

## **ESF-Projekt: ProFids (Professionalisierung der Personalentwicklung zur Entschärfung der Belastungssituation von Frauen in der Sicherheitswirtschaft)**

**Das ESF-Projekt bei der WISAG in Brandenburg, welches gemeinsam mit der StaffCoach GmbH umgesetzt wurde, hat die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen in der Sicherheitswirtschaft bei gleichzeitigem Kompetenzausbau zum Ziel.**



Bei Betrachtung der gesamtdeutschen Sicherheitsbranche wird deutlich, dass Frauen in vielen Unternehmensbereichen, insbesondere in der Führung, unterrepräsentiert sind. Eine ähnliche Ausgangslage findet sich auch bei der WISAG in Brandenburg. Das ESF-Projekt „ProFids“, mit Durchführungszeitraum vom 01.02.2019 bis 31.01.2021, setzte in diesem Zusammenhang Maßnahmen zur Personalentwicklung von Arbeitnehmerinnen in einer Niederlassung der WISAG in Teltow um. Ziel ist neben der Entschärfung der Belastungssituation von Frauen in der Sicherheitswirtschaft auch die Verbesserung branchenspezifischer Herausforderungen zur langfristigen Fachkräftesicherung.

Männliche Kollegen bei der WISAG sind häufig besser qualifiziert und besetzen somit eher höhere Positionen. Zudem ist der Anteil weiblicher Angestellte die in Teilzeit arbeiten deutlich größer. Grund dafür sind oftmals familiäre Verpflichtungen und dass Arbeitnehmerinnen keine oder nur geringe zeitliche Ressourcen zur Verfügung haben, um an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Dies wirkt sich erschwerend auf den Zugang zu Führungspositionen aus. Verschärft wird die erhöhte Belastungssituation von Frauen in der Sicherheitsbranche weiterhin durch unflexible Arbeitszeiten und Schichtsysteme. Das Fehlen eines betrieblichen Kindergartens, veraltete Systeme und die Überlastung der Führungskräfte verstärken diesen Aspekt. Weitere Einflüsse auf die Branche, wie der demographische Wandel oder der zunehmende Fachkräftemangel, stellen zusätzliche Herausforderungen dar. Eingehende Bewerbungen erfolgen vorwiegend durch männliche Personen, sodass das vorhandene Potential der Erwerbsbevölkerung nur unzureichend ausgeschöpft wird. Als Folge bleiben immer mehr vakante Stellen unbesetzt und Aufträge können teilweise nicht umgesetzt werden.

Um eine Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität innerhalb der Sicherheitsbranche insbesondere für weibliche Beschäftigte zu erreichen, wurden bei der WISAG innovative und passgenaue Maßnahmen zur Personalentwicklung eingesetzt.

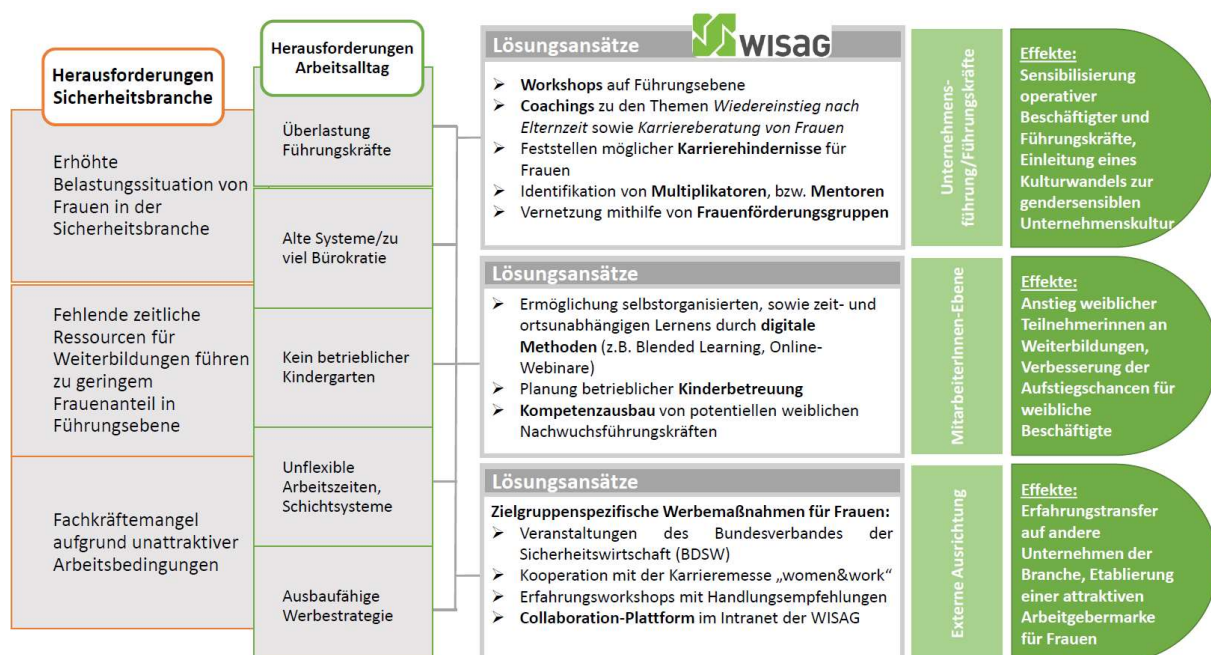
Zu Beginn erfolgte gemäß des Bottom-Up-Ansatzes zunächst eine Bedarfs- und Kulturanalyse zum Thema Chancengleichheit mithilfe einer Online-Befragung

Über die unternehmensinterne App „myWISAG“. Zusätzlich wurden Interviews mit weiblichen Beschäftigten durchgeführt und ein Newsletter bereitgestellt. Dieser fasste die zentralen Zielstellungen des Projekts zusammen und sensibilisierte operative Beschäftigte und Führungskräfte für Genderthemen wie etwa mögliche Karrierehindernisse für Frauen. Des Weiteren wurden top-down Workshops auf Führungsebene mit Bereichsleitern, Supervisoren, Objekt- und Personalleitern nach dem Motto „he for she“ durchgeführt, um ein verändertes Mindset für eine aufstiegsfreundlichere Unternehmenskultur weiblicher Angestellter zu erreichen. Zur langfristigen Implementierung dieser Maßnahmen erfolgte in diesem Sinne eine Identifikation von Multiplikatoren und Mentoren auf Führungsebene.

Als Lösungsansatz in Reaktion auf die von MitarbeiterInnen kritisierten unflexiblen Arbeitszeiten, wurde selbstorganisiertes Lernen durch digitale Methoden (z. B. Blended Learning, Online-Webinare) ermöglicht. Durch die Schaffung orts- und zeitunabhängiger Lernangebote sollen in erster Linie Frauen in Teilzeit erreicht werden. Zentrales Ziel ist weiterhin, den Kompetenzausbau weiblicher Nachwuchsführungskräfte zu unterstützen. Ergänzende Instrumente in dieser Hinsicht waren Coachings zu den Themen Wiedereinstieg nach Elternzeit sowie Karriereberatung von Frauen. Zusätzlich ist eine betriebseigene Kinderbetreuung in Planung. Über Veranstaltungen des **Bundesverbandes der Sicherheitswirtschaft (BDSW)** in Brandenburg sowie Fachartikel werden die Erkenntnisse sowie die erprobten und entwickelten Maßnahmen des Projekts anderen Unternehmen der Sicherheitswirtschaft zugänglich gemacht, um den Branchentransfer sicherzustellen.

Einen Überblick über das Projekt und die umgesetzten Lösungsansätze liefert die nachfolgende Abbildung:

**Abb. 1: Herausforderungen in der Sicherheitswirtschaft und Lösungsansätze zur Frauenförderung bei der WISAG**



Als zentrale Erfolge des Projekts lassen sich die Einleitung eines Kulturwandels hin zu einer gendersensiblen Unternehmenskultur und darüber hinaus die Verbesserung der Aufstiegschancen für weibliche Beschäftigte nennen. Die Querschnittsziele zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung konnten somit erreicht werden. Als weitere Folge des Projekts kann ein Anstieg von weiblichen TeilnehmerInnen an Weiterbildungsmaßnahmen verzeichnet werden. Diese Ergebnisse basieren auf der grundlegenden Schaffung eines Verständnisses für familiäre Verpflichtungen sowie dem Abbau von Rollenstereotypen. In diesem Zusammenhang erfolgte beispielsweise eine genderneutrale Anpassung der Website-Inhalte, um alle Geschlechter anzusprechen. Darüber hinaus konnte eine Kooperation mit der Karrieremesse „women&work“ erreicht werden, zur Verbesserung der Werbestrategie im Hinblick auf weibliche Beschäftigte. Eine Erweiterung des E-Learning-Angebots (durch Blended/E-Learning-Tools) ermöglicht eine zeit- und ortsungebundene Wissensvermittlung, sodass als Ergebnis eine gesteigerte Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht wird.

Eine regelmäßige Vernetzung dieser findet mithilfe von Frauenförderungsgruppen statt, welche zugleich die Verstärkung der Durchschlagkraft des Projekts im Betrieb bewirken. Eine Realisierung der Collaboration-Plattform findet im Intranet der WISAG statt. Als weiteres Ergebnis des Projekts, wird parallel zu den durchgeführten Maßnahmen eine stetige Weiterentwicklung des Leitfadens mit Handlungsempfehlungen für die Praxis durchgeführt. Um den Erfolg des Projekts langfristig zu sichern, wird zusätzlich ein kontinuierliches Online-Feedback zur weiteren Optimierung der durchgeführten Maßnahmen eingesetzt.

Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie unter:

[www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de) sowie [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

