



## „Zukunftsblick“

**Workshops kurz und kompakt für Personalverantwortliche und Geschäftsführungen – Inhouse oder an festen Terminen**

**Speziell abgestimmt auf die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen**



## „Zukunftsblick“

### Workshops kurz und kompakt für Personalverantwortliche und Geschäftsführungen – Inhouse oder an festen Terminen

Das Wertvollste, was Unternehmen besitzen, ist ihr Personal. Genau dieses wird zunehmend knapper. Ihr Unternehmen im Wettbewerb um qualifiziertes Personal gut zu positionieren, gehört daher zu den größten Herausforderungen, denen Sie sich stellen sollten. Wir beobachten und Studien belegen, dass die Wirtschaft schon jetzt und zukünftig noch viel mehr nach besonders spezialisierten Fachkräften sucht und bereit ist, Zugeständnisse in der Ausgestaltung der täglichen Arbeit zu machen.

Wie Sie in Ihrem Unternehmen mit dem Fachkräftemangel umgehen können, welche Möglichkeiten es gibt, hierbei das Potenzial der Frauen in Ihrer Firma noch besser für sich zu nutzen, wie Sie Ihre Führungskräfte weiter fördern und an sich binden können, das erfahren Sie in unseren Workshops.

**Es geht um Ideen, Modelle und Praxistipps zur Umsetzung in Ihrem Unternehmen. Dazu liefern Ihnen unsere Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis in jedem Modul spezielle Informationen und Hilfestellungen, die Sie sofort in Ihrem Arbeitsalltag umsetzen können.**

Im Fokus unserer Workshops stehen der Bezug zur Praxis und der Austausch von Erfahrungen unter den Teilnehmenden.



## Organisatorisches

Die Workshops sind für Sie kostenfrei.

Das wird ermöglicht durch Fördergelder der Europäischen Union und des Landes Nordrhein-Westfalen, die wir als Teil der Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen bekommen.

Gerne können Sie Ihre konkreten Fragestellungen in die Workshops einbringen.

Über die Veranstaltungstermine informieren wir auf unserer Homepage und via Einladungsmails, für die Sie sich hier anmelden können:

[competentia@zwd.de](mailto:competentia@zwd.de)

## Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann

Das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter verfolgt mit den Kompetenzzentren das Ziel, die Frauenerwerbstätigkeit zu stärken und die Potenziale von Frauen stärker zu nutzen. Die 16 Kompetenzzentren in NRW tun dies, indem sie die Interessen von kleinen und mittleren Unternehmen und Frauen verbinden, die regionalen Akteurinnen und Akteure vernetzen und Impulse in die Region geben.

Mit dem Kompetenzzentrum setzt sich die Zukunftswerkstatt Düsseldorf (ZWD) seit 2012 gemeinsam mit der Landeshauptstadt Düsseldorf und dem Kreis Mettmann sowie weiteren regionalen Akteurinnen und Akteuren für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern und den Ausbau der Erwerbstätigkeit von Frauen ein. Davon profitiert die wirtschaftliche Entwicklung in der Region. 1989 gegründet, engagiert

sich die ZWD als Unternehmen der Sozialwirtschaft erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt, schafft berufliche Perspektiven und wirkt an der Lösung gesellschaftlicher Probleme mit. Die gemeinnützige Tochtergesellschaft der Landeshauptstadt Düsseldorf widmet sich den Bereichen „Wege in Arbeit“, „Bildungsberatung“, „Beruf und Familie“ und „Gleichstellung“.

Kernaufgabe des Kompetenzzentrums ist die Unterstützung vorhandener Strukturen, die Herbeiführung neuer Kooperationen und die Entwicklung von Projekten für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im beruflichen Kontext. Die Stärkung der Position weiblicher Führungskräfte gehört ebenso zum Aufgabenkatalog des Kompetenzzentrums wie die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen.



## Arbeitswelt der Zukunft – das Fach- und Führungskräftepotenzial von Frauen besser für Ihr Unternehmen nutzen

In diesem Workshop erhalten Sie einen Überblick über die Zukunftstrends und erfahren, was diese konkret für Sie und die eigene Personalarbeit bedeuten. Dabei geht es vor allem darum, Ihnen zu verdeutlichen, wo in Ihrem Unternehmen mögliche Handlungsfelder liegen, und was Sie dafür tun können, als Unternehmen mit attraktiven Arbeitsbedingungen und einer modernen Unternehmenskultur wahrgenommen zu werden.

Nicht nur Gesellschaft und Wirtschaft verändern sich stetig. Auch unsere Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Sogenannte „Megatrends“ wie die Digitalisierung, der demografische Wandel und der gesellschaftliche Wertewandel erfordern Ihr Umdenken. Veränderungen in der Arbeitsorganisation, die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und neue Personalstrategien, die diese Trends berücksichtigen, müssen dringend her, um auch zukünftig wettbewerbsfähig zu sein.

Insbesondere weibliche Beschäftigte, die in erster Linie Betreuungsarbeiten übernehmen, können von einer flexiblen Arbeitsorganisation profitieren.

Es geht daher um neue und echte Lösungen für die Vereinbarkeits-Problematik, die schon seit vielen Jahren im Fokus von Politik, Wirtschaft und Medien steht. Denn mit diesen kann insbesondere das Potenzial von weiblichen Fachkräften noch besser mobilisiert und gebunden werden.

**Es werden Ideen entwickelt, wie Sie Ihren Mitarbeitenden zukünftig begegnen und welche Angebote Sie ihnen entlang der lebensphasenbedingten Anforderungen machen können.**

- » Zukunftstrends und ihre Auswirkungen auf die Personalarbeit
- » Bedeutung der weiblichen Fachkräftepotenziale in der neuen Arbeitswelt
- » Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der neuen Arbeitswelt
- » Neue Arbeitswelt, -organisation und -kultur: Herausforderungen für kleine und mittlere Unternehmen
- » Erarbeitung von Ansätzen zur Implementierung einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur

Dauer: ca. 2 Std.



## Generation Y – mit einer familienorientierten Personalpolitik punkten

Die Generation Y ist seit einiger Zeit ein viel diskutiertes Thema. Die jungen Menschen dieser Generation sind ein wichtiger Treiber für den aktuellen Wandel in Gesellschaft und der neuen Arbeitswelt.

Die sogenannten Digital Natives unterscheiden sich vor allem durch andere Anforderungen an Arbeits-, Lebens- und Sichtweisen von den vorangehenden Generationen. Flexibilität, Work-Life-Balance und Individualität sind nur einige der wichtigen Schlagworte an dieser Stelle. Setzen Sie sich mit dieser besonderen Zielgruppe und im Speziellen mit den Anforderungen junger Frauen dieser Generation auseinander. Informieren Sie sich über geeignete Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung weiblicher Nachwuchskräfte.

Machen Sie sich ein Bild vom möglichen Generationen-Mix in Ihrer Belegschaft und den unterschiedlichen Erwartungen. Informieren Sie sich bei unseren Expertinnen und Experten, wie Sie vor dem Hintergrund dieser Generationen-Herausforderung die vielfältigen Potenziale und Fähigkeiten optimal nutzen können.

**Mit welchen Angeboten Sie bei jungen Frauen punkten können, womit Sie als Unternehmen attraktiv bleiben, das und mehr erfahren Sie in diesem Workshop.**

- » Generation Y: Definition der Zielgruppe, Lebens- und Arbeitswelten, Werte, Ansprüche. Bedeutung dieser Gruppe für die Arbeitswelt und ihren Wandel
- » Welche Risiken und Herausforderungen müssen beachtet werden?
- » Welche Bedeutung hat dies alles für das Personalmanagement?
- » Wichtigkeit einer familienorientierten Personalpolitik
- » Neue Lösungsansätze für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen und die Gewinnung und Bindung weiblicher Nachwuchskräfte

Dauer: ca. 2 Std.



## **Frauen wollen aufsteigen! Engagierte und motivierte Frauen erkennen und richtig fördern**

Frauen in Führungspositionen sind nach wie vor in der Minderheit. Speziell in kleinen und mittleren Unternehmen hat das oft mit verfestigten Rollenbildern und Stereotypen der immer noch männerdominierten Führungsebenen zu tun. Aber auch die mikropolitischen Strategien von aufstiegsmotivierten Frauen sind oftmals nicht ausreichend entwickelt. Es gibt sie aber, die führungswilligen, motivierten Frauen, die das Talent und Know-how haben, im Unternehmen eine verantwortungsvolle(re) Position anzunehmen und auszuüben.

Oftmals fehlt es den Unternehmen an einem geschulten Blick in die Belegschaft, diese Frauen zu erkennen und frühzeitig auf eine neue Aufgabe hin zu fördern.

Karriere hängt dabei nicht nur von guten Leistungen ab. Sie ist kein Selbstläufer, sondern muss systematisch und zielgerichtet angegangen werden – auch und insbesondere seitens der Unternehmen. Intern die Kommunikation anpassen, Informationen zur Verfügung stellen, Gespräche führen, gute Beispiele vorstellen und selbst als gutes Vorbild vorausgehen, all das sind Möglichkeiten für Sie als Unternehmen, Frauen zu motivieren und auf dem Weg in die Führungsverantwortung zu unterstützen.

**Was können Unternehmen tun, um Frauen beim Aufstieg zu fördern und somit ihre Arbeitskraft in der Firma zu halten. Dieser Workshop vermittelt aktuelles Wissen zum Thema und lädt zum Mitmachen ein. Denn wie bereits eine McKinsey-Studie zeigt: Unternehmen brauchen Frauen in Führungspositionen, um erfolgreich zu sein!**

- » Aktuelle Situation zu Frauen in Führung (Konzern und KMU, verschiedene hierarchische Ebenen)
- » Was sind grundsätzlich hilfreiche Aufstiegskompetenzen?
- » Was fördert und was erschwert Frauenkarrieren in Unternehmen?
- » Wie können Firmen die Karrieren ihrer Mitarbeiterinnen gezielt fördern?

Dauer: ca. 2 Std.



## **Mobiles Arbeiten – Chancen und Herausforderungen für Unternehmen und flexible Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Flexibel arbeiten, selbst entscheiden, von wo die Aufgaben erledigt werden, und mithilfe von modernen Kommunikationsmitteln eine optimale Erreichbarkeit zum Team und Vorgesetzten herstellen. All dies sind heute herausragende Kriterien für viele Fachkräfte, in einem Unternehmen zu bleiben oder sich für dieses zu entscheiden.

Hierbei sind die Vorteile beiderseits ganz offenkundig: Die Mitarbeitenden sind zeitlich deutlich flexibler, stehen dem Unternehmen früher (z.B. Wiedereinstieg nach Elternzeit) bzw. länger (z.B. Pflege von Angehörigen) zur Verfügung, haben Wegezeiten gespart, sind in ihren Arbeitsfenstern i.d.R. konzentrierter und insgesamt motivierter.

Auf Unternehmensseite zahlt sich die höhere Bindung der qualifizierten Beschäftigten an den Betrieb aus: Es entfallen Kosten für zeitaufwendige Um- und Neubesetzungen von Stellen inkl.

der Einarbeitungsphasen, Mütter und Väter kehren schneller aus der Elternzeit zurück. Die vorhandenen Ressourcen werden besser genutzt, geringere Fehlzeiten und eine höhere Effektivität Ihrer Mitarbeitenden sind auf der Habenseite positiv zu verbuchen.

Mobile Arbeitsformen sind aber auch – zumindest im Anfangsstadium – an einige Voraussetzungen, Abstimmungen und technische Herausforderungen gebunden. So müssen zunächst einmal die Tätigkeit und die Person grundsätzlich geeignet, die technischen Lösungen realisierbar und die rechtlichen Rahmenbedingungen erfüllbar sein.

**Dieser Workshop beschäftigt sich intensiv mit der Frage: Wie können kleine und mittlere Unternehmen mobile Arbeitsformen für ihre Angestellten nutzen? Welche Bedeutung hat dieses Modell speziell für Frauen im Unternehmen und was muss dabei beachtet werden?**

- » Formen mobilen Arbeitens
- » Wer möchte mobil arbeiten? Erwartungen und Wünsche verschiedener Generationen; in differenten Lebensphasen; von Frauen und Männern
- » Wer kann mobil arbeiten? Voraussetzungen am Arbeitsplatz und persönliche Voraussetzungen
- » Wie kann ein KMU mobiles Arbeiten einführen? Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Unternehmens- und Führungskultur
- » Praxisbeispiele
- » Fördermöglichkeiten für KMU

Dauer: ca. 2 Std.



## Lebensphasenorientierung – ein lohnenswerter Ansatz für Ihre Personalarbeit

Unternehmen, die ihre operative Personalarbeit flexibel an den Bedürfnissen und Präferenzen ihrer Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen und Phasen der Betriebszugehörigkeit ausrichten (Erziehungs- und Pflegezeiten, Weiterbildungsphasen, Sabbatical, steigendes Rentenalter usw.), profitieren gleich mehrfach von ihren Bemühungen: Die Belegschaft dankt dieses Engagement mit hoher Motivation, steigender Arbeitszufriedenheit und starker Identifikation mit dem Unternehmen.



Ein besonderer Beitrag kann hiermit speziell zur Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte geleistet werden, da diese beispielsweise mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben in der Regel häufiger betraut sind.

**Wie solche Angebote aussehen, die Sie als kleines und mittleres Unternehmen leicht umsetzen können, das erfahren Sie in diesem Workshop. Sie erhalten eine realistische Einschätzung über Aufwand und Nutzen von entsprechenden Angeboten und entwickeln Ideen, wie diese im eigenen Betrieb umgesetzt werden können.**

- » Wandel am Arbeitsmarkt und wie Unternehmen reagieren können
- » Lebensphasenorientierung: was ist das und wie geht das?
- » Leicht umsetzbare Maßnahmen für KMU: Kinderferienbetreuung, Gesundheitstag, Pflegeberatung und Co: lohnt sich das auch für kleine(re) Unternehmen? Wie geht das konkret? Welche positiven Effekte sind damit verbunden?
- » Wie können speziell weibliche Fachkräfte hierdurch besser gebunden bzw. aufgeschlossen werden?
- » Fördermöglichkeiten für KMU

Dauer: ca. 2 Std.



Kompetenzzentrum Frau und Beruf  
Düsseldorf und Kreis Mettmann  
c/o Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH  
Konrad-Adenauer-Platz 9  
40210 Düsseldorf  
Telefon: 02 11. 17302 27  
E-Mail: [competentia@zwd.de](mailto:competentia@zwd.de)  
[www.competentia.nrw.de/Duesseldorf-Mettmann](http://www.competentia.nrw.de/Duesseldorf-Mettmann)  
 [.com/kompetenzzentrumduesseldorf](https://www.facebook.com/kompetenzzentrumduesseldorf)  
 [.com/kfbdus](https://www.twitter.com/kfbdus)

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,  
Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

in Kooperation mit:



Landeshauptstadt  
Düsseldorf



Trägerschaft:

