pepperMINT

Kölner Unternehmensnetzwerk zur Förderung
von weiblichen MINT-Nachwuchsführungskräften

Gefördert von:

Gleichstellen
Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF
Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

In Kooperation mit:

IHK Köln

Stadt Köln

Grußworte

Es gibt zu wenige Frauen in Führungspositionen, ganz besonders im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Diversity-Management und Führungskräfteentwicklung sind ein Muss für alle Unternehmen, die den demographischen Wandel gestalten wollen.

Denn Know-how und Kreativität sind der Rohstoff zukunftsorientierter Unternehmen. Da trifft es sich, dass Köln als Wirtschaftsraum und Zentrum für Wissenschaft und Forschung kreative Köpfe anzieht. Hier die Potenziale zu heben, sichert die Innovationskraft der Unternehmen. Und diese Innovationskraft ist für Stadt, Region und Land ein wichtiger Beitrag zur weiteren Standortentwicklung.

Das Unternehmensnetzwerk Pepper-MINT hat sich die Förderung von weiblichen Nachwuchs-Führungskräften im MINT-Bereich auf die Fahnen geschrieben. Mit einem Konzept, das Synergien schafft und einen konkreten Nutzen für die Unternehmen, die sich im Netzwerk engagieren.

Ute Berg
Dezernentin für Wirtschaft
und Liegenschaften der Stadt Köln

Sehr geehrte Damen und Herren,

der demographische Wandel kommt schleichend. Langsam verwandelt er den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Diese Entwicklung ist sowohl für das einzelne Unternehmen als auch für die Volkswirtschaft insgesamt von entscheidender Bedeutung. Die Verfügbarkeit kluger, kreativer Köpfe ist für ein innovationsorientiertes Land zu einem entscheidenden Standortfaktor im internationalen Wettbewerb geworden.

Viele unserer Unternehmen sind technisch innovativ. MINT-Berufe sind für sie von herausragender Bedeutung. Und es gibt hochqualifizierte Frauen in diesem Bereich. Hier setzt ihr Projekt an. Sie wollen Mitarbeiterinnen mit MINT-Qualifikationen und Aufstiegspotential an Führungsaufgaben heranführen.

Das Unternehmensnetzwerk, das PepperMINT aufgebaut hat, unterstützt Unternehmen und technische Dienstleister dabei, mehr weiblichen Führungskräften eine Chance zu geben. Ich wünsche dem Netzwerk, dass es sich auch weiterhin positiv entwickeln wird.

Garrelt Duin
Minister für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes NRW

Die Personalpolitik vieler Unternehmen steht vor einem grundsätzlichen Wandel. Noch vor wenigen Jahren ging es in erster Linie um Maßnahmen für eine möglichst effiziente Auswahl aus der großen Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern. Zukünftig geht es vor allem darum, die Potenziale der im Unternehmen Beschäftigten zu fördern - auch indem Unternehmen möglichst attraktive Arbeitsbedingungen schaffen, die die Leistungskraft und Lebensbedingungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigen.

Dies gilt insbesondere für die immer noch nicht ausreichend erschlossene Gruppe von Frauen in den MINT-Berufen. Dieser Bereich, der für unsere Wirtschaft eine zentrale Bedeutung besitzt, muss nicht zuletzt für weibliche Nachwuchskräfte attraktiv sein. Unternehmen, die ihre Beschäftigen in jeder Lebensphase - auch und gerade bei Kindererziehung und Pflege - aktiv begleiten sind hier klar im Vorteil.

Es ist gut, dass mit „PepperMINT“ ein erfolgreiches Netzwerk für MINT-Nachwuchskräfte geschaffen wurde. „PepperMINT“ steht dafür, dass wir die demografischen Herausforderungen in unserer Region erfolgreich angehen können, und zwar im Sinne einer nachhaltigen Diversity-Politik. Die Industrie- und Handelskammer zu Köln wird diese Projektaktivitäten gerne weiterhin begleiten und unterstützen.

Ulf Reichardt
Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer zu Köln

Bäck's PepperMINT-Impressionen

Puh, das war ein harter Brocken – angefangen beim Antrag auf Fördermittel aus der ESF-Initiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft. Ziel der Projektförderung von PepperMINT war, ein Netzwerk von Industrie-Unternehmen aufzubauen und ihren Mitarbeiterinnen mit MINT-Qualifikation ein Programm aus Cross-Mentoring und Führungsentwicklungs-Seminaren anzubieten. Neben vielen bürokratischen und inhaltlichen Vorgaben aus Berlin war es wichtig, bereits in der Antragsphase erste Projekt-Partner vorzuweisen.

Projekt-Partner der ersten Stunde

Den ersten Letter of Intent als potentielles Partner-Unternehmen unterschrieb die QSC AG. Fred Schmidt, verantwortlich für Personal- und Organisationsentwicklung, und sein damaliger Chef Martin Rüther, unterstützten das PepperMINT-Projekt mit wertvollen Infos und tröstenden Worten, wenn mal wieder Reklamationen aus Berlin eintrudelten. Auch die NetCologne GmbH signalisierte frühzeitig Interesse an PepperMINT. Unter der Federführung von Personalmanagement - Referentin Christina Köhler wurden kritische aber auch konstruktive Fragen gestellt.

Wichtige Meilensteine

Ein weiterer wichtiger Meilenstein war die Bereitschaft der IHK Köln, das Projekt zu unterstützen. Elisabeth Slapio, IHK-Geschäftsführerin für den Bereich Informations-/Kommunikations-Technik und Handel, hat sich spontan für das Projekt stark gemacht und Weitblick bewiesen. Der sich bereits abzeichnende Fach- und Führungskräftemangel im MINT-Bereich war für sie ausschlaggebend.

Der finale Meilenstein war genommen, als Ute Berg, Wirtschaftsdezernentin der Stadt Köln, mit ihrer Kooperationsbereitschaft letztendlich für den Startschuss aus Berlin sorgte. Sowohl die IHK Köln als auch die Stadt Köln bleiben mit im Boot, wenn es darum geht, das PepperMINT-Netzwerk ab 2014 auszubauen. Darüber freue ich mich ganz besonders, weil die Wertschätzung unseres Projekts auch eine Wertschätzung des Engagements aller Beteiligten ist.

Die Netzwerk-Initiatoren

A propos Engagement. Hervorzuheben ist das bemerkenswert hohe Engagement der beteiligten Unternehmen in der Rolle der Netzwerk-Initiatoren. Ob AWB, Energiebau, INEOS, ITyX, HGK, NetCologne, QSC oder 7P, sie alle haben mit dazu beigetragen, dass PepperMINT als erfolgreiche Initiative in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. In den vergangenen 12 Monaten stellten sie 19 MINT-Mitarbeiterinnen und 15 Mentor/innen frei.

PepperMINT - mehr als Personalentwicklung

Cross-Mentoring, Workshops und Veranstaltungen mit HR-affinen Impuls-Vorträgen von renommierten Referenten für Führungskräfte und MitarbeiterInnen schafften den Rahmen für intensives Networking. Auf diese Weise entstanden wertvolle weil unternehmensübergreifende Kontakte. Für Prestige und Image als Familien- und Frauenfreundliche Unternehmen sorgten Öffentlichkeitsarbeit und das Gütesiegel der MINT CHARTA KÖLN. Insgesamt ein ganzes Bündel von Aktivitäten, das von der PepperMINT-Projektleitung angeboten und organisiert wurde.

PepperMINT 2014

Am 31. Januar 2014 läuft die Förderung von PepperMINT aus – und zwar nur die Förderung! Das Netzwerk PepperMINT bleibt bestehen und wird weiter ausgebaut. Die überzeugenden Standards, die wir zusammen mit den TrainerInnen in 2013 gesetzt haben, können wir auch weiterhin garantieren. Das von mir entwickelte Konzept für die Nachfolgeorganisation, siehe Seite 6, wurde von Vertretern des Unternehmensnetzwerks als fair begrüßt und in allen Punkten akzeptiert.

Ich bin oft gefragt worden, weshalb ich mir dieses zeitintensive Engagement antue. Ehrlich gesagt, es gehört eine gehörige Portion Idealismus dazu. Aber die Ziele waren und sind es wert. Und die Begeisterung bei allen Beteiligten sowie das anerkannt gute Ergebnis machen mich stolz und froh.

Dipl.-Kfm. Karin Bäck,
Projektleiterin PepperMINT

PepperMINT - Ausblick 2014

„PepperMINT“, „MINT CHARTA KÖLN“ und das PepperMINT-Logo sind Markenzeichen, die für Chancengleichheit, Innovationskraft und Zugewinn an Unternehmens-Prestige im Wettbewerb um die besten Fachkräfte stehen. An diesem Anspruch wird auch weiterhin festgehalten.

PepperMINT fokussiert Mitarbeiterinnen mit MINT-Qualifikation und Führungspotenzial aus der Metropolregion Rheinland. Teilnehmenden Unternehmen wird ein Basis-Programm mit einer Laufzeit von einem Jahr geboten und darauf aufbauend Zielgruppen-affine Führungsentwicklungs-Seminare und –Coachings für Mitarbeiterinnen des Netzwerks. Vertragspartner ist Career-Women in Motion e.V.

Das Basis-Programm beinhaltet

- Cross-Mentoring (Instruktion, Matching, Evaluation)
- Drei begleitende Mentoring-Workshops für die Tandems (Erfahrungsaustausch und Networking auf World Café-Basis)
- Drei „Kamingespräche“ mit prominenten Gästen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zu aktuellen

Die Seminare werden 2014 von Dipl.-Psych. Stephanie Boeker, Dipl.-Kffr. Julie Edelmann-Veith und RA Christian Kerner geleitet. Das Mentoring-Programm verantwortet Dr. Eva B. Müller. Die PepperMINT Geschäftsstelle leitet Ulrike Schmidt. (v.l.)

personalpolitischen Themen

- Unternehmens-Darstellung und -News sowie Stellenangebote auf www.peppermint-koeln.de
- Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen korrespondierender Veranstaltungen/Presse
- Kick Off – Veranstaltung mit feierlicher Übergabe der MINT CHARTA KÖLN

Instruktion, Matching und begleitende Workshops finden jeweils in einem der Netzwerk-Unternehmen unter der Leitung von Dr. Eva B. Müller statt.

Das Angebot von Führungsentwicklungs-Seminaren und Coaching

Die Unterteilung in die Seminar-Blöcke Persönlichkeit, Verhalten und Wissen sowie in First und Advanced Leadership wird aufgrund guter Erfahrungen beibehalten. Jeder Block beinhaltet ein zweitägiges Seminar.

Das Seminar-Konzept mit unterschiedlichen TrainerInnen-Profilen, unternehmensübergreifenden Teilnehmergruppen sowie kleinen und wechselnden Seminargruppen hat sich in der Vergangenheit als sehr effizient bewährt.

Die Seminare werden in 2014 vom Trainer-Trio Dipl.-Psych. Stephanie Boeker, Dipl.-Kffr. Julie Edelmann-Veith und RA Christian Kerner geleitet. Ihre bisherigen PepperMINT-Seminare wurden durchgängig mit Bestnoten bewertet.

Die PepperMINT – Geschäftsstelle
Zu Fragen und Buchung von Seminaren steht unsere PepperMINT – Geschäftsstelle zur Verfügung. Die Geschäftsstelle, die in der LizzyNet GmbH im Neven-DuMont-Haus ihren Sitz hat, übernimmt auch alle organisatorischen Aufgaben mit dem Ziel, die PepperMINT-Netzwerk-Unternehmen und alle Beteiligten optimal zu unterstützen.

Ulrike Schmidt, Geschäftsführerin der LizzyNET GmbH, und ihre MitarbeiterInnen verfügen über langjährige und erfolgreiche Erfahrung in der Leitung und Organisation von öffentlich geförderten Projekten – vielfach mit Industrie und MINT als Schwerpunkt.

pepperMINT

Kölner Unternehmensnetzwerk zur Förderung von weiblichen MINT-Nachwuchsführungskräften

MINT-CHARTA KÖLN 2013
Mixed Leadership in Technik und Vertrieb

Der nachweisliche Erfolg von gemischten Teams hinsichtlich Leistung, Innovation und Kreativität sowie der Fach- und Führungskräftemangel in naturwissenschaftlich-technischen Berufen forcieren das Interesse, Mitarbeiterinnen mit MINT-Qualifikation bei der Entwicklung ihrer beruflichen Ziele und Perspektiven zu unterstützen und ihr Profil zu schärfen. Die Maßnahme versteht sich als ein Baustein der Personalpolitik zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit und des wirtschaftlichen Erfolgs.

Die Teilnehmer am Projekt „PepperMINT – Kölner Unternehmensnetzwerk zur Förderung von weiblichen MINT-Nachwuchsführungskräften“ bekunden mit dieser Charta ihr unternehmerisches Interesse, alle Voraussetzungen zu schaffen, die die Chancengleichheit ihrer Mitarbeiterinnen mit MINT-Qualifikation gewährleistet.

Primäres Ziel im Rahmen des Projekts ist die Umsetzung eines Personalentwicklungs-Programms für Mitarbeiterinnen mit MINT-Qualifikation. Das Programm setzt sich aus Cross-Mentoring und Führungsentwicklungs-Seminaren zusammen. Die Teilnehmer fördern außerdem ein innovatives und flexibles Arbeitsumfeld und stärken die Grundsätze einer transparenten Leistungsbeurteilung bei der Besetzung von Führungspositionen.

AWB · energiebau · HGK · SEVEN PRINCIPLES Enabling Your Business · INEOS THE WORD FOR CHEMICALS · ITyX · NETCOLOGNE · QSC AG

Die Teilnehmer sehen in der Zusammenarbeit im Rahmen des Kölner Unternehmensnetzwerks den Vorteil, Synergien und Erfahrungen nutzen zu können, die dem einzelnen Unternehmen in der Vielfalt nicht zur Verfügung stehen. Sie sind überzeugt, dass sich ihr Engagement sowohl nach innen als auch nach außen positiv auf ihr Image als attraktiver Arbeitgeber für weibliche MINT-Nachwuchskräfte auswirken wird.

Gefördert von:

Gleichstellen Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft · Bundesministerium für Arbeit und Soziales · ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland · EUROPÄISCHE UNION

In Kooperation mit:

IHK Köln · Stadt Köln

MINT-Frauen in der Industrie

Der Fach- und Führungskräftemangel in MINT-Berufen erfordert einen adäquaten Bildungsabschluss und Arbeitgeber mit attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten sowohl für Frauen als auch für Männer. Der Rektor der Kölner Universität, Dipl.-Physiker, und die Geschäftsführer/Vorstände des PepperMINT-Netzwerks nehmen Stellung zu den Herausforderungen.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Berufen sowohl auf der Fach- wie auf der Führungsebene ist eine der großen Herausforderungen in bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Hinsicht. Die Universität zu Köln fördert deshalb Schülerinnen, Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern und begrüßt die Ziele und Aktivitäten des Kölner Unternehmensnetzwerks PepperMINT in diesem Bereich. Unsere Hochschule trägt ihren Teil dazu bei, hochqualifizierte Frauen für Fach- und Führungsverantwortung in MINT-Berufsfeldern hervorzubringen:
Seit mehreren Jahren werden Schülerinnen durch GirlsDays und Schülerinnenlabore motiviert, ein Studium in den MINT-Fächern aufzunehmen. Mit dem Cornelia-Harte-Mentoring-Programm für Studentinnen in den MINT-Fächern begleiten hochrangige Mentorinnen die Studentinnen auf ihrem beruflichen Karriereweg in die Wirtschaft, Industrie und Wissenschaft. Diese Maßnahmen haben dazu beigetragen, dass der aktuelle Absolventinnenanteil an der Universität zu Köln in den MINT-Fächern bei 45% liegt. Die Universität zu Köln fördert zudem talentierte junge Nachwuchswissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern, z.B. durch ein Programm für Doktorandinnen oder durch Peer-Mentoring im MINT-Netzwerk für Postdoktorandinnen. Dabei sind auch weibliche Rollenvorbilder von hoher Bedeutung. Die kontinuierliche Steigerung des Professorinnenanteils in den MINT-Fächern ist deshalb ein wichtiges Ziel der Gleichstellung an der Universität

Prof. Dr. Axel Freimuth
Rektor der Universität zu Köln

Die Entsorgungswirtschaft befindet sich in Deutschland, wie auch in ganz Europa, in einem permanenten Wandlungsprozess. Der Umgang mit dem Thema Abfall hat sich bereits vor Jahren radikal verändert, was neue Strategien der Abfallentsorgung erforderte. Die Schwerpunkte haben sich mit der europäischen Abfallrahmenrichtlinie (AbfRRL), dem neuen Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) und der 5-stufigen-Abfallhierarchie stark verändert, was auch zu einer Veränderung der Anforderungen an unsere Unternehmenspolitik führt. Die Stadt Köln hat zusammen mit der Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH & Co. KG (AWB) ein neues Abfallwirtschaftskonzept (AWK) erarbeitet, in dem deutlich wird, dass der Fokus sich auf Abfalltrennung und -recycling verschoben hat. Zusätzlich treffen die AWB, genauso wie viele an-

deren Betriebe in Deutschland, die ersten Auswirkungen des demografischen Wandels wie z.B. alternde Belegschaft. Gleichzeitig erleben wir bereits den Arbeits- und Fachkräftemangel und geänderte Anforderungen der älter werdenden Kunden an unsere Servicekultur als kommunaler Dienstleister. Deshalb ist es an der Zeit, an die oft nicht genutzte Ressource „weibliche Kraft“ - gerade auch in technischen Bereichen und Logistik - zu denken. Das Projekt PepperMINT halten wir für sehr sinnvoll, da es das aktuelle Thema des Fach- und Führungskräftemangels in technischen Berufen aufgreift und konsequent und strukturiert verfolgt. Wir sind uns sicher, dass vor allem das Cross-Mentoring unseren beiden Mitarbeiterinnen (Mentees) viel für die persönliche Entwicklung bringt, aber auch für unsere beiden Führungskräfte (Mentoren) ist der „Blick über den Tellerrand hinaus“ bestimmt interessant. Das Ziel der Frauenförderung in der Wirtschaft ist für uns zwar damit noch nicht erreicht, aber etwas näher gerückt.

Peter Mooren und Ulrich Gilleßen
Geschäftsführung
AWB Köln GmbH & Co. KG

Ich unterstütze das Thema Frauenförderung in Unternehmen, da weibliche Führungskräfte meist einen guten Blick für das Ganze haben und ergebnisorientiert handeln, ohne die Mitarbeiter aus dem Blick zu verlieren. Leider fehlt teilweise noch der Wille, die Machtfrage zu stellen, und das Selbstbewusstsein, ihr Können auch entsprechend zu vermarkten. Als Konsequenz daraus überlassen Frauen eher männlichen Kollegen Entscheidungen und den Raum, sich zu entwickeln, anstatt selber mit einer angemessenen Portion Selbstvertrauen ihren Karriereweg zielstrebig zu gehen. An dieser Stelle leisten Initiativen wie PepperMINT aus meiner Sicht notwendige Pionierarbeit, da sie Frauen, gerade in den männerdominierten Fachbereichen, gezielt fördern und somit einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit in Unternehmen leisten. Bereits erfüllt haben sich meine Erwartungen, durch das Projekt erste Impulse in diese Richtung zu erhalten, sich mit anderen Unternehmen auszutauschen und eine Plattform für das Thema geboten zu bekommen. Was zu tun bleibt, ist, nun die nächsten, weiterführenden Schritte in die Umsetzung dieser Impulse und Ideen zu gehen und sie praxisnah weiterzuentwickeln.

René Médawar, Geschäftsfuhrer
Energiebau Solarstromsysteme GmbH

Die Häfen und Güterverkehr Köln AG (HGK) hält als ein moderner Dienstleister für Transport und Logistik das Rheinland mobil. Mit rund 100 Kilometer eigener Gleise ist das zum Stadtwerke Köln Konzern gehörige Unternehmen ein wichtiger Anbieter von Verkehrsinfrastruktur. Eine eigene Lok- und Wagenwerkstatt sorgt für technischen Service und Innovation. Über das Tochterunternehmen RheinCargo ist die HGK Betreiber der öffentlichen Industriehäfen im Rheinland und der größten privaten Gütereisenbahn in Deutschland. Insgesamt bewegen wir im Jahr bis zu 50 Millionen Tonnen an Gütern. Wir gestalten Transportketten! Die Ansprüche unserer Kunden sind in einem ständigen Wandel. Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die damit verbundenen Herausforderungen auch in Zukunft erfolgreich bewältigen können, setzen wir auf eine ausgezeichnete Ausbildung der Kollegen und Kolleginnen, eine stetige Weiterbildung und besonders unsere weiblichen Nachwuchskräfte. Das Projekt Peppermint sehen wir als eine hilfreiche Ergänzung unseres Maßnahmenbündels, da es interessierten Frauen neue Perspektiven zum Erreichen von Führungspositionen aufzeigt. Für die Zukunft wünschen wir uns, dass dieses sinnvolle Projekt mit noch mehr Aktivitäten zur Bildung von Netzwerken für den qualifizierten Nachwuchs fortgesetzt wird.

Horst Leonhardt
Sprecher des Vorstands
Häfen und Güterverkehr Köln AG

MINT-Frauen in der Industrie

„Als ein Dienstleitungsunternehmen mit IT-Fokus und Spezialist für Enterprise Mobility beschäftigt SEVEN PRINCIPLES (7P) natürlich zahlreiche Mitarbeiter in den sogenannten MINT-Berufen. Auch wenn - oder gerade weil - die Anzahl der männlichen Mitarbeiter bei SEVEN PRINCIPLES noch deutlich höher ist, als die der weiblichen, ist es uns ein wichtiges Anliegen, Kolleginnen mit einer MINT-Ausbildung gezielt zu fördern. Wir möchten sie in ihrer beruflichen Laufbahn hinsichtlich Fach- und Führungskompetenzen stärken.
Das Förder- und Vernetzungsangebot von PepperMINT fügt sich dabei hervorragend in unser aktuell neu konzipiertes 7P-Programm zur gezielten Förderung von Frauen in unserem Unternehmen. Mit den Schwerpunkten Work-Family-Balance, Cultural Change sowie individuellen Coaching und Mentoring-Angeboten adressiert es grundsätzlich Anliegen aller Mitarbeiter von SEVEN PRINCIPLES, das hier integrierte Ausbildungs- und Förderangebot ist aber klar auf die Mitarbeiterinnen von SEVEN PRINCIPLES zugeschnitten.“

Jens Harig, CEO
SEVEN PRINCIPLES AG

Unser Standortmotto „Chemie von Menschen“ ist die Basis unseres Handelns. Unter diesem Dach ist „Vielfalt“ für uns gelebte Selbstverständlichkeit. Ein Element dieser so genannten Diversity stellt die Förderung von Frauen dar. Wir sind überzeugt, dass sich das Potenzial unserer Beschäftigten nur entfalten kann, wenn wir den Rahmen hierzu setzen. PepperMINT ist solch ein Rahmen. Er ist für uns ein Baustein zur Förderung von weiblichen Führungskräften und unterstützt unsere breit angelegte Bereitschaft, Frauen in Führungspositionen zu entwickeln. Hierbei geht es um die individuelle Förderung von Potenzialen und Stärken. Dies stellt die Personalentwicklung von INEOS in Köln mit vielfältigen Programmen und Initiativen sicher. Von PepperMINT versprechen wir uns einen Erfahrungsaustausch mit den Netzwerkunternehmen, um voneinander zu lernen und im Sinne von „Best Practise“ zu besten zukunftsorientierten Lösungen zu kommen. Zudem wollen wir mit der Teilnahme an PepperMINT unserer Verantwortung nachkommen, in der Region neue Initiativen nachhaltig zu fördern und die Attraktivität unserer Arbeits- und Ausbildungsplätze weiter zu steigern. Gemeinsam haben wir schon viel erreicht – auch mit PepperMINT: Bereits ein Jahr nach Start betreuen drei ausgebildete interne Mentoren drei Mentees. Für die Zukunft wollen wir noch mehr Frauen für naturwissenschaftlichtechnische Berufe begeistern. Dazu gilt es, das Intresse von Kindern so früh wie möglich in den Schulen zu wecken. Hier beteiligen wir uns an Projekten wie TuWAS! und KURS.

Dr. Patrick Giefers.
Geschäftsführer INEOS Köln GmbH

„PepperMINT passt wunderbar zu unserer Unternehmensphilosophie bei NetCologne. Als Telekommunikationsanbieter sind wir von Haus aus sehr technisch ausgerichtet und beschäftigen viele Mitarbeiter in den sogenannten MINT Berufen. Dabei ist es uns ein besonderes Anliegen, die in vielen Köpfen verankerte Rollenverteilung aufzubrechen und gerade auch Frauen in diesen Berufsfeldern zu unterstützen. Mit unserem Girls´ Day versuchen wir schon bei den jungen Mädchen Begeisterung für Technik und IT zu fördern. Mit PepperMINT nehmen wir nun die Kolleginnen ins Auge, die sich bereits erfolgreich für diese Berufsschiene entschieden haben und unterstützen sie dabei, ihre Fach- und Führungskompetenz auszubauen. Das positive Feedback der teilnehmenden Kolleginnen zeigt, dass wir damit einen Nerv getroffen haben und lässt hoffen, dass sich in Zukunft die Frauenquote in den MINT-Berufen auch bei NetCologne weiter erhöhen wird."

Mario Wilhelm,
Geschäftsführer NetCologne GmbH

Wir sind Anbieter von selbstlernender Software für die textbasierte Kommunikation per Brief oder E-Mail. Über viele Jahre hinweg waren Forschung und Entwicklung rund um unsere Software-Lösungen eine Männerdomäne. Das hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert. Heute beschäftigen wir in Produktentwicklung, Support und Vertrieb Kolleginnen, die einen sehr positiven Einfluss auf die Kultur und die Zusammenarbeit in unserem Unternehmen haben. ITyX möchte diese Entwicklung weiter positiv beeinflussen und hat sich zur Teilnahme am PepperMINT Programm entschieden. Denn unseren Mitarbeiterinnen wird eine sehr gute Grundlage für die Entwicklung und den Ausbau ihrer Fähigkeiten vermittelt. Für die ITyX ist dies ein wichtiger Baustein in der Entwicklung des Unternehmens.

Hans-Günter Hagen,
Geschäftsführer
ITyX Technology GmbH

„QSC ist ein wachsendes Unternehmen, das sich als führender Anbieter von IT- und TK-Dienstleistungen für den Mittelstand positioniert. Um das Wachstum zu sichern, suchen wir laufend IT-Fachkräfte. Weibliche Fachkräfte sind bei uns deshalb besonders willkommen, weil sie in der Regel sehr team- und kundenorientiert arbeiten. Dies sind Qualifikationen, die für ein mittelständisches Unternehmen wie QSC ausgesprochen wichtig sind. Deshalb unterstützen wir das Projekt PepperMINT mit großer Überzeugung."

Barbara Stolz,
Vorstand für Finanzen
QSC AG

Impressionen

PepperMINT aus Mentee-Sicht

Und? Top oder Flop? Wie waren die Reaktionen? Was haben Mentoring und Seminare bewirkt? Was hat sich persönlich und beruflich geändert? Brauchen MINT-Mitarbeiterinnen überhaupt ein eigenes Personalentwicklungs-Programm? Was sagen die Teilnehmerinnen zum PepperMINT-Programm?

In bunter Runde haben sich Petra Franke (ITyX Solutions AG), Helgrid Grünhagen (SEVEN PRINCIPLES AG), Janine Heise (QSC AG), Judith Loskamp (AWB Köln GmbH), Lis Margenfeld (Energiebau Solarsysteme GmbH), Anja Naujokat (NetCologne GmbH), Brigitte Ommer (HGK Köln AG) und Katharina Schwarze (INEOS Köln GmbH) den Fragen von Judith Schulte-Loh und Karin Bäck gestellt.

Judith Schulte-Loh ist vielen bekannt als langjährige ARD-Morgenmagazin-Moderatorin. Heute stehen WDR5 Morgenecho, Internationaler Frühschoppen bei Phoenix und „Linie 1“ im ARD-Morgenmagazin auf ihrem Programm. Beliebt und gefragt ist sie als Moderatorin auf bundesweiten Veranstaltungen. Karin Bäck ist Vorstandsvorsitzende von Career-Women in Motion e.V. und PepperMINT-Initiatorin und -Projektleiterin.

PepperMINT-Programm

Cross-Mentoring und Führungsentwicklungs-Seminare standen 2013 auf dem Programm. Vier erfahrene TrainerInnen mit grundverschiedenen Profilen und eine Mentoring-Spezialistin forderten die Teilnehmerinnen mit Verhaltens-, Persönlichkeits-, Präsentations- und Arbeitsrechtsthemen heraus. Alle Seminare mit maximal sieben Teilnehmerinnen und die Workshops fanden unternehmensübergreifend in unterschiedlichen Gruppenzusammensetzungen statt. Ganz bewusst sollte so Networking und Erfahrungs-Austausch gefördert werden.

Berufswege im technischen Umfeld

Die Teilnehmerinnen des PepperMINT-Programms sind junge Frauen mit unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen, Background und Findungsphasen. Sie stehen für eine Ge-

neration, die gern ausprobiert und spannende Herausforderungen, die ihren persönlichen Neigungen entsprechen, sucht. Alle sind bestens ausgebildet. Gemeinsam ist ihnen die Affinität zu Technik und technisch orientierten Aufgaben.

PepperMINT im Dialog

Judith Schulte-Loh: *Als Sie gefragt wurden, ob Sie am PepperMINT-Programm teilnehmen möchten, empfanden Sie das als Chance? Oder war auch ein bisschen Skepsis dabei?*

Ich habe sofort ja gesagt, erzählte Helgrid Grünhagen. Sie war überzeugt, dass ihr die speziell auf Frauen zugeschnittenen Seminare viel bringen werden. Ein bisschen differenzierter bewertete Anja Naujokat das Angebot. Zu Beginn war es eine Mischung aus Freude und Skepsis, gab sie zu. Jetzt im Nachhinein stehe fest, dass sie viel mitgenommen habe. „Von einigen Themen hätte sicherlich auch der eine oder andere männliche Kollege für seinen Berufsalltag profitieren können“, erzählt sie mit einem Augenzwinkern. Von großem Nutzen waren für sie die praktischen Übungen und der Austausch untereinander.

Judith Schulte-Loh: *Kann man sagen, dass in den Seminaren eine Atmosphäre des Vertrauens entstanden ist?*

Total, so Brigitte Ommer. „Beim Feedback aus der Gruppe konnte ich von gut gemeinter Kritik ausgehen, was für mich sehr hilfreich war und mir persönlich sehr viel gebracht hat“, betonte sie. Auch Judith Loskamp, die jüngste Teilnehmerin, unterstrich die angenehme Atmosphäre. Es sei ein gutes Gefühl gewesen, zu erfahren, dass man mit seinen Problemen nicht allein steht und dass man sich darüber austauschen und gemeinsam Lösungsansätze entwickeln konnte. Lis Margenfeld betonte: „Gerade in meiner schnelllebigen Branche ist es wichtig, sich mit anderen Firmen auszutauschen und positives Feedback zu bekommen – beispielsweise auch vom Mentor.“ Das habe ihr Selbstbewusstsein gestärkt.

Karin Bäck

Judith Schulte-Loh

Lis Margenfeld

Anja Naujokat

Janine Heise

pepperMINT

PepperMINT aus Mentee-Sicht

Judith Schulte-Loh: *Welche Rolle spielt die Mentorin bzw. der Mentor beim Austausch?*

Mit Cross-Mentoring habe man den Vorteil, bestimmte Themen auch mal von außen betrachten zu können und seinen Blickwinkel zu erweitern, erklärte Katharina Schwarze. Außerdem sei der Mentor aus einem anderen Unternehmen auch objektiver. Für Anja Naujokat war die gute Vertrauensbasis zu ihrem Mentor wichtig: „Wir sind sehr offen miteinander umgegangen."

Karin Bäck: *Wie wurde PepperMINT von den KollegInnen aufgenommen? Wurde es als Frauenprogramm mitleidig belächelt?*

„Gar nicht. Die Kolleginnen waren begeistert und haben selbst großes Interesse an der Initiative gezeigt. Die Reaktion meiner Gruppenleiter-Kollegen war auch durchweg positiv und anerkennend", berichtete Anja Naujokat. Offensichtlich wurde das Programm in allen Unternehmen ernst genommen. Bei uns, so Janine Heise, wurde allerdings gefragt, warum es kein Programm für männliche Nachwuchskräfte gibt.

Judith Schulte-Loh: *Was hat Ihnen PepperMINT beruflich gebracht?*

„Ich habe zahlreiche, wertvolle Impulse für meine neue Tätigkeit als Führungskraft im Vertrieb bekommen. Besonders hilfreich waren die Rollenspiele zum Thema Umgang mit schwierigen aber typischen Situationen", erzählte Petra Franke. Katharina Schwarze zeigte sich überzeugt, dass sie selbstsicherer geworden ist: „Ich fühle mich gestärkt und kann mir jetzt vorstellen, eine Teamleiteraufgabe zu übernehmen. Ich traue mir einfach mehr zu."

Janine Heise, die bereits Erfahrung mit Potenzialanalysen hat, ergänzte „Für mich war positiv, dass wir auch zu mehr Selbstmarketing angespornt wurden. Das war bisher nicht der Fall, dass ich mal zum Chef gegangen bin und für gute Arbeit Anerkennung eingefordert habe. Das kann ich jetzt, das habe ich in den Seminaren gelernt und da bin ich auch richtig froh drum."

Karin Bäck: *Studien belegen, dass in Seminaren, in denen der Anteil männlicher Teilnehmer überwiegt, die Frauen gehemmt sind, sich einzubringen. Können Sie das bestätigen?*

„Ja, die Kollegen reden lauter und Frauen treten eher leise auf“, weiß Janine Heise aus firmeninternen Seminaren. Was dies betrifft, habe sie in den Seminaren ebenfalls dazugelernt. Auch Judith Loskamp ist sicher, dass sie sich bei den Seminarinhalten von PepperMINT in einer Männergruppe nicht so intensiv eingebracht hätte. „Man ist einfach viel vorsichtiger und zeigt nicht so offen, was man empfindet.“

Judith Schulte-Loh: *Sheryl Sandberg, COO Facebook, kritisiert in ihrem Buch „Lean In: Women, Work and the Will to Lead“, dass Frauen etwas planen, was noch gar nicht spruchreif ist. Sie wollen beispielsweise eine Familie in fünf Jahren gründen. Aber den Partner dazu gibt es noch gar nicht. Was verbinden Sie speziell mit Karriereplanung?*

„Die einzelnen Karriereschritte habe ich selber nie forciert. Aber ich habe offensichtlich immer an der richtigen Stelle die richtige Entscheidung getroffen und schnell zugesagt“, erklärte Lis Margenfeld. Es müsse ja nicht gleich der Geschäftsführungsposten sein, dazu würden noch die Zwischenschritte fehlen. Aber ein „bisschen“ Führung sollte schon sein. Brigitte Ommer erzählte, dass sie eine vierjährige Tochter hat und deswegen in Teilzeit arbeitet. Um so mehr habe sie sich gefreut, dass sie vor einem halben Jahr eine Stabsstelle übernehmen konnte. Die Teilnahme an PepperMINT empfand sie deswegen als ganz große Chance in Bezug auf ihre persönlichen und beruflichen Pläne.

Helgrid Grünhagen, die inzwischen die Leitung der Backoffices übernommen hat, sieht Karriereplanung eher pragmatisch: „Karriere ist etwas Dynamisches und bedeutet für mich, sich stetig weiterzuentwickeln.“

Brigitte Ommer

Helgrid Grünhagen

Katharina Schwarze

Petra Franke

Judith Loskamp

pepperMINT

Kontakt

Das Projekt PepperMINT wird gefördert im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ (www.bundesinitiative-gleichstellen.de).

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

Das Programm wird finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

PepperMINT – Vertragspartner

Career-Women in Motion e.V.
Dipl.-Kfm. Karin Bäck,
Vorstandsvorsitzende
Ritterstr. 3f
50999 Köln
E-Mail: baeck@career-women.org

PepperMINT - Geschäftsstelle

LizzyNet GmbH
Ulrike Schmidt,
Geschäftsführerin
Amsterdamer Str. 192
50735 Köln
Tel.: 0221/224-2563
Fax: 0221/224-2507
E-Mail: ulrike.Schmidt@mds.de

pepperMINT

© by Career-Women in Motion e.V. 2014