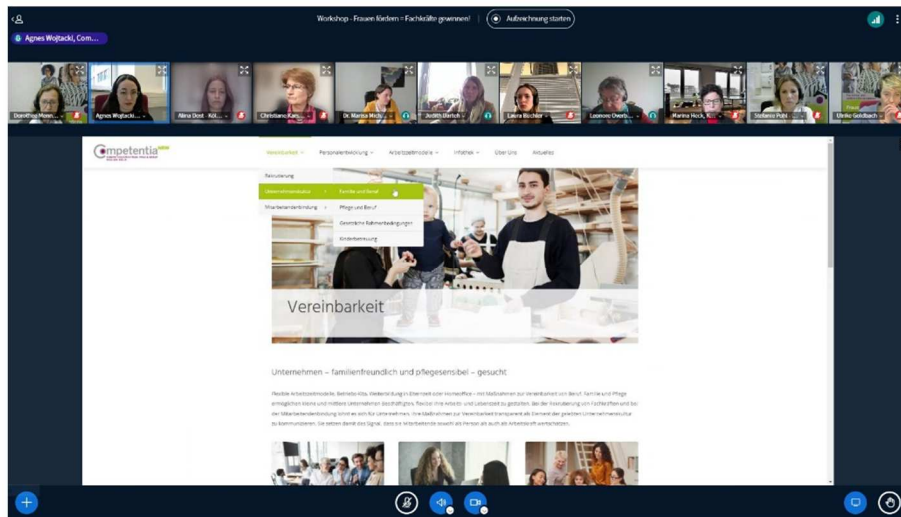


Frauen fördern = Fachkräfte gewinnen – Online-Workshop innerhalb der Digitalen Fachkräftewoche mit positivem Echo

23 Teilnehmer*innen interessierten sich für die Vorstellung der beiden Projekte von Competentia Region Köln zur Fachkräftegewinnung. Der Workshop am 15. März 2022 war eine von mehreren Online-Veranstaltungen innerhalb der Digitalen Fachkräftewoche vom 15. bis 17.03.2022, zu der sich aus sieben Regionen Kompetenzzentren Frau und Beruf in NRW zusammen-geschlossen hatten.



Nach einer kurzen Begrüßung stellte Agnes Wojtacki, Leitung des Kompetenzzentrums Frau & Beruf Region Köln, die Website www.familieundberuf-regionkoeln.de als Instrument der Fachkräftegewinnung vor. Vom Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln entwickelt, versammelt die Website gezielt Informationen zu verschiedenen Arbeitszeit- und Vereinbarkeitsmodellen sowie Förderprogrammen und Weiterbildungsmöglichkeiten rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf. Agnes Wojtacki demonstrierte live auf der Website, wie man dort als Unternehmen Antworten auf Fragen findet wie:

- Welche Möglichkeiten gibt es für kleine und mittlere Unternehmen weibliche Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten?
- Was sind die geeigneten Instrumente und Maßnahmen, um das Ziel zu erreichen?
- Informationen sind im Netz vorhanden, allerdings nicht gebündelt – Wie finden Sie sich im Informationsdschungel zurecht?

Dabei betonte sie, dass jedes Unternehmen mithilfe der Informationen, Leitfäden, Checklisten und Tipps „seine individuelle Strategie und sein passendes Modell“ finden könne, um weibliche Fachkräfte zu binden und zu halten. Anhand eines Good-Practice-Beispiels, einem Familienunternehmen, das sie selbst beraten hatte, wurden die Möglichkeiten, die die Website bietet, konkret veranschaulicht.

Good-Practice Beispiel

Programme
Wir unterstützen junge Familien auf Basis von 4 Säulen

Finanzieller Support	Flexibilität	Infrastruktur	Entwicklung
<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme der Kita Kosten für Kinder unter 3 Jahre (100% bei Vollzeit, 50% bei Teilzeit 50 etc.)¹⁾ • 6 Wochen vor Geburt: 10% Leistungszulage auf den Brutto Lohn (in Verbindung mit Home Office Möglichkeit)²⁾ • Bezahlte Stillpausen 	<ul style="list-style-type: none"> • Weitreichende Gleitzeit Regelung³⁾ • Teilzeit insbesondere auch für Führungskräfte • 100% Home Office ab 6 Wochen vor Geburt²⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> • Stillraum wird eingerichtet • Eltern/Kind Arbeitsplatz mit Spielmaterial für Betreuungs-Notfälle³⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> • Klares Commitment für die weitere Karriereplanung • Mentoring-Programm während Babypause • Teilnahme an Team Akademie möglich während Babypause

Voraussetzung an Teilnahme des Programms ist die Eignung der Position der betroffenen Mitarbeiterinnen, das wird zwischen Geschäftsführer und Mitarbeiterinnen abgemittelt.
1) Maximal 40€ / Monat, nur tatsächlich angefallene Betreuungskosten (buchungspflichtig) und nicht Essen/Wohnlohn etc. Voraussetzung ist, dass der Partner ebenfalls Vollzeit arbeitet und das eigene Wohnortort (Geburtsort) 30 Minuten zum Geburtsort entfernt wohnt und arbeitet 2) Voraussetzung ist, dass der Partner ebenfalls Vollzeit arbeitet. Die betroffenen Frauen hat einen Einkommensbeitrag zu 100% zu leisten.
3) Voraussetzung ist, dass der Partner ebenfalls Vollzeit arbeitet und das eigene Wohnortort (Geburtsort) 30 Minuten zum Geburtsort entfernt wohnt und arbeitet 2) Voraussetzung ist, dass der Partner ebenfalls Vollzeit arbeitet.

gefördert vom: Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen

Projekträger: Stadt Köln

Kooperation mit: IHK Köln, OBERBERGISCHER KREIS DER LANDRAT

Im zweiten Teil des Workshops beschrieb Ulrike Goldbach, wissenschaftliche Mitarbeiterin von Competentia Region Köln, die Vorteile von Mentoring-Programmen für die Fachkräftegewinnung: „Sie sind mittlerweile sehr etabliert, effektiv, gezielt und individuell und das macht besonders das Mentoring von Frauen für Frauen sehr erfolgreich“, betonte sie den Nutzen für kleine und mittlere Unternehmen.



Als Beispiel erläuterte sie das Pilotprojekt „Mentegra“ – ein zwölfmonatiges Mentoring-Programm für qualifizierte, geflüchtete Frauen, das Competentia Region Köln von 2020 bis 2021 mit sieben Tandems durchgeführt hat. Wichtig sei hierbei gewesen, „dass die Mentees die aktive Rolle übernommen hätten und ihre Ziele und ihre Wünsche formuliert hätten“, so Goldbach weiter. Dabei spielte auch das große Engagement der Mentor*innen eine zentrale Rolle und das bis heute funktionierende Netzwerk, das durch das Programm entstanden sei. Alle Mentees hatten entweder einen Arbeitsplatz oder eine Ausbildungsstelle gefunden oder in Aussicht gehabt.

Im abschließenden Austausch wiesen Teilnehmer*innen auf organisatorische Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin, etwa bei der Kinderbetreuung oder bei manchen Arbeitsläufen, lobten aber auch die Beispiele als „Argumente gegen die Flexibilitätskritiker.“

Dorothee Mennicken