



# WoMenPower 2009

## Karrieren in Zeiten der Globalisierung

Zum sechsten Mal findet am 24. April 2009 WoMenPower - der Fachkongress zum Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft und Forschung im Rahmen der HANNOVER MESSE statt.

Das Kongressprogramm gibt Einblicke in Erfolgsstrategien und innovative Konzepte der Wirtschaft zur besseren Integration von Arbeitswelt und Familie und vermittelt praxisnah Informationen für alle Berufsphasen: vom Berufseinstieg bis zur Karriereförderung, wie z.B. Karriereperspektiven für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen, Beratung für eine berufsorientierte Lebensplanung, Trainings zum Umgang mit verdeckten Hemmnissen im beruflichen Alltag u. v. m.

In einer Kongress begleitenden Ausstellung präsentieren sich Arbeitgeber, Bildungsträger und Partner des Kongresses mit weiteren Impulsen zum Thema.

Für Frauen im Beruf, weibliche und männliche Führungskräfte, Unternehmer/ innen, Personalverantwortliche, Berufseinsteiger/innen.

Schirmherrin des Kongresses ist Bundesministerin Dr. Ursula v. d. Leyen.

In Kooperation mit: Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit, VDI „Frauen im Ingenieurberuf“, Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e.V. Berlin, VDMA, ZVEI, u.w.

Mit freundlicher Unterstützung von: SIEMENS, AREVA, WELEDA.

■ **Beratung / Information / Berufseinstieg**

■ **Beruf / Karriere / Aufstieg**

■ **Netzwerken**

■ **Männer / Väter / Jungs**

■ **Veränderte Rollenbilder in den Medien und in der Werbung**

■ **Führung**

■ **Sonstige**

## Programmübersicht (Änderungen vorbehalten):

### **Vortragsprogramm:**

- 09:30-10:00 Uhr**      **Eröffnung: N.N.**
- 10:00-10:30 Uhr**      **Petra Ledendecker  
Präsidentin Verband deutscher  
Unternehmerinnen e.V.**
- 10:30-11:00 Uhr**      **Kaffeepause / Networking / Besuch der  
Ausstellung  
Convention Center (CC), Foyer**
- 11:00 - 13:00 Uhr**      **Workshop-Block I (parallele Workshops/Talkrunden)**

- 1. Veränderte Rollenbilder in den Medien und in der Werbung**  
*Diskussionsrunde*  
**Moderation: Bettina Tietjen (NDR)**  
**Podium: Lutz Marmor (Intendant NDR), Bascha Mika (Chefredakteurin taz), Dr. Reiner Esser (DIE ZEIT), Marion Knaths (Autorin, Management-Trainerin), Beate van den Berg (McCAnn-Erickson), Bea Schmidt (Bavaria Fernsehproduktion)**  
Die gesellschaftlichen Rollenbilder sind seit Jahren im Wandel: Männer wollen nicht mehr nur "Ernährer" sein, sondern übernehmen immer häufiger die Rolle der aktiven Väter und beteiligen sich an der Erziehung ihrer Kinder. Frauen sind in unserer Gesellschaft immer besser ausgebildet und wollen sich nicht zwischen Kindern und Beruf entscheiden müssen, sondern Beides vereinbaren. Wie stark werden diese Rollenbilder von Politik, Medien und Werbung geprägt? Kann man diese überhaupt noch eindeutig festlegen und eingrenzen? Oder verschwimmen die Grenzen und gleichen sich biografische Lebensläufe von Männern und Frauen mehr und mehr an? Welchen Einfluss und Verantwortung haben die Medien dabei, traditionelle Vorstellungen durch neue Rollenbilder abzulösen und damit Menschen zu ermutigen, neues Verhalten auszuprobieren? Bettina Tietjen wird diese Fragen mit den Diskussionsgästen erörtern.
- 2. Wo bitte geht es zur Karriere? Einführung in eine berufsorientierte Lebensplanung**  
**Moderation: Prof. Dr. Susanne Ihsen (TU München)**  
Es ist auffällig, dass mehr Frauen als Männer in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen wenig strategisch ihre Lebens- und Berufsplanung angehen. Häufig ist es eine Frage des „How to“. Es fehlen Konzepte und Handreichungen, um sich selbst Fragen zum weiteren beruflichen und privaten Leben sowie angemessenen Strategien zu beantworten. Dieser Workshop wird die Grundprinzipien einer gelungenen Karriere- und Lebensplanung erläutern und anhand von konkreten Übungen (Einzel- und Kleingruppenarbeit) einen Grundstein legen, anhand dessen die Teilnehmer/innen nach dem Kongress weiter arbeiten können.
- 3. Kreativ, kommunikativ, teamfähig - neue Ingenieurinnen und Ingenieure braucht das Land!**  
**Dipl.-Soz. Carola Feller, Simone Hofer, Judith Herzog; VDMA e.V. Kompetenzzentrum Bildung**  
Es soll die These in den Raum gestellt werden, dass Frauen mit Ihrem Portfolio für die gesuchten IngenieurInnenprofile und Anforderungen sehr geeignet sind. Aufgrund ihrer besseren Schulabschlüsse bieten sie sowohl fachlich als auch aufgrund ihrer kommunikativen Fähigkeiten sowie ihrer starken Beziehungsorientierung und ihres Einfühlungsvermögens ein optimales Profil für die zunehmend auf Service und Kundennähe ausgerichteten Anforderungen an technische Fachkräfte und Ingenieure (z. B. VertriebsingenieurIn). Dennoch sieht die Wirklichkeit anders aus: Z.B. sind weibliche Ingenieure doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie ihre männlichen Kollegen. Diese These soll anhand drei sehr unterschiedlicher Perspektiven  
- Impulsreferate à 10 min (Praxisberichte aus Unternehmen, Universität sowie persönlicher Erfahrungsbericht) - mit den TeilnehmerInnen diskutiert werden.

Die Diskussionsergebnisse werden mitvisualisiert

#### 4. Gehaltsverhandlung - Jonglieren mit dem eigenen Wert

Ref:

**Dipl.-Inform. Claudia Kimich, Dipl.-Sportpäd. Heidi Wahl**

Wollen Sie in der nächsten Gehalts- oder Preisverhandlungsrunde Ihren Marktwert kennen und eine angemessene Vergütung, verbesserte Konditionen oder einen zusätzlichen Vorteil aushandeln? Dann sollten Sie sich eingehender mit diesem Thema beschäftigen. Die Referentinnen zeigen Ihnen auf spielerische und humorvolle Art, wie Sie mit sich und Ihrem Gegenüber am besten umgehen – vor, während und nach der Verhandlung! Wer täglich mit Herausforderungen und Alltag jonglieren muss, sollte jonglieren können. Jonglieren können bedeutet, selbst zu entscheiden, wann Sie festhalten oder loslassen. Im Workshop lernen Sie es ganz nebenbei.

#### 5. Outplacement baut Brücken

Ref:

**Dr. Annette Lindner-Felber, Dr. Offner, Milde & Partner**

**Angelika Roller, business & balance Coaching**

Wechsel im Beruf ist immer mit Risiko verbunden, weil die Betroffenen meistens nicht darauf vorbereitet sind. Dabei ist es unerheblich, ob man nach einer Elternzeit oder aufgrund einer Trennung eine neue berufliche Herausforderung sucht. Wer selten gewechselt hat, einige Jahre aus dem Beruf heraus oder bereits älter ist, fühlt sich im harten Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt unterlegen. Während dieser instabilen Berufs- und Lebenssituation kommt es schnell zu Fehlentscheidungen, die zusätzlich belasten. Die Outplacement-Beratung ist eine individuelle Beratung mit unbegrenzter Dauer bis zum Erfolg. Sie kombiniert methodische Betreuung, persönliches Coaching und umfassende organisatorische Unterstützung. Auf Basis eines individuellen Beratungsprogramms werden nach einer fachlichen Bestandsaufnahme die beruflichen Ziele definiert. Die Erarbeitung der persönlichen Stärken und Schwächen bilden dafür das zweite „Standbein“. Auf dieser Grundlage entwickeln Berater und KlientIn sinnvolle berufliche Alternativen. Die KlientIn lernt Methoden und Werkzeuge, damit sie nicht nur reaktiv sondern kreativ verschiedene Wege zu neuen Aufgaben geht. Sie wird intensiv auf Bewerbungsgespräche vorbereitet und erhält ein offenes und konstruktives Feedback. Last but not least wird sie ausführlich auf die neue Aufgabe vorbereitet und während des ersten Jahres in der neuen Aufgabe weiter begleitet. Diese gezielte, situationsgerechte Unterstützung gibt Sicherheit in jeder Phase der Neuorientierung. Sie gewährleistet berufliche Sicherheit, die durch eine einjährige Wiederaufnahmegarantie abgerundet wird. Damit bringt sie einen weit höheren Nutzen als z.B. eine hohe Abfindung, indem sie die weitere Karriere der Betroffenen absichert. Der Workshop informiert über die Outplacement-Beratung und präsentiert ein Beispiel aus der Praxis.

#### 6. Die Tabuknacker

Ref:

**Dipl. Sonderpäd. Sandra Masemann und BBA Barbara Messer**

Themen aufspüren - Tabus aufknacken - Veränderungen anpacken  
Kommunikation verbindet. Tabus unterbinden Kommunikation. Dinge, die nicht ausgesprochen werden dürfen, lähmen Prozesse und verhindern Klarheit und Transparenz. Das bremst Mitarbeiter aus, verdrängt Ressourcen. Die Motivation eines Teams leidet. Und so bleiben mögliche Verbesserungsvorschläge unausgesprochen. Die Folge ist, dass kultivierte Tabus, für deren Pflege viel Zeit und Kraft aufgewandt werden, Unternehmen bares Geld kosten.

Die „Tabuknacker“ schlachten die „heiligen Kühe“ in Ihrem Vortag und intervenieren, indem:

- Rituale entmystifiziert werden
- Metaphern als Brückenschlag die Augen öffnen
- Konkretes Handeln und Tun mittels verschiedener Interventionen (u.a. Unternehmenstheaters) angeregt werden

Dadurch wird:

- die offene Kultur über Werte und Glaubenssätze in Unternehmen neu definiert
- Gesprächsrituale auf allen Ebenen kommunikativ beflügelt
- Mut auf Seiten des Managements gestärkt
- die Legitimation der Themen, die in der Betriebsalltagskultur unter der Oberfläche wirken, geschaffen
- die Kreativität, bisher ungewöhnlich Wege zu beschreiten, erweckt

Weiter stellen die beiden Tabuknacker Interventionen vor, die auf einfache Weise Tabus knacken und leichte, offensichtliche Lösungen anbieten.

#### 7. Allianzen statt Netzwerke - wie Sie sich strategisch verbünden

Ref:

**Sabine Asgodom, ASGODOM LIVE**

Noch wichtiger als Netzwerke sind für beruflich engagierte Frauen Allianzen mit wichtigen Menschen, egal ob mit Männern oder Frauen. Eine Allianz heißt: Ich suche mir wichtige Partner, die mich bei einem Projekt, einem Plan, einer Idee unterstützen. Allianzen braucht die neue Geschäftsführerin, die sich ihren Platz im Unternehmen sichern will. Allianzen braucht die Spezialistin, die ihre Ideen umsetzen will. Allianzen braucht die Selbstständige, die sich einen

Namen in der Branche machen will. Allianzen braucht die Sozialengagierte, die ein Thema transportieren will. Der Unterschied zum Netzwerken: Eine Allianz ist auf Zeit angelegt, und sucht strategisch nach wichtigen Verbündeten. Sympathien und „gleiche Wellenlänge“ treten in den Hintergrund, gemeinsame Interessen in den Vordergrund. Für Frauen ist diese „coole“ Herangehensweise oft eine große Herausforderung, die aber entscheidend ihre Durchsetzungskraft erhöht.

## 8. Führung als Balanceakt

Ref: **Anja Mumm (training + coaching), Christine Riedelsberger (Präsenz & Profil), Katrin Nävy (NAVY COACHING)**

In den Zeiten der Globalisierung werden nicht nur die Märkte vielfältiger, sondern auch die Anforderungen an unsere Führungskräfte. In diesem praxisorientierten Workshop widmen wir uns den Anforderungen an die Führungskräfte von heute und morgen. Eine Expertin für Führungsfragen, eine Expertin für Potenzialentwicklung und Veränderungsprozesse und eine Expertin für Präsenz geben in diesem 120-minütigen interaktiven Vortrag sofort anwendbare Tipps und Anregungen für die Umsetzung der eigenen Führungsrolle.

- Wie wird Führung in Deutschland gelebt und was ist eine gute Führungskraft?! (Anja Mumm)

- Führung jetzt und in der Zukunft. Führung sollte sich wieder verstärkt an den traditionellen Werten der Vergangenheit orientieren (Katrin Nävy)

- Unterschiede in Führung und Auftreten - Wie Frauen und Männer sich in Sprache und Körpersprache unterscheiden (Christine Riedelsberger)

Führung bedeutet die Ausübung von Autorität, Macht und Herrschaft. Führung wird vorrangig männlich verstanden, doch Führung wandelt sich. Immer mehr Frauen übernehmen Führungspositionen. Führen wird zunehmend weiblich. Doch was genau sind die Führungsqualitäten, die die neue globalisierte und zunehmend weiblichere bzw. gegenderte Welt verlangt?

Genau darum wird es in diesem Workshop gehen.

## 9. Die Kunst des Lobens

Ref: **Anne-Bianca Büchner, Büchner & Partner Personalentwicklung GbR**

Souverän loben zu können ist eines der Geheimnisse, um in höchste Ebenen aufsteigen zu können. In dem Kurzworkshop geht es darum, den Teilnehmerinnen die vielfältigen

Möglichkeiten des Einsatzes des Lobens zu verdeutlichen. In dem Workshop wird gezeigt was

man falsch machen kann, wie einfach es sein kann und wie vielfältig und zielführend die

Einsatzmöglichkeiten gerade im Bereich der Mitarbeiterführung sein können. Neben

Praxisbeispielen und interessanten Tipps soll eine kleine Übung den Workshopverlauf abrunden.

## 10. „Vorsicht, bissige Frau!“

### Überzeugungskraft und Authentizität als Führungskonzept

Ref: **Heike Hein, HEIKE HEIN COACHING**

Die Tatsache, dass weder die Frau, noch der Mann, besser oder schlechter sind, sondern einfach anders, birgt enormes Potenzial, das oftmals von Frauen nicht genutzt wird: mehr ‚Biss‘ ist gefordert. Autokratische oder patriarchalische Führungsstrategien taugen nicht für eine Welt, in der die Produktivität in den Köpfen entsteht. Gefragt sind Kommunikation, Teamwork, Kritikfähigkeit und vernetztes Arbeiten. Erfolgsfaktoren für eine weibliche Führungs-Karriere sind stringente Planung unter Berücksichtigung der männlichen Spielregeln, sowie der Umgang mit dem eigenen Aggressionspotenzial. Sie können sich entscheiden, ob Sie als ‚Frosch‘ oder ‚Adler‘ die Welt betrachten wollen. Entscheidend sind Lust an der Macht und Lust auf Erfolg, verbunden mit Authentizität.

## 11. Die ersten 100 Tage im neuen Führungsjob

Ref: **Dipl.-Volksw. Jutta Wagner-Blasche**

Ob zum ersten Mal in einem Führungsjob oder als erfahrene Managerin in einem neuen

Unternehmen: immer steht eine Führungskraft vor einer – oft unerwarteten – Situation. Sie muss sich in den ersten Tagen der neuen Aufgabe darüber klar sein, dass exzellentes Fachwissen und sogar langjährige Führungserfahrung sie nicht vor der kritischsten Prüfung durch die neue Umgebung bewahren können. Kein Assessment Center, kein strenges Management-Auswahl-Gremium ist so gnadenlos kritisch wie die neuen Mitarbeiter – und Kollegen! Da aber von jeder Neubesetzung Erfolge erwartet werden, muss man auf diese ersten Tage sein besonderes Augenmerk legen.

Wie war die Vorgänger-Situation? Welche präzisen Ziele soll die Gruppe bis wann erreichen?

Wie handhabt die „Neue“ die Erledigung von angeordneten Aufgaben? Welchen Anteil lässt sie

die Mitarbeiter am Erfolg haben? Wie berechenbar ist sie für die Mitarbeiter bei Lob und Tadel?

Wie schnell gelingt es ihr, ein „Wir“-Gefühl zu erzeugen? Kann sie sich in eine neue

Firmenkultur rasch einfinden? Wie gut ist sie im Unternehmen und extern vernetzt? Welche

Kontakte „nach oben oder aussen“ nutzt sie auch zum Wohl der eigenen Mitarbeiter? Etc.etc. An

einer problemlosen und raschen Etablierung der neuen Führungskraft muss auch dem einstellenden Unternehmen gelegen sein! In den ersten 100 Tagen kann vieles - unnötig - falsch

laufen, was dann später mühsam repariert werden muss oder für lange Zeit irreführende Akzente setzt.

## 12. Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation in einer globalisierten Welt?

Ref: **Sylwia Chalupka-Dunse, culture.communication GbR**

Arbeiten Sie gemeinsam mit Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft an (internationalen) Projekten? Stellen Sie fest, dass die Zusammenarbeit ab und zu hakt und es zu Missverständnissen kommt?

Ob in multinationalen Unternehmen, in der Behörde, oder im privaten Umfeld - der Umgang mit Menschen aus anderen Kulturkreisen ist aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Guter Wille, Toleranz und das Erlernen von Fremdsprachen reichen für das Verständnis eigener und fremder Kultur nicht aus, um erfolgreich im interkulturellen Kontext agieren zu können. In Deutschland und in vielen anderen Ländern gehört "Interkulturelle Kompetenz" heutzutage zu einer Schlüsselqualifikation. Doch was macht interkulturelle Kompetenz wirklich aus? Mit welchen Methoden und Strategien kann man interkulturell effektiv zusammenarbeiten? Anhand von rollenbasierten Praxisbeispielen gibt dieser Workshop Anregungen und Denkanstöße für die erfolgreiche Zusammenarbeit in einer globalisierten Welt und zeigt kurzweilig auf, wie man „Fettnäpfchen“ erkennen und mit kulturellen Unterschieden konstruktiv umzugehen kann.

## 13. Interkulturell unternehmen - Unternehmensführung von Frauen mit interkulturellen Kompetenzen *Diskussionsrunde/Forum*

**Interkulturell unternehmen -  
Unternehmensführung von Frauen mit interkulturellen Kompetenzen**

Täglich ereignen sich interkulturelle Begegnungen, auch im Unternehmen treffen wir auf unterschiedliche Landeskulturen. Werte und Verhaltensweisen verschiedener Kulturen wirken sich auf Organisationsstrukturen, Führungsstile usw. aus. Um die Chancen nutzen zu können, die sich aus erfolgreichen Teams mit MitarbeiterInnen verschiedener kultureller Herkunft und Kundengruppen aus unterschiedlichen Kulturgruppen ergeben, ist es wichtig, Werte und Handlungsmuster anderer Kulturen zu integrieren - interkulturelle Kompetenz zu entwickeln. In diesem Workshop berichten Unternehmerinnen über interkulturelle Aspekte in der eigenen Unternehmensführung, ExpertInnen tauschen sich aus über Wege der Integration mit dem Fokus auf interkulturelle Führungspotenziale von Frauen.

**Input: Wirtschaftliches Potenzial mit interkulturellen Kompetenzen**

Wirtschaftliches Potenzial von Unternehmerinnen mit interkulturellen Kompetenzen und Erfahrungen sowie Integration der interkulturellen Kompetenzen in unternehmerische Profile ReferentIn auf Anfrage

**Impuls: Blick in die Praxis**

Praktische Umsetzung von interkulturellen Aspekten im Unternehmensalltag  
Impulsinterview mit zwei erfolgreichen Unternehmerinnen mit/ohne Migrationshintergrund  
Jasmin Arabian-Vogel, Interkultureller Sozialdienst; Frau Despina Kazantzidou, Unisolo GmbH

**Austausch: Sensibilisierung und Integration interkultureller Unternehmensführung**

Bedarfe und Wege der Sensibilisierung für die Integration von interkulturellen Kompetenzen in der Unternehmensführung, moderierte Podiumsdiskussion

Jasmin Arabian-Vogel, Interkultureller Sozialdienst; Despina Kazantzidou, Unisolo GmbH;  
Marion Wartumjan, ASM e.V.; Necla Hasoglu, Gründerinnen-Consult Hannover, TCH GmbH;  
Marita Riggers, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit ;  
Moderation: Frau Ana Maria Jurisch

## 14. Mehr als Vollzeitjob und Karriere - Wie wollen Männer morgen leben und arbeiten? - Impulse für die Gestaltung von Arbeitswelten der Zukunft *Diskussionsrunde*

**Fachlicher Input: Isabelle Krok, Deutsches Jugendinstitut München**

**Podium: Barbara David (Commerzbank), Walter Lochmann (ver.di), Volker Baisch (VÄTER e.V.), Marc Gärtner (genderWerk Organisations- und Männlichkeitsforschung) Miguel Díaz (NEUE WEGE FÜR JUNGS), Isabelle Krok (DJI)**

**Moderation: Kathrin Mahler Walther, Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.**

Veränderte Geschlechter- und Rollenverhältnisse sowie neue Ansprüche an Partnerschaft und Kindererziehung rücken Männer und Väter zunehmend ins Rampenlicht. Zwar ist heute viel von den "neuen Vätern" die Rede, doch fehlt es nach wie vor an institutionellen Arrangements und an attraktiven, neuen, gesellschaftlich geteilten Männer- und Väterbildern.

Trotz traditioneller Rollenorientierungen und dem immer noch aktuellem männlichen

Familiennährerkonzept haben junge Männer jedoch auch moderne Vorstellungen von Vaterschaft: Sie wollen heute nicht mehr nur "Brotverdiener" sein und halten es für wichtig, sich Zeit für Kinder zu nehmen. Zugleich darf das Engagement in der Familie nicht zu Lasten des Berufs gehen. Daraus ergibt sich ein Spannungsfeld, das die Väter von heute und morgen bis jetzt noch weitgehend individuell bewältigen müssen.

In dem Workshop „Mehr als Vollzeitjob und Karriere – Wie wollen Männer morgen Leben und arbeiten? Impulse für die Gestaltung der Arbeitswelt von Morgen“ wird der Frage nachgegangen,

- was sich Männer im Bezug auf die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familie/Privatinteresse wünschen,
- welche Rahmenbedingungen Sie dafür benötigen,
- welche Vaterschaftskonzepte männliche Jugendliche und junge Männer anstreben
- wie Zeitgemäß diese sind und welche Unterstützung sich daraus ableitet
- wie sich die Gewerkschaften, Unternehmen und Betriebe darauf einstellen.

**15. „Gewinnen mit Familie“ Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ...auch eine Frage der globalen Attraktivität**

Ref:

**Elena de Graat, work & life ● forschung & beratung**

**Sigrid Thiem; Laufer Mühle – Fortbildung ● Prävention ● Marketing**

Mit familienfreundlichen Maßnahmen

- senken Unternehmen ihre Personalbeschaffungskosten
- erhöhen ihr Humankapital durch Bindung von Wissensträgern
- verbessern die Personalbeschaffung
- besetzten Stelle schneller neu
- reduzieren ihre Qualifizierungskosten z.B. durch (möglichst frühe) Rückkehr nach Freistellungszeiten
- erhöhe Zufriedenheit, Motivation, Loyalität und Leistung ihrer Beschäftigten und
- senken insgesamt die Fehlzeiten

Vereinbarkeitsunterstützung bei Unternehmen in anderen (europäischen) Ländern in manchen Bereich so attraktiv, dass es qualifizierte Bewerber dorthin zieht. Allerdings gelingt es inzwischen Unternehmen in Branchen mit generellen Rekrutierungsschwierigkeiten auch in Regionen, die weniger „Unterhaltungswert“ zu bieten haben, für sie wichtige Mitarbeiterinn/en aufgrund eines ausgezeichneten mitarbeiter- und familienorientierten Gesamtkonzeptes zu gewinnen.

Elemente, Philosophie und entscheidende Stellschrauben der Attraktivitätssteigerung werden erörtert. Erfahrungen unterschiedlicher Unternehmen dargelegt – Möglichkeiten im eigenen Unternehmen mit konkreten Aktivitäten zu beginnen gemeinsam diskutiert

**13:00 - 14:30 Uhr**

**Mittagsbüffet und Besuch der Ausstellung  
Convention Center (CC) Foyer**

**14:30 - 16:30 Uhr**

**Workshop-Block II**

**16. Wo bitte geht es zur Karriere? Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen erzählen aus eigenen Erfahrungen (Forts. von Workshop Nr. 2)**

**Moderation: Prof. Dr. Susanne Ihsen (TU München)**

Nachdem es am Vormittag um die eigene Lebens- und Karriereplanung geht, werden am Nachmittag Frauen zu Wort kommen, die bereits in einer zweiten Berufsphase angekommen sind, ihre bisherigen Planungen und realen Erlebnisse berichten und in der Diskussion Rede und Antwort stehen, welche Strategien, aber auch welche Karriereplanungsmethoden sie den Teilnehmerinnen empfehlen können.

Die am Vormittag begonnen eigenen Planungen können hier auf ihre Alltagstauglichkeit geprüft werden. Alle, die neu dazu kommen, können in der Diskussion einfach eingebracht werden.

**17. Der Samurai-Impuls - Die friedvolle Kriegerin**

Ref:

**Christa Schiffer, Coaching, Beratung, Training**

*„Wer gut die Feinde zu besiegen weiß, kämpft nicht mit ihnen.“* Laotse

In diesem Workshop mit Christa Schiffer geht es um Souveränität. Und damit um die Entscheidungsfreiheit, wie Frauen im Joballtag agieren wollen, wenn das Miteinander auf der Strecke bleibt und der Umgangston schärfer wird – eine Folge von zunehmender Komplexität, Konkurrenzdruck und Überforderung.



Als „friedvolle Kriegerin“ zu leben heißt, souverän und friedlich auf Angriffe re-agieren zu können. Ihnen gelassen entgegen zu sehen, sie erfolgreich abzuwehren und nur wenn es sein muss, effektiv und konsequent zu kämpfen.

Ob einfach so dahin Gesagtes, dummer Spruch, Stichelei, verdeckter Angriff oder offene Konfrontation. Wir können andere Menschen nicht ändern, wohl aber unseren Umgang mit ihnen. Wir können gut für uns sorgen, indem wir:

- Grenzen setzen
- Provokationen an uns abgleiten lassen
- Angriffe parieren
- und mutig für unsere Ziele gehen.

Sie werden in diesem Workshop eine ungewöhnliche Methode kennenlernen, den Samurai-Impuls. Es geht nicht um Kampfsport. Vielmehr geht es um Kampfgeist und darum, sich der Schwertkunst zu bedienen. Um souverän und friedvoll unseren Weg zu gehen. Christa Schiffer, Management Coach und Trainerin, hat den Samurai-Impuls für Workshops, Trainings und Vorträge entwickelt. Sie arbeitet nach ihrem ActiveCoaching-Konzept, das die Themen ihrer Teilnehmer/innen reflektiert und über Methoden aus dem japanischen Schwertkampf persönlich erlebbar macht.

## 18. Die ersten „kritischen“ 100 Tage im Job

Ref: **Anni Hausladen, Klüngeln & Co. Coaching + Network**

Ein neuer Job – alles wird gut! Darauf kann man hoffen oder aber etwas dafür tun. In den ersten 100 Tagen entscheiden neben vielen anderen Kriterien vor allem die richtigen Kontakte über den weiteren beruflichen Erfolg. So können Sie Ihre neue Position von Beginn an durch gezieltes Netzwerken festigen, die Unternehmenskultur durchschauen, informelle Strukturen von Macht und Einfluss durchleuchten und natürlich auch die mehr oder weniger bekannten Fettnäpfchen umgehen. Und das alles dient Ihrer entsprechenden Positionierung im neuen Job. Eines sollten Sie nicht vergessen: This is a mens world! Und dagegen hilft nur vernetzen, verbünden, vertrauen. Verschwinden Sie als Frau nicht in der selbst konstruierten Perfektionsfalle sondern perfektionieren Sie Ihren beruflichen Auftritt.

## 19. Wer überzeugen will, muss brennen

Ref: **Eva Loschky, Simmtrainerin, Logopädin, Autorin**

Wer ein Feuer bei seinen Mitarbeitern, bei seinen Geschäftspartnern, bei seinem Publikum, bei seinen Auftritten auf den großen und kleinen Bühnen des Lebens entfachen möchte, muss in der Lage sein, sein Energiefeuerwerk blitzschnell zu zünden. Wer ein Feuer entfachen möchte für die eigenen Ideen, Produkte, Visionen oder für die Mission des Unternehmens, muss im entscheidenden Moment in Topform sein: in sich ruhend und gleichzeitig lebendig, präsent und kraftvoll, fähig, das eigene Potenzial zu zeigen. Kurzum: bereit für den Olympiasieg! Wer überzeugen will, braucht darüber hinaus im entscheidenden Moment eine klingvolle und tragende Stimme. Denn sie ist der Schlüssel in der Kommunikation. Eine angenehme Stimme öffnet die Tür des Zuhörers weit und die Botschaft der Worte hat es leicht, einzutreten und zu begeistern.

Inhaltlich sind die meisten sehr gut vorbereitet, verfügen über eine hohe Fachkompetenz. Die Argumentation sitzt, die Technik überzeugt. Und dennoch springt der Funke nicht über. Woran liegt es?

Erfahren Sie in diesem Workshop, wie Stress und Emotionen Körper, Atem und Stimme blockieren: So, wie die Luft durch das kleine Loch im Ballon entweicht, entschwindet die eben noch wahrgenommene Kraft. Zusammenreißen allein hilft nicht.

Lernen Sie in diesem Workshop unmittelbar und nachhaltig, wie man das Energiefeuerwerk blitzschnell zünden kann, wie der Körper frei und durchlässig wird, der Standpunkt sich festigt, die Stimme erblüht und das innere Potenzial wieder leuchtet. Die Kraft fließt und es entsteht:

- Präsenz auf Knopfdruck
- Energie, die ansteckt
- Argumentation, die überzeugt
- Freude, die überspringt

## 20. Auf der Suche nach einer qualifizierten Teilzeitstelle - Wunsch, Weichenstellung und Wirklichkeit

Ref: **Cornelia Sengpiel., Profiplaza GmbH & Co. KG**

Grundthese: Während es noch eher möglich ist, beim bestehenden Arbeitgeber nach der Elternzeit sich auf ein Teilzeit-Modell zu einigen, ist es um ein Vielfaches schwieriger, extern ‚am Arbeitsmarkt‘ ein flexibles Arbeitsmodell zu finden, insbesondere wenn man sehr qualifiziert ist, viel Know-How mitbringt oder eine Führungsposition sucht. Die Gründe für die externe Suche können vielfältig sein: keine adäquaten Teilzeitangebote beim bestehenden Arbeitgeber,

Umstrukturierungen, Neuorientierung der Arbeitnehmerin, Wiedereinstieg nach längerer Familienpause, Umzug etc.

Der ‚Workshop‘ hat zum Ziel, einen Einblick auf die Thematik *Hochqualifizierte Stellen und gleichzeitig in flexiblem Arbeitsmodell* zu vermitteln und vor allem den Teilnehmerinnen praxisrelevante Anhaltspunkte für ihre Zielorientierung, Vorgehensweise und Bewerbung und die Nachfrage in den Unternehmen zu geben.

**21. Ich leite(te) ein erfolgreiches kleines Familienunternehmen...  
Bewerbungs- und Positionierungsstrategien 50 plus**

Ref: **Christiane Schwager, Senioren-Kommunikation**

50plus, BestAger, Silver Worker – Noch vor wenigen Jahren hätte niemand für möglich gehalten, dass Alter und Lebenserfahrung auf dem Arbeitsmarkt wieder gefragt sein würden. „Demografifeste Personalstrategien“ heißt das Zauberwort und räumt nicht nur mit gängigen Vorurteile gegenüber der Arbeitsfähigkeit Älterer auf, sondern beinhaltet auch eine neue Wertschätzung von Erfahrungswissen, Generationenkompetenz und sogenannter Soft Skills, mit denen vor allem Frauen punkten können und die auch Berufsrückkehrerinnen bessere Karrierechancen bieten. Im Vortrag werden Eckpunkte einer demografifesten Personalpolitik mit Fokus auf das neue „Kompetenzmodell 50plus“ sowie Best-Practice-Beispiele und Zukunftstrends vorgestellt, von denen besonders Frauen profitieren können. Anschließend haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, eigene Kompetenzprofile (Nicht Lebensläufe!) der Gruppe vorzustellen und gemeinsam zu diskutieren, wie die gewonnenen Erkenntnisse für die erfolgreiche Selbstvermarktung als Arbeitnehmerin oder Unternehmerin genutzt werden können.

Die Teilnehmer/innen des Workshops:

- gewinnen Einblick in die aktuelle Diskussion zum Thema „Diversity Management“ aus Unternehmenssicht
- lernen einige der wichtigsten Fachbegriffe wie „Employability“, „Workability“, „Lebenszyklusorientierte Personalpolitik“ kennen
- erfahren, mit welchen Kompetenzen 50+ Sie punkten können
- können altersdiskriminierendes Verhalten einschätzen und argumentativ widerlegen
- erweitern Ihr persönliches Kompetenzprofil und entwickeln eine wettbewerbsfähige Positionierung

**22. Im Zickzack zum Erfolg?**

Ref: **Dipl.-Psych. Regina Michalik, Interchange**

Planen Sie Ihre Karriere genau! Gehen Sie geradlinig vor! Dieser Ratschlag ist so allgemein verbreitet wie schwierig umsetzbar. Gerade am Anfang einer Ausbildung beziehungsweise beim Einstieg in den Beruf stehen viele Frau unter Druck, zielgenau planen zu sollen, ohne zu wissen, wo genau sie hinwollen. Auch wer genau plant, trifft später dann auf Barrieren, muss Umwege gehen oder Pausen einlegen. Egal ob der Arbeitsmarkt, die Entwicklung des Unternehmens oder persönliche Veränderungen Ursache sind: immer mehr Menschen leben mit Karrierebrüchen und Umorientierungen, mit Zickzack, Höhen und Tiefen im Berufsleben. Lassen sich Karrieren heute überhaupt noch planen? Wie hinderlich sind Karrierebrüche wirklich? Muss oder sollte man/frau sie zu kaschieren versuchen? Wie bewältigt man/frau persönlich die Erfahrung von Scheitern und Brüchen? Welche Untertützung kann hierbei das persönliche wie gesellschaftliche Umfeld leisten? Woran misst sich ‚Erfolg‘?

Das Impulsreferat skizziert die grundlegenden Begrifflichkeiten sowie die Realitäten heutiger Karrieren. Beispiele erfolgreicher Zickzackkarrieren wie möglicher Umgangsweisen mit Brüchen werden dargestellt. Die anschließende Diskussion erlaubt praktische Nachfragen.

**23. Führen ist wie Lieben! - Die Kraft des inneren Feuers**

Ref: **Sabine Asgodom**

In ihren Ausführungen stellt Sabine Asgodom eine spannende Parallele zwischen Paarbeziehungen und Beziehungen im Geschäftsalltag her. Wissenschaftliche Studien, die zeigen, wie Ehen funktionieren, treffen genauso auf gelungene „Führungsbeziehungen“ zu. Dieser Vortrag bringt zweierlei Gewinn: er öffnet die Augen für die Grundlagen glücklicher Beziehungen, und gibt wichtige Hinweise für eine bessere Führungsqualität.

**24. Mit Networking zum Erfolg -Professionelles Netzwerken  
Diskussionsrunde**

Ref: **Moderation: Martina Haas, Konzept + Innovation**

**Podium: Petra Ledendecker (Unternehmerin, Präsidentin des VdU), Gabriele Hanschel (IBM, ehem. EWMD-Präsidentin, Vorstand Helga-Stödter-Stiftung), Dipl.-Ing. Sylke Pageler (Vorsitzende des Bereichs „Frauen im Ingenieurberuf“ im VDI); Dipl.-Ing. Sylvia Kegel (Systemberaterin, Vorstand dib)**



### **Impulsvortrag von Martina Haas mit**

- Überblick über unterschiedliche internationale Netzwerke und Berufsverbände, ihre Strukturen, Aufnahmevoraussetzungen, Zielsetzungen, örtliche Verbreitung, Mitgliederstärke und Bedeutung (30 Minuten), Fragen: wer braucht internationale Netzwerke, wie, wo und wann baut man sie auf
- Abgrenzung zu informellen Netzwerken
- Erläuterungen zu Unternehmensnetzwerken, Beispiel, Sinn und Zweck, Formen, insbesondere worauf es ankommt, damit sie funktionieren, was sie leisten können
- Strategische Allianzen: Sinn, Ziel, Dauer, wer schließt sie
- Übergang von Jugendnetzwerken zu beruflichen Netzwerken; wann ist es Zeit für den Wechsel, gibt es das Netzwerk auch für Erwachsene mit automatischem Übergang, Beispiele aus der Politik und bei Businessnetzwerken,

Darstellung und Bericht aus 3 renommierten Netzwerken EWMD, Verband dt. Unternehmerinnen und Deutscher Ingenieurinnenbund (dib).

### **25. „Vom Weibsbild zur Karrierefrau“ Wie sehr uns alte Bilder in den Köpfen immer noch behindern – und warum Karriere sexy ist!**

Ref: **Marion Knaths, sheboss**

Warum gibt es keinen Karrieremann? Warum muss ER immer größer sein und besser verdienen? Warum werden typische Frauenberufe durchweg schlechter bezahlt als typische Männerberufe? Und was hat das eigentlich mit mir und meiner Oma zu tun? Rollenbilder sind tief in uns verankert und vieles, was mit Ihnen einhergeht, ist uns meist gar nicht bewusst. Und so pflegen viele Frauen und Männer in Gedanken immer noch Bilder und Glaubenssätze, die offiziell gar nicht mehr in dieses Jahrtausend gehören.

Folgen Sie Marion Knaths bei einer amüsanten Tour durch Rollenbilder und Glaubenssätze, enttarnen Sie die kleinen Machtgesten des Alltags, erleben Sie, wie Sie Ihre Stimme machtvoll einsetzen können – und werfen Sie Gedanken, die Sie bis dato behindert haben freudvoll über Bord!

### **26. Interkulturelle Verhandlungsführung und Konfliktlösungsstrategien**

Ref: **Irka Fürle, culture.communication GbR**

Viele Führungskräfte, die mit ausländischen Geschäftspartnerinnen und -partnern Verhandlungen führen müssen, stellen sich die Frage, wie sie sich gegenüber ihren ausländischen Gesprächspartnerinnen und -partnern verhalten sollten. Trotz sorgfältiger Vorbereitung scheitern Gespräche oder Vertragsverhandlungen manchmal in letzter Minute. In einer globalisierten Welt nimmt interkulturelles Verhandlungsgeschick einen immer größeren Stellenwert im täglichen Geschäftsleben ein und entscheidet über den weiteren wirtschaftlichen Erfolg bzw. Mißerfolg eines Unternehmens.

Die Fähigkeit, interkulturelle Missverständnisse zu erkennen und sie konstruktiv zu lösen sind die Basis, um eine interkulturelle Verhandlung erfolgreich zum Abschluss zu bringen oder für einen bestehenden Konflikt adäquate Lösungen zu finden. Die zunehmende Komplexität interkultureller Beziehungen erfordert dabei universell gültige Vorgehensweisen, die sich je nach Erfordernis auf individuelle Situationen anpassen lassen.

Der interaktive Workshop zeigt anhand von Fallbeispielen und Übungen den Einfluss unterschiedlicher Kommunikations- und Verhandlungskulturen auf und vermittelt Techniken der interkulturellen Verhandlungsführung und Konfliktlösung.

### **27. Kinder und Karrieren: Die neuen Paare**

Ref: **Dr. Helga Lukoschat, Kathrin Mahler Walther, EAF**

Die Studie "Kinder und Karrieren: Die neuen Paare" wurde von der EAF im Auftrag der Bertelsmann Stiftung und des Bundesfamilienministeriums durchgeführt. In dieser bisher größten Studie zu diesem Thema in Deutschland befragte die EAF bundesweit knapp 1200 Paare aus Doppelkarrierepaaren und analysierten den Wandel der Lebensmodelle von Paaren sowie implizite Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft. Welche Erfahrungen haben diese Paare gemacht, welche Strategien haben sie entwickelt und welche Bedingungen sind notwendig, damit in der Zukunft mehr Paare den zunehmenden Wunsch nach partnerschaftlichen Lebensmodellen umsetzen können? Doppelkarriere spielt gerade im Zusammenhang mit der Globalisierung und den steigenden Mobilitätsanforderungen eine sehr wichtige Rolle, viele Universitäten sind dabei, Dual-Career-Services zu entwickeln und auch die Wirtschaft wird immer stärker mit der Problematik konfrontiert und hat erste Aktivitäten entwickelt.

28. **Gute Gespräche - gute Geschäfte? Wie Journalistinnen und PR-Frauen besser kooperieren können - *Talkrunde + Diskussion***  
**Moderation: Cornelia Benninghoven, Dr. Gabriele Mittag**  
**Podium: Gabriele Dörries, Pressereferentin Deutsche Messe AG; Sabine Schicke, Nord-West-Zeitung**

Vertrauen ist die Basis jeder menschlichen Beziehung – das gilt auch für jede Geschäftsbeziehung mit Anspruch auf Nachhaltigkeit. Die derzeitige Krise belegt eindrücklich, dass unethisches Handeln einen Vertrauensverlust nach sich zieht, der jede/n Einzelne/n und die ganze Gesellschaft betrifft. Der Ruf nach klaren Spielregeln und Kontrollinstrumenten ist eine Antwort auf diese Vertrauenskrise.

Auch im Journalismus und in der Öffentlichkeitsarbeit von Unternehmen spielt Vertrauen eine zentrale Rolle für den Erfolg. Jedes Unternehmen hat das Ziel positiv in den Medien präsent zu sein und muss darum das Vertrauen von Menschen gewinnen – nicht zuletzt als potenzielle Kundinnen und Kunden. Am glaubwürdigsten sind erwiesenermaßen Berichte im redaktionellen Teil der Medien, denn dort – so erwarten die Leser/innen zurecht – filtert die Redaktion, was wichtig ist, recherchiert nach und befragt mehr als nur eine Quelle. Ein redaktioneller Text ist kein Werbetext. Die Kooperation zwischen PR-Abteilungen und Medien ist allerdings nicht immer einfach – Funktionalisierungsversuche gehören ebenso zum Alltag wie Missverständnisse und Kommunikationsprobleme. Doch eine gute Zusammenarbeit zwischen Unternehmenskommunikation und Redaktionen funktioniert nur auf Augenhöhe und mit der nötigen professionellen Distanz. Neben der klassischen Pressearbeit sind Medienpartnerschaften als Instrument der Unternehmenskommunikation immer wichtiger geworden – für beide Seiten.

Wir fragen: Was erwarten Unternehmen von solchen Kooperationen? Was sind die Kriterien geglückter Medienpartnerschaften - und vor allem: An welche Spielregeln sollten sich Unternehmen im Umgang mit den Medien halten? Ziel des Workshops ist ein Erfahrungsaustausch zwischen Journalistinnen und PR-Fachfrauen sowie Marketingexpertinnen. Die Diskussion wird mit einem kurzen Input zu den Regeln guter Praxis und den Kodizes der Berufsverbände eingeleitet.

29. **Ressource WoMenPower: Kapital für Unternehmen**  
***Diskussionsrunde mit Personalverantwortlichen***

**Moderation:**

**Prof. Barbara Schwarze, Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit**

**Podium: Prof. Gunther Olesch, Mitglied der Geschäftsführung Phoenix Contact GmbH & Co. KG, Blomberg; Erk Schuchhardt, Mitglied der Geschäftsleitung Weleda AG, Schwäbisch-Gmünd; Uta Menges, Diversity & Inclusion Leader der IBM in Deutschland; Anke Domscheit, Director Government Relations, Microsoft Deutschland GmbH**

Die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel sind Wachstumsbremsen für die deutsche Wirtschaft. Viele Unternehmen zeigen derzeit mit ihrem Personalmanagement, dass qualifizierte und engagierte MitarbeiterInnen ein wichtiges Kapital darstellen, das es durch kreative Maßnahmen zu rekrutieren und dauerhaft zu binden gilt. Was bieten Industrieunternehmen heute an flexiblen Arbeitszeiten, Elternförderung, betrieblicher Kinderbetreuung und Personalentwicklung, um Work-Life-Balance, Beruf und Familie, Teilzeitarbeit und Karrieren zu unterstützen?

In einer Top-Runde stellen Personalverantwortliche aus Industrie und Mittelstand aktuelle Erfolgsmodelle und -maßnahmen vor und diskutieren Möglichkeiten der Verbreitung im Bereich von Unternehmen unterschiedlicher Größe.

30. **Dynamische Unternehmensnachfolge - Die Lösung für inhabergeführte Unternehmen**

Ref: **Elisabeth Fuchs, Interim Manager**

Fakten: 47% aller Inhaber/innen sind älter als 50 Jahre; über 700.000 Betriebe brauchen bis 2018 eine Nachfolgelösung. Über 50% davon müssen mangels familieninterner Nachfolge an Externe übergeben, nehmen aber zu 89% an, dass sie keine Nachfolgelösung finden und den Betrieb schließen müssen. Damit würden 1,7 Mio. Arbeitsplätze ersatzlos wegfallen.

Lösung: Dynamische Nachfolge. Das ist ein Employee-Buy-Out, verbunden mit einer Unternehmensbeteiligung der Mitarbeiter/innen.

Vorteile: der Nachfolgeprozess beginnt sofort (verbessert das Rating, erhöht die Eigenkapitalquote, Teilerlös für Inhaber/in möglich). Die endgültige Betriebsübergabe findet erst zu einem späteren Zeitpunkt statt (z.B. in 10 Jahren). Im Zeitraum dazwischen erfolgt stufenweise eine Übergabe am Eigentum sowie an der Geschäftsführung.

Voraussetzung: es muss eine bestimmte Firmenkultur (flache Hierarchie, kooperativer Führungsstil, offene Kommunikation mit Belegschaft, etc.) entweder bereits existieren oder mit Hilfe von außen entsprechend eingeführt werden.

Female-Gender-Apekt: Die Geschäftsführung eines Unternehmens, dessen Eigentümer die Belegschaft ist, erfordert einen Führungsstil, der Frauen (normalerweise) leichter fällt als Männern, weil sie die erforderlichen Skills für einen kooperativen Führungsstil (meist) haben. Fazit: die Situation der Familienbetriebe (siehe Fakten) könnte durch das Konzept der Dynamischen Unternehmensnachfolge dazu führen, dass sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte erhöht.

**31. Lebenswegplanung/Professionalisierung der sog. „Soft-Skills“**

Ref:

**Anke Kankowsky HR Manager Sector Service, AREVA NP GmbH**

**Daniela Vogt HR Manager Corporate Function, AREVA NP GmbH**

Menschen als emotional geleitete Wesen in einer Welt voller Emotionen, Erwartungen und damit verbundenen Hindernissen. Selbst in technisch durchdrungenen Unternehmen ist das soziale Miteinander der Garant für Erfolg – Unternehmenserfolg wie der individuelle Erfolg aller Mitarbeiter/Innen. Wachstum und Globalisierung lassen diese Tugenden, verschlagwortet als Soft-Skills, zu einer Begrifflichkeit verkümmern indem das Rationale einen immer größeren Spielraum gewinnt. Eben hier verstecken sich ungeahnte Bremsen – aus Sicht der Unternehmen ungeahnte Potentiale – noch erfolgreicher zu sein. Daraus möchten wir die Fragen ableiten: In welcher Form braucht ein Unternehmen die Vielfalt persönlicher Eigenschaften aller im Unternehmen tätigen MitarbeiterInnen und wie sehr müssen sie ihre Soft-Skills in die Kultur des Unternehmens einbringen, insbesondere wenn über Ausbildung und Alltag eine starke Prägung naturwissenschaftlich-technischer Kompetenzen erfahren wurde? Am Ende soll die Frage stehen: Welche Anforderungen stellen Unternehmen an die Persönlichkeit ihrer Mitarbeiter!?

Ziel des Workshops ist, Wege zur Professionalisierung von Soft-Skills aufzuzeigen, die sowohl für den Einstieg als auch für die Integration und Berufswegplanung von großem Nutzen sind. Die Teilnehmer sollen Ideen und Anreize zur Persönlichkeitsentwicklung mit nach Hause nehmen.

**16:30 - 17:30 Uhr**

**Get-together - Sektempfang**  
**Convention Center Foyer**

**Ausstellung:**

Folgende Unternehmen/Institutionen haben sich bereits als Aussteller angemeldet:

---

Accenture

Arbeitskreis Frauen Naturwissenschaften und Technik im Deutschen Akademiker Bund e.V.

Areva

Asgodom Live

berufundfamilie gGmbH - Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

BFBM Bundesverband der Frau in Business und Management e.V.

Business And Professional Women – Germany e.V.

Buchhandlung Decius GmbH

Büchner & Partner GbR

Deutscher Frauenrat e.V.

dib e.V. deutscher ingenieurinnen bund

Dr. Corinna Hengsberger, Sybille Schultebrucks Frauen-Finanzen

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.

Eva Loschky - Stimmtrainerin, Logopädin, Autorin

EWMD Deutschland e.V.

Fachhochschule Bielefeld Geschäftsstelle KomPASS

Fachhochschule Hannover, Gleichstellungsbüro

Fernuniversität in Hagen

FIM Vereinigung für Frauen im Management e.V.

Girls Day - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit  
Gleichstellungsbüro der FH Bielefeld  
Gründerinnen-Consult Hannover, Technologie- Centrum Hannover (TCH)  
hannoverimpuls GmbH - Gründungswerkstatt Hannover  
Integration Team – HUMAN Resources, Gender and Diversity Management  
KAPAO - Inh. Julia Eisele  
Käte Ahlmann Stiftung / Verband Deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU)  
Kimich Training Consulting Coaching  
KOMPAKTMEDIEN- Die Kommunikationsbereiter GmbH  
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit  
Landesfrauenrat Niedersachsen e.V.  
Masemann + Messer GbR  
MentorinnenNetzwerk Hessisches Koordinierungsbüro J.W. Goethe-Universität  
Netzwerk "Erfolgsfaktor Familie"  
Neue Wege für Jungs - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit  
Norddeutscher Rundfunk (NDR)  
Phoenix Contact GmbH & Co. KG  
Siemens  
Sorooptimst International  
Vaeter e.V.  
Väter & Karriere  
Väterexpertennetz VEND - e.V.  
VDI Verein Deutscher Ingenieure e.V.  
Verlag Dashöfer GmbH  
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte  
webgrrls.de e.V.  
Weleda  
Wirtschaftsweiber e.V.  
Women in Nuclear Germany e.V.  
Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF)

---

**Termin:** Freitag, 24. April 2009, 09.30 – 17.30 Uhr  
**Ort:** Messegelände, 30521 Hannover, **Convention Center (CC)**

**Teilnahme:** Registrierungsgebühr EUR 59,00 zzgl. MwSt. (inkl. Messeintrittskarte, Teilnahme an Kongress und Workshops, Mittagsbüffet, Kaffeepause und Get-together) bzw. EUR 49,00 (ermäßigt).  
StudentInnen EUR 29,00

**Anmeldung:** Registrierung erforderlich! Per Anmeldeformular unter [www.womenpower-kongress.de](http://www.womenpower-kongress.de)

**Sprache:** Deutsch