

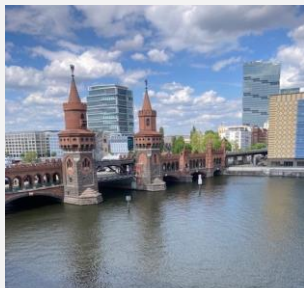
ProfilPASS



Veranstaltungsdokumentation

18. ProfilPASS-Beratendentag

am 26.04.2024 im FrauenComputerZentrumBerlin e.V.





Planung und Moderation



Hanna
Sostak



Barbara
Heinze



Pia
Bünger



Kathrin
Raven



Planungs- und Moderationsteam





Das Programm

9:30 Check-in

10:00 Eröffnung

Kathrin Raven (DIE, Bonn) und Hanna Sostak (ProfilPASS-Dialogzentrum Neue Berufswege)

10:15 ProfilPASS Zahlen-Daten-Fakten

Kathrin Raven, Koordinatorin der Servicestelle ProfilPASS am DIE

10:30 Keynote „Frauen in der Arbeitswelt - Karriere, Selbstfürsorge und Gleichberechtigung im Wandel der Zeit“

Janine Tychsen, Speakerin und Coach für Frauen in Führungspositionen

11:30 Podiumsdiskussion: Breaking Barriers: Chancengleichheit am Arbeitsplatz - Neue Wege, Neue Perspektiven

mit **Claudia Scherrer Domingos**, HR- und Bewerbungsexpertin, CV-Check.career „Go for your Dreamjob – Jenseits von Vorurteilen“;

Selina Lienemann, Gleichstellungsbeauftragte bei gsm GmbH „Frauenförderung ist keine Option, sondern unsere Pflicht - aktiv & konsequent für Chancengleichheit“;

Hanna Sostak, Neue Berufswege „Die Powerfrau hat ausgedient“

Moderation: Kathrin Raven

12:30 Mittagspause

13:30 – 14:20 Workshopphase I

A) Was bedeutet Gleichstellung für Bildungsträger?

Maike Schwind, Geschäftsleitung, und Selina Lienemann, Gleichstellungsbeauftragte bei gsm GmbH

B) Erfolgreich bewerben

Claudia Scherrer Domingos, internationale HR- und Bewerbungsexpertin CV-Check.career





14:25 – 15:15 Workshopphase II

C) Ein Träger für alle Zielgruppen – wir leben die ProfilPASS-Philosophie

Irina Weidner und Hubertus Lachmann, Bereichsleiter:innen der Bildungseinrichtung Buckow e.V.

D) Von wegen Abstellgleis! - Frauen und das Thema Ruhestand

Barbara Heinze, ProfilPASS-Beraterin und -Multiplikatorin

15:15 Pause

15:45 Bilanz des Tages und Urkundenverleihung für langjähriges Engagement, Ausblick

16:30 Ende der Veranstaltung





Begrüßung und Einführung

Der ProfilPASS-Beratentag fand in den Räumlichkeiten des FrauenComputerZentrum-Berlin e.V. (FCZB) statt, einer Institution, die sich dafür einsetzt, Ungleichheiten und Diskriminierung in der beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt zu verringern. Das FCZB ist ein Ort, an dem auch schon ProfilPASS-Beratungen angeboten worden sind. Der Beratentag startete mit einer Begrüßung von Duscha Rosen, eine der Geschäftsführerinnen des FCZB.

Nach einer Begrüßung von Hanna Sostak und Kathrin Raven aus dem Organisationsteam des Beratentags bot Kathrin Raven einen kurzen Überblick über die ProfilPASS-Historie und das aktuelle ProfilPASS-Portfolio mit acht zielgruppenspezifischen Varianten in verschiedenen Sprachen sowie eine Einführung in die Besonderheiten des ProfilPASS für Frauen, der an diesem Tag besonders im Fokus stand.



Networking

MEMORY

Dies ist Ihre Memory-Karte mit einem Zitat einer berühmten Frau. Um beim Memoryspiel des Beratendentags mitzumachen, suchen Sie mindestens eine:n der Teilnehmenden mit der gleichen Karte und kommen Sie miteinander ins Gespräch. Vielleicht bietet das Zitat einen Einstieg für Ihr Kennenlerngespräch.



„Wenn die Auffassung herrscht:
Mutter = alleinige Care Arbeit,
Weil Frau = Kümmerin ums Kind,
dann helfen
Rahmenbedingungen in
Unternehmen zur Vereinbarkeit
kaum bis gar nicht.“

- Tijen Onaran,
Unternehmerin und
Autorin



„Ich habe gelernt, dass
Erfolg keine Frage des
Geschlechts ist. Es geht
darum, sich selbst zu
vertrauen, mutig zu sein und
sich nicht von Stereotypen
einschränken zu lassen.“

- Angela Merkel,
ehem. Bundeskanzlerin



„Nur weil wir einer Gruppe
angehören, die historisch
gesehen immer diskriminiert
wurde, soll es uns nicht
davon abhalten, unser
Talent voll auszuschöpfen,
das tun, was wir wirklich
wollen.“

- Ruth Bader Ginsburg,
Juristin



„Wir brauchen Quoten, weil
uns Chancengleichheit nicht
geschenkt wird. Michael und
Thomas werden ihre
komfortablen Plätze nicht
freiwillig abgeben. Mit etwas
Glück an Max, aber
wahrscheinlich nicht an
Murat und auch nicht an
dich, Lara.“

- Mareice Kaiser,
Journalistin und Autorin



„Wir müssen Frauen dazu
bringen, dass sie viel mehr
an ihrer eigenen
Sichtbarkeit arbeiten und
nicht nur ihre Arbeit für sich
sprechen lassen wollen.“

- Dr. Sigrid Evelyn
Nikutta,
Mitglied des Vorstands
der Deutschen Bahn AG



„Frauen sollten sich
nicht damit begnügen,
die Stühle am Tisch zu
füllen. Sie sollten ihre
eigenen Tische bauen.“

- Reshma Saujani,
Anwältin und politische
Aktivistin



„Frauen, die nichts
fordern, werden beim
Wort genommen – sie
bekommen nichts.“

- Simone de Beauvoir,
Philosophin und
Schriftstellerin



„Es kann nicht allein
Aufgabe von
marginalisierten
Personengruppen sein,
gegen Diskriminierung
vorzugehen. Das ist eine
gesamtgesellschaftliche
Aufgabe.“

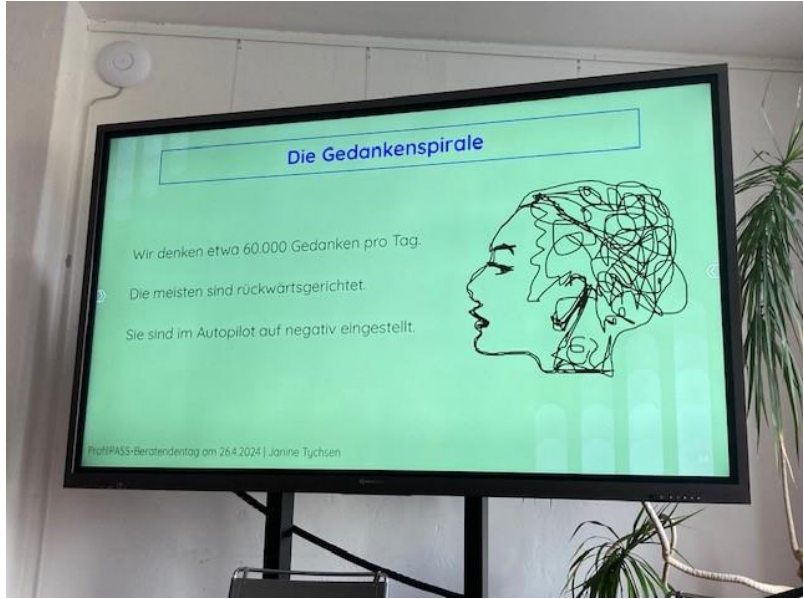
- Tessa Ganserer,
Politikerin und erste
Transfrau im Bundestag





Während des gesamten Tages hatten die Teilnehmenden Zeit, ihre Memory-Partner:innen zu finden, also die Personen, die zu Beginn des Tages die gleiche Karte mit dem gleichen Zitat gezogen haben. So entstand ein lebhafter Austausch der zusammengewürfelten Gruppen, von denen sich einige haben fotografieren lassen:







Podiumsdiskussion

“Breaking Barriers: Chancengleichheit am Arbeitsplatz - Neue Wege, Neue Perspektiven”

mit **Claudia Scherrer Domingos**, HR- und Bewerbungsexpertin, CV-Check.career „Go for your Dreamjob – Jenseits von Vorurteilen“;

Selina Lienemann, Gleichstellungsbeauftragte bei gsm GmbH „Frauenförderung ist keine Option, sondern unsere Pflicht - aktiv & konsequent für Chancengleichheit“;

Hanna Sostak, Neue Berufswege „Die Powerfrau hat ausgedient“

Moderation: Kathrin Raven





Die Podiumsdiskussion "Breaking Barriers: Chancengleichheit am Arbeitsplatz - Neue Wege, Neue Perspektiven" zielte darauf ab, verschiedene Barrieren der Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsplatz zu beleuchten, Lösungsansätze und Best Practices zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität zu identifizieren und zu diskutieren sowie die Rolle von Tools wie dem ProfilPASS bei der Überwindung dieser Barrieren zu untersuchen. Zu Beginn wurden die Teilnehmerinnen vorgestellt.

Selina Lienemann berichtete von ihrem beruflichen Weg zur Gleichstellungsbeauftragten, einer Position, die sie aufgrund ihrer persönlichen Ambitionen bei der gsm GmbH übernommen hat und die speziell für sie geschaffen wurde. Neben ihrer Tätigkeit als Marketingsreferentin übt sie diese Rolle mit großer Leidenschaft aus. Claudia Scherrer Domingos schilderte eindrucksvoll ihre über 20-jährige Karriere als Unternehmerin mit umfangreicher HR- und Führungserfahrung. Sie hat mehr als 25.000 Lebensläufe gesichtet und war an Rekrutierungsentscheidungen für Positionen vom Junior-Level bis hin zu Geschäfts- und Konzernleitung beteiligt. In ihrer täglichen Arbeit setzt sie sich nicht nur mit Geschlechterdiskriminierung, sondern auch mit Benachteiligungen aufgrund von Herkunft und Ethnie auseinander und sensibilisiert ihr Umfeld dafür. Hanna Sostak reflektierte sehr persönlich ihren bisherigen Umgang mit Frauen als Ratsuchende und ihre eigene Beratungshaltung in den vergangenen Jahren. Sie stellte fest, dass das Konzept der Powerfrau ausgedient hat, und erklärte, warum sie aufgrund ihrer eigenen Biografie lange an diesem Phänomen festgehalten hatte.

In der folgenden Diskussion wurden die vielfältigen Barrieren, denen Frauen am Arbeitsplatz begegnen, thematisiert. Diese umfassen strukturelle und persönliche Herausforderungen wie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sozialen Herkunft oder familiärer Verpflichtungen. Es wurden Best Practices zur Förderung von Chancengleichheit vorgestellt, darunter gezielte Förderprogramme, Mentoring und das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile.

Die Rolle des ProfilPASS als biografieorientiertes Tool wurde erörtert, wobei betont wurde, wie er Frauen helfen kann, ihre Stärken zu erkennen und gezielt weiterzuentwickeln. Darüber hinaus wurde diskutiert, wie sich die Barrieren der Chancengleichheit in den letzten Jahren verändert haben. Es wurde festgestellt, dass einige Aspekte stärker hervorgetreten sind, während andere an Bedeutung verloren haben.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf den unternehmerischen und strukturellen Barrieren. Studien zeigen, dass Frauen im Bewerbungsprozess oft benachteiligt werden, ein Phänomen, das als "Thomas-Kreislauf" bezeichnet wird. Hierbei wurde besprochen, wie Unternehmen aktiv gegen solche Vorurteile vorgehen können.

Zum Abschluss der Diskussion wurde das Publikum eingeladen, sich aktiv an der Thematik zu beteiligen und die Impulse der Diskussion in die anschließende Mittagspause mitzunehmen. Eine junge Teilnehmerin brachte die Perspektive der Generation Z ein, was zu weiteren Reflexionen über die Bedeutung der Chancengleichheit für kommende Generationen führte. Insgesamt bot die Podiumsdiskussion wertvolle Einblicke und praktische Ansätze zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz, wobei die Vielfalt der Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmerinnen besonders bereichernd war.





Mittagspause

RefuEats versorgte die Teilnehmenden des ProfilPASS-Beratendentags in der Mittagspause mit einem leckeren Buffet.



Workshop A: Was bedeutet Gleichstellung für Bildungsträger?

Maike Schwind, Geschäftsleitung, und Selina Lienemann, Gleichstellungsbeauftragte bei gsm GmbH

Die gsm ist als Big Player der Bildungsbranche bundesweit erfolgreich am Markt. Die Gleichstellung als gelebte Praxis umzusetzen, wird von der Geschäftsführung als gelebte Verantwortung betrachtet. In diesem Workshop gaben die Referent:innen Maike Schwind und Selina Lienemann Einblicke in die familiengerechte Gestaltung von Bildungsangeboten.

“Welche Maßnahmen können auf politischer und unternehmerischer Ebene ergriffen werden, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das Frauen gezielt fördert und Diskriminierung entgegenwirkt? Was sollte ein ideales Integrationsprojekt beinhalten, um erziehende Frauen optimal auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten?” - diese Fragen stellten Maike Schwind und Selina Lienemann ChatGPT und brachten die Antworten den Teilnehmenden des Workshops zur Diskussion mit. Die Teilnehmenden stellten schnell fest; ChatGPT setzt gute Impulse, welche jedoch in der Realität kaum umsetzbar sind, zumindest nicht allein von Seiten





eines Trägers. Im nächsten Schritt konnten die Teilnehmenden ihre eigenen Antworten und Strategien auf die zu Beginn gestellte Frage in Kleingruppen diskutieren. Die Ergebnisse wurden mit dem Plenum besprochen und auf einer Metaplanwand gesammelt.

Workshop: "Wie wir Gleichstellung als gelebte Verantwortung in die Praxis übersetzen und handeln"

1. Welche Maßnahmen können auf politischer und unternehmerischer Ebene ergriffen werden, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das Frauen gezielt fördert und Diskriminierung entgegenwirkt?

Antwort Chat GPT:

- Implementierung von transparenten und verbindlichen Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und des Schutzes vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- Förderung von Maßnahmen zur flexiblen Arbeitsgestaltung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen zu erleichtern.
- Einführung von gezielten Schulungsprogrammen für Führungskräfte und Mitarbeitende, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Vorurteile und Stereotypen zu schärfen.
- Schaffung von Anreizen und Förderprogrammen für Unternehmen, die sich aktiv für die Einstellung und Beförderung von Frauen einsetzen.
- Entwicklung von transparenten und diskriminierungsfreien Auswahlverfahren bei der Rekrutierung und Beförderung von Mitarbeitenden, um Chancengleichheit zu gewährleisten.

2 |

gsm

Workshop: "Wie wir Gleichstellung als gelebte Verantwortung in die Praxis übersetzen und handeln"

2. Was sollte ein ideales Integrationsprojekt beinhalten, um erziehende Frauen optimal auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten?

Antwort ChatGPT:

- Ein ideales Integrationsprojekt sollte maßgeschneiderte Schulungs- und Weiterbildungsprogramme anbieten, die auf die individuellen Bedürfnisse erziehender Frauen zugeschnitten sind. Dazu gehören flexible Lernzeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und spezielle Kurse zur Entwicklung beruflicher Fähigkeiten.
- Das Projekt sollte auch Mentoring- und Coaching-Programme umfassen, die erziehenden Frauen dabei helfen, ihre beruflichen Ziele zu identifizieren, Hindernisse zu überwinden und Netzwerke aufzubauen, um ihre Karrieren voranzutreiben.
- Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, sollte das Integrationsprojekt flexible Arbeitsmodelle fördern, wie Teilzeitarbeit, Homeoffice-Möglichkeiten und Jobsharing-Initiativen.
- Eine umfassende Beratung und Unterstützung bei der Jobsuche und Bewerbung sollte ebenfalls Teil des Projekts sein, einschließlich Hilfe bei der Erstellung von Lebensläufen, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Vermittlung von Praktika oder Arbeitsplatzangeboten.
- Darüber hinaus sollte das Integrationsprojekt eng mit Unternehmen und Arbeitgebern zusammenarbeiten, um deren Verständnis für die Bedürfnisse erziehender Frauen zu verbessern und sie zu ermutigen, familienfreundliche Arbeitspraktiken zu implementieren, wie z.B. flexible Arbeitszeiten und Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

3 |

gsm







Workshop B: Erfolgreich bewerben

Claudia Scherrer Domingos, internationale HR- und Bewerbungsexpertin CV-Check.career

In diesem Workshop stellte Claudia Scherrer Domingos ihre auf dem internationalen Parcours etablierte Bewerbungsstrategie vor, die aus vier Meilensteinen besteht und eine ideale Ergänzung zur ProfilPASS-Beratung darstellt. Die umfassende Präsentation steht Ihnen ebenfalls im [Internen Bereich](#) zur Verfügung.







Workshop C: Ein Träger für alle Zielgruppen – wir leben die ProfilPASS-Philosophie

Irina Weidner und Hubertus Lachmann, Bereichsleiter:innen der Bildungseinrichtung Buckow e.V.

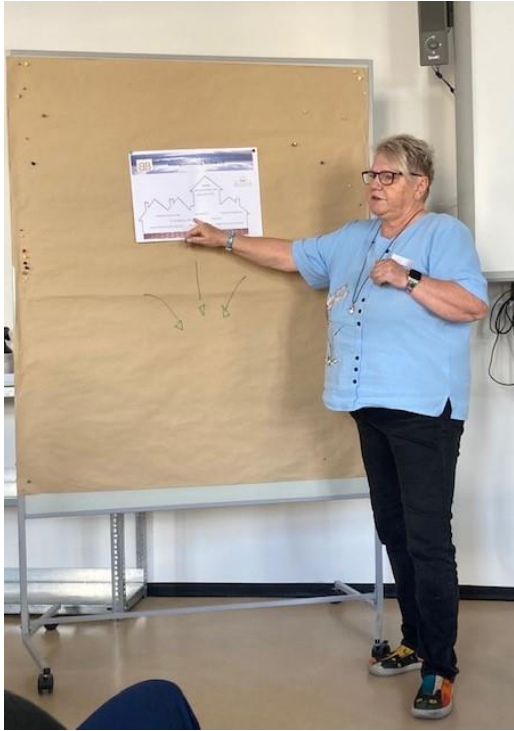
Die Bildungseinrichtung Buckow e.V. setzt auf Regionalität (Region Barnim / Uckermark). Als Träger mit dem Schwerpunkt berufliche Bildung und Rehabilitation gehören heute 13 Einrichtungen mit über 100 Mitarbeitenden zum Verbund. In diesem Workshop erläuterten Irina Weidner und Hubert Lachmann anhand des Modells eines Hauses, die umfangreichen Angebote der Bildungseinrichtung Bukow e.V.

„Von der Wiege bis zur Bahre“ sagte Hubertus Lachmann scherzhaft, doch tatsächlich ist es auch so. Sozialberatung für junge Familien und Alleinerziehende, Coaching für Arbeitssuchende, Qualifizierungs- und Ausbildungsprogramme und nicht zuletzt Seniorenarbeit gehören zu den Leistungen des regionalen Trägers in der Schorfheide.

Irina Weidner führte aus, dass fast jede ProfilPASS-Variante hier ihre Zielgruppe findet und dass die einzelnen Bereiche extrem verzahnt miteinander arbeiten. „Hands-on“ Mentalität und die klientelgerechte Ansprache sei das Erfolgsgeheimnis von der Bildungseinrichtung Buckow.

Im Anschluss an die Präsentation fand reger Austausch unter den Teilnehmenden statt.





Workshop D: Von wegen Abstellgleis! Frauen und das Thema Ruhestand

Barbara Heinze, ProfilPASS-Beraterin und -Multiplikatorin

Warum gerade für Frauen, die mit dem Thema Ruhestand konfrontiert sind, großer Beratungsbedarf besteht: Barbara Heinze informierte über die Schnittmenge zwischen dem ProfilPASS für Frauen und dem ProfilPASS für den Ruhestand. Der Workshop begann damit, dass zunächst die Teilnehmenden ihre Erfahrungen mit der Verschränkung der beiden Themen bzw. Zielgruppen teilten und Fragen stellen konnten. Barbara Heinze teilte daraufhin ihre eigenen Erfahrungen mit der Zielgruppe und auch Zielgruppengewinnung. So war sie z.B. bei einer Seniorenmesse mit einem Stand vertreten, um mit Menschen, die sich im Übergang in den Ruhestand befinden, in Kontakt zu treten und für den ProfilPASS zur Vorbereitung auf den Ruhestand zu werben. Während es für den Einstieg in die Erwerbstätigkeit normal ist, sich durch Ausbildung oder Studium darauf vorzubereiten, fehlt eine gesellschaftlich verbreitete Vorbereitung auf den Ruhestand, obwohl dieser große Veränderungen im Leben eines Menschen mit sich bringt. Im Workshop wurden typische Gedanken, die sich Ruheständler:innen machen, aufgelistet und erläutert, wieso eine gezielte Planung, z.B. mit dem ProfilPASS zur Vorbereitung auf den Ruhestand, den Prozess unterstützen kann. Weitere Diskussionsthemen waren die Erwerbstätigkeit im Alter und entsprechende Beratungsangebote, die bisher fehlen.





Bilanz des Tages, Urkundenverleihung und Ausblick

Nach einer Kaffeepause fand etwas ganz Besonderes statt: die anwesenden Beratenden, die seit mehr als fünf Jahren ProfilPASS-Beratende sind, wurden mit einer Urkunde für ihr langjähriges Engagement ausgezeichnet – einige von ihnen sind sogar seit Anfang an dabei und somit seit über 15 Jahren ProfilPASS-Beratende. Wir danken allen ProfilPASS-Beraterinnen für ihre Mitgestaltung des ProfilPASS sowie allen Teilnehmenden des Beratendentags für den Austausch und die spannenden Diskussionen!







ProfilPASS



Redaktion:

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
Pia Bünger
Kathrin Raven
Heinemannstr. 12-14
D - 53175 Bonn

