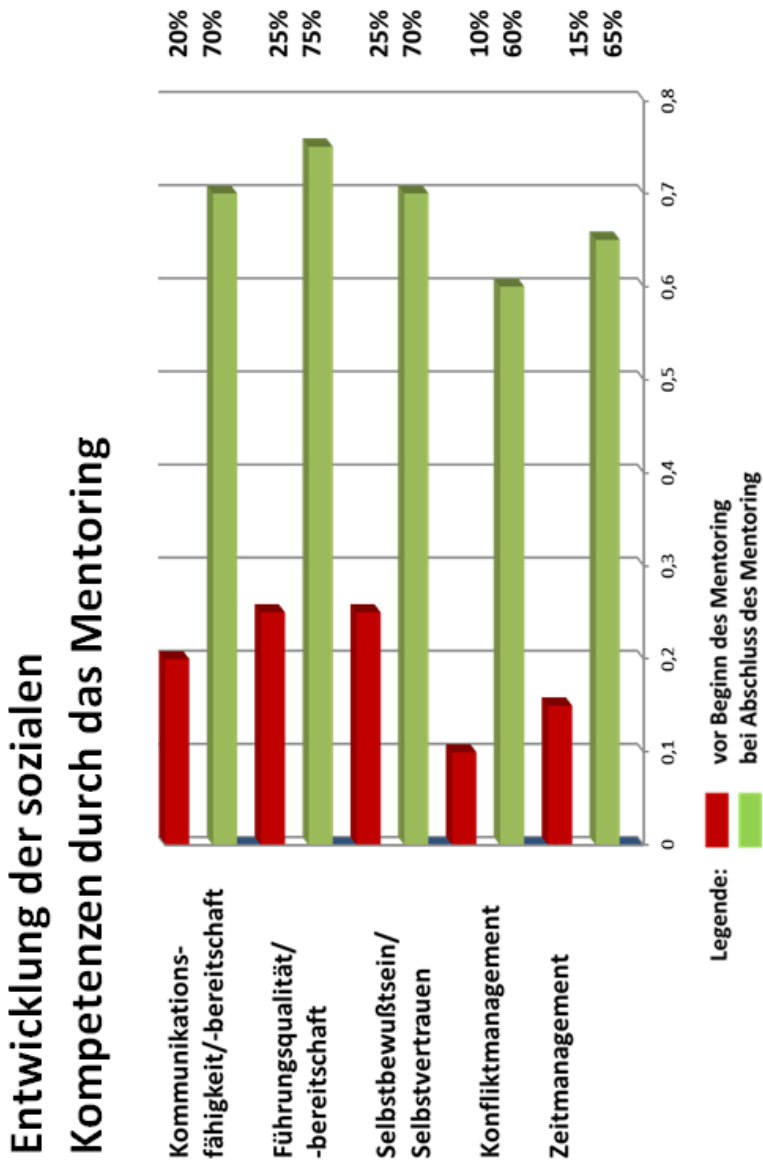
<b>Anzahl Kleinunternehmen</b> (aus regional typischen Branchen)	15
<b>Beschäftigtenstruktur</b> <b>Anzahl Unternehmen</b>	
Unternehmen bis 10 Mitarbeiter	5
Unternehmen bis 30 Mitarbeiter	6
Unternehmen bis 50 Mitarbeiter	4
<b>Branchen</b>	
Verarbeitendes Gewerbe:	<b>8</b>
davon Textil:	6
Dienstleistung und IT:	<b>7</b>
<b>Art der Beschäftigungsverhältnisse</b> <b>unserer Mentees</b>	
Teilzeit	8
Vollzeit	10
<b>Änderungen während Projektlaufzeit</b>	
Elternzeit	1
berufliche Neuorientierung	1



Anlage 2

**Übersicht zur Sozialstruktur - Gruppe der Mentees**

<b>Anzahl Mentees</b>	18
<b>Altersstruktur</b>	
bis 30 Jahre:	1
bis 39 Jahre:	8
bis 50 Jahre:	9
<b>berufliche Qualifikation</b>	
Facharbeiter:	12
Hoch- und Fachschulabschluss:	6
<b>Familienstand und Kinder</b>	
alleinlebend:	2
Verheiratet/Lebensgemeinschaft	16
Anzahl erziehende Frauen	16
Anzahl Kinder	22



Anlage 4

**Durchgeführte Veranstaltungen, Workshops und Transfer-Workshops zur nachhaltigen und vernetzten Integration des Projektes "Frauenpower im Vogtland"**

Datum	Veranstaltung	TN
28.02.2013	Projekt-Auftaktveranstaltung mit Strategischen Partnern	13
14.05.2013	1. Beratung mit strategischen Partnern - Abstimmung zur Unterstützung im Projekt und bei Akquise	14
05.06.2013	Jahrestreffen der Wirtschaftsjuniorinnen in Plauen - Projektvorstellung durch Frau Dr. Müller	18
11.06.2013	IHK-Geschäftsführertag der Regionalkammer - Projektvorstellung durch Frau A. Schmidt	105
30.10.2013	Auftaktveranstaltung zum Start unseres Nachwuchsführungskräfte-Mentoring-Programms mit Geschäftsführern der beteiligten Unternehmen und deren Teilnehmerinnen, betrieblichen und externen Mentoren, einem Mitglied des Bundestages und als Gast der Projektleiter eines beendeten Projektes als Erfahrungsträger	33
12.11.2013	Transfer-Workshop zum Netzwerktreffen Vogtlandkreis - VGS - Frauenrat Sachsen Projektvorstellung durch Frau A. Schmidt	13
13.02.2014	2. Beratung mit strategischen Partnern - Ideensammlung, Koordinierung und Durchführung von möglichen gemeinsamen Transfer-Workshops	7
14.03.2014	Workshop - Mentees Stress im Beruf – Stress in der Familie Schaffen von persönlichen Ressourcen als Ausgleich und Entspannung, Genusstherapie unter Einbeziehung unseres Kochstudios	10
22.03.2014	Transfer-Workshop zur Regionalmesse „Schau auf Design“ Vortrag und Stand zum Thema Frauenpower im Vogtland	130

Fortsetzung Anlage 4

## Durchgeführte Veranstaltungen, Workshops und Transfer-Workshops zur nachhaltigen und vernetzten Integration des Projektes "Frauenpower im Vogtland"

Datum	Veranstaltung	TN
04.04.2014	Workshop - Mentoren Mentoring einmal anders – Geschäftsführer und Mentoren zum Wissenstransfer in entspannter Atmosphäre, Genusstherapie im Kochstudio	13
11.04.2014	Workshop - Mentoren Mentoring einmal anders – Geschäftsführer und Mentoren zum Wissenstransfer in entspannter Atmosphäre, Genusstherapie im Kochstudio	11
15.05.2014	Transfer-Workshop zum Internationalen Tag der Familie Projektvorstellung durch Herrn F. Lammer	7
21.05.2014	Transfer-Workshop - für Frauen der Region Vorstellung Projekt Frauenpower im Vogtland Auswertung der Studie zur Befragung der Lage der Frauen im Vogtland Stress im Beruf – Stress in der Familie / Stressbewältigung Schaffen von persönlichen Ressourcen als Ausgleich und Entspannung, Genusstherapie, Gesund Brunchen "Erweitert den Tunnelblick" - Mütter im Beruf bringen neue Impulse in den Familienalltag	25
27.05.2014	Transfer-Workshop - für Geschäftsführer aus ausgewählten Unternehmen der Region Sachsen und für Vorstand des VSBI e.V. - Verband Sächsischer Bildungsinstitute Vorstellung Projekt Frauenpower im Vogtland Auswertung der Studie zur Befragung der Lage der Frauen im Vogtland Probleme bei der Unternehmensnachfolge	13
10.06.2014	Transfer-Workshop - für Frauen der Region Vorstellung Projekt Frauenpower im Vogtland Auswertung der Studie zur Befragung der Lage der Frauen im Vogtland Stress im Beruf – Stress in der Familie / Stressbewältigung Schaffen von persönlichen Ressourcen als Ausgleich und Entspannung, Genusstherapie, Gesund Brunchen Balance finden - Risiken und Nebenwirkungen von Suchtmitteln	19

Fortsetzung Anlage 4

**Durchgeführte Veranstaltungen, Workshops und Transfer-Workshops zur nachhaltigen und vernetzten Integration des Projektes "Frauenpower im Vogtland"**

Datum	Veranstaltung	TN
25.06.2014	Transfer-Workshop - für strategische Partner, Mentees, weibliche Geschäftsführer, Frauen aus Befragung, Gleichstellungsbeauftragte Auswertung der Studie zur Befragung der Lage der Frauen im Vogtland Lage auf dem Vogtländischen Arbeitsmarkt aus weibl. Sicht Vereinbarkeit Beruf und Familie - hemmende Faktoren aufdecken, Lösungen finden Weibliche GF stellen sich den Fragen angehender weiblicher Führungskräfte "Erweitert den Tunnelblick" - Mütter im Beruf bringen neue Impulse in den Familienalltag	32
07.08.2014	Transfer-Workshop im Rahmen der Ordentlichen Mitgliederversammlung des Deutschen Innovationszentrums für Stickerei - für Mitgliedsunternehmen Vorstellung Projekt Frauenpower im Vogtland und Auswertung der Studie zur Befragung der Lage der Frauen im Vogtland durch Herrn T. Nekwinda	17
17.09.2014	Transfer-Workshop zur Veranstaltung des Textilforschungsinstitut Thüringen-Vogtland e.V. - TITV Greiz Imagetag für beteiligte Unternehmen (Input und Stand durch Frau Kropfgans und Herrn Lammer)	8
10.11.2014	Workshop - Systemische Arbeit mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen in der Erstausbildung/Berufsvorbereitung	25
10.11.2014	Workshop in Chemnitz - Expertenrunden: "Wo stehen Frauen wirklich? Brücken und Barrieren auf ihrem Weg in Führungspositionen" - Moderation Frau K. Kleeberg	16
26.11.2014	Projekt-Abschlussveranstaltung	55

**Teilnehmer gesamt: 576**



# **Impressum**

## **Herausgeber:**

**Projekt „Frauenpower im Vogtland“**

Projektleitung: Frau Annett Schmidt

## **Projektträger:**

Fördergesellschaft für berufliche Bildung

Plauen-Vogtland e.V.

Dobenastr. 80

08523 Plauen

## **in Kooperation mit:**

Unternehmerverband Sachsen

Projektentwicklungs- & Verwaltungsgesellschaft mbH

Marianne-Brandt-Str. 4

09112 Chemnitz

**Stand:** Dezember 2014

**Druck:** Druckerei WIRmachenDRUCK GmbH

## **Konzept und Redaktion:**

Projektteam „Frauenpower im Vogtland“

## **Gestaltung:**

Projektteam „Frauenpower im Vogtland“

## **Haftungsausschluss:**

*Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Projektes „Frauenpower im Vogtland“ kostenlos herausgegeben. Der Herausgeber übernimmt keinerlei Gewähr hinsichtlich der inhaltlichen Richtigkeit, Genauigkeit, Aktualität, Zuverlässigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Haftungsansprüche gegen den Autor wegen Schäden materieller oder immaterieller Art, welche aus der Nutzung bzw. Nichtnutzung der veröffentlichten Informationen entstanden sind, werden ausgeschlossen.*

**Das Projekt „Frauenpower im Vogtland“ wird im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ ([www.bundesinitiative-gleichstellen.de](http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de)) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.**

**Entwickelt wurde das Programm vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).**

**Projektträger:**  
**Fördergesellschaft für berufliche Bildung**  
**Plauen-Vogtland e.V.**  
**Dobenastr. 80**  
**08523 Plauen**  
**Tel.: 03741 12 61 06**  
**Email: [fg.schmidt@fg-bildung.de](mailto:fg.schmidt@fg-bildung.de)**

**in Kooperation mit:**  
**Unternehmerverband Sachsen**  
**Projektentwicklungs- & Verwaltungsgesellschaft mbH**  
**Marianne-Brandt-Str. 4**  
**09112 Chemnitz**  
**Tel.: 0371 49 51 29 12**  
**Email: [chemnitz@uv-sachsen.org](mailto:chemnitz@uv-sachsen.org)**



**Gleichste!!en**  
Bundesinitiative für Frauen  
in der Wirtschaft

