



STARKE FRAUEN.
STARKES HANDWERK.



Leitfaden

zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte

Vorwort

Der Fachkräftemangel ist eine große Herausforderung für das Handwerk. Sinkende Schülerzahlen und ein Trend zum Studieren sorgen seit Jahren dafür, dass immer weniger junge Menschen eine Berufsausbildung beginnen. Als Folge können viele Stellen im Handwerk nicht besetzt werden, was auch den Betriebsbestand im Handwerk gefährdet. Denn weniger Fachkräfte bedeuten auch weniger Meisterinnen und Meister, die einen Betrieb gründen oder übernehmen können.

Um weiterhin wirtschaftlich erfolgreich zu sein, sollten Betriebe daher sämtliche Fachkräftepotentiale ausschöpfen. Dazu zählt vor allem die Ansprache von Frauen, die im Handwerk noch immer unterrepräsentiert sind. Viele Handwerksberufe gelten noch immer als reine Männerdomäne und Frauen nehmen sie oft gar nicht als Option für sich wahr – dadurch gehen den Betrieben wertvolle Bewerberinnen verloren.

Es lohnt sich also, weiblichen Fachkräften zu signalisieren, dass sie bei Ihnen willkommen sind. Wie Sie das am besten machen, wollen wir Ihnen im vorliegenden Leitfaden näherbringen.



Kerstin Feix
Vize-Präsidentin der Handwerkskammer Dortmund



DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.



**STARKE FRAUEN.
STARKES HANDWERK.**

Eine Kampagne der



**Handwerkskammer
Dortmund**

zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte im Handwerk.

hwk-do.de/starkefrauen

STARKE FRAUEN.
STARKES HANDWERK.

Bist du
mutig?



DAS HANDWERK
www.das-handwerk.de



STARKE FRAUEN.
STARKES HANDWERK.

Bist du
einfühlsam?



DAS HANDWERK
www.das-handwerk.de



STARKE FRAUEN.
STARKES HANDWERK.

Bist du
stark?



DAS HANDWERK
www.das-handwerk.de



STARKE FRAUEN.
STARKES HANDWERK.

Bist du
teamfähig?



DAS HANDWERK
www.das-handwerk.de



Zum Erfolg mit weiblichen Fachkräften.

POWER.

Frauen können bei körperlich schweren Arbeiten gut mithalten. Die Körperkraft variiert von Mensch zu Mensch und ist nicht nur abhängig vom Geschlecht. Auch in anderen Berufen, wie zum Beispiel der Pflege, packen Frauen jeden Tag mit an. Der zunehmende Einsatz von Maschinen sowie weiteren Hilfsmitteln führt außerdem in vielen Gewerken dazu, dass die körperliche Belastung für alle Mitarbeitenden reduziert werden kann. Und wenn es alleine nicht klappt, packt man im Team an – über Unterstützung freuen sich auch die männlichen Kollegen.

TEAMGEIST.

Beim Lösen von fachlichen Problem- und Fragestellungen lohnen sich unterschiedliche Blickwinkel, was am besten mit einem gemischten Team erreicht werden kann. Aufgrund der unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen steigen die Chancen für innovative Produktentwicklungen und kreative Problemlösungen. Betriebe mit weiblichen Fachkräften werden obendrein von vielen Kundinnen und Kunden als modern und fortschrittlich gesehen.

MUT.

Wer als Frau einen typischen Männerberuf wählt, der bringt meist auch die nötige Willensstärke und Zielstrebigkeit dafür mit. Denn oftmals müssen sie sich mehr beweisen als ihr männlicher Kollege. Die Wahl ihres Berufs ist daher von vorneherein gut durchdacht. Wer einer solchen Bewerberin eine Chance gibt, erhält mit großer Wahrscheinlichkeit eine besonders engagierte Mitarbeiterin, die es ernst mit ihrer Berufswahl meint und die zu Höchstleistungen bereit ist.

EMPATHIE.

In unserer modernen Arbeitswelt werden Kompetenzen wie Kommunikationsstärke, Kreativität und Empathie immer wichtiger. Das gilt vor allem für das Handwerk mit seinem direkten Kundenkontakt. Gerade wenn es darum geht, sich besser auf die Bedürfnisse und Wünsche von Kundinnen einzustellen, kann eine weibliche Perspektive daher von Vorteil sein.

**Weibliche
Fachkräfte
finden
und
binden.**

1

Den Weg ins Handwerk ebnen.

Zeigen Sie Schülerinnen und jungen Frauen mit gezielten Angeboten, dass sie in Ihrem Betrieb willkommen sind:

- Spezielle Praktika für Schülerinnen anbieten oder an Aktionen wie dem „Girls‘Day“ teilnehmen.
- Einsatz von Vorbildern, um geschlechterspezifische Klischees aufzubrechen: Wenn im Unternehmen bereits Meisterinnen oder Gesellinnen beschäftigt sind, können sie als Botschafterinnen dienen und Mädchen motivieren, sich in Ihrem Betrieb zu bewerben.
- Teilzeitausbildungen anbieten, um junge Mütter, aber auch eine etwas ältere Zielgruppe zu erreichen und Wiedereinsteigerinnen zu gewinnen. Ebenso kann die weibliche Perspektive dabei helfen, sich besser auf die Bedürfnisse und Wünsche von Kundinnen einzustellen.

2

Die richtige Ansprache.

Wenn Sie als Handwerksbetrieb Frauen einstellen wollen, empfiehlt es sich, bereits bei der Stellenausschreibung anzusetzen. Keine Sorge – vieles, was Frauen anspricht, schreckt Männer nicht ab.

- Ersetzen Sie Formulierungen wie „Durchsetzungsvermögen“, „Analytisches Denken“ oder „Verhandlungsgeschick“ durch Frauen ansprechende Formulierungen wie „Ziele mit Ausdauer verfolgen“, „offen und klar kommunizieren“, „Wortgewandtheit“.
- Neutrale Formulierungen für Personengruppen und Jobbezeichnungen verwenden, z. B. „Fachkraft“, „Abteilungsleitung“, „Assistenz“, „Belegschaft“.
- In Stellenanzeigen oder auf der Homepage Bildwelten verwenden, bei denen Frauen mit einbezogen sind. Motive, in denen nur Männer gezeigt werden oder bei denen Frauen nur im Hintergrund stehen, sind nicht geeignet.
- Stellenanzeigen sollte signalisieren, dass Ihr Unternehmen sich Gedanken um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben macht. Hierzu gehört das Angebot von Teilzeitarbeit, die in vielen Situationen möglich ist, oder Unterstützung bei Themen wie Kinderbetreuung.
- Stellenausschreibungen von weiblichen Kolleginnen und von Mitarbeitenden, die die Stelle kennen, gegenlesen lassen.

3

Ausstattung und Arbeitsatmosphäre.

Eine gute Arbeitsatmosphäre lässt sich am besten erreichen, wenn die Gegebenheiten im Betrieb vorab geklärt sind und sich keiner benachteiligt fühlen muss. Worauf Sie achten sollten:

- Getrennte Sanitär- und Umkleieräume sind nicht notwendig. Es ist ausreichend, wenn Sie unterschiedliche Benutzungszeiten der Räume für Frauen und Männer festlegen und dafür sorgen, dass die Räume von innen abschließbar sind.
- Stellen Sie passende Arbeitskleidung für Mitarbeiterinnen bereit. Das vermittelt Wertschätzung und sorgt für optimalen Arbeitsschutz.
- Schaffen Sie eine Atmosphäre, in der sich jeder wohlfühlen kann, und nehmen Sie Anmerkungen Ihrer Mitarbeiterinnen ernst, wenn sich diese an Sie wenden. Oft sind es nur Missverständnisse, die schnell geklärt werden können. Wichtig ist, dass sich alle Mitarbeitenden gehört und ernstgenommen fühlen.

Haben Sie Fragen?

Sprechen Sie uns an!



Kontakt

Ralf Dreisewerd

Personal- und Fachkräftesicherung

Tel. +49(231)5493-502

ralf.dreisewerd@hwk-do.de

Kampagnenkontakt:

Jennifer Brox
Tel. +49(231)5493-125
jennifer.brox@hwk-do.de

Medienpaket:

kommunikation@hwk-do.de