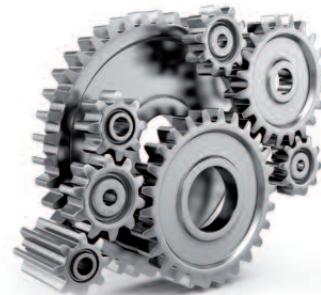


pepperMINT



Unternehmensnetzwerk der Metropolregion Rheinland

In|dustrie
GEHEIMNIS. ZUKUNFT. LEBEN.



In Kooperation mit:





Das Thema „MINT-Berufe und Frauen“ hat eine doppelt schwierige Problematik: Zum einen ist nach wie vor die stille Reserve - der Anteil derjenigen, die Arbeit suchen und aufnehmen würden, wenn die Rahmenbedingungen anders wären - größtenteils weiblich. Und zum anderen entscheiden sich berufstätige Frauen immer noch seltener als Männer für MINT-Berufe.

Nicht zuletzt angesichts der kommenden demografischen Herausforderungen können wir diese zweifach negative Entwicklung nicht tolerieren. Sowohl die Verbesserung der Rahmenbedingungen als auch die gezielte Frauenförderung sind Aufgaben für die nahe Zukunft, das starke Potenzial der Frauen muss aktiviert werden.

Die Unternehmen der Region wissen um die Möglichkeiten, die Vielfalt in ihrer Mitarbeiterschaft bietet. Hinzu kommt, dass sich vor allem in den MINT-Berufen der Fachkräftemangel in den nächsten Jahren verschärfen wird und insbesondere bei den Führungskräften in diesem Segment der Nachwuchs knapp wird. Beste Voraussetzungen also für Frauen, sich in den MINT-Berufen zu engagieren.

Nutzen Sie deshalb als Frau die Möglichkeiten von Kooperationen zwischen Unternehmen und Schulen, besuchen Sie Infotage, machen Sie Praktika in diesem Bereich, suchen Sie nach Mentorenprogrammen und engagieren Sie sich in Netzwerken wie PepperMINT. Damit künftig niemand sagen kann, es sei im naturwissenschaftlich-technischen Bereich schwierig, engagierte Frauen zu finden und diese dann auch noch für eine Führungsposition zu begeistern. An uns alle geht der Appell, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so zu ändern, dass weibliche Berufs-Karrieren selbstverständlicher werden.

*Ulf Reichardt
Hauptgeschäftsführer der
Industrie- und Handelskammer zu Köln*



Sehr geehrte Damen und Herren,

aller guten Dinge sind drei – das bewahrheitet sich auch mit Blick auf PepperMINT: Das Unternehmensnetzwerk stemmt in 2016 zum dritten Mal sein Programm zur Förderung weiblicher MINT-Nachwuchsführungskräfte ohne finanzielle Unterstützung.

Das ist gut für alle Beteiligten. Den weiblichen Nachwuchsführungskräften ebnet PepperMINT den weiteren Weg zum beruflichen Erfolg. Die Partner-Firmen binden hochqualifizierte Mitarbeiterinnen an das eigene Unternehmen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Das stärkt den Wirtschaftsstandort insgesamt, der mit seiner breiten Hochschullandschaft und der hohen

Lebensqualität seinerseits dazu beiträgt, dass viele kreative Köpfe und Talente vor Ort sind und auch gern in Köln bleiben.

Nicht zuletzt kann sich das Land NRW durch die Nachhaltigkeit und den Erfolg von PepperMINT in seiner Förderpolitik bestätigt sehen, mit deren Unterstützung das Unternehmensnetzwerk 2013 seine Erstaufgabe in Angriff nehmen konnte.

In diesem Sinn ist jede Neuauflage des PepperMINT-Programms eine neue Bestätigung für das stimmige Konzept.

In Köln gilt: Ab dem 3. Mal ist alles Tradition. In Richtung Zukunft betrachtet gilt aber für PepperMINT vor allem: Weiter so! Denn aller guten Dinge sind mindestens drei!

Ich wünsche dem Unternehmensnetzwerk PepperMINT viel Erfolg.

*Ute Berg
Dezernentin für Wirtschaft
und Liegenschaften der Stadt Köln*



Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor leider in der Minderheit. Das gilt besonders für MINT-Berufe.

Dabei sind Frauen so gut ausgebildet wie noch nie. Dieses Potenzial darf eine Gesellschaft nicht verschenken. Die Politik hat im letzten Jahr mit der gesetzlichen Frauenquote einen ersten Schritt gemacht. Viel wichtiger aber bleibt das Engagement der Unternehmen selbst.

Nur wenn die Unternehmen selbst aktiv werden, das Potenzial von Frauen erkennen und fördern, nur dann wird Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen gelebte Wirklichkeit. Das Unternehmensnetzwerk PepperMINT ist dabei beispielhaft. Die Un-

ternehmen dieses Netzwerkes zeigen, dass sie die Bedeutung von Frauen für den Führungskräftenachwuchs erkannt haben. Auch die Unternehmen profitieren davon: Sie sichern sich motivierte gut ausgebildete Fachkräfte für die Zukunft.

Ich wünsche dem Unternehmensnetzwerk PepperMINT, dass sich ihm viele neue Unternehmen anschließen.

*Dr. Günther Horzetzky
Staatssekretär im Ministerium für
Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittel-
stand und Handwerk des Landes NRW*





Interkulturell, qualifiziert, wählerisch – Frau 4.0

Frau 4.0? Sie ist eine Digital Native, macht Top Abschlussnoten, ist interkulturell aufgeschlossen, ist zwischen 20 und 35 und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist zunehmend wichtig für ihre Karriere-Entscheidung.

Über Chancen und Herausforderungen

EU und Globalisierung haben die Arbeitswelt aufgemischt. In global aufgestellten Unternehmen arbeiten bereits heute viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in interkulturellen

Teams. Von den PepperMINT-Mentees haben beispielsweise 10 Prozent ausländische Wurzeln. Ein Anstieg ist vorprogrammiert. So sind an der Kölner Universität rund 5.000 Studierende mit ausländischem Pass immatrikuliert. 63 Prozent von ihnen sind Frauen, berichtet Professorin Dr. Manuela Günter, Prorektorin für Gleichstellung und Diversität.

International weniger Berührungsängste

Das könnte für Unternehmen von Interesse sein, denn Frauen mit ausländischen Wurzeln haben offensichtlich weniger Berührungsängste mit technischen Berufen und Aufgaben. Udo Junk, Geschäftsführer der Atlas Copco Energas GmbH, machte in China die Erfahrung, dass an den Hochschulen 30 Prozent der Ingenieursstudenten weiblich sind. In Deutschland sind es weniger als 12 Prozent. Der Diplom-Ingenieur leitete das Atlas-Copco-Werk in Shanghai von 2010 bis 2014.

In den Management – Teams der China-Division beträgt der Anteil von Frauen 40 Prozent!

Und auch das ist interessant: An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Uni Köln liegt der Anteil der Studentinnen bei 47 und der Anteil der Promovendinnen bei 42 Prozent, so Professorin Dr. Manuela Günter.

Frau 4.0 - Gewinnerin des digitalen Wandels?

Die Digitalisierung wird Job-Profile und Unternehmenskulturen verändern. Ein Problem für Frauen? Keineswegs. Sie können nach Ansicht von Arbeitsministerin Andrea Nahles vom Wandel in der Arbeitswelt deutlich profitieren. „Die digitale Welt eröffnet in einer Weise Freiheit, Mobilität und Flexibilität, von der wir vor Jahren nicht zu träumen gewagt hätten. Die Digitalisierung ermöglicht einen echten Quantensprung, Frauen können die Gewinnerinnen sein“ sagte die SPD-Politikerin auf einer Konferenz der Internationalen Association for Feminist Economics in Berlin. (Quelle: Der Tagesspiegel/16.7.2015).

Bei der VIVAI Software AG gibt es sie schon, das heißt die Gewinnerinnen des digitalen Wandels. Dr. rer. pol. Bettina Horster gründete das Unternehmen 1996 mit ihrem Mann.

Sie ist seitdem Vorstandsmitglied. Im vorigen Jahr wurde die Diplom-Informatikerin mit dem Dortmunder Unternehmerinnenpreis ausgezeichnet.

„Die erfolgreiche IT-Unternehmerin setzt nicht nur auf informationstechnische Innovationen, sondern setzt sich auch dafür ein, junge Frauen für MINT-Fächer zu begeistern“, so das NRW-Kompetenzzentrum Frau und Beruf. In ihrem Unternehmen seien 50 Prozent der Beschäftigten weiblich, berichtete Horster. Qualifizierte Mitarbeiterinnen konnten dank der guten Zusammenarbeit mit der Uni Dortmund und der nachweislichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewonnen werden.

Generation Y ist wählerisch

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beansprucht zunehmend die Generation Y, das heißt die Generation, die zwischen 1980 und 1999 geboren wurde. Das bestätigt auch eine Studie der Kienbaum Institut @ ISM für Leadership & Transformation GmbH, in der Absolventen aus 2015 unter Generation Y – Aspekten unter die Lupe genommen wurden.

Bei den Gender Effekten heißt es unter anderem:

„Männer und Frauen streben mehr und mehr die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit an, was zukünftig zu einem höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen führen könnte. ... eine Studie aus den Vereinigten Staaten belegt, dass die zwischen 18- und 34-jährigen Frauen (66 %) im Vergleich zu den Männern (59%) karriereorientierter sind (Pew Research Center, 2012).“

Digital Natives

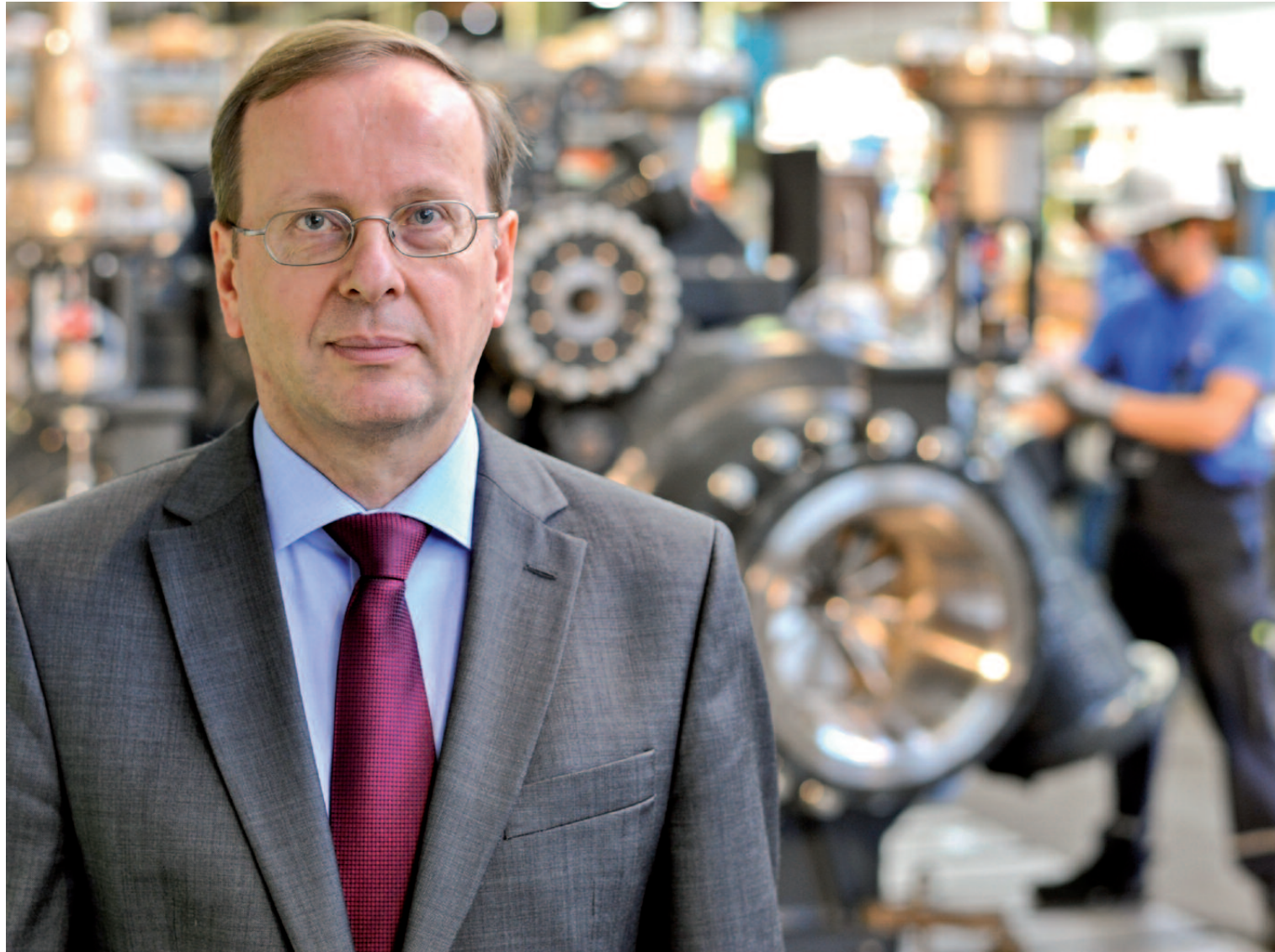
Die Generation Y könnte also das Potenzial für mehr Frauen in Führungspositionen haben - vorausgesetzt die Rahmenbedingungen stimmen. In jedem Fall ist es die erste Generation der Digital Natives. Beim Umgang mit Handys, Tablets, Social Networks und Videos unterscheiden sich Frauen und Männer nicht. RA Christian Solmecke, YouTube-Experte, weiß aus Erfahrung, dass Frauen auf YouTube mindestens so viel drauf haben. YouTuberinnen reden nicht nur über Mode und Make-Up, so Christian Solmecke „Es gibt zahlreiche Frauen, die mit Themen

wie Comedy, Reisen oder Ernährung erfolgreiche Geschäftsmodelle auf Youtube umsetzen.“

Fazit: Frau 4.0 hat das Zeug zur Gewinnerin des digitalen Wandels.

*Karin Bäck
Head of PepperMINT*





Großer Zugewinn im Führungsteam der Atlas Copco Energas GmbH

Als ich im vergangenen Jahr hier in Köln zur Eröffnungsveranstaltung des PepperMINT-Programms eine Präsentation vortrug, äußerte ich den Wunsch und das Ziel, dass wir als Atlas Copco Energas GmbH in naher Zukunft eine Frau im Management-Team als Kollegin begrüßen würden.

Dies war nun jüngst zweifach der Fall, und sowohl fachlich, als auch menschlich sind die beiden Kolleginnen ein sehr großer Zugewinn für unser Unternehmen und unser Führungsteam. Und doch bestätigt dies auch zwei Dinge: Als essenziellem Eckpfeiler unserer Personalstrategie trägt die Förderung der Gender zwar einerseits Früchte. Andererseits belegt die Tatsache, dass ich diese beiden Zugewinne als positive Besonderheit explizit nenne, auch folgendes: Wir haben als Unternehmen bei der Erhöhung des Frauenanteils insgesamt und im Speziellen auch in MINT-Berufen noch einen erheblichen Weg zu bewältigen. Das gilt

sowohl für Fachberufe, als auch für Führungspositionen im Maschinenbau, dem Bereich, in dem wir als Atlas Copco Energas GmbH tätig sind.

Neben dem wichtigen Baustein der Gender Diversity ist unsere Position zur Frauenförderung aus Personal-sicht geprägt von der Maxime, dass wir Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht forcieren. Wie viele andere Unternehmen der Branche auch verfolgen wir als Atlas Copco Energas mit unserer Strategie dabei u.a. das Ziel, dem Fachkräftemangel vorzubeugen und gleichzeitig nachhaltige Nachwuchskräfteförderung zu betreiben.

So durchlaufen in unserem Unternehmen beispielsweise zwei weibliche Nachwuchs-Führungskräfte das PepperMINT-Programm in Verbindung mit einem unternehmensübergreifenden Mentoring. Darüber hinaus bieten wir verschiedene Maßnahmen und Programme an, die sich speziell an weibliche Führungskräfte der Gegenwart, aber auch die der Zukunft richten. Zu den Aktivitäten zählen Leadership-Schulungen, Mentoring und auch das Pleiades-Programm:

Dies ist ein von Atlas Copco-Mitarbeiterinnen organisiertes regionales Gremium zur Förderung von Frauennetzwerken. Und mit der Teilnahme am Girls'Day wollen wir junge Frauen bereits in der Schule für technische Berufe begeistern und eine Berufsorientierung anbieten.

Gleichzeitig zeigte mir meine Zeit als Geschäftsführer unseres chinesischen Produktionsstandortes nahe Shanghai, dass andere Länder uns im Bereich der Gender Diversity in technischen Berufsfeldern (noch) um einiges voraus sind. China (und im Übrigen auch unser dortiger Standort nahe Shanghai) dient da als positives Beispiel. Es fängt im Studium an: Während in Deutschland in den Bereichen Ingenieurwesen oder Maschinenbau der Anteil Studentinnen weiter bei rund 20% liegt, gibt es in China wesentlich mehr Studentinnen in Engineering-Fächern – teilweise über 40%. Folglich ergibt sich dadurch für Arbeitgeber eine breitere „Basis“ an hochqualifiziertem, weiblichem Nachwuchs. Auch an unserem Standort in China liegt der Anteil der weiblichen Mitarbeiter und Führungskräfte deutlich über dem in Köln. Wir haben dort beispielsweise vier Frauen

im Management-Team; das ist rund ein Drittel. Zudem beobachtete ich in China deutlich weniger Diskussionen über Gender Diversity – sie wird meines Erachtens schlichtweg praktiziert und „gelebt.“

Es stellt sich für die Zukunft die Herausforderung, wie wir auch in Deutschland weiterkommen. Aus meiner Sicht ist ein frühzeitiger Start in den Schuljahren und im Privaten ein wichtiger Grundstein, damit das prinzipielle Interesse an Technik frühzeitig geweckt wird. Das ist auch wichtig, um mögliche gedankliche Barrieren abzubauen, zum Beispiel, dass Maschinenbau nur Männern vorbehalten ist. Diese ersten Grundsteine müssen dann über ein technisches Studium weiterentwickelt werden. Auch in dieser wichtigen Phase können wir als Unternehmen ansetzen, zum Beispiel, indem wir Praxissemester oder Bachelor- und Masterthesen ermöglichen.

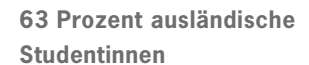
Wenn sie nachhaltig sein soll, muss Diversifizierung ein langfristiges Projekt sein. Sie kann und muss unsere Leistungsfähigkeit als Unternehmen stärken – und doch darf sie kein Selbstzweck bzw. durch Quoten ge-

regelt sein. Meine Erfahrungen in China, aber auch hier in Europa haben mir gezeigt, dass es sich lohnt, auf Gender Diversity zu setzen.

Auch aus diesem Grund unterstützen sowohl ich persönlich, als auch unser Unternehmen gerne Initiativen wie PepperMINT.

*Udo Junk
Geschäftsführer
Atlas Copco Energas GmbH*





Wir pflegen seit Jahrzehnten den internationalen akademischen Austausch von Studierenden und WissenschaftlerInnen und verfügen über ein gut etabliertes, weltumspannendes internationales Netzwerk mit mehr als 300 Partnerschaften und Forschungs Kooperationen.

Dieses Netzwerk auszubauen sowie Strategien und Instrumente zu entwickeln, um es in allen Bereichen des akademischen Lebens fruchtbar zu machen, steht im Mittelpunkt unserer Internationalisierungsbestrebungen. Unseren Aktivitäten liegt die Überzeugung zugrunde, dass Welt-offenheit und weltweiter Austausch Grundvoraussetzungen für den Erfolg wissenschaftlicher Einrichtungen sind. Wissenschaft kennt keine Grenzen. Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im globalen Kontext wird die Universität zu Köln in besonderer Weise auch im Bereich Studium und Lehre gerecht.

Ein forschungsnahes, berufsbezogenes und international ausgerichtetes Studium sollte neben fachlichen Inhalten, die weltweite Forschungstrends widerspiegeln, und von internationalen Wissenschaftskooperationen profitieren, auch interkulturelle Kompetenzen vermitteln und den produktiven Umgang mit Diversität einüben. Für unsere Studiengänge wurden deshalb Internationalisierungsoptionen innerhalb der zu erbringenden Studienleistungen festgelegt. Dazu zählen neben Auslandsaufenthalten auch die Teil-

nahme an fremdsprachigen Veranstaltungen, an internationalen Workshops oder an Sommerschulen. Zudem erhöhen wir die Zahl der internationalisierten Studiengänge kontinuierlich, um noch mehr Studierenden internationale Studenerfahrungen anbieten zu können.

Neben der Internationalisierung von Studiengängen bauen wir die traditionelle Form des Studierendenaustauschs weiter aus: Wir erweitern und ergänzen bestehende Austauschbeziehungen, bauen attraktive Kurzzeitprogramme wie bspw. Sommerschulen auf und sichern die Strukturen zur Koordination und Organisation der Austauschformate. Mittelfristig soll die Hälfte unserer Studierenden im Laufe des Studiums einen Auslandsaufenthalt absolvieren oder in Doppelabschlussprogrammen ausgebildet werden.

Die Universität zu Köln zieht zudem als attraktiver Studienstandort viele Studierende aus dem Ausland an. Derzeit haben ca. 10 % der rund 50.000 Studierenden eine ausländische Staatsangehörigkeit. Die größte Gruppe der internationalen Studierenden kommt aus der Türkei,

gefolgt von China, Russland und Italien. Etwa 70 % der ausländischen Studierenden haben ihre Hochschulzugangsberechtigung außerhalb Deutschlands erworben (sogenannte BildungsausländerInnen), rund 30% haben ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben (sogenannte BildungsinländerInnen). Insgesamt sind 63% der ausländischen Studierenden Frauen.

Die Universität zu Köln ist bestrebt, insbesondere auch für die internationalen Studierenden die bestmöglichen Bedingungen für ein erfolgreiches Studium zu schaffen. Das Projekt „Studienstart International“ ist ein Angebot der strukturierten Studienzugangsphase für grundständige Studierende aus Drittstaaten. Darüber hinaus hat der Lehrbereich „Deutsch als Fremdsprache“ die Aufgabe, fremdsprachigen StudienbewerberInnen und Studierenden die Deutschkenntnisse zu vermitteln, die für ein Studium an einer deutschen Hochschule erforderlich sind.

Ein wichtiger Faktor zur Stärkung der internationalen Vernetzung ist schließlich unsere internationale Alumni-Arbeit, die von „KölnAlumni

WELTWEIT“ und „KölnAlumni – Freunde und Förderer der Universität zu Köln e.V.“ professionell durchgeführt wird.

Wir freuen uns darauf, unseren erfolgreichen Weg der Internationalisierung mit vielen Mitstreiterinnen und Mitstreitern weiter zu gehen!

*Prof. Dr. Axel Freimuth
Rektor der Universität zu Köln*



Fokus PepperMINT



PepperMINT schärft Führungs-Profile von Frauen

PepperMINT ist ein Personalentwicklungs-Programm für Mitarbeiterinnen in Industrie- und in technischen Dienstleistungs-Unternehmen. Das Angebot beinhaltet Cross-Mentoring sowie speziell für die Zielgruppe entwickelte Führungsentwicklungs- und Management-Seminare. Ziel ist, Karriere ambitionierte Mitarbeiterinnen für zukünftige Führungsaufgaben fit zu machen bzw. ihr Profil zu „schärfen“.

Warum brauchen Frauen PepperMINT?

Es gibt in der Industrie bzw. in Industrie-Dienstleistungsunternehmen immer noch zu wenige Frauen in Führungspositionen. Das Programm-Angebot von PepperMINT ist daher darauf ausgelegt, die Voraussetzungen für mehr Frauen in Führung zu schaffen – und das mit Unterstützung männlicher und weiblicher Vorgesetzter der teilnehmenden Unternehmen.

Frauen in Industrie- bzw. Dienstleistungs-Unternehmen sind bei Perso-

nalentwicklungs-Maßnahmen vielfach in der Minderheit, was Studien zufolge die Effizienz der Fortbildung reduziert. Deswegen werden PepperMINT-Seminare ausschließlich für Mitarbeiterinnen angeboten. Die Teilnehmerzahl ist auf acht begrenzt. Beim Cross-Mentoring-Programm überwiegt erfahrungsgemäß die Zahl der männlichen Mentoren.

Das hat unter anderem den Vorteil, dass Kollegen, die sich diskriminiert fühlen, der Wind aus den Segeln genommen wird.

Zielgruppe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- Mitarbeiterinnen mit Führungspotenzial bzw. mit Erfahrung als Gruppen-, Team- oder Projektleiterin
- Mitarbeiterinnen mit Ausbildungs- oder Hochschulabschluss aller Fachrichtungen
- Mitarbeiterinnen aus Vertrieb, Marketing, Finanzwesen, Produktion oder Entwicklung
- Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen aus allen Unternehmens-Bereichen

Warum entscheiden sich Unter- nehmen für PepperMINT?

- Mitarbeiterinnen mit Aufstiegspotenzial für Führungsaufgaben zu qualifizieren
- dem zunehmenden Fach- und Führungskräftemangel in naturwissenschaftlich-technischen Berufen mit einer differenzierten Personalpolitik zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit zu entgegnen.
- wirtschaftlichen Erfolg durch gemischte Führungsteams sicherzustellen
- dem Unternehmen Vorteile als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um die Besten auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen.

Hinzu kommt, dass Unternehmen PepperMINT als Nachweis für die Erreichung von Zielgrößen in punkto Frauenquote angeben können. Außerdem können sie sich dem Zugzwang seitens Lieferanten und Kunden entziehen. Speziell öffentlich-rechtliche und ausländische Firmen drängen immer mehr auf eine nachweisliche Diversity-Politik. Eine aktuelle Studie der Technischen Universität München fand zusätzlich heraus, dass Aktio-

näre weibliche Vorstände besser als männliche bewerten.

Begleitend zum Mentoring- und Seminar-Programm werden zahlreiche Veranstaltungen zu betrieblich und wirtschaftlich relevanten Themen angeboten als Basis für Networking und Austausch.

Die Netzwerkunternehmen profitieren insgesamt von Synergien, Prestige, Wettbewerbsvorteil und hoch motivierten Mitarbeiterinnen – und vom Gütesiegel 'MINT CHARTA KÖLN'.



Seminarvorstellung



Führungsentwicklungs-Seminar Wissen

Das 2-tägige Seminar ist unterteilt in die Blöcke Arbeitsrecht und Präsentation:

1. Arbeitsrecht

Für Führungskräfte ist es zwingend notwendig, die arbeitsrechtlichen Grundlagen zu kennen, um Arbeitnehmer souverän und erfolgreich zu führen. Anhand konkreter Fallbeispiele werden die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt und die Teilnehmer erhalten das Know How, Mitarbeiter rechtssicher einzustellen, anzuweisen,

zu überprüfen und zu beurteilen. Der Schwerpunkt des Grundlagenseminars liegt auf Fragen der täglichen Praxis, von der Bewerbung über die Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis bis hin zu dessen Beendigung. Dieses Seminar vermittelt das arbeitsrechtliche Know How, um eine souveräne Mitarbeiterführung zu realisieren.

2. Präsentation

Überzeugen Sie Ihre Mitarbeiter und Vorgesetzten und Kunden durch erfolgreiche Präsentationen. Als zukünftige Vorgesetzte stehen Sie jeden Tag im Fokus Ihrer Vorgesetzten, Ihrer Mitarbeiter aber auch Ihrer Kunden. Erfahren Sie in diesem Seminar, was eine gute Präsentation und eine gute Selbstdarstellung ausmacht und wie Sie kurz und prägnant zum Punkt kommen und durch Ihre Präsentationstechnik überzeugen und begeistern. Konkrete Übungen werden mittels Videokamera aufgezeichnet und individuell analysiert. Dabei werden die Wirkungen von Sprache und Körpersprache auf die Zuhörer analysiert und verfeinert. Nutzen Sie die Präsentation als wichtiges Kommunikationsmittel.

*RA Christian Kerner,
Kanzlei Auriga*



Führungsentwicklungs-Seminar Persönlichkeit

In diesem 2-tägigen Seminar beleuchten wir den Rollenwechsel zur Führungskraft oder verantwortlichen Projektleitung.

Wir bereiten Sie systematisch auf die Übernahme von Führungsaufgaben vor. Ausgehend von der Entwicklung eines eigenen Rollen- und Aufgabenverständnisses, erhalten Sie Anregungen zur Entwicklung ihres persönlichen Führungsstils.

Dabei steht die Reflektion der eigenen Stärken und Potentiale genauso

im Fokus wie der Blick auf den Unterschied von Selbst- Fremdbild.

Sie erfahren, wie sie Anfängerfehler vermeiden und bekommen wertvolle Expertentipps für den optimalen Einstieg in die leitende Position.

Themen werden sein:

- Meine Aufgaben und Rolle als Führungskraft oder Projektleiterin
- Entwicklung des persönlichen Führungsstil - eigener starker Persönlichkeit
- Kommunikation im Führungsprozess
- Persönliche Potenzialanalyse - Was sind die eigenen Stärken?
- An welchen Bereichen möchte ich mich weiterentwickeln?
- Mit welchen Schwierigkeiten oder Hindernissen ist auf dem Weg „nach oben“ zu rechnen?
- Wie ist damit umzugehen?

*Ursula Vranken,
Geschäftsführerin
IPA- Institut für Personalentwicklung*



Führungsentwicklungs-Seminar Verhalten

In dem 2-tägigen Seminar erhalten Frauen fachliches und persönliches Rüstzeug für ihre künftige Position als Vorgesetzte. Sie lernen, mit Ihrer neuen Rolle zielgerichtet umzugehen. Wir beleuchten, wie Männer und Frauen unterschiedlich kommunizieren, welche weitreichenden Auswirkungen dies auf Ihren Führungsalltag hat, und wie Sie dies für Ihre Aufgaben erfolgreich nutzen.

Weibliche Führungskräfte sind zwischenzeitlich zwar Normalität.

Kaum etwas geändert hat sich aber an den „männlichen“ Spielregeln auf dem Karriereweg. Da tut „frau“ gut daran, diese Spielregeln zu durchschauen, um sich und ihren eigenen Führungsstil entwickeln und umsetzen zu können.

Bei Networking und Selbstmarketing – eine Domäne, die Männer traditionell gut beherrschen – wünschen sich viele Frauen mehr „Biss“. Im Seminar lernen Sie, wie sich Selbstbewusstsein und souveränes Auftreten trainieren lassen.

Die Inhalte

- Von der Kollegin zur Führungskraft – Wie schaffe ich den Rollentausch?
- Chef sein kann man lernen – Was bedeutet „Führung“?
- Führen Frauen anders als Männer? – Kommunikation und ihre Folgen
- Chefsache!: Delegieren
- Networking und Selbstmarketing
- Kleiner Business-Knigge

Julie Edelmann-Veith,
EDELMANN-VEITH
Strategische Kommunikation



Interkulturelles Management

Das Seminar vermittelt Strategien für den Umgang mit kultureller Vielfalt in einem internationalen Arbeitsumfeld. Ziel ist, die Herausforderungen kultureller Vielfalt managen zu lernen und neue Handlungsweisen in einem internationalen Arbeitsumfeld umzusetzen.

Die neuen Anforderungen einer transparenten und globalisierten Welt schaffen in ihrer Konsequenz auch immer neue Herangehensweisen an ein modernes Managementverständnis. Angesichts der zunehmenden

Globalisierung und der damit verbundenen kulturellen Vielfalt in Organisationen soll das Seminar „Interkulturelles Management“ den Teilnehmerinnen ein solides Verständnis des Kulturbegriffs und seiner vielfältigen Facetten und Ebenen aufzeigen und seine Auswirkungen auf das berufliche Umfeld beleuchten.

Dabei sollen die Teilnehmerinnen mit den Herausforderungen vertraut gemacht werden, die in der Arbeit mit einem interkulturellen Team liegen. Das Seminar untersucht und analysiert insbesondere den Einfluss und die Auswirkungen, die kulturelle Vielfalt auf Organisationen und Kommunikation haben kann. Ziel des Seminars ist es, die unterschiedlichen Ansätze des komplexen Kulturbegriffs aufzuzeigen und so die individuellen interkulturellen Managementkompetenzen weiter auszubilden. Theoretische Grundlagen sind dabei ebenso Teil des Seminars wie moderne Studien des Alltags.

Prof. Dr. Anja Karlshaus,
Cologne Business School



Seminarvorstellung



Management internationaler Teams

Durch moderne Managementgrundsätze und innovative Konzepte erweitert das Seminar Führungsqualitäten in der Zusammenarbeit mit internationalen Teams. Ziel ist, interkulturelle Teams durch kreative und innovative Führungsqualitäten erfolgreich zu machen.

Täglich müssen Manager ihre facettenreichen Führungsqualitäten unter Beweis stellen: Dazu gehören sowohl die Vermittlung eigener Visionen und Vorstellungen, das Motivieren des eigenen Teams als auch ein innovativer Blick „aufs Ganze“ für ein erfolgsorientiertes

Handeln. Dabei spielt das Zusammenarbeiten in interkulturellen und multinationalen Teams eine immer größere Rolle.

Auf der Grundlage moderner Konzepte und Forschungsergebnisse soll den Teilnehmerinnen im Seminar „Management Internationaler Teams“ ein Verständnis der heutigen Managementgrundsätze vermittelt werden. Das Seminar leitet dazu an, verschiedene Führungsstile – einschließlich des eigenen – zu analysieren und definieren und so einen kritischen Blick auf das heutige Managementverständnis in Unternehmen und Organisationen zu entwickeln.

Die Konzepte des "Kreativen Denkens und Innovation" von Experten bilden die Basis dieses Seminars und zeigen auf, wie wichtig der kreative Prozess gerade im internationalen Umfeld ist. Darüber hinaus gibt das Seminar den Teilnehmerinnen durch unterschiedliche Forschungsmethoden und eine Vielzahl von Lernmethoden einen umfassenden Einblick in das Management internationaler Teams.

*Prof. Dr. Anja Karlshaus,
Cologne Business School*



Change Management

In dem 2-tägigen Seminar werden Sie eintauchen in die Welt der Veränderung. Hier geht es darum die strukturellen und psychologischen Grundmuster zu verstehen und wirkungsvolle Change-Strategien für Projektleiter und Führungskräfte zu entwickeln. Dabei werden wir die Anforderungen an die eigene Rolle als Change Agentin reflektieren und eigene Verhaltensmuster analysieren. Typische Reaktionsmuster von Menschen in Veränderungs- und Konfliktsituationen sowie die Möglichkeiten zur Einbindung von Betroffenen stehen ebenfalls im Focus dieses Seminars.

Wir beschäftigen uns mit der Entstehung und den Ursachen von Widerständen in Veränderungsprozessen und identifizieren mögliche Frühwarnsignale. Sie lernen Methoden und Instrumente zum konstruktiven Umgang mit Konflikten kennen und erhalten Anregungen zur Gestaltung von Veränderungsprozessen in Ihrem konkreten Umfeld.

Die Inhalte

- Psychologische Reaktionsmuster in Veränderungssituationen
- Voraussetzungen für das Initiieren von Veränderungsprozessen
- Häufige Erscheinungsformen von Widerstand und deren Signale
- Aufspüren und Analysieren von Einwänden, Bedenken und Widerständen in Gruppen
- Interventionsstrategien im Umgang mit Widerstand
- Kommunikationsstrategien für den Umgang mit Verweigerern
- Planungs- und Gestaltungselemente von Veränderungen
- Die Rolle der Führungskraft als Veränderungsmanager

*Ursula Vranken,
Geschäftsführerin
IPA- Institut für Personalentwicklung*



Social Media Management

Das 2-tägige Seminar vermittelt, wie Mitarbeiter Social Media für ihr Unternehmen gezielt und gewinnbringend einsetzen können. Ziel ist, optimale Strategien sowie inhaltliche, rechtliche und praktische Gestaltungsspielräume kennen und umsetzen zu lernen.

Am Vormittag des ersten Tages zeigt Ihnen Prof. Dr. Klemens Skibicki anhand einiger praktischer Beispiele, welche Bedeutung die Social Media Revolution für Ihr Unternehmen hat. In der zweiten Hälfte des Tages be-

ginnt Frank Mühlenbeck mit der Heranführung an den operativen Bereich und zeigt Ihnen, wie Sie Ihre Social Media Kampagnen und Strategien gezielt planen und umsetzen können.

Am morgen des zweiten Tages klärt Sie Rechtsanwalt Christian Solmecke über die rechtlichen Fallstricke in sozialen Netzwerken auf. Abgerundet wird der zweite Tag durch einen Einblick in das Online-Reputationsmanagement mit Prof. Dr. Ralf Höcker. Er zeigt auf, wie Sie unerwünschte fremde Internetinhalte wieder entfernen, denn man kann das Internet sehr wohl dazu bringen, zu vergessen!

Ziel des Seminars ist es, Ihnen die notwendigen Strategien an die Hand zu geben, um soziale Netzwerke optimal in Ihrem Unternehmen nutzen zu können.

Seminarleitung:
RA Christian Solmecke
Geschäftsführer DIKRI GmbH

Referenten:
Prof. Dr. Klemens Skibicki,
Christian Solmecke,
Frank Mühlenbeck,
Prof. Dr. Ralf Höcker





PepperMINT – Vertragspartner

Career-Women in Motion e.V.
Dipl.-Kfm. Karin Bäck,
Vorstandsvorsitzende
Homburgstr. 9
50996 Köln
E-Mail: baeck@peppermint-koeln.de
www.peppermint-koeln.de