

PRESSEMAPPE



Termin 2012:
5. Mai

women&work

Messe-Kongress für die Karriereplanung weiblicher Führungskräfte

14. Mai 2011 | 10 - 19 Uhr

Plenargebäude | Platz der Vereinten Nationen | BONN

Pressekonferenz zur women&work:

14. Mai 2011 | 10:30 - 11:00

Anmeldung per Mail an presse@womenandwork.de

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

Inhalt

women&work – der Messe-Kongress	Seite 3
Factsheet zur women&work	Seite 5
Interview mit Melanie Vogel, Initiatorin der women&work	Seite 8
Statements zur women&work	Seite 16

Aktuelle Pressemitteilungen / Artikel zum Download unter <http://presse.womenandwork.de>

- Mehr Power, Frauen !
- Keine reine Männersache – Guanxi oder die Kunst, wie Frau Kontakte knüpft
- Understatement ist out - Bewerbungstipps für Frauen
- Frauen und Karriere-Fitness

... und viele Artikel und Pressemeldungen mehr, aus denen Sie sich gern – auch in Auszügen – für Ihre Berichterstattung unter Angabe der Quelle „women&work“ oder www.womenandwork.de bedienen können...

Interviewpartner für Ihre Berichterstattung

Namen, Kontaktdaten, Arbeitsschwerpunkte ab Seite 18

Bildmaterial *(Download unter <http://presse.womenandwork.de>)*

Logo women&work (mit und ohne Webadresse)	eps, gif, tif
Bild Melanie Vogel	jpg
Bild Holger Vogel	jpg
Bildmaterial vom WCC Bonn / Plenargebäude unter http://www.worldccbonn.com/	

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

women&work - der Messe-Kongress

Am 14. Mai 2011 findet die women&work, Deutschlands größter Messe-Kongress für Frauen, zum ersten Mal im Bonner Bundeshaus des World Conference Centers statt. Knapp 60 Top-Unternehmen nutzen die Veranstaltung für ihre Suche nach weiblichem Führungsnachwuchs. „Die women&work ist das Highlight für Frauen, die auf der Suche nach einem passenden Arbeitgeber für ihren Berufseinstieg nach dem Studium sind, den Wiedereinstieg nach der Elternzeit planen, einen Job-Wechsel erwägen oder sich generell über Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten informieren möchten“, sagt Melanie Vogel, Organisatorin der women&work.

Zu den Unternehmen, die bei der women&work dabei sein werden, gehören unter anderem adidas, Accenture, Allianz, arvato systems, AXA, BAYER, Coca-Cola, Cisco-Systems, Continental, Dell, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, E.ON, EADS, easyCredit, EATON, Ernst&Young, Evonik, Fraport, GE, Grammer, HANIEL, Henkel, Horbach, HVB – a Member of UniCredit, Infineon, Kautex Textron, KPMG, Lenze, Mazars, Medtronic, METRO, Merck, Microsoft, MLP, MTU, Obi, Postbank, PPI, PwC, REWE Group, Robert BOSCH, Roland Berger, Saint-Gobain, SAP, SMA Solar Technology, The Boston Consulting Group, THOST, ThyssenKrupp, TRW Automotive, TÜV Nord, Vodafone.

Auf der women&work treffen karriereorientierte Frauen das Who-is-Who der deutschen Unternehmen. Vortermionierte Vier-Augen-Gespräche, spannende Kontakte am Messestand und ein umfangreiches Kongress-Programm helfen den Besucherinnen beim persönlichen Networking und bei der erfolgreichen Karriereplanung.

„Wir möchten mit der Veranstaltung women&work qualifizierten Frauen die Möglichkeit geben, berufliche Visionen zu entwickeln und umzusetzen und Karrierechancen transparenter zu machen. Gleichzeitig ist es uns ein wichtiges Anliegen, Unternehmen auf der Messe die Möglichkeit zu geben, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und (angehende) weibliche Führungskräfte aktiv für ihr Unternehmen zu rekrutieren“, erklärt Melanie Vogel das Konzept von women&work.

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

Denn Frauen sind längst nicht mehr die Underdogs des Arbeitsmarkts. Doch deutliche Gehaltsunterschiede trotz gleicher Qualifikation, Karriere-Knick nach Baby-Pause oder fehlende Managerinnen in Führungspositionen sind nur einige der Schlagwörter die zeigen, dass Frauenkarrieren in Deutschland noch keine Selbstverständlichkeit sind.

„Der Ansatz, den die Initiatoren der women&work verfolgen ist sehr interessant und verspricht Erfolg: Pragmatisch nach dem einfachen und sehr effektiven Schlüssel-Schloss-Prinzip karriereorientierte Frauen mit Unternehmen zusammenbringen, die eben solche suchen“, sagt Ilhan Akkus, Geschäftsführer vom Verband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE.

Denn ganz gleich, ob Aufsichtsrat, Vorstand oder mittleres Management: Seit Jahrzehnten sprechen die Zahlen eine klare Sprache. Der Frauenanteil unter den Führungskräften der deutschen Privatwirtschaft stagniert und in den Spitzenpositionen der großen Unternehmen sind Frauen nach wie vor kaum vertreten. Das bestätigte auch der Führungskräfte-Monitor 2010 des DIW Berlin.

Dabei gibt es für die Unternehmen gute Gründe, auf die Kompetenzen beider Geschlechter zu setzen: Dazu zählt neben dem Fachkräftemangel, der bereits jetzt jährlich die Bruttowertschöpfung um Milliarden vermindert, auch das unternehmerische Eigeninteresse. Es ist erwiesen, dass divers aufgestellte Unternehmen erfolgreicher sind und gemischte Teams bessere Ergebnisse erzielen. Mehr Frauen ins Top Management zu befördern gewinnt aufgrund des Fachkräftemangels zunehmend an Wichtigkeit.

„Es ist absehbar, dass die Bedeutung von Frauen als Wirtschaftskraft im Zuge der demographischen Entwicklung und des damit einhergehenden Fachkräftemangels wächst. Mehr und mehr müssen und werden sich Unternehmen um die vorhandenen, gut qualifizierten Frauen bemühen und gleichzeitig Frauen als Fach- und Führungskräfte aktiv fördern und weiterbilden“, bestätigt auch Viktoria Appelbe von der Wirtschaftsförderung Bonn.

Hier bietet das Kongressprogramm der women&work, das parallel zur Messe statt findet, viele Anknüpfungspunkte für Unternehmen und Messebesucher/Innen. In insgesamt fünf verschiedenen Foren – vom „Berufswiedereinstieg für Frauen“ über „Karriereplanung“, „Work-Life-Balance & Familie“ bis hin zu „Von der Mitarbeiterin zur Führungskraft“ und „SHE-Conomy – Frauen als Mitarbeiterinnen entdecken, fördern und halten“ – stehen Experten aus der Praxis als Ansprechpartner zur Verfügung.

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

Der Messe-Kongress women&work findet am 14. Mai 2011 von 10 – 19 Uhr im World Conference Center / Plenargebäude des Bundeshauses in Bonn (Platz der Vereinten Nationen 2) statt. Der Kongress beginnt um 12 Uhr. Der Eintritt für Messebesucher/Innen ist kostenfrei. Eine Platzreservierung für einzelne Workshops und Vorträge im Kongressprogramm ist ab Februar 2011 online unter www.womenandwork.de möglich – ebenso wie die Anmeldung zu vorterminierten „Vier-Augen-Gesprächen“ mit Unternehmensvertretern auf der Messe.

Weitere Informationen online unter www.womenandwork.de.

Factsheet zur women&work

Veranstalter:	AoN – Agentur ohne Namen GmbH
Geschäftsführung:	Melanie Vogel, Holger Vogel
Adresse:	Steubenring 2, 53175 Bonn
Projekt:	women&work – Deutschlands größter Messe-Kongress für die Karriereplanung weiblicher Führungskräfte
Veranstaltungstag:	Samstag, 14. Mai 2011 10 – 19 Uhr <i>Beginn des Kongresses: 12 Uhr</i>
Veranstaltungsort:	World Conference Center / Bundeshaus / Plenargebäude Platz der Vereinten Nationen 2 53113 Bonn
Messe:	14. Mai 2011 10-19 Uhr Knapp 60 Aussteller Anmeldung für vorterminierte Bewerbungsgespräche online unter www.womenandwork.de bis zum 9. Mai 2011 <i>Messebesuch kostenfrei !</i> Die komplette Aussteller-Liste finden Sie unter http://aussteller.womenandwork.de

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

Kongress:

14. Mai 2011 | 12-19 Uhr

Platzreservierung für Workshops und Vorträge verpflichtend (EUR 10,- / Vortrag / Platz),

Ausnahme: Unternehmensvorträge und Veranstaltungen im Plenum

Fünf Foren

- **Berufswiedereinstieg für Frauen**
Dieses Forum richtet sich an qualifizierte Frauen, die nach der Erziehungszeit wieder zurück in den Beruf wollen. Hier erhalten Frauen Tipps und Handlungsanleitungen, die sie im Anschluss befähigen, ihren Wiedereinstieg in den Beruf professionell und erfolgreich zu planen.
- **Karriereplanung für Frauen**
Dieses Forum stellt karrierefördernde Maßnahmen von der Bewerbung über Vorstellungsgespräch und Assessment-Center bis hin zur Gehaltsverhandlung vor. Ebenso werden erfolgreiche Karriere-Strategien für Frauen, wie z.B. Networking, Selbstmarketing oder Business-Knigge aufgezeigt.
- **Work-Life-Balance & Familie**
Dieses Forum stellt Möglichkeiten für Frauen und Männer vor, Work-Life-Balance und Familie erfolgreich mit dem Job zu kombinieren. Familienfreundliche Arbeitsmodelle werden ebenso präsentiert wie Strategien zur Vermeidung von Stress und Burnout.
- **Frauen an die Spitze: Von der Mitarbeiterin zur Managerin**
Best Practice Beispiele von erfolgreichen Frauen, die es nach oben geschafft haben, werden hier ebenso vorgestellt wie Handlungsanleitungen zum erfolgreichen Führen für Frauen, und Unternehmen zeigen, welche erfolgreichen Möglichkeiten der Führungskräfte-Entwicklung für Frauen es bereits gibt.
- **SHE-Conomy - Frauen als Mitarbeiterinnen entdecken, fördern und halten**
Dieses Forum richtet sich in besonderem Maße an Unternehmenslenker, Geschäftsführer, leitende Führungskräfte und HR-Manager. Hier werden Konzepte vorgestellt, wie Frauenkarrieren in Unternehmen sinnvoll begleitet und unterstützt werden können.

über 40 Vorträge im Kongress-Programm

Kongress-Eröffnung

Elke Bartl, Head of HR/direct bei der BAYER AG
11:45 – 12:00

Key-Note „Spotlight Diversity“

Hans Jablonski
12:30 – 13:15

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

4 Podiumsdiskussionen

- Mit Rabenflügeln ab durch die Glasdecke – oder was machen erfolgreiche Frauen anders?
Moderation: Anne Sengpiel
- Führen Frauen anders? - organisiert vom Verband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE
Moderation: Maryam Machdi (DIE FÜHRUNGSKRÄFTE), Melanie Vogel (women&work)
- Frauenquote ja oder nein? - organisiert von der COSMOPOLITAN
Moderation: Svenja Lassen von der COSMOPOLITAN (verantwortlich für den Bereich Job, Initiatorin der Cosmopolitan Business Academy (CBA) sowie der Gründerinnen-Workshops (GMC))
- Frauenförderung: Anspruch und Wirklichkeit in Bonner Unternehmen – organisiert von der Wirtschaftsförderung Bonn
Moderation: wird noch bekannt gegeben

Das komplette Kongress-Programm finden Sie unter
<http://kongress.womenandwork.de>

Karriere-Meile: Über 20 Experten mit unterschiedlichen Beratungsschwerpunkten stehen am Messetag für individuelle Beratungsgespräche zur Verfügung. Eine Anmeldung dafür ist nicht notwendig.

Medienpartner: COSMOPOLITAN, UNICUM, Career-Journal.com, Business Ladies, Business and Woman, managerSeminare, [Working@Office](#), business-wissen.de, QS – TOPMBA, career-women.org, Deutsche Hochschulwerbung, wiwi-online.de, Mama's Life

Kooperationspartner: UNIVERSUM, Wirtschaftsförderung Bonn, IHK Bonn-Rhein-Sieg, DIE FÜHRUNGSKRÄFTE, bdvb

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

Interview mit Melanie Vogel, Initiatorin women&work



Welcher Grundgedanke steckt hinter dem Projekt women&work?

Die politische Forderung, mehr Frauen in Führungspositionen zu berufen, steht im Raum. Die women&work soll Frauen helfen, gezielt nach Arbeitgebern zu suchen und auf Führungspositionen hinzuarbeiten. Wir zeigen auf der women&work Karriereperspektiven auf und geben einen generellen Überblick über attraktive

Arbeitgeber, die sehr überzeugende Programme für Frauen und Familien bieten, um Beruf und Karriere auch unter Work-Life-Balance-Aspekten zu vereinbaren.

Gleichzeitig möchten wir Unternehmen ein Forum bieten, gezielt Frauen für Führungskräfteprogramme zu rekrutieren, sich bei qualifizierten und karriereorientierten Frauen als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und ihr Employer Branding in dieser Zielgruppe aufzubauen und zu stärken.

Was wollen Sie mit der women&work erreichen?

Wir beraten seit über 12 Jahren junge Berufseinsteiger und ich stelle zunehmend fest, dass gerade junge Hochschulabsolventinnen überdurchschnittlich gut qualifiziert sind. Sie sind fit für eine erfolgreiche Karriere und haben beste Chancen, es bis ganz nach oben zu schaffen. Sie stehen sich nur häufig selbst im Weg. Ihr größtes Hindernis: mangelnder Mut und die Angst vor Verantwortung. Hinzu kommt, dass viele junge Frauen unbewusst nur bis zum ersten Kind planen. Sie steigen bereits mit angezogener Handbremse in den Beruf ein und fahren nur mit halber Kraft weiter. Sie schöpfen ihr Potenzial nicht aus, weil sie nicht wissen, wie sich ihr Kinderwunsch auf den eigenen Job ausüben wird. Dieses „Schauen-wir-mal-was-kommt“-Prinzip ist absolut hinderlich für eine erfolgreiche Karriere – und es rächt sich bitterlich, wenn diese Frauen Kinder bekommen und ohne einen Wiedereinstiegsplan in die Erziehungszeit gehen. Diese Frauen haben später große Probleme, wieder in den Job zurück zu kehren und sich selbst zu vermarkten. Wir plädieren – und das ist eines unserer Hauptanliegen der women&work – für eine „Ich-weiß-was-ich-will“-Taktik. Wir möchten Frauen ermutigen, konsequenter, selbstbewusster und mit mehr Biss ihre Karriere planen und entsprechend ihrer beruflichen und privaten Lebensvorstellungen auch gezielter nach geeigneten Arbeitgebern suchen.

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

Was war der Auslöser, dieses Projekt auch tatsächlich umzusetzen?

Es gab keinen konkreten Auslöser, eher eine gesunde Intuition, dass jetzt der richtige Zeitpunkt ist, ein solches Projekt umzusetzen – und der Erfolg der Veranstaltung gibt uns Recht.

Neben unserer 12-jährigen Erfahrung als Veranstalter der Karrieremessen CampusChances ist es vor allem die Tätigkeit als Betreiber des internationalen Nachrichten- und Karriere-Portal Career-Journal.com, die unseren Blick für Trends und Entwicklungen auf dem globalen Arbeitsmarkt geschärft hat. Gerade der Vergleich mit dem Ausland zeigt uns täglich, dass das Thema Gender Equality und die Kombination von Beruf und Familie im Ausland viel tatkräftiger und pragmatischer angegangen wird.

Deutschland muss hier in vielen Bereichen aufholen. Veraltete Denkmuster, eine zu starre Kinderbetreuung und zu viele Vorbehalte, Frauen um die Dreißig einzustellen oder auf Mütter zu setzen, verhindern Frauenkarrieren.

Wir hoffen, dass wir mit der women&work hier ein Ausrufungszeichen setzen und zeigen können: es geht auch anders!

Warum haben Sie sich für den Standort Bonn entschieden?

Bonn ist als Bundesstadt neben Berlin immer noch ein politisches Zentrum und vor allem durch den Köln-Bonner-Flughafen und die den Verkehrsknotenpunkt Köln-Bonn zentral gelegen. Den absoluten Pluspunkt und auch das eigentliche Entscheidungskriterium für uns, Bonn für diese Veranstaltung zu wählen, ist jedoch der Veranstaltungsort selbst. Das ehemalige Plenargebäude, das zum heutigen World Conference Center gehört, ist einmalig. Im ehemaligen Regierungsviertel gelegen und heute in unmittelbarer Nähe zu den Gebäuden der Vereinten Nationen, atmet die Geschichte. Hier treffen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft aufeinander. Wo früher Bundestagsabgeordnete tagten, werden wir am 14. Mai über Karrierechancen von Frauen debattieren. Das gibt der Bedeutung des Themas „Frauen in Führungspositionen“ auch optische eine symbolische Bedeutung, die in jedem von uns Emotionen weckt. Einen passenderen Ort für ein solch wichtiges und zukunftssträchtiges Thema gibt es nicht.

Was erwartet die Besucher auf dem Messe-Kongress?

Knapp 60 Top-Unternehmen aus der deutschen Wirtschaft und deren Unternehmensvertreter, die sich auf die Veranstaltung freuen und mit wirklich großen Erwartungen diesem Event entgegensehen. Außerdem bietet die women&work ein tolles Kongress-Programm mit spannenden Autoren, Trainern und Experten, die in Vorträgen,

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

Workshops und Podiumsdiskussionen von ihren Erfahrungen berichten und Tipps und Hilfen für eine erfolgreiche Karriereplanung geben. Zusätzlich stehen über 20 Experten mit unterschiedlichen Beratungsschwerpunkten in der Karriere-Lounge für persönliche Beratungsgespräche zur Verfügung.

Für welche Frauenzielgruppen ist der Messe-Kongress women&work relevant?

Wir sprechen mit der women&work in erster Linie Akademikerinnen an. Dazu gehören Studentinnen, die ein Praktikum suchen und sich über Karriereperspektiven informieren möchten, Absolventinnen, die den Berufseinstieg planen, Frauen, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurück möchten, Frauen, die einen Jobwechsel planen oder weibliche Führungskräfte, die ihren „Marktwert“ testen wollen.

Welchen Vorteil haben Besucherinnen?

Besucherinnen haben den Vorteil, dass sie nicht nur namhafte Unternehmen kennen lernen können, sondern an diesem einen Tag gezielt und ohne mit männlichen Bewerbern verglichen zu werden oder in Konkurrenz zu stehen, mit den Unternehmensvertretern über ihre Karriereperspektiven sprechen können.

Eine typische Angst-Frage für viele junge Bewerberinnen ist die Frage nach dem Kinderwunsch, die auf jeder anderen Karriereveranstaltung oder in jedem Vorstellungsgespräch mit Schweiß auf der Stirn erwartet wird. Auf der women&work tritt diese Frage völlig in den Hintergrund, denn wir werden auf der Messe und im Rahmen des Kongress-Programms viele Frauen in Führungspositionen erleben können, die sehr erfolgreich Karriere mit Kind gemacht haben und in Unternehmen arbeiten, wo eine Kombination ganz offensichtlich möglich ist. Ich trete sonst vehement dafür ein, dass Frauen sich nicht abschotten und bewusst auch in den Wettbewerb zu Männern gehen und Männer und Frauen lieber voneinander lernen sollten als sich gegenseitig zu blockieren und zu taktieren. Im Fall der Karriereplanung und des Auslotens von beruflichen und privaten Lebensentwürfen halte ich es allerdings für sehr sinnvoll, dass Frauen ein Forum haben, wo sie unter sich sind und Fragen stellen können, die sie sich in einem anderen Umfeld vielleicht nie trauen würden zu fragen. Und dieses Forum bietet die women&work.

Mit welchen Kosten müssen Messebesucher rechnen, wenn sie die women&work besuchen wollen?

Der Besuch der Messe ist kostenfrei. Lediglich für einige Vorträge und Workshops im Kongress-Programm ist eine kostenpflichtige Platzreservierung von EUR 10,- pro Platz und Vortrag/Workshop notwendig.

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

Hat der Messe-Kongress auch etwas für Männer zu bieten?

Auf jeden Fall. Eine Karriere kann nicht erfolgreich geplant und umgesetzt werden, wenn der Partner keine Unterstützung bietet. Frauen haben heute so gute Karriere-Chancen wie nie zuvor – und Männer hatten nie bessere Voraussetzungen, Elternzeit zu nehmen und für ihre Familie da zu sein als heute.

Wir freuen uns, wenn Männer mit ihren Partnerinnen zur women&work kommen und sich gemeinsam informieren.

Wie funktioniert das mit den Vier-Augen-Gesprächen?

Bewerberinnen melden sich online mit einem Lebenslauf an und selektieren die Unternehmen, mit denen sie Gespräche führen möchten. Die Unternehmen erhalten einen passwortgeschützten Zugang nur zu den Lebensläufen der Kandidatinnen, die sich konkret für das Unternehmen beworben haben. Die Unternehmen screenen die Bewerberinnen und vergeben gezielte Termine auf der women&work. Eine Anmeldung für die Vier-Augen-Gespräche ist bis zum 9. Mai 2011 möglich.

Die EU fordert Unternehmen auf, bis 2011 mehr Frauen in Führungspositionen einzustellen. Sollte dies nicht geschehen, droht die EU mit einer Quote. Halten Sie ein solches Vorgehen für sinnvoll?

Ich bin sehr zwiegespalten. Einerseits ärgert es mich, dass es offensichtlich ohne externen Druck nicht möglich ist, bestimmte gesellschaftliche Veränderungen durchzusetzen, die eine Gleichberechtigung im Job ermöglichen und die Männer und Frauen gleichermaßen befähigt, Familienzeit nehmen zu können. Zwar beweisen Länder wie in Norwegen, dass eine Frauenquote für einen sehr positiven gesellschaftlichen Veränderungsdruck sorgen und die Situation von Frauen in der Wirtschaft tatsächlich auch stärken kann.

Aber wenn wir ehrlich sind, möchte keine Frau als „Quotenfrau“ auf einen Posten kommen, sondern aufgrund von Leistung und Empfehlung.

Allerdings denke ich, dass eine Quote allein nicht ausreichend sein wird. Die Veränderungen müssen auch in den Köpfen aller Beteiligten geschehen. Frauen müssen lernen, familiäre Verantwortung an Ehemänner oder Dritte zu delegieren. Sie müssen akzeptieren, dass eine Karriere nur dann wirklich konstant verfolgt werden kann, wenn eben keine drei- oder mehrjährige Elternzeit das berufliche Vorankommen unterbricht. Dazu gehört, Kinder loslassen zu können und sich dabei nicht schuldig zu fühlen.

Das gesellschaftliche Umfeld muss lernen, dass arbeitende Mütter eine Selbstverständlichkeit und eine ökonomische Notwendigkeit sind. Das Stigma der

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

Rabemütter gehört endlich abgeschafft! Unternehmen müssen ihre Anstrengungen verstärken, ein familienfreundliches Umfeld zu bieten und Männer sind gefordert, ihre Partnerinnen in Karrierefragen zu unterstützen – auch auf die Gefahr hin, dass die Partnerin beruflich erfolgreicher ist, als der Mann selbst.

Wenn diese gesellschaftlichen Veränderungen gemeinsam mit einer Frauenquote in Angriff genommen werden, dann vermag eine solche Quote sicherlich Gutes zu erreichen.

Ich freue mich in diesem Zusammenhang schon sehr auf die Podiumsdiskussion, die die COSMOPOLITAN zu dem Thema auf der women&work anbietet.

Warum glauben Sie, ist das Thema, Frauen in Führungspositionen zu bringen, gerade jetzt von solcher Aktualität?

Das Thema hätte nach der Frauenbewegung nie nicht aktuell sein dürfen! In Ländern wie den USA, Skandinavien, Großbritannien und sogar Kolumbien gibt es mittlerweile einen vergleichsweise recht großen Anteil Frauen in hohen Management-Positionen – nur in Deutschland sind Frauen in den oberen Schaltzentralen Mangelware. Das ist nicht nur peinlich, sondern unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten auch hochgradig fahrlässig. Wir können uns das nicht mehr erlauben, denn schließlich sind inzwischen fast 53 Prozent aller deutschen Abiturientinnen weiblich, genauso wie mehr als die Hälfte aller Hochschulabsolventen. Frauen gelten bei vielen – auch männlichen – Experten mittlerweile als die besseren Manager. Unternehmen suchen aktiv nach weiblichen Führungskräften, das zeigt auch die überwältigende Resonanz auf den Messe-Kongress women&work. Das Aufspüren von weiblichen Talenten ist kein Orchideenthema mehr.

Dass wir in Deutschland erst jetzt flächendeckend anfangen, Frauen und Führungspositionen in einem Atemzug zu nennen, ist extrem rückständig. Und es beweist mal wieder sehr eindrucksvoll, dass unsere Gesellschaft Veränderungen erst wirklich dann einleitet, wenn der Druck von außen so groß wird, dass er nicht mehr ignoriert werden kann. Und dieser Druck heißt Demographie und Fachkräftemangel.

Ist der Einstieg für Frauen in die Chefetage wirklich so leicht wie es einem vermittelt wird?

Nein. Aber das ist es doch für Männer auch nicht! Nicht umsonst wird Karriere mit der „Leiter“ symbolisiert und nicht mit einem Fahrstuhl oder einer Rolltreppe. Der Aufstieg nach oben ist im Regelfall immer anstrengend und erfordert Arbeit und Einsatzwillen. Richtig ist aber sicherlich, dass es für Frauen grundsätzlich härter ist als für Männer nach oben zu kommen. Frauen müssen oft mehr leisten und sich häufiger beweisen als Männer, bevor man ihnen eine Führungsposition und Verantwortung zutraut. Das heißt aber nicht, dass es

nicht geht!

Ein genereller Unterschied zwischen Männern und Frauen ist, dass Männer sich oft besser verkaufen, angstfreier und selbstbewusster Beförderungen annehmen und häufig schon im Studium den erfolgversprechenderen Netzwerken angehören.

Frauen verharren oft in reinen Frauennetzwerken und sie orientieren sich auf der Karriereleiter an den Frauen oder Männern, die mit ihnen auf einer Stufe und nicht über ihnen stehen. Nach oben kommt man aber nicht nur über Leistung, sondern auch über die entsprechenden Kontakte in die oberen Etagen. Hier müssen Frauen taktischer agieren – und sicherlich auch ein konsequenteres Selbstmarketing betreiben.

Haben Frauen eine andere Vorstellung von „Karriere“ als Männer?

Ich denke ja. Frauen wird häufig nachgesagt, sie hätten eine verschwommene und weniger zielgerichtete Vorstellung von Karriere und seien deshalb weniger erfolgreich. Viele Frauen sehen jedoch – anders als die meisten Männer – Karriere nicht als das Erklimmen einer Position zur nächsthöheren, sondern als einen stetigen Weg zu persönlichem Wachstum, Selbstverwirklichung und Befriedigung. Sie sind also grundsätzlich überhaupt nicht weniger befähigt als Männer, erfolgreich zu sein und Karriere zu machen.

Zudem sind Frauen nicht hierarchisch geprägt. Der Faktor „Macht“, der in einer erfolgreichen Karriere mitschwingt, stößt viele Frauen intuitiv ab, denn sie agieren im Regelfall teamorientierter, kommunizieren mehr und teilen Informationen und Wissen. Diese weiblichen Attribute wurden lange Zeit als Schwäche gesehen und als wenig karriereförderlich im Sinne von Aufsteigen in höhere Management-Positionen.

Im Unterschied zu früher hat sich jedoch das Arbeitsleben unter dem Druck des globalen Wettbewerbs radikal gewandelt. Der einsame Autokrat, der allein über das Wohl und Wehe einer Abteilung oder eines Unternehmens entscheidet, hat ausgedient und das ist *die* Chance für Frauen. Unternehmen stutzen Hierarchien, beseitigen schwerfällige und bürokratische Strukturen, fördern ein kommunikatives, teamorientiertes Arbeiten, verlangen einen integrativen Management-Stil und schaffen just in dem Moment, in dem mehr Frauen denn je weltweit am Arbeitsleben teilnehmen, ein Karriere-Umfeld, das die weiblichen Karriere-Werte widerspiegelt und weibliche Führungsstärken betont. „Macht“ hat in diesem Zusammenhang heute vielmehr eine gestalterische, verändernde Wirkung, die – sinnvoll eingesetzt – in einem Unternehmen viel Gutes bewirken kann. Es ist fatal für die Unternehmen, wenn Frauen diese positiven Aspekte der Macht auch in Zukunft verweigern und auf Karriere verzichten.

Gibt es Ihrer Meinung nach die „gläserne Decke“ von der so viele sprechen und die

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

Frauen am beruflichen Aufstieg hindern soll?

Es ist naiv zu glauben, Diskriminierung am Arbeitsplatz würde nicht statt finden. Natürlich können Frauen Karrierehemmnisse zu spüren bekommen. Allerdings zeigen Beispiele erfolgreicher Frauen, die wir auch auf der women&work vorstellen, dass es Frauen gibt, die diese Einschränkung nicht erfahren oder sie erfolgreich umgangen haben.

Wichtig ist, sich folgendes klar zu machen: Wenn wir in Deutschland die Situation der Frauen aktiv verändern wollen, benötigen wir eine kritische Masse an Frauen in Führungspositionen in den Unternehmen. Die haben wir noch lange nicht erreicht und so lange das nicht geschehen ist, entscheiden im Regelfall Männer über den beruflichen Aufstieg oder Fall einzelner Personen. Weglaufen ist daher keine Lösung, Angst vor männerdominanten Berufszweigen oder Unternehmen auch nicht. Vielmehr ist an dieser Stelle noch mal der Appell angebracht, dass Frauen aktiv und selbstbewusst nach Veränderungen im Unternehmen streben müssen. Den größten Fehler, den Frauen meiner Meinung nach im Job machen ist der, dass sie nicht genug Verantwortung für ihre Karriere übernehmen und zu schnell aufgeben, wenn es unangenehm wird.

Wer nicht nach einer Beförderung fragt, bekommt sie nicht. Wer nicht aktiv mehr Gehalt für eine Top-Leistung verlangt, wird sich weiterhin mit Almosten abgeben müssen. Frauen müssen lernen, für sich selbst und ihre Leistung zu sprechen – und ich denke, sie werden überrascht sein, welche Türen sich dann öffnen. Talent ist eine seltene Ressource. Wenn Frauen sich als erfolgreiche Mitarbeiterin bewiesen haben, werden die Unternehmen viel tun, um diese Mitarbeiterin zu halten.

Und eine Glasdecke ist schließlich wirklich nur aus Glas, nicht aus Stahl.

Welche Tipps haben Sie vor allem für Berufseinsteigerinnen, die ihre Karriere noch vor sich haben?

Mein wichtigster Rat an alle Bewerber – egal ob Frau oder Mann – ist, sich grundsätzliche Ziele zu setzen, sowohl beruflich als auch privat. Weder der Jobeinstieg noch der Aufstieg lassen sich planen, wenn man keine Idee hat, was man im Leben eigentlich erreichen möchte. Frauen sollten sich darüber klar werden, welche Stärken sie haben, welche fachlichen Qualifikationen sie mitbringen und sie sollten diese im Bewerbungsgespräch selbstbewusst verkaufen.

Außerdem empfehle ich Frauen, sich sehr intensiv mit dem zukünftigen Arbeitgeber auseinander zu setzen. Das bedeutet zu hinterfragen, nach welchen Kriterien im Unternehmen der Erfolg eines Mitarbeiters bewertet wird. Sind es klare, unmissverständliche Leistungskriterien, die für alle Mitarbeiter gleichermaßen gelten, sind das sehr gute Grundvoraussetzungen für Frauen, in diesen Unternehmen nach oben zu

kommen. Zusätzlich empfehle ich Frauen nach Mentoren-Programmen und Familienförderprogrammen zu fragen. Selbst wenn eine Führungsposition oder eine Familie zum momentanen Zeitpunkt noch kein Thema ist, so arbeitet es sich doch deutlich entspannter, wenn ich als Frau weiß, dass ich bei meinem Arbeitgeber die Chance habe, Beruf und Familie zu kombinieren. Das nimmt unglaublichen Stress aus vielen beruflichen und privaten Entscheidungen.

Müssen sich Unternehmen im Recruiting umstellen, wenn sie zukünftig Frauen ansprechen möchten?

Ja, unbedingt. Frauen haben eine andere Vorstellung von Karriere als Männer. Sie legen andere Maßstäbe an, was die Wahl eines attraktiven Arbeitgebers angeht. Frauen sind überall da erfolgreich, wo sie, ohne Vorurteile zu erfahren, Leistung erbringen können, die entsprechend gewürdigt wird. Wer also weibliche Führungskräfte aufstocken möchte, muss nicht nur dafür sorgen, dass genügend Frauen eingestellt werden, um einen entsprechenden Pool an weiblichen Talenten aufzubauen, sondern in den Unternehmen selbst müssen Anreizsysteme dafür geschaffen werden, dass Frauen überhaupt befördert werden können.

„*Female Recruiting*“ muss überzeugend und authentisch in die Zielgruppe der Frauen getragen und innerhalb der Organisation durch alle Bereiche gelebt werden. Wenn das Management eine Feminisierung anstrebt, die Basis aber nicht von der Notwendigkeit überzeugt wird, ist der Misserfolg vorprogrammiert.

Nicht umsonst haben wir das internationale Arbeitgeber-Signet „top4women“ ins Leben gerufen, um Unternehmen intern und extern die Möglichkeit zu geben zu signalisieren, dass weibliche Karrieren im Unternehmen möglich sind. Denn nur wer glaubhaft versichert, dass Frauen erwünscht sind, bekommt auch gute Bewerberinnen.

Wie sehen Sie die Zukunftsaussichten auf dem weiblichen Stellenmarkt?

Absolut positiv ! Wenn Frauen gut qualifiziert sind und sie lernen, sich gut zu verkaufen und den Kinderwunsch in ihre Karriereplanung selbstverständlich zu integrieren, wird sich der Erfolg der Frauen schneller einstellen, als wir alle das vielleicht im Augenblick noch voraussagen. Und es gibt ja nicht wenige, die meinen, das 21. Jahrhundert sei das Jahrhundert der Frauen. Ich bin geneigt, dem zuzustimmen.

Was erhoffen Sie sich diesbezüglich vom Messe-Kongress?

Ich erhoffe mir, dass wir es schaffen – frei nach dem ehemaligen Bundespräsidenten Roman Herzog – dass ein kleiner Ruck durch die Gesellschaft geht. Die Unternehmen, die

an der women&work teilnehmen, transportieren schon einen Teil dieser Botschaft. Sie engagieren sich für Gender Equality, bieten spannende Programme für Frauen und Familien, sind sich bewusst, dass ein erfolgreiches Unternehmen im 21. Jahrhundert auch bei den Frauen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden muss. Die Tatsache, dass wir bei der ersten Veranstaltung auf Anhieb ausgebucht sind, ist ein tolles Zeichen nach außen – und das muss auch die Frauen motivieren, mit deutlich mehr Visionen und Selbstbewusstsein die eigene Karriereplanung anzugehen.

Wenn die women&work als jährlicher Event zu *der* Veranstaltung wird, die es Frauen und Unternehmen ermöglicht, gezielte Kontakte zu knüpfen, dann haben wir schon unglaublich viel erreicht. Wenn wir darüber hinaus auch das langfristige Medieninteresse an dem Thema intensivieren können, können wir uns als Vorreiter im „Female Recruiting“ nicht mehr wünschen.

Statements zur women&work

Victoria Appelbe, Leiterin der Wirtschaftsförderung Bonn

„Die Wirtschaftsförderung der Stadt Bonn begrüßt die Ausrichtung des Fachkongresses women&work in Bonn.

Der Arbeitsmarkt in der Region Bonn/Rhein-Sieg ist stark geprägt von hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften. Mit einem hohen Bildungsniveau einerseits und dem breiten Spektrum an kleinen, mittelständischen sowie Großunternehmen und Arbeitgebern andererseits sind hier sowohl die Angebotsseite wie auch die kontinuierliche Nachfrage gegeben.

Dennoch zeigen die Demografieprognosen, dass dieser Status quo auf Dauer nicht zu halten sein wird. Bereits in 15 Jahren wird die Zahl der potenziellen Führungskräfte (40-60 Jährige Erwerbstätige) um 10% geschrumpft sein.

Im Bereich der regionalen Arbeitsmarktpolitik wurde bereits 2008 mit der Entwicklung einer „Regionalen Strategie zur Entwicklung und Stärkung des Fachkräftemarktes“ begonnen, koordiniert durch die Regionalagentur Bonn Rhein-Sieg.

Es ist absehbar, dass die Bedeutung von Frauen als Wirtschaftskraft im Zuge der demographischen Entwicklung und des damit einhergehenden Fachkräftemangels wächst. Mehr und mehr müssen und werden sich Unternehmen um die vorhandenen, gut

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

qualifizierten Frauen bemühen und gleichzeitig Frauen als Fach- und Führungskräfte aktiv fördern und weiterbilden.

Dabei kann das Thema familienorientierter Personalpolitik mit Strategien der Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Familienverantwortung nicht außen vor bleiben.

Die aktive Unterstützung einer Veranstaltung wie dem geplanten Kongress women&work passt hervorragend in unsere Strategie und in unsere Stadt.“

Ilhan Akkus, Geschäftsführung vom Verband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE

„Zahlreiche – zum Teil durchaus kontrovers diskutierte – Maßnahmen haben zum Ziel, die Rahmenbedingungen für Frauen zu verbessern und einen Bewusstseinswandel bei allen Beteiligten zu unterstützen: Von der 'Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit' über gesetzliche Regelungen und Initiativen wie das Unternehmensprogramm 'Erfolgsfaktor Familie' bis hin zu Quoten in Aufsichtsräten und Vorständen. Große Fortschritte sind jedoch bisher nicht zu vermelden. Die Zahlen stagnieren.

Unabhängig von den bereits durchgeführten bzw. aktuell gestarteten Maßnahmen ist der Ansatz, den die Initiatoren von „woman&work“ verfolgen sehr interessant und verspricht Erfolg: Pragmatisch nach dem einfachen und sehr effektiven Schlüssel-Schloss-Prinzip karriereorientierte Frauen mit Unternehmen zusammenbringen, die eben solche suchen!“

Julia, 22 Jahre alt, Studentin Wirtschaftsingenieurwesen, 5. Semester

„Was mich an der women&work besonders reizt sind die Gespräche mit den Vertretern der Firmen, und zwar sowohl die Stand-, als auch die Vieraugengespräche, da man diesen direkten Kontakt außerhalb dieses Rahmens nicht so einfach herstellen kann. Die Messe bietet eine gute Chance für mich, meine Schüchternheit zu überwinden und auf potenzielle Arbeitgeber zuzugehen.

Interessant ist natürlich auch das Konzept der reinen Frauenmesse, da die speziellen Probleme von Frauen auf dem Arbeitsmarkt angesprochen werden. Diese existieren nämlich immer noch und werden sonst gerne ignoriert. Ich wünsche mir, auf der women&work einen Überblick über meine Karrierechancen zu erhalten und über potenzielle Arbeitgeber und Einsatzmöglichkeiten für mich als Wirtschaftsingenieurin.

Außerdem hoffe ich, zu interessanten Arbeitgebern einen Kontakt herstellen zu können, so dass ich vielleicht an interessante Praktika oder eventuell sogar an einen Job komme.“

Petra, Senior Marketing Expert, 17 Jahre Berufserfahrung

Ich werde die women&work besuchen, weil ich schon seit Jahren als Führungskraft in

Teilzeit arbeite und wissen möchte, welche Karriereoptionen ich überhaupt noch habe, wenn meine Kinder so groß sind, dass ich wieder Vollzeit arbeiten kann.

Ich wünsche mir Inspiration für meinen weiteren beruflichen Weg, ich suche nach externem Feedback und ich benötige Bestärkung für meine eigenen Werte, meine eigenes Können.

Das ist in dem alltäglichen Stress, Karriere und Familie zu managen, abhanden gekommen und ich merke, das mich das zunehmend unzufrieden macht.

Ich erhoffe mir, dass ich auf der women&work mein eigenes Netzwerk aufbauen kann, sowohl zu Unternehmensvertretern als auch zu den Referenten des Kongresses.

Ich möchte meinen eigenen beruflichen Horizont erweitern und ich glaube, es wird mir sehr gut tun zu, mich mit anderen berufstätigen Müttern mal auf einer beruflichen Ebene austauschen zu können.

Interviewpartner für Ihre Berichterstattung

<p>Hans W. Jablonski</p> <p>jbd BUSINESS DIVERSITY Telefon: 0221 430 82 744</p> <p>jablonski@business-diversity.biz www.business-diversity.de</p>	<p>Hans W. Jablonski (Diplom-Volkswirt) ist Berater und Inhaber von jbd und ist für Unternehmen weltweit tätig. Hans Jablonski berät Unternehmen zu der Einführung und Umsetzung von Diversity- und Change-Management. Er war der erste Diversity Manager in Deutschland (Ford, später BP), ist Mitinitiator der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ und gilt als ausgewiesener Experte zu seinen Themen</p>	<p>Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenquote • Rolle der Männer im Diversity Management • Vielfalt als Erfolgsfaktor im Unternehmen • Diversity Management
<p>Alexandra Wachendorfer</p> <p>ar priori Mobil: 0177 405 77 82 Telefon: 0228 93 19 90 27</p> <p>info@ar-priori.de www.ar-priori.de</p>	<p>Alexandra Wachendorfer ist mit Ihrem Unternehmen ar priori als Beraterin für Unternehmen, Organisationen, Kommunen und weitere Akteure im Bereich der Familienorientierung tätig und zertifiziert Unternehmen bezüglich ihrer Familienfreundlichkeit nach dem audit berufundfamilie der Hertie-Stiftung. Seit 15 Jahren beschäftigt sich die Demografieberaterin und Qualitätsmanagerin mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus dem Blickwinkel der Forschung, Bildung, Beratung und Wirtschaft. Sie begleitet als Gutachterin seit 1996 das</p>	<p>Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • familienorientiertes Personalmanagement als Pluspunkt in Zeiten des Fachkräftemangels • Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtiger Standortfaktor in der Region • Kinderbetreuung und Eldercare: Was Betriebe hier beitragen können • Gemeinsam stark: Kooperation von Unternehmen und Kommunen bzgl. Work-Life-

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

	Bundesfamilienministerium durchgängig bei der Durchführung der Bundeswettbewerbe zum familienfreundlichen Betrieb.	<ul style="list-style-type: none"> Balance-Angeboten Kosten-Nutzen-Relevanz von Maßnahmen der Familienfreundlichkeit im Unternehmen
Dr. Monika Henn Henn Consulting Telefon: 0228 90 288-25 m.henn@henn-consulting.de www.henn-consulting.de	Dr. Monika Henn (Dipl.-Psych.), Mitgründerin von Henn Consulting, Management-Trainerin und Business-Coach, ist Fachbuchautorin des Buches „Die Kunst des Aufstiegs – Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet“, Campus Verlag, und verschiedener Artikel zum Thema Frauen und Führung.	Schwerpunkte: Genderorientierte Führungskräfte- und Führungskräfteentwicklung <ul style="list-style-type: none"> Mixed Leadership Performance-Steigerung durch Mobilisierung weiblicher Potentialträger Aufstiegskompetenz für Frauen Beratung und Karrierecoaching für Frauen
Petra Klug Bertelsmann Stiftung Telefon: 05241 81 81347 Mobil: 0173 7050038 petra.klug@bertelsmann-stiftung.de www.bertelsmann-stiftung.de	Petra Klug hat ihre Studien an der Fachhochschule für Bibliotheks- und Dokumentationswesen in Köln mit Diplom sowie an der Universität Duisburg-Essen in den Fächern Germanistik, Soziologie, Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit Magister Artium abgeschlossen. Seit 1999 arbeitet sie als Projektmanagerin in der Bertelsmann Stiftung in verschiedenen Bildungsprojekten – beispielsweise zu Fragen des Bibliotheksmanagements oder frühkindlichen Bildungssystemen. Ihr aktueller Arbeitsschwerpunkt umfasst Themen im Kontext des demographischen Wandels wie Bevölkerungsentwicklung, kommunale Bildungs- und Familienpolitik. Sie ist seit 2010 Mitglied im Fachausschuss Bildung des Deutschen Kulturrates.	Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> Demographischer Wandel Bevölkerungsvoraberechnungen für Kommunen Kommunale Bildungs- und Familienpolitik
Dr. Susanne Sachtleber JOBCOLLEGE KompetenzPartner Telefon: 030 797 80 146 dr.susanne.sachtleber@jobcollege.de http://www.jobcollege.de	Seit mehr als 10 Jahren begleitet Dr. Sachtleber Organisationen und Menschen in Situationen der Veränderung; die permanente Veränderung ist die größte Herausforderung, die die Arbeitswelt an uns stellt.	Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> Interne und externe Auswahlprozesse für Fach- und Führungskräfte; Managementdiagnostik; Coaching von Fach- und Führungskräften in Situationen der beruflichen Weiterentwicklung; Führungskoaching; Diversity-Management; Karriereberatung; Begleitung von Organisationen in Veränderungsprozessen; Change-Management
Monika Rossa ikaros Telefon: 0 26 44 - 80 08 47 ikaros@monika-rossa.de	Monika Rossa, Dipl. Biologin und Betriebswirt VWA, führungserfahren im Mittelstand, unterstützt Sie dabei, Ihre persönlichen Potenziale zu entwickeln und Ihre Ziele zu erreichen. Druck und Belastungen reduzieren Sie schnell,	Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> Persönlichkeitsentwicklung Gelernte Denkmuster in zielführende Einstellungen umwandeln Jonglieren mit Berufskarriere und

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

<p>www.ikaros.monika-rossa.de</p>	<p>effizient und dauerhaft durch neue Fähigkeiten der Wahrnehmung, Bewertung und Kommunikation. Zertifiziert als Coach und Trainerin für neuro-mentales Stress- und Gesundheitsmanagement DGNM und für The Work nach Byron Katie; Wirtschaftsmediatorin</p>	<p>Familienengagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit wertschätzender Kommunikation im Berufsalltag eine vertrauensvolle Zusammenarbeit gestalten • Mit Methoden der Wirtschaftsmediation Konflikte konstruktiv lösen und Erfolgspotenziale im Unternehmen realisieren
<p>Sabine Kuttelwascher</p> <p>Firma Kuttelwascher Telefon: 09132 63 5 64 Mobil: 0151 152 33 707</p> <p>projektcoach@kuttelwascher.eu www.kuttelwascher.eu</p>	<p>„Ich arbeite am erfolgreichsten in Pol-Positionen - vormittags in der Etage der Top-Manager, nachmittags in der Brennpunkt – Hauptschule.“</p>	<p>Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A-Projekte im Anlagenbau und in der Verkehrstechnik • Assessment Center für Projektleiter • Authentizität stellt die Frage Will ich die FührungsROLLE oder Will ich den FührungsSTATUS • Couragiertes Handeln und Verhalten in der Krise • Berufsorientierungs-Coaching für Hauptschüler/innen
<p>Jutta Freifrau von Falkenhausen</p> <p>Rechtsanwältin Tel. +49 30 8871 4470 Fax: +49 30 8871 44720</p> <p>falkenhausen@j-v-f.de</p>	<p>Jutta Freifrau von Falkenhausen, MPA (Harvard), ist Gründungsmitglied und Vizepräsidentin von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. Sie ist seit 1993 in Berlin als Rechtsanwältin tätig, zunächst viele Jahre in einer internationalen Anwaltssozietät in den Bereichen Unternehmens- und Gesellschaftsrecht sowie internationale Transaktionen, seit Ende 2009 in eigener Kanzlei. Sie berät zu Fragen des Wirtschafts- und Gesellschaftsrechts, der Corporate Governance, dem Stiftungs- und Kunstrecht. Neben ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im Vorstand von FidAR e.V. ist Frau von Falkenhausen auch Mitglied des Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik e.V. Sie lebt mit ihrer Familie in Berlin.</p>	<p>Schwerpunkte: Frauen in Aufsichtsräten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situation in Deutschland und europäischen Nachbarländern • Strategien zur Veränderung • Politische und rechtliche Rahmenbedingungen
<p>Prof. Dr. Susanne Böhlich</p> <p>Professor International Management Telefon: 02224 9605-254</p> <p>s.boehlich@fh-bad-honnef.de www.fh-bad-honnef.de</p>	<p>Frau Prof. Dr. Susanne Böhlich lehrt an der Internationalen Fachhochschule Bad Honnef – Bonn International Management mit einem Schwerpunkt im Personalwesen und Marketing und publiziert und forscht vor allem zu Themen des Personalmarketings, insbesondere Employer Branding, Generation Y und Unternehmenswerte. Vorher verantwortete sie das weltweite Personalmarketing der Deutschen Post DHL. Beratungserfahrung bringt sie aus ihrer Zeit als Partner bei der Inhouse Consulting, der weltweiten internen Management-Beratung der</p>	<p>Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generation Y – Wie werden sie die Unternehmenskultur verändern? Wie sich Unternehmen frühzeitig auf die Generation Y einstellen können • Unternehmenswerte – der Charakter des Unternehmens? Wie es gelingt starke Werte zu schaffen und Mitarbeiter zu begeistern und zu überzeugen • Employer Branding – vom Marketing lernen? Eine starke Arbeitgebermarke schaffen

	Deutschen Post DHL, sowie von McKinsey mit.	<ul style="list-style-type: none"> • Recruiting 2.0 – Was sich ändern wird und was bleibt • Social Media – Hype oder Trend?
Dr. Wilma Simoleit Telefon: 0228-619 7834 simoleit@simoleit-beratung.de http://www.simoleit-beratung.de	Frau Dr. Simoleit berät Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Förderorganisationen, Führungskräfte und Nachwuchswissenschaftler. Sie ist Initiatorin der 2009 veranstalteten Fachtagung „Forschungsmanagement: Drittmittel einwerben und verwalten“ sowie der Fachtagung „Forschungsförderung: Gratwanderung zwischen Bürokratie und Ideenschmiede?“.	Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> • Finanzierung von Forschung • Fördermittelmanagement • Institutionelle Forschungsförderung • Karriereentwicklung in der Wissenschaft
Carmen Brablec Fate-Labs Institut für Karriere-Styling Telefon: 0172 2525813 info@fate-labs.com www.fate-labs.com	Carmen Brablec ist Image-Expertin mit Leib und Seele. Sie hat es sich zur Aufgabe gemacht, ihren Klienten beizubringen, wie sie ihren ersten Eindruck perfektionieren und bewusst wirken können. Mit ihrem Institut entwickelt sie nicht nur die "Optische Kompetenz" ihrer Klienten weiter, sondern kümmert sich auch um die Belange einer ganzheitlichen Karriere-Beratung.	Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> • Optische Kompetenz – für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance 8 • Karriere-Styling - Erfolg beginnt beim ersten Eindruck • Online Image – So wirken Sie im Internet
Simone Denzler Tel.: 06221/5995044 Mobil: 0172/6192435 s.denzler@bpw-germany.de www.bpw-germany.de	Simone Denzler ist Pressereferentin der Business and Professional Women (BPW) Germany e.V und verantwortet seit 2009 den Bereich Kommunikation für den deutschen Equal Pay Day, den Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern.	Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> • Equal Pay und Equal Pay Day • Ungleich bezahlt: Ist das gerecht? Warum ist das ein Problem? • Was muss getan werden, um gleiche Bezahlung zu erreichen? Was können Frauen selbst tun, um ein höheres Gehalt zu verhandeln?
Dr. Eva Niemann TiasNimbass Business School Platz der Vereinten Nationen 7 53177 Bonn Tel. 0228 – 25 900 30 e.niemann@tiasnimbass.edu www.tiasnimbass.edu/bonnPTMBA	Dr. Eva Niemann verantwortet die Aktivitäten von TiasNimbass, der Business School der Universitäten Tilburg und Eindhoven (NL), in Deutschland. Seit 25 Jahren im Markt zählt TiasNimbass zu den Pionieren in Europa.	Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> • MBA-Programme (Master of Business Administration) • Persönlichkeitsentwicklung • Leadership – Frauen in Führungspositionen • Unternehmensverantwortung (CSR) • DBA-Programm (Doctor of Business Administration)
Carola Nennstiel-Koch Continental Division Chassis & Safety Telefon: 069 7603-8049 carola.nennstiel-koch@continental-corporation.com	Carola Nennstiel-Koch ist als Personalmanagerin bei Continental in Frankfurt tätig und kümmert sich um alle Themen, die Eltern ermöglichen, Beruf & Familie unter einen Hut zu bringen.	Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> • Projektleiterin Betrieblich unterstützter Familienservice (umfasst Tagesmütterverein-Kooperation, KiTa-Plätze in Standort-Nähe, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Babypäckchen für frischgebackene Eltern, sog. NewWork@Conti-Projekte, Pflegefall-Projekt, etc.) • Internes & externes Familienaktivitäten-Marketing
Frauke Spreckels	Frauke Spreckels ist seit drei Jahren	Schwerpunkte:

PRESSEKONTAKT:

women&work - Melanie Vogel - 0163-8452210 – presse@womenandwork.de – www.womenandwork.de

<p>Verband berufstätiger Mütter e.V. Vorstandsvorsitzende Telefon : 06151 -494258 Mobil : 0179-6926887</p> <p>frau.spreckels@vbm-online.de www.vbm-online.de</p>	<p>Vorstandsvorsitzende des VBM - Verband Berufstätiger Mütter. Hauptberuflich arbeitet sie als Beraterin im eigenen Unternehmen FamilienSinn mit den Schwerpunkten Beratung und Begleitung bei der Einführung familienbewußter Maßnahmen in Unternehmen und Institutionen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teilzeit: Risiko oder Chance • Ganztagschule und Arbeitszeiten: Souveränität statt Kontrolle
<p>Carola Eck-Philipp</p> <p>eck-philipp@online.de www.ewmd.org</p>	<p>Engagiert im Managerinnennetzwerk EWMD, hier Leitung des Projektes WomenONBoard (Frauen im Top-Management) im Auftrag von EWMD International und der Helga Stödter-Stiftung, 20 Jahre tätig in einem internationalen Konzern v.a. Projektleitung Change-Management-Projekte ,Konzeption und Umsetzung von Weiterbildungsprogrammen</p>	<p>Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenquote • Erfolgsfaktoren und Barrieren für Frauen im Topmanagement • Karrieretools für Frauen • Netzwerken als Erfolgsfaktor für den beruflichen Aufstieg • EWMD managerinnennetzwerk.
<p>Joanna Rusin-Rohrig</p> <p>Telefon: 0221 956 490 615 jrr@universumeurope.com</p>	<p>Joanna Rusin-Rohrig spezialisiert sich seit sieben Jahren auf das Marketing mit dem Fokus auf Employer Branding- und Recruiting. Sie hat für nationale und internationale Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen entwickelt und umgesetzt und berät Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz zu ihrer Positionierung.</p>	<p>Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employer Branding • Recruiting