

**Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Die Ministerin



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf
An den
Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Herrn André Kuper
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**VORLAGE
18/92**

A03

5. September 2022
Seite 1 von 1

Dr. Edgar Voß
Telefon 0211 837-2370
Edgar.voss@mkjfgfi.de

**Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauen am
22.09.2022**

Sehr geehrte Herr Landtagspräsident,

für die o.a. Ausschusssitzung übersende ich Ihnen einen schriftlichen Bericht zum Thema „Kompetenzzentren Frau und Beruf: Jahresbericht 2021 – Zwischenauswertung der inhaltlichen Begleitung des Controllings und des Berichtswesens“ mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses

Mit freundlichen Grüßen

Josefine Paul

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 837-2000
Telefax 0211 837-2200
poststelle@mkjfgfi.nrw.de
www.mkffi.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien
706, 709 (Haltestelle Stadttor)
707 (Haltestelle Wupperstraße)

Inhalt

Zusammenfassung	1
1 Einleitung	4
2 Sozioökonomische Rahmenbedingungen	7
2.1 Sozioökonomische Entwicklungen und regionale Unterschiede.....	7
2.2 Auswirkungen der Coronakrise auf das Wirtschaftswachstum und das Beschäftigungssystem	11
3 Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte der Kompetenzzentren	15
3.1 Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“: Akquise der Betriebe.....	20
3.2 Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“: Zielgruppenerreichung.....	24
3.3 Personalstruktur und -entwicklung in den Kompetenzzentren.....	27
3.4 Verankerung in der Region.....	32
4 Umsetzungsstand und Meilensteine der Kompetenzzentren im Vergleich	36
4.1 Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“: Differenzierung der Arbeit mit KMU.....	37
4.2 Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“: Arbeit mit weiblichen Zielgruppen.....	42
4.3 Erfüllung der Projektplanung und Umsetzungsquote	44
4.4 Regionale Bekanntheit und Präsenz der Kompetenzzentren	47
4.5 Gesamtbewertung	57
5 Fazit und Ausblick	63
Literaturverzeichnis	65

Anhang.....	68
Anhang 1: Geplante und erreichte KMU differenziert nach Thema 2021 (Einzelgrafiken).....	68
Anhang 2: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen differenziert nach Zielgruppe 2021 (Einzelgrafiken).....	73
Anhang 3: Besondere Aktionen in der Öffentlichkeitsarbeit 2021	75
Anhang 4: Websites der Kompetenzzentren Frau und Beruf.....	78

Abbildungen

Abbildung 1: Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Zahl der Betriebe (KMU) in der Region.....	9
Abbildung 2: Kurzarbeiterquoten nach Arbeitsmarktregionen im Juni 2021	13
Abbildung 3: Schwerpunktthemen in den Kompetenzzentren im Jahr 2021	16
Abbildung 4: Externe Zielgruppen der Kompetenzzentren im Jahr 2021	17
Abbildung 5: Schematischer Aufbau des Controllings der Kompetenzzentren Frau und Beruf.....	19
Abbildung 6: Geplante und erreichte KMU 2021	21
Abbildung 7: Geplante und erreichte KMU differenziert nach Thema 2021	23
Abbildung 8: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen 2021	25
Abbildung 9: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen differenziert nach Zielgruppe 2021.....	26
Abbildung 10: Beschäftigungsentwicklung in den Kompetenzzentren (in Vollzeitäquivalenten)	27
Abbildung 11: Beschäftigungsentwicklung in den Kompetenzzentren differenziert nach Qualifikation	28
Abbildung 12: Verteilung der Studienabschlüsse	30
Abbildung 13: Verteilung der Berufsausbildungen	31
Abbildung 14: Durchschnittliche Berufserfahrung in den Kompetenzzentren.....	32
Abbildung 15: Personalausstattung der Kompetenzzentren.....	37

Abbildung 16: Relevanz der Bereiche der Erfolgsbewertung im Bereich A (2021)	40
Abbildung 17: Ranking der Kompetenzzentren im Bereich A (2021).....	41
Abbildung 18: Ranking der Kompetenzzentren im Bereich B (2021).....	44
Abbildung 19: Erfüllte und geplante Meilensteine	45
Abbildung 20: Ranking der Kompetenzzentren nach Umsetzungsquote (2021)	46
Abbildung 21: Anzahl Dokumente im Jahr 2021 nach Art der Veröffentlichung.....	51
Abbildung 22: Darstellung der Zielerreichung Gruppe I (2021).....	58
Abbildung 23: Darstellung der Zielerreichung Gruppe II (2021).....	59
Abbildung 24: Darstellung der Zielerreichung Gruppe III (2021).....	60
Abbildung 25: Gesamtranking der Kompetenzzentren 2021	62
Abbildung 26: Geplante und erreichte KMU – A1: Gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien	68
Abbildung 27: Geplante und erreichte KMU – A2: Verstärkte Öffnung und attraktivere Gestaltung betrieblicher Ausbildung – insbesondere in frauenuntypischen Berufen	69
Abbildung 28: Geplante und erreichte KMU – A3: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege	70
Abbildung 29: Geplante und erreichte KMU – A4: Aufstockung individueller Arbeitszeiten	71
Abbildung 30: Geplante und erreichte KMU – A5: Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.....	72
Abbildung 31: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen – B1: Stille Reserve/ Berufsrückkehrerinnen	73
Abbildung 32: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen – B2: Angehende/ junge Akademikerinnen	74

Tabellen

Tabelle 1:	Strategien der Kompetenzzentren im Jahr 2021	18
Tabelle 2:	Ranking zur regionalen Kooperation im Jahr 2021	34
Tabelle 3:	Zuordnung der Schlagwörter zu den Methoden und Formaten im Bereich A	38
Tabelle 4:	Gewichtung für die Erfolgsbewertung im Bereich B.....	42
Tabelle 5:	Veröffentlichungen der Kompetenzzentren im Jahr 2021	49
Tabelle 6:	Themen der Veröffentlichungen im Jahr 2021	54
Tabelle 7:	Besondere Aktionen in der Öffentlichkeitsarbeit 2021	75
Tabelle 8:	Websites der Kompetenzzentren Frau und Beruf	78

Zusammenfassung

Mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf werden landesweit 16 Projekte zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG) des Landes Nordrhein-Westfalen und aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) gefördert.

Ziel ist es, Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte zu beraten und zur Entwicklung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik beizutragen, welche zum einen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege ermöglicht und zum anderen ein Entwicklungs- und Aufstiegsmanagement für Frauen in Führungspositionen und in frauenuntypischen Berufen vorsieht.

Das Jahr 2021 stellt das letzte vollständige Förderjahr der aktuellen Förderrunde dar; die Kompetenzzentren haben inzwischen langjährige Erfahrungswerte und Expertise sammeln können. **Seither haben sich die wirtschaftlichen Bedingungen durch die Coronakrise erheblich verändert**. Dies führte auch 2021 zu Umstrukturierungen innerhalb der geplanten Meilensteine, sowie in einigen Kompetenzzentren zu einer **Verschiebung der Meilensteinabschlüsse auf 2022**.

Der vorliegende Jahresbericht steht für sich und bezieht sich auf das Förderjahr 2021. Auch wenn an geeigneter Stelle Vergleiche zu den Entwicklungen in den Vorjahren gezogen werden, erfolgt eine Gesamtbewertung für den Förderzeitraum 2018-2022 erst im Abschlussbericht im Jahr 2022.

Insgesamt konnten die Kompetenzzentren auf den ersten Blick ihr Aktivitätsniveau aus 2020 nicht ganz aufrechterhalten und haben im Rahmen ihrer Aktivitäten mit 3.150 KMU 19 % weniger KMU erreicht als im Vorjahr. Berücksichtigt man allerdings, dass weitere 589 KMU in noch nicht abgeschlossenen Meilensteinen erreicht werden konnten, wird deutlich, dass **auch 2021 das Aktivitätsniveau der Vorjahre beibehalten werden konnte**. Dies zeigt zwar, dass die Kompetenzzentren weiterhin sehr flexibel auf die sich pandemiebedingt ändernden dynamischen Rahmenbedingungen reagierten, allerdings konnten nicht alle Meilensteine im vorgesehenen Umfang abgeschlossen werden. Um einen Abschluss dieser Meilensteine noch zu ermöglichen, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, hat das Ministerium eine optionale kostenneutrale Verlängerung bis Ende Oktober 2022 ermöglicht.

Wie die sozioökonomischen Daten zeigen, bestehen im Flächenland Nordrhein-Westfalen große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen, auch was die Beschäftigungsquote, die Wirtschaftskraft und die Branchenverteilung betrifft. **Dem-**

entsprechend sind die Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen inhaltlich und thematisch unterschiedlich aufgestellt und können unterschiedlich viele Unternehmen in den einzelnen Regionen erreichen. Die wirtschaftlichen Verwerfungen in der Coronakrise, aber auch die Kontaktbeschränkungen, stellten die Arbeit der Kompetenzzentren auch im Jahr 2021 weiterhin vor besondere Herausforderungen.

Die Möglichkeit einer jährlichen Änderung/Ergänzung von Bausteinen und Meilensteinen erlaubt es, flexibel auf wirtschafts- oder arbeitsmarktpolitische Veränderungen zu reagieren, was sich insbesondere auch in der Corona-Pandemie als vorteilhaft erwiesen hat. Für das Jahr 2021 haben die Kompetenzzentren insgesamt 377 Meilensteine geplant, von denen rund 80 % auch im Berichtsjahr 2021 umgesetzt wurden. Ein Grund für den geringeren Umsetzungsstand als im vorigen Berichtsjahr ist weiterhin die Corona-Pandemie.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt rund 3.150 KMU und 1.100 Teilnehmerinnen durch die Arbeit der Kompetenzzentren erreicht. Insbesondere in den Schwerpunkten „Rekrutierungsstrategien“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ sowie „Entwicklungs- & Aufstiegsmöglichkeiten“ wurden KMU erreicht. Die Ansprache von Teilnehmerinnen zur Fachkräftesicherung für KMU durch Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials kann laut Förderaufruf als Option gewählt werden, wenn dafür ein regionaler oder örtlicher Bedarf der KMU besteht. **Im Jahr 2021 wurden weiterhin – z. B. im Rahmen von Mentoringprogrammen oder über Veranstaltungen – auch Berufsrückkehrerinnen und angehende Akademikerinnen erreicht.** Andere Zielgruppen, wie Frauen mit Zuwanderungsgeschichte oder Frauen mit Beeinträchtigungen, spielten dagegen kaum bis gar keine Rolle. Hinsichtlich der Erreichbarkeit der Zielgruppen zeigt sich, dass insgesamt elf Kompetenzzentren im Jahr 2021 Meilensteine in Teilprojekten mit einem expliziten Bezug auf Zielgruppen (z. B. Berufsrückkehrerinnen, angehende Akademikerinnen) durchgeführt haben. Weitere Kompetenzzentren hatten die Ansprache von Zielgruppen zwar in mindestens einem Teilprojekt geplant, konnten in 2021 jedoch nicht genügend Teilnehmerinnen erreichen bzw. die geplanten Meilensteine nicht abschließen. Dies lag z. T. auch daran, dass die Umstellung auf digitale Angebote für diese Zielgruppen nicht im gleichen Umfang möglich war wie bei den KMU.

In allen Kompetenzzentren wurden **regionale Kooperationen** auf breiter Ebene genutzt, um mit den verfügbaren Personalkapazitäten eine größtmögliche Breitenwirkung zu erzielen. Ferner wurden die in den Vorjahren aufgebauten KMU-Netzwerke 2021 weiter gepflegt, und es wurde um neue Mitgliedsunternehmen geworben. **Zur Verbesserung ihrer regionalen Bekanntheit und Präsenz betreiben die Kompetenzzentren auch eine rege Öffentlichkeitsarbeit.** Insgesamt haben die Kompetenzzentren 345 Veröffentlichungen, insbesondere mit Veranstaltungshinweisen, produ-

ziert. Hinzu kommt die teilweise arbeitsintensive, aber schwer messbare digitale Öffentlichkeitsarbeit. Neben dem zentralen Auftritt der Kompetenzzentren (www.competentia.nrw.de) betreiben einige Kompetenzzentren eigene Webauftritte entweder als Bestandteil der Homepage des Trägers oder als eigenständige Homepage.

Die im Jahresbericht 2020 eingeführte Darstellung der Zielerreichung in den fünf Bereichen (erreichte KMU mit verschiedenen Instrumenten, erreichte Teilnehmende in Zielgruppen, Erfüllung der Projektplanung, Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern sowie Präsenz in der Region) wird für das Jahr 2021 fortgeführt. In den Netzdiagrammen wird die Strategiewahl der Kompetenzzentren und das Aktivitätsniveau in den jeweiligen Bereichen auf einen Blick erkennbar (vgl. Abschnitt 4.5).

Darüber hinaus wird – über die Darstellung im Jahresbericht 2020 hinausgehend – eine Gewichtung der verschiedenen Bereiche nach Relevanz vorgenommen und zu einem Gesamtranking zusammengeführt (vgl. Abschnitt 4.5). Den Kern der Aktivitäten der Kompetenzzentren bildet der Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“, der entsprechend am stärksten gewichtet wird. Im Abschlussbericht 2022 wird die Zielerreichung für den Förderzeitraum 2018-2022 in der Gesamtschau dargestellt. Da das Aktivitätsniveau in den Bereichen zwischen den Jahren schwanken dürfte, kann eine tiefergehende Betrachtung insbesondere ex-post für die gesamte Projektlaufzeit von Interesse sein.

Eine Auswertung der Personalstruktur zeigt eine relativ hohe Fluktuation im ersten (2019) und letzten (2021) vollen Jahr der Förderperiode. Dies ist insbesondere auf die Suche nach geeignetem Personal zu Beginn der Förderung (2019) bzw. einen zunehmenden Personalabgang zum Ende der Förderung zurückzuführen. Die Beschäftigten haben zum überwiegenden Teil (85 %) einen Hochschulabschluss, der sich im Wesentlichen auf wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fachrichtungen konzentriert. Mit durchschnittlich fast 18 Jahren Berufserfahrung können die Kompetenzzentren auf eine sehr erfahrene Belegschaft zurückgreifen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Gesamtbewertung, dass die Kompetenzzentren wie intendiert mit sehr unterschiedlichen Strategien ihre Aktivitäten planen und durchführen. Gleichzeitig sind zentrale Merkmale in allen Kompetenzzentren die regionale Kooperation, also die Zusammenarbeit mit Institutionen und Einrichtungen in der Region, sowie die Arbeit mit KMU. Bei ihrer Arbeit konnten die Kompetenzzentren dabei überwiegend auf sehr erfahrenes Personal zurückgreifen. Aufgrund der Projektförderung hatten die Kompetenzzentren zum Beginn sowie zum Ende der Förderperiode mit einer erhöhten Personalfuktuation zu kämpfen.

1 Einleitung

Mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf werden landesweit 16 Projekte zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG) des Landes Nordrhein-Westfalen und aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) gefördert. Ziel ist es, Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte zu beraten und zur Entwicklung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik beizutragen, welche zum einen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege ermöglicht und zum anderen ein Entwicklungs- und Aufstiegsmanagement für Frauen in Führungspositionen und in frauenuntypischen Berufen vorsieht.

Großunternehmen sind hier teilweise seit Längerem Vorreiter. In KMU stehen begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen zwar z. T. der Einführung von Neuerungen in der Personalpolitik entgegen (Flüter-Hoffmann et al. 2019), aber wie das IAB-Betriebspanel zeigt, bieten auch sie vermehrt Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an (Frodermann 2018). Auch KMU sind – nicht nur in Zeiten des Fachkräftemangels – auf das Erwerbspotenzial von Frauen angewiesen. So können sie durch ihre größere räumliche Nähe und damit verbundenen geringen Fahrtzeiten sowie aufgrund ihrer erheblichen quantitativen Bedeutung (55 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen sind bei KMU beschäftigt) für weibliche Fachkräfte eine attraktive Alternative sein.

Die Kompetenzzentren Frau und Beruf verteilen sich gleichmäßig auf alle arbeitsmarktpolitischen Regionen des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Förderbedingungen lassen den Projektverantwortlichen Spielraum für modellhafte Ansätze, die einerseits regionalen Besonderheiten Rechnung tragen und andererseits Möglichkeiten bieten, innovative Ideen zu erproben. Für die Arbeit in und mit KMU ist die Wahl zwischen fünf Schwerpunktthemen bzw. einer Kombination aus diesen Themen möglich:

- A1: Rekrutierungsstrategien
- A2: Betriebliche Ausbildung in frauenuntypischen Berufen
- A3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege
- A4: Aufstockung individueller Arbeitszeiten
- A5: Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Ergänzend können Maßnahmen zur Erschließung des externen Fachkräftepotenzials für KMU durchgeführt werden, die z. B. Unternehmen mit der Stillen Reserve/ Berufsrückkehrerinnen (B1), angehenden bzw. jungen Akademikerinnen (B2), Frauen mit Zuwanderungsgeschichte (B3) oder Frauen mit Beeinträchtigungen (B4)

zusammenbringen.¹ Die Aktivitäten der Kompetenzzentren sollen laut Förderaufruf der gesamten Region zugutekommen. Um eine möglichst große Breitenwirkung zu erzielen, sind die Ansprache von und die Arbeit mit Multiplikatoren und Multiplikatorinnen wichtige Bausteine, ebenso wie eine begleitende Öffentlichkeitsarbeit.

Vor diesem Hintergrund wurde ein Controllingansatz konzipiert, der angelehnt an betriebswirtschaftliche Grundsätze eine Erfolgskontrolle und Vergleichbarkeit ermöglicht. Die Kompetenzzentren dokumentieren ihre Tätigkeit anhand einer detaillierten Meilensteinplanung. Es werden Controllingberichte erstellt und der Umsetzungsstand und die erreichten KMU bzw. Zielgruppen sowie weitere Kennzahlen zur Erfolgskontrolle angezeigt. Das Controlling soll an geeigneter Stelle auch dazu genutzt werden, vertiefende Empfehlungen herauszuarbeiten. Auf diese Weise ist der Output für den jeweiligen Förderzeitraum festzustellen und zu dokumentieren, um die Transparenz der Förderung zu erhöhen. Zudem können auch Impulse für das laufende Fördergeschehen gegeben werden, um dessen Effektivität und Effizienz zu optimieren.

Das Jahr 2021 stellt das letzte vollständige Förderjahr² der aktuellen Förderrunde dar; die Kompetenzzentren haben inzwischen langjährige Erfahrungswerte und Expertise sammeln können.

Dies konnte vermutlich – ebenso wie die in den Vorjahren aufgebaute regionale Bekanntheit der Kompetenzzentren Frau und Beruf – dazu beitragen, dass die pandemiebedingten Einschränkungen im Berichtsjahr in Teilen abgefedert bzw. die Aktivitäten im Rahmen der Möglichkeiten neu geplant und umgesetzt werden konnten. Dessen ungeachtet ist das Jahr 2021, wie 2020, ein besonderes Förderjahr:

- Aufgrund der sehr dynamischen Entwicklung der pandemiebedingten Vorschriften konnte teilweise in Präsenz zurückgekehrt werden, teilweise musste allerdings kurzfristig auch wieder auf Online-Formate umgestellt werden. Dies führte teilweise zu Ausfällen, wenn entweder die Nachfrage für ein Online-Format nicht ausreichend war oder die Konzepte schwierig auf ein Online-Format anwendbar waren.
- Fortsetzung der Umstellung auf digitale Formate/Angebote im digitalen Raum.
- Eingeschränkte oder fehlende direkte/persönliche Kontakte zur Zielgruppe (z. B. bedingt durch digitale Umsetzung von Gruppenangeboten).
- Erschwerte Erreichbarkeit von Projektakteurinnen und -akteuren.

¹ Eine individuelle Beratung von Frauen ist explizit nicht förderfähig.

² Während die reguläre Projektlaufzeit am 30. April 2022 endet, ist auf Antrag eine kostenneutrale Verlängerung des Durchführungszeitraums bis zum 31. Oktober 2022 möglich.

- Erschwerte und verzögerte Kommunikation und Zusammenarbeit mit (neuen) Unternehmenskontakten.

Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, mit Zusage der EFRE-Verwaltungsbehörde, den Kompetenzzentren Frau und Beruf die Möglichkeit gegeben, Teilprojekte bis zum 31. Oktober 2022 zu beenden oder geplante, (vor allem pandemiebedingt) bis April 2022 nicht mehr umsetzbare Projektinhalte noch zu realisieren. Die Dauer der kostenneutralen Verlängerung der Projektdurchführungszeiträume über höchstens sechs Monate reicht vom 1. Mai 2022 bis zum 31. Oktober 2022. Die Beantragung der Verlängerung ist optional und nicht verpflichtend.

Im Folgenden werden zunächst die sozioökonomischen Rahmenbedingungen für die Aktivitäten der Kompetenzzentren beleuchtet (Kapitel 2). Anschließend werden die Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte der Kompetenzzentren sowie die im Jahr 2021 verfolgten Strategien vorgestellt (Kapitel 3), wobei zwischen Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“ (Akquise der Betriebe) und Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“ (Zielgruppenerreichung)³ sowie der Verankerung in der Region unterschieden wird. Ein besonderer Schwerpunkt wird im vorliegenden Bericht auf der Betrachtung der Personalstruktur und -entwicklung in den verschiedenen Kompetenzzentren liegen (vgl. Abschnitt 3.3).

Zur Erfolgskontrolle werden der Umsetzungsstand und die Meilensteine der Kompetenzzentren im Vergleich überprüft (Kapitel 4), wobei auch Kooperationen, regionale Bekanntheit und Präsenz der Kompetenzzentren eine Rolle spielen. Hier werden Besonderheiten einzelner Kompetenzzentren herausgegriffen und Beispiele guter Praxis (auch im Bereich Öffentlichkeitsarbeit) genannt. In der Gesamtbewertung wird das Aktivitätsniveau der Kompetenzzentren im Jahr 2021 in den jeweiligen Bereichen auf einen Blick erkennbar und in einem Gesamtranking zusammengeführt (Abschnitt 4.5); an diese schließen sich das Fazit und ein Ausblick an (Kapitel 5).

Der vorliegende Jahresbericht steht für sich und bezieht sich auf das Förderjahr 2021. Auch wenn an geeigneter Stelle Vergleiche zu den Entwicklungen in den Vorjahren gezogen werden, erfolgt eine Gesamtbewertung für den Förderzeitraum 2018-2022 erst im Abschlussbericht im Jahr 2022.

³ Der Bereich B kann laut Förderaufruf als Option gewählt werden, wenn dafür ein regionaler oder örtlicher Bedarf der KMU besteht.

2 Sozioökonomische Rahmenbedingungen

Die sozioökonomischen Rahmenbedingungen sind in zweierlei Hinsicht relevant, wenn die Aktivitäten und Erfolge der Kompetenzzentren Frau und Beruf betrachtet werden. Zum einen zeigen die sozioökonomischen Daten, dass immer noch ein weiter Weg zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zurückzulegen ist. Zum anderen wird deutlich, dass die Möglichkeiten der Kompetenzzentren in den 16 Regionen des Landes Nordrhein-Westfalen von unterschiedlichen sozioökonomischen Rahmenbedingungen abhängig sind (Abschnitt 2.1).⁴ Das Jahr 2021 war – wie schon das Vorjahr – geprägt von der Corona-Pandemie und ihren Folgen für das Wirtschaftswachstum und das Beschäftigungssystem (Abschnitt 2.2).

2.1 Sozioökonomische Entwicklungen und regionale Unterschiede

Während die **Erwerbsbeteiligung von Frauen** insgesamt im Zeitverlauf gestiegen ist (Brenke 2015), liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen mit minderjährigen Kindern noch immer deutlich unter der von Frauen ohne minderjährige Kinder: Im Jahr 2017 waren in Nordrhein-Westfalen 55,4 % der Frauen mit minderjährigen Kindern erwerbstätig; die Quote liegt damit 17,3 Prozentpunkte unter der von Frauen ohne minderjährige Kinder (MHKBG 2020: 48). Im Jahr 2020 lag die Erwerbstätigenquote für Frauen in Nordrhein-Westfalen ab 15 Jahren und älter insgesamt bei 68,9 % (Männer: 76,1 %; G.I.B. Fachkräftemonitor 2020).

Die **Teilzeitquote** lag 2020 bei weiblichen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen mit 47,9 % etwa viermal so hoch wie die von männlichen Beschäftigten (11,7 %; G.I.B. Fachkräftemonitor 2020). Regional betrachtet zeigt sich, dass 2020 die Region Ostwestfalen-Lippe mit 51,8 % die höchste Frauenteilzeitquote aufwies, gefolgt vom Münsterland (50,9 %) und der Region Hellweg-Hochsauerland (50,4 %). Die niedrigsten Teilzeitquoten der Frauen hatten die Regionen Düsseldorf/Kreis Mettmann (41,5 %) sowie das Bergische Städtedreieck (45,5 %). Auch der höhere Anteil von Frauen an geringfügiger Beschäftigung ist hinreichend bekannt (vgl. Beckmann 2019). Damit dominiert nach wie vor das sog. „Zuverdienermodell“.⁵

Die **Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten**⁶ lag im Juni 2020 bei den Frauen deutschlandweit bei 57,6 % (Männer: 64,2 %) und in Nordrhein-Westfalen bei 53,6 % (Männer: 62,9 %). Die Differenz der Beschäftigungsquoten von Männern

⁴ Die nachfolgende Darstellung greift einige zentrale Kennziffern heraus, um die Unterschiede zwischen den Regionen zu illustrieren. Dabei kann nicht auf alle spezifischen Bedingungen in den einzelnen Regionen eingegangen werden.

⁵ Vgl. Bundesregierung 2017, S. 101ff.

⁶ Anteilswert der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Prozent der erwerbsfähigen weiblichen Bevölkerung.

und Frauen lag in Nordrhein-Westfalen bei 9,3 Prozentpunkten (Statistik der Bundesagentur für Arbeit: 2021a).

Die geschlechtsspezifische Differenz der Beschäftigungsquoten ist damit – dem Bundestrend folgend – im Vergleich zum Vorjahr etwas kleiner geworden (-0,3 Prozentpunkte).

Abbildung 1 zeigt zwei wichtige Kennziffern zu den regionalen Voraussetzungen für die 16 Kompetenzzentren Frau und Beruf, nämlich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigungsquote⁷ und die Zahl der Betriebe mit mindestens einem und maximal 249 Beschäftigten in der Region. Dies sind nur zwei von vielen wichtigen regionalen Einflussfaktoren⁸, die aber die Unterschiedlichkeit der Bedingungen gut illustrieren.

Die erste Kennzahl wurde herausgegriffen, da sie anzeigt, wo die Beschäftigung von Frauen bereits ein hohes Niveau erreicht hat⁹ und wo es noch Potenziale für die Förderung der Frauenbeschäftigung gibt. Darüber hinaus können hohe bzw. niedrige Quoten das Vorhandensein bzw. Fehlen spezifischer Beschäftigungssegmente im Branchenmix einer Region anzeigen. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass in den Regionen des Landes Nordrhein-Westfalen mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten auch ein hoher Tertiärisierungsgrad vorliegt. Die zweite Kennzahl (Zahl der Betriebe in der Region) zeigt, dass die Kompetenzzentren unterschiedlich viele Unternehmen in den einzelnen Regionen erreichen können.

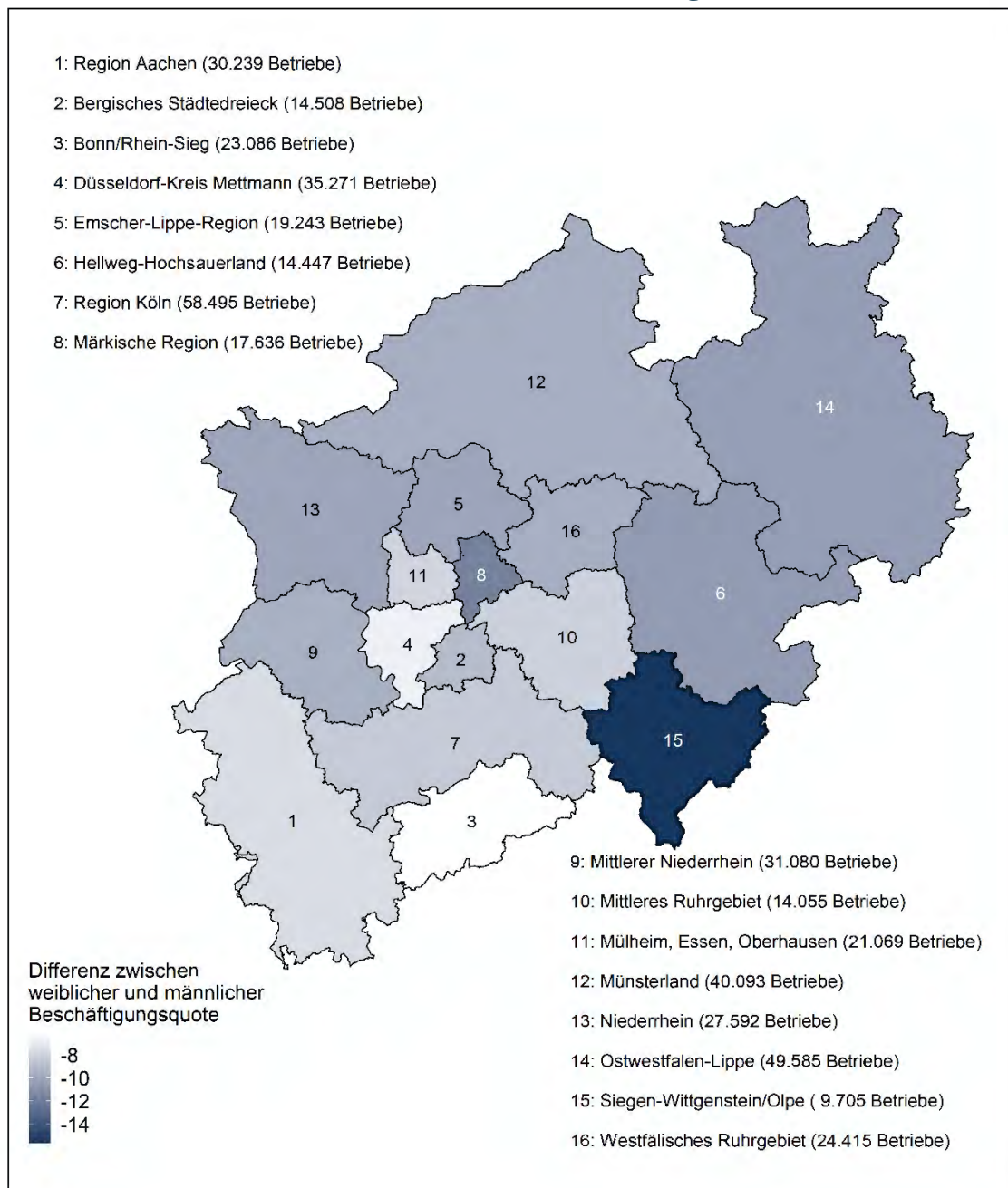
Wie in Abbildung 1 näher zu sehen ist, weisen die nordöstlichen Regionen Nordrhein-Westfalens die höchsten Differenzen zwischen der Beschäftigungsquote der Männer und der Frauen auf. So besteht in der Region Siegen-Wittgenstein/Olpe mit 15,6 Prozentpunkten die höchste Differenz; sie liegt 6,3 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt (Differenz in NRW: 9,3 Prozentpunkte). Auch in der Märkischen Region, Hellweg-Hochsauerland und Ostwestfalen-Lippe sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Beschäftigungsquoten groß. Dies sind gleichzeitig aber auch die Regionen, in denen landesweit die höchsten Männerbeschäftigungsquoten erreicht werden.

⁷ Die Frauenbeschäftigtenquote wird von der Männerbeschäftigungsquote abgezogen.

⁸ Weitere wichtige Kennziffern sind etwa der Bildungsstand, die Teilzeitquote, der Tertiärisierungsgrad usw. Für eine umfassende Darstellung auf Regionenebene vgl. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen (Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen 2020).

⁹ Auch bei einer hohen Frauenbeschäftigungsquote kann es weitere Potenziale geben, wenn Frauen z. B. ungewollt in Teilzeit arbeiten. Gleichzeitig kann auch eine Situation, in der ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen- und Männerbeschäftigungsquoten konstatiert wird, problematisch sein, wenn das Beschäftigungsniveau insgesamt niedrig ist.

Abbildung 1: Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Zahl der Betriebe (KMU) in der Region



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der Beschäftigungsquoten und Zahl der KMU (Betriebe mit 1-249 Beschäftigten) im Jahr 2020 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a, 2021b). Die Karte mit den Verwaltungsgrenzen wird bereitgestellt durch OpenGeodata.NRW der Information und Technik Nordrhein-Westfalen (<https://www.opengeodata.nrw.de/produkte/geobasis/vkg/dvg/dvg1/> [zuletzt abgerufen am: 28.06.2021]).

Vergleichsweise günstig stellt sich die Situation in den südwestlichen Regionen Düsseldorf/Kreis Mettmann und in Bonn/Rhein-Sieg dar (Differenz unter 7,0 Prozentpunkte), welche auch absolut gesehen überdurchschnittliche bzw. durchschnittliche

Frauenbeschäftigungsquoten aufweisen (56,9 % bzw. 53,8 %). Im Mittleren Ruhrgebiet, in Mülheim/Essen/Oberhausen und den Regionen Aachen und Köln sind die geschlechtsspezifischen Differenzen ebenfalls moderat (unter 9,0 Prozentpunkte); absolut gesehen sind aufgrund der niedrigen Gesamtbeschäftigungsquoten auch die Frauenbeschäftigungsquoten teilweise niedrig (besonders im Mittleren Ruhrgebiet mit 51,3 % und in Mülheim/Essen/Oberhausen mit 50,7 %).

Das Mittelfeld liegt im nordwestlichen Teil Nordrhein-Westfalens bei Differenzen von rund 10 Prozentpunkten in den Regionen Niederrhein, Emscher-Lippe-Region, Münsterland, Westfälisches Ruhrgebiet, Mittlerer Niederrhein sowie im Bergischen Städtedreieck mit 9,0 Prozentpunkten.

Wie in Abbildung 1 außerdem zu sehen ist, verteilen sich die in Nordrhein-Westfalen angesiedelten 430.519 KMU¹⁰ relativ ungleich auf die jeweiligen Arbeitsmarktregionen. So sind in der Region Köln 2020 die meisten Betriebe angesiedelt (58.495), gefolgt von Ostwestfalen-Lippe (49.585) und dem Münsterland an dritter Stelle (40.093). Die wenigsten Betriebe verteilen sich auf die Regionen Siegen-Wittgenstein/Olpe (9.705), das Mittlere Ruhrgebiet (14.055) sowie Hellweg-Hochsauerland (14.447).

Setzt man die Zahl der Betriebe ins Verhältnis zur Fläche,¹¹ so zeigt sich eine breite Streuung. Während in den städtisch geprägten Arbeitsmarktregionen mit relativ kleiner Fläche, wie Düsseldorf/Kreis Mettmann, Mülheim/Essen/Oberhausen oder das Bergische Städtedreieck, mehr als 40 KMU pro qkm angesiedelt sind, sind es in den ländlicheren Arbeitsmarktregionen wie die Region Aachen, Ostwestfalen-Lippe, Münsterland, Siegen-Wittgenstein/Olpe oder Hellweg-Hochsauerland weniger als 10 Betriebe pro qkm.¹² Die letztgenannten vier Arbeitsmarktregionen haben gleichzeitig überdurchschnittlich hohe Gesamtbeschäftigungsquoten. In den ländlicheren Regionen müssen die Kompetenzzentren z. T. deutlich längere Fahrtwege für Unternehmensbesuche einplanen bzw. sind bei Veranstaltungen die Anfahrten für die Teilnehmenden länger. In der Corona-Pandemie dürften diese Unterschiede aufgrund der starken Verlagerung von Präsenz- auf Onlineveranstaltungen weniger stark ins Gewicht gefallen sein, während andere Faktoren (Offenheit für Neuerungen, vorhandene betriebliche Infrastruktur, wirtschaftliche Auswirkungen der Pandemie auf die Geschäftsaktivitäten) wichtiger wurden.

Mit 73,4 % hat der Dienstleistungsbereich in Nordrhein-Westfalen 2020 den höchsten **Anteil an der Bruttowertschöpfung**. Darunter machten wiederum die Finanz-,

¹⁰ Es handelt sich hierbei um Betriebe mit mindestens einem und maximal 249 Beschäftigten.

¹¹ Gebietsstand zum 31.12.2020 (Statistisches Bundesamt 2021).

¹² Auf die Unterschiede in den Betriebsgrößen sowie weitere relevante Kennziffern wird hier nicht näher eingegangen.

Versicherungs- und Unternehmensdienstleister sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen mit 26,4 % den höchsten Anteil aus, gefolgt von öffentlichen und sonstigen Dienstleistern, Erziehung und Gesundheit, privaten Haushalten mit 23,3 % und Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe, Information und Kommunikation mit 22,6 % (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2021). Entsprechend hoch war 2020 auch der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor in Gesamt-Nordrhein-Westfalen mit 73,1 % (Tertiärisierungsgrad; Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022a). Das produzierende Gewerbe hatte einen Anteil von 26,1 % an der Bruttowertschöpfung in Nordrhein-Westfalen. Die Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei stellten mit 0,5 % Anteil an der Bruttowertschöpfung einen geringen Anteil dar (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2021).

2.2 Auswirkungen der Coronakrise auf das Wirtschaftswachstum und das Beschäftigungssystem

Wie sich an Daten der amtlichen Wirtschafts- und Beschäftigungsstatistik belegen lässt, wirkt sich die weltweite Coronakrise in Deutschland weiterhin auch auf die Arbeit von Unternehmen und ihre Beschäftigten aus und hat somit weitreichende Folgen für das Wirtschaftswachstum und das Beschäftigungssystem (Jäggi 2021; Bonin et al. 2020). Zwar stieg das **Bruttoinlandsprodukt (BIP)** im Jahr 2021 für Deutschland insgesamt um 2,7 % (preis- und kalenderbereinigt) im Vergleich zum Vorjahr, jedoch erholte es sich damit lediglich vom Absinken im Jahr 2020 (-4,9 % gegenüber 2019; vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Auf Ebene der Bundesländer lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Daten für 2021 vor; Daten für das 1. Halbjahr deuten aber auf eine wirtschaftliche Erholung seit dem Frühjahr in Nordrhein-Westfalen hin.

2020 lag der Rückgang des BIP in Nordrhein-Westfalen mit -4,4 % knapp unter dem Bundesdurchschnitt. Das nominale BIP sank in Nordrhein-Westfalen zwischen 2019 und 2020 demnach von 717,5 Mrd. auf 697,1 Mrd. Euro (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2021). Die Vorjahre hatten bis zum Jahr 2018 jeweils moderate Wachstumsraten des preisbereinigten BIP gezeigt, die im Jahr 2019 zum Erliegen kamen.¹³ Mit einem Anteil in Höhe von 20,9 % trug Nordrhein-Westfalen 2020 zur bundesweiten Wirtschaftskraft bei. Dies ist der höchste Anteilswert vor Bayern und Baden-Württemberg.

Für viele Beschäftigte waren und sind die coronabedingten Einschränkungen ab dem Frühjahr 2020 gleichbedeutend mit Einschränkungen und Veränderungen ih-

¹³ So hatte sich die wirtschaftliche Lage 2019 vor dem Hintergrund einer abgeschwächten globalen Konjunktur (Handelskonflikt zwischen den USA und China) bundesweit bereits etwas eingetrübt gezeigt; die Wachstumsdelle fiel in Nordrhein-Westfalen 2019 aber geringer aus als im Bund.

rer bisherigen Arbeitsweise. Um Entlassungen zu vermeiden, schickten viele Unternehmen ihre Beschäftigten in **Kurzarbeit** oder strebten einen Abbau von und den Verzicht auf Überstunden an (vgl. Michelsen et al. 2020: 659). Der Arbeitsmarkt insgesamt konnte während der Pandemie über das Instrument der Kurzarbeit stabilisiert werden. Trotz der direkten Auswirkungen der Pandemie und Engpässen bei den Lieferketten setzte sich der längerfristige Trend beim Beschäftigungsaufbau (nach einer Delle in 2020) im Jahr 2021 sogar weiter fort und überstieg in Nordrhein-Westfalen erstmals die Marke von über 7,2 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021).

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Betroffenheit von Kurzarbeit ergeben die Daten kein einheitliches Bild; so waren sowohl das produzierende Gewerbe mit einem höheren Männeranteil als auch der Dienstleistungsbereich mit einer höheren Anzahl an weiblichen Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen. Während zu Beginn der Pandemie im Jahr 2020 in Nordrhein-Westfalen mehr Männer als Frauen in Kurzarbeit waren, waren es im Mai 2021 mehr Frauen als Männer (52,2 % Frauen und 47,8 % Männer, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021). Hinzu kommen Rückgänge in der geringfügigen Beschäftigung, von denen Frauen häufiger betroffen waren als Männer (vgl. Bonin et al. 2021). Zu weiteren geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Coronakrise, etwa zur Aufteilung der elterlichen Kinderbetreuung während der Schul- und Kitaschließungen, ist die Erkenntnislage noch uneindeutig (vgl. Boll et al 2021).

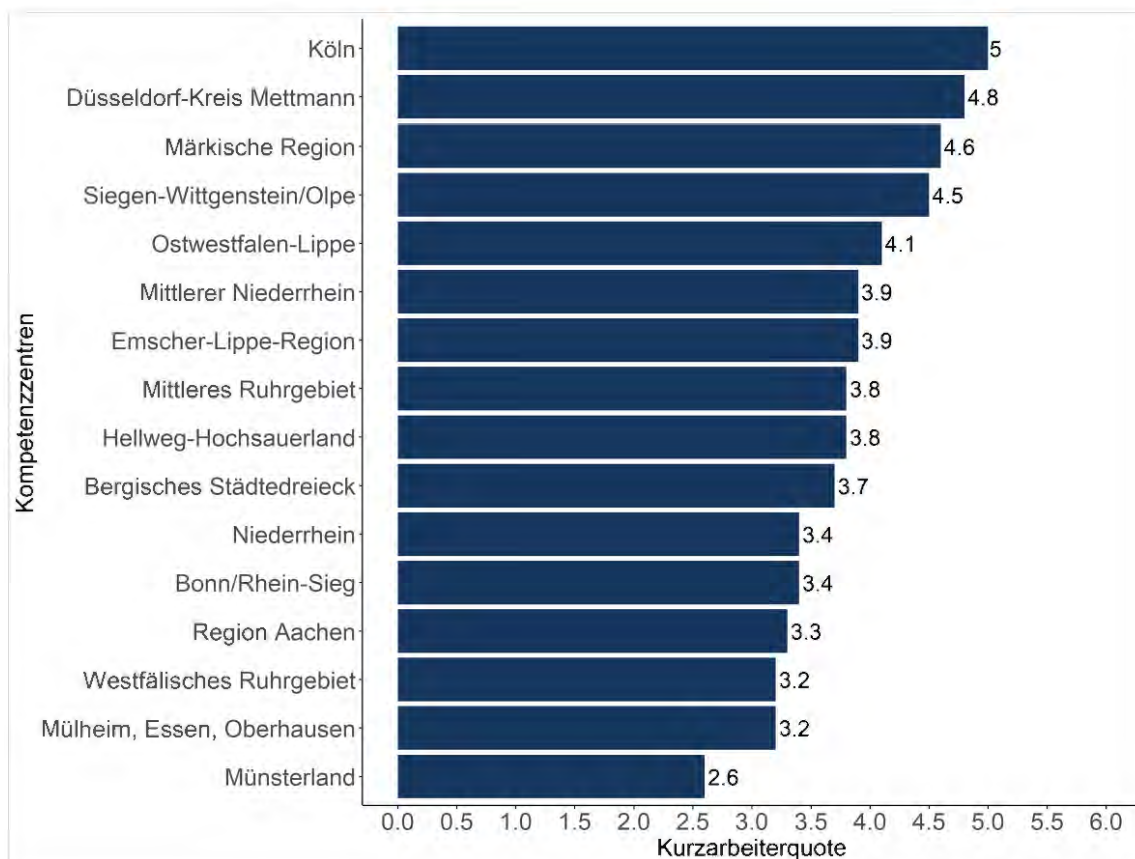
Insgesamt ging die **Kurzarbeiterquote** nach dem Höchststand von 17,2 % im April 2020 im Jahr 2021 kontinuierlich zurück (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022; Link/Sauer 2020). Im Mai 2021 waren 6,8 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen in Kurzarbeit; demgegenüber waren es im Juni 2020 noch 12,4 % gewesen. Im Juni 2021 sank die Quote nochmals auf 3,9 % ab; dieser niedrige Stand in den Sommermonaten dürfte sich ab Herbst/Winter 2021 vor dem Hintergrund abermals steigender Fallzahlen und erneuter Belastungen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt aber wieder erhöht haben.¹⁴

Regional betrachtet war im Juni 2021 die Kurzarbeiterquote in der Region Köln mit 5,0 % am höchsten, gefolgt von Düsseldorf/Kreis Mettmann mit 4,8 % (Abbildung 2). Dies ist auch mit der stärkeren Betroffenheit städtischer Ballungsgebiete von den pandemiebedingten Restriktionen im Veranstaltungsgewerbe sowie im Gastgewerbe und im Handel zu erklären (vgl. BA 2021: 10). Diese Restriktionen hielten – mit Schwankungen – über einen längeren Zeitraum an, während sich das produzierende Gewerbe (mit Einschränkungen aufgrund von Lieferengpässen) schneller erholen konnte. So sank die Kurzarbeiterquote in Ostwestfalen-Lippe von 13,9 % im Juni 2020 auf 4,1 % im Juni 2021. Im Münsterland, wo die Quote im Juni 2020 noch

¹⁴ Daten zum Zeitpunkt der Berichterlegung noch nicht verfügbar.

bei 10,8 % gelegen hatte, war im Juni 2021 mit 2,6 % die niedrigste Kurzarbeiterquote zu verzeichnen.

Abbildung 2: Kurzarbeiterquoten nach Arbeitsmarktregionen im Juni 2021



Anmerkung: Der Ennepe-Ruhr-Kreis, der jeweils Teil der Märkischen Region und des Mittleren Ruhrgebiets ist, wurde anteilig den Kompetenzzentren Märkische Region und Mittleres Ruhrgebiet zugeordnet.

Quelle: Eigene Berechnungen (Kreisdaten aggregiert auf Ebene der Arbeitsmarktregionen) auf Grundlage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022b.

Auf den Plätzen drei und vier folgen die Märkische Region und Siegen-Wittgenstein/Olpe mit einer Quote von 4,6 % bzw. 4,5 %. Hier waren die Beschäftigungszahlen bereits vor der Corona-Krise rückläufig (vgl. BA 2021: 10).

Auch wenn über das Instrument der Kurzarbeit der Arbeitsmarkt kurzfristig stabilisiert werden konnte, lag die **Arbeitslosenquote** in Nordrhein-Westfalen im Jahresdurchschnitt 2021 bei 7,3 % oder 718.220 Personen (-0,2 Prozentpunkte gegenüber 2020). Bei den Frauen blieb sie unverändert zum Vorjahr bei 7,1 %, bei den Männern sank sie leicht auf 7,6 % (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021c).

Wie die sozioökonomischen Daten zeigen, bestehen im Flächenland Nordrhein-Westfalen große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen, auch was die Be-

schäftigungsquote, die Wirtschaftskraft und die Branchenverteilung betrifft. Dementsprechend sind die Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen inhaltlich und thematisch unterschiedlich aufgestellt und können unterschiedlich viele Unternehmen in den einzelnen Regionen erreichen. Die wirtschaftlichen Verwerfungen in der Coronakrise, aber auch die Kontaktbeschränkungen stellten die Arbeit der Kompetenzzentren in den Jahren 2020 und 2021 vor besondere Herausforderungen.

3 Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte der Kompetenzzentren

Die 16 Kompetenzzentren in Nordrhein-Westfalen verfolgen zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Männern und Frauen verschiedene Strategien mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung. Diese bilden sich in der Wahl der Themen und Zielgruppen ab, die die Teilprojekte jeweils adressieren. Hier sind von den Kompetenzzentren unterschiedliche Prioritäten und Kombinationen gewählt worden, die den bestehenden regionalen Verschiedenheiten Rechnung tragen können. Die Teilprojekte können auch jahresübergreifend geplant werden. Die Möglichkeit einer jährlichen Änderung/Ergänzung von Bausteinen und Meilensteinen erlaubt es, flexibel auf wirtschafts- oder arbeitsmarktpolitische Veränderungen zu reagieren, was sich insbesondere auch in der Corona-Pandemie als vorteilhaft erwiesen hat.

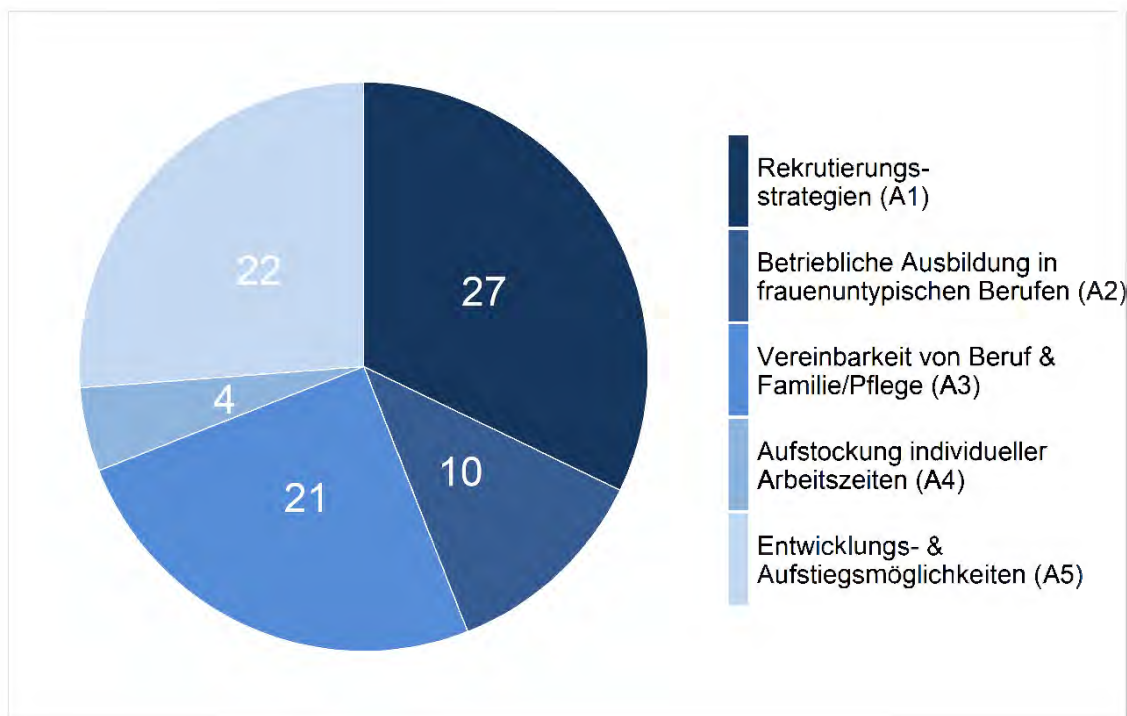
Im Jahr 2021 wurden von den 16 Kompetenzzentren Meilensteine in 59 der insgesamt 60 Teilprojekte des Förderzeitraums 2018-2022 umgesetzt, wobei jedes Kompetenzzentrum drei bis fünf Teilprojekte verfolgte.¹⁵ Die Teilprojekte sind damit nicht abgeschlossen, sondern es werden auch in den noch folgenden 16 Projektmonaten weiter neue Meilensteine umgesetzt. Seit Beginn des Förderzeitraums ist die Tendenz zu beobachten, sich auf wenige(r) Teilprojekte zu konzentrieren. So wurden im Zeitraum 2015-2017 noch insgesamt 69 Teilprojekte gemeldet und damit neun mehr als im Förderzeitraum 2018-2022. Abbildung 3 zeigt die **Themen** der Teilprojekte im Jahr 2021. Da ein Teilprojekt auch mehreren Themen zugeordnet werden kann, übersteigt die Zahl der Themen die Zahl der Teilprojekte.

Das Thema „gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien“ auf weibliche Fachkräfte wurde 27-mal und damit am häufigsten gewählt; nur ein Kompetenzzentrum verfolgte das Thema in keinem Teilprojekt. Die Kompetenzzentren Mittlerer Niederrhein, Münsterland, Ostwestfalen-Lippe und Siegen-Wittgenstein/Olpe bauten sogar je drei Teilprojekte zu diesem Themenkomplex auf. Das Thema „Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten“ war in 22 Teilprojekten ein weiteres wichtiges Schwerpunktthema, welches in allen Kompetenzzentren verfolgt wurde. Die Kompetenzzentren Münsterland und Westfälisches Ruhrgebiet setzten hier mit je drei Teilprojekten einen besonderen Schwerpunkt. Die „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ war mit 21 Nennungen in etwa gleichauf; das Kompetenzzentrum Mittlerer Niederrhein hatte mit drei Teilprojekten die meisten Teilprojekte in diesem Themenbereich. Die „Verstärkte Öffnung und attraktivere Gestaltung betrieblicher Ausbildung – insbesondere in frauenuntypischen Berufen“ wurde zehnmal zum Schwerpunkt gewählt; die Kompetenzzentren Bergisches Städtedreieck und Münsterland setzten hierzu gleich zwei Teilprojekte auf, während acht

¹⁵ Der Förderaufruf gibt vor, in der Projektlaufzeit mindestens drei der fünf möglichen Schwerpunkte aus dem Themenkanon zu wählen.

Kompetenzzentren keinen Schwerpunkt auf dieses Thema legten. Das Thema „Aufstockung individueller Arbeitszeiten“ wurde demgegenüber nur viermal schwerpunktmäßig verfolgt, und zwar im Bergischen Städtedreieck, in der Region Köln, in Ostwestfalen-Lippe und im Westfälischen Ruhrgebiet. Die fünf genannten Themen tragen zur Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU bei.

Abbildung 3: Schwerpunktthemen in den Kompetenzzentren im Jahr 2021



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Angaben der Kompetenzzentren im Controllingtool (Stand: 21.1.2022). Angegeben ist die Zahl der Nennungen für alle Teilprojekte in den 16 Regionen.

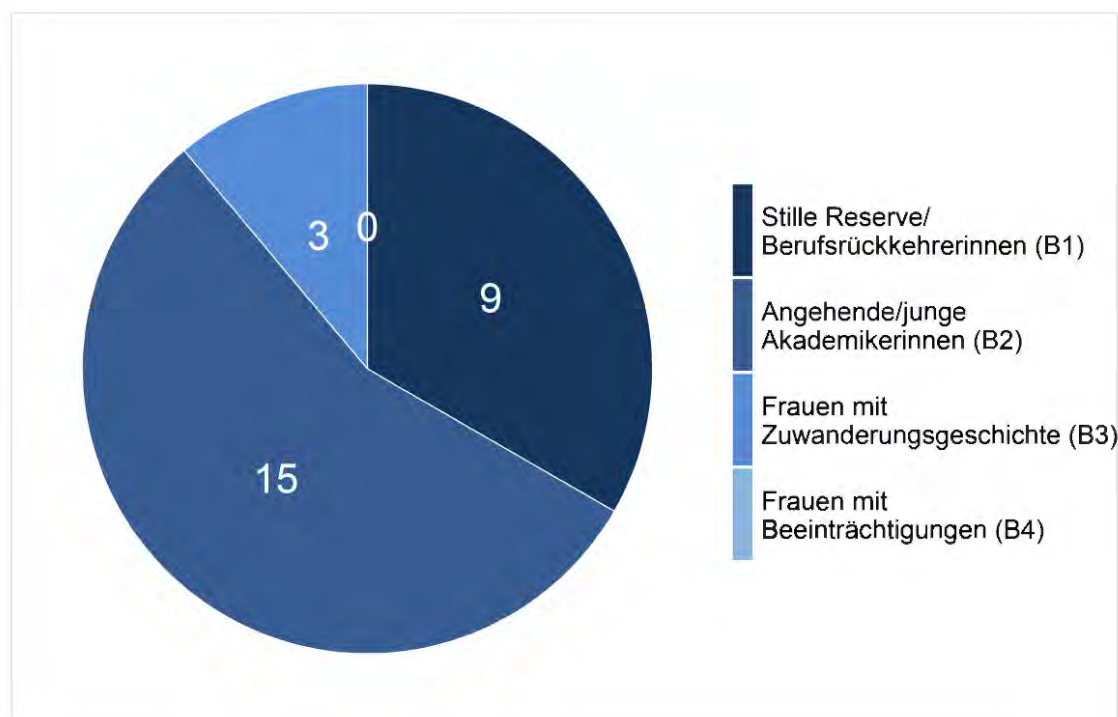
Daneben haben die Kompetenzzentren die Möglichkeit, ihre Teilprojekte (ergänzend) auch auf die Erschließung des (betriebs-)externen Arbeitskräftepotenzials aus vier verschiedenen **Zielgruppen** auszurichten, wenn dies aus dem regionalen oder örtlichen Bedarf der KMU begründet werden kann. Von dieser Möglichkeit hat die Mehrheit der Kompetenzzentren Gebrauch gemacht (sog. „A/B-Projekte“). So verfolgten 14 Kompetenzzentren in einem oder mehreren ihrer Teilprojekte Initiativen, welche die in Abbildung 4 dargestellten Zielgruppen besonders in den Blick nehmen. Die Kompetenzzentren Bonn/Rhein-Sieg-Kreis und Niederrhein setzten hingegen ausschließlich im Bereich A Teilprojekte um.

Rückblickend lässt sich für den Förderzeitraum sagen, dass die Zahl der Kompetenzzentren, die auch den Bereich B) Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials für KMU verfolgen, stetig zugenommen hat: Von fünf Kompetenzzentren in 2015/16

über neun Kompetenzzentren in 2018/19, 2020 dann 13 Kompetenzzentren und 2021 schließlich 14 Kompetenzzentren.

Wichtigste Zielgruppe waren im Jahr 2021 angehende bzw. junge Akademikerinnen (15 Nennungen), gefolgt von der Stillen Reserve/Berufsrückkehrerinnen (neun Nennungen). Dagegen spielte die besondere Berücksichtigung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, auf die nur drei Teilprojekte ihren Fokus legten, eine weniger bedeutende Rolle. Frauen mit Beeinträchtigungen werden im Förderzeitraum 2018-2022 von keinem Kompetenzzentrum genannt.¹⁶

Abbildung 4: Externe Zielgruppen der Kompetenzzentren im Jahr 2021



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Angaben der Kompetenzzentren im Controllingtool (Stand: 21.1.2022). Angegeben ist die Zahl der Nennungen für alle Teilprojekte in den 16 Regionen.

Aus den unterschiedlichen Kombinationen der Themen und Zielgruppen lassen sich sechs verschiedene Strategien ausmachen (vgl. Tabelle 1). So haben sich zwei Kompetenzzentren (Ostwestfalen-Lippe, Westfälisches Ruhrgebiet) dafür entschieden, alle Schwerpunktthemen sowie die Zielgruppen „Stille Reserve/Berufsrückkehrerinnen“ und „Angehende/junge Akademikerinnen“ zu bedienen. Bis auf die Zielgruppe „Frauen mit Beeinträchtigungen“, welche von keinem Kompetenzzentrum explizit

¹⁶ Diese Zielgruppe wurde in den Vorjahren z. T. adressiert, spielte aber eine kleinere Rolle. So hat z. B. das Kompetenzzentrum Region Köln in der Periode 2015-17 ein Mentoring für Akademikerinnen mit Beeinträchtigungen durchgeführt (vgl. Controllingbericht 2015-17, S. 18).

adressiert wurde, adressiert das Bergische Städtedreieck alle Schwerpunktthemen und Zielgruppen.

Eine weitere Gruppe von Kompetenzzentren – wie Bonn/Rhein-Sieg-Kreis und Niederrhein – konzentrierte sich auf eine Auswahl an „Kernthemen“ (A1, A3 und A5) ohne ergänzende Zielgruppen oder führte – wie Düsseldorf/Kreis Mettmann, Märkische Region, Mittlerer Niederrhein, Mittleres Ruhrgebiet und Mülheim-Essen-Oberhausen (MEO) – zusätzlich noch Aktivitäten zur Aufschließung einer der vier möglichen Zielgruppen durch.

Tabelle 1: Strategien der Kompetenzzentren im Jahr 2021

Beschreibung der Strategie	Anzahl	Kompetenzzentren, die diese Strategie gewählt haben
Alle Themen und alle Zielgruppen mit Ausnahme der Zielgruppe B4 werden bedient	1	Bergisches Städtedreieck
Alle A-Themen und Zielgruppen B1 und B2	2	Ostwestfalen-Lippe; Westfälisches Ruhrgebiet
Konzentration auf Kernthemen (A1/A3/A5) ohne ergänzende B-Zielgruppen	2	Bonn/Rhein-Sieg-Kreis; Niederrhein
Konzentration auf Kernthemen (A1/A3/A5), dafür ergänzend Wahl einer B-Zielgruppe	5	Düsseldorf/Kreis Mettmann; Märkische Region; Mittlerer Niederrhein; Mittleres Ruhrgebiet; MEO
Zusätzlich zu den Kernthemen (A1/A3/A5) wird das Thema A2 bedient (frauenuntypische Berufe); in Kombination mit Zielgruppe B2 (angehende Akademikerinnen)	5	Region Aachen; Emscher-Lippe; Hellweg-Hochsauerland (nicht Kernthema A1); Siegen-Wittgenstein/Olpe; Münsterland
Zusätzlich zu den Kernthemen (A1/A3/A5) wird das Thema A4 bedient (Aufstockung individueller Arbeitszeiten) in Kombination mit Zielgruppe B3 (Frauen mit Zuwanderungsgeschichte)	1	Region Köln

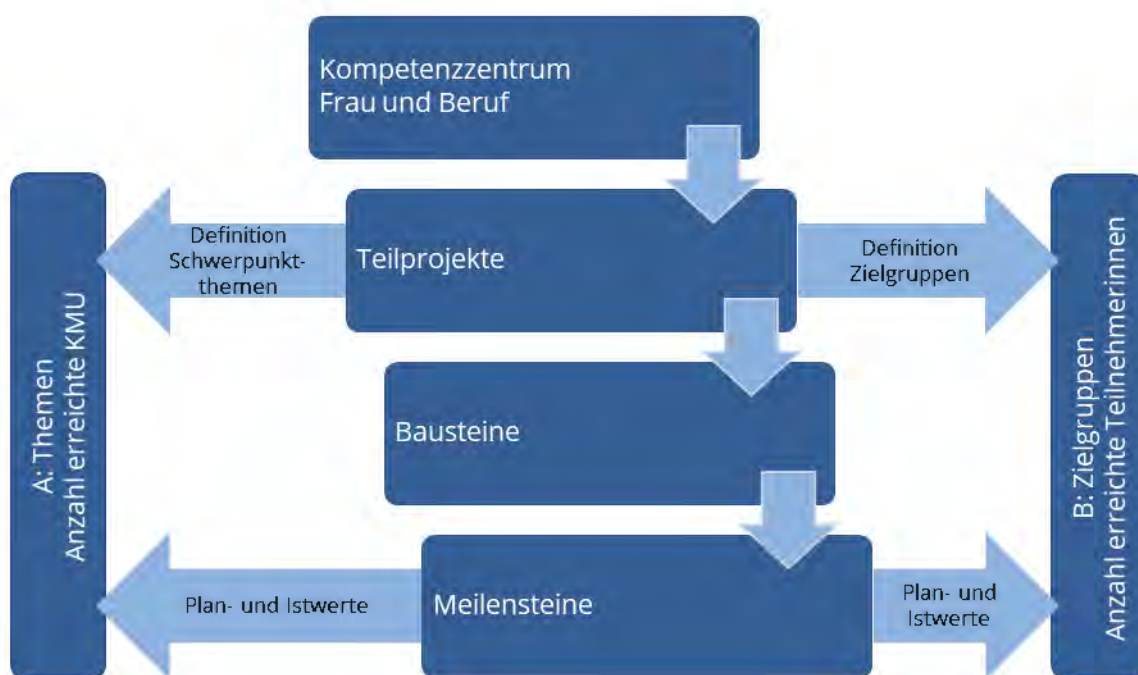
Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Angaben der Kompetenzzentren im Controllingtool (Stand: 21.1.2022).

Eine andere Gruppe legte den thematischen Schwerpunkt ihrer Strategien auf das Thema A2 (frauenuntypische Berufe) zusätzlich zu den Kernthemen (A1, A3 und A5) und bediente dann auch ergänzend die Zielgruppe B2 (angehende bzw. junge Akademikerinnen). Dies waren die Kompetenzzentren Region Aachen, Emscher-Lippe, Siegen-Wittgenstein/Olpe und Münsterland. Das Kompetenzzentrum Hellweg-Hochsauerland gehört ebenfalls in die Gruppe, bedient allerdings nicht das Schwerpunktthema A1 (Rekrutierungsstrategien).

Die Region Köln wählte einen anderen Ansatz und adressierte die Zielgruppe B3 (Frauen mit Zuwanderungsgeschichte) zusätzlich zu den Kernthemen und dem Thema A4 (Aufstockung individueller Arbeitszeiten).

Für ihre Arbeit in den genannten Themenschwerpunkten bzw. mit den externen Zielgruppen nutzen die Kompetenzzentren verschiedene **Instrumente** wie Informations- und Kommunikationsmaßnahmen, Multiplikation von Good Practice oder die Entwicklung und Begleitung von Umsetzungsmaßnahmen. Im Fokus stehen die unmittelbare Sensibilisierung und Aufschließung von KMU. Für jedes Kalenderjahr haben die Kompetenzzentren sogenannte „Meilensteine“ festgelegt, die der Projektsteuerung und Erfolgskontrolle dienen. So ist in der Meilensteinübersicht detailliert dargelegt, wie viele KMU und wie viele Teilnehmende aus den Zielgruppen ganz konkret mit den jeweils geplanten Aktivitäten (z. B. Veranstaltungen, Firmencoachings, Befragungen, usw.) erreicht werden sollen.

Abbildung 5: Schematischer Aufbau des Controllings der Kompetenzzentren Frau und Beruf



Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 5 zeigt den schematischen Aufbau des Controllings zur Steuerung der Aktivitäten der Kompetenzzentren Frau und Beruf. Während Themen, Zielgruppen und Instrumente (wie oben beschrieben) einen durch den Förderaufruf festgelegten Programmbezug haben, sind die Teilprojekte, Bausteine und Meilensteine jeweils projektbezogen. Während die Teilprojekte und Bausteine auch jahresübergreifend geplant werden können, weisen die **Meilensteine** (erwartete Ergebnisse) einen festen Jahresbezug auf.

Für das Jahr 2021 haben die Kompetenzzentren insgesamt 377 Meilensteine geplant, von denen rund 80 % auch im Berichtsjahr 2021 vollständig umgesetzt wurden. Ein Grund für den geringeren Umsetzungsstand als im vorigen Berichtsjahr ist weiterhin die Corona-Pandemie.

In den nachfolgenden Abschnitten wird gezeigt, wie viele KMU im Jahr 2021 akquiriert bzw. sensibilisiert werden konnten (Abschnitt 3.1) bzw. wie viele Frauen in den Zielgruppen erreicht wurden (Abschnitt 3.2). Weiterhin wird im Abschnitt 3.3 ein vertiefender Einblick in die Personalstruktur und -entwicklung der Kompetenzzentren insgesamt gegeben, bevor im Abschnitt 3.4 die Verankerung der Kompetenzzentren in den jeweiligen Regionen dargestellt wird.

3.1 Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“: Akquise der Betriebe

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 3.150 KMU durch die Arbeit der Kompetenzzentren erreicht. Dies sind knapp 19 % weniger als in der vorigen Berichtsperiode (3.869). Bis zum Ende des Durchführungszeitraums (im Jahr 2022) ist mit einer weiteren Erhöhung der Zahl der erreichten KMU zu rechnen, da die Kompetenzzentren eine Reihe an Meilensteinen noch nicht als abgeschlossen gekennzeichnet haben, in denen aber bereits 589 KMU erreicht wurden. Dementsprechend konnte auch 2021 das geplante Aktivitätsniveau aufrechterhalten und die wichtigste Zielgruppe, die KMU, erreichen werden.

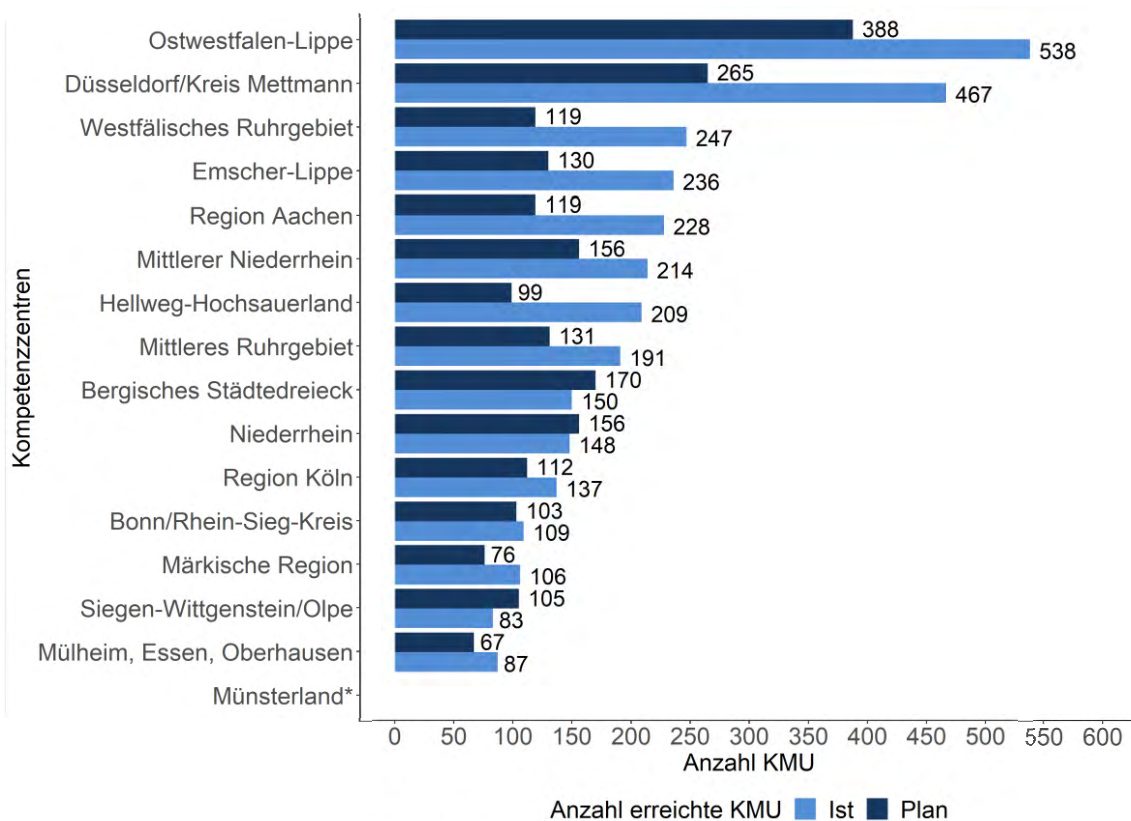
Abbildung 6 zeigt die geplanten und tatsächlich erreichten KMU differenziert nach den 16 Kompetenzzentren für alle abgeschlossenen Meilensteine.¹⁷ Ausgenommen sind die KMU, die über Öffentlichkeitsarbeit, also Newsletter-Verteiler, Internetauftritte, Informationsmaterialien usw., erreicht wurden. Die Zahlen zeigen, dass in fast allen Kompetenzzentren teilweise deutlich mehr KMU erreicht werden konnten als ursprünglich geplant. Dies ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass die Planzahlen aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie z. T. angepasst wurden und die Kompetenzzentren auch aufgrund fehlender Referenzwerte die Möglichkeiten, KMU trotz Kontaktbeschränkungen zu erreichen, in der Regel unterschätzt haben.

Das Kompetenzzentrum Münsterland hat 2021 KMU erreicht, konnte allerdings pandemiebedingt noch keinen Meilenstein mit Planzahlen bei KMU abschließen. Das Kompetenzzentrum, welches nach der regionalen Neuausschreibung erst 2020 seine Arbeit in neuer Trägerschaft aufnahm, stand vor der doppelten Herausforde-

¹⁷ Berücksichtigt werden die Meilensteine, die 2021 plangemäß abgeschlossen werden konnten. In Abschnitt 4.3 werden die erfüllten und geplanten Meilensteine (Umsetzungsquote) näher gezeigt.

rung, sich neu zu etablieren und gleichzeitig die pandemiebedingten Planungsanpassungen zu vollziehen. Mit der kostenneutralen Verlängerung ist ein erfolgreicher Abschluss dieser Meilensteine, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, wahrscheinlich.

Abbildung 6: Geplante und erreichte KMU 2021



*Münsterland hat noch keinen Meilenstein mit erreichten KMU abgeschlossen.

Anmerkung: Dargestellt sind nur die Werte für die im Jahr 2021 abgeschlossenen Meilensteine. Das Münsterland hat 2021 KMU erreicht, konnte allerdings pandemiebedingt noch keinen Meilenstein mit Planzahlen bei KMU abschließen. Mit der kostenneutralen Verlängerung ist ein erfolgreicher Abschluss dieser Meilensteine, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, wahrscheinlich.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Im Unterschied zum Vorjahr sind einige Änderungen bei den Kompetenzzentren mit den meisten Kontakten zu KMU zu beobachten. Zwar gehören Ostwestfalen-Lippe und das Westfälische Ruhrgebiet sowie die Region Aachen weiterhin zu den Kompetenzzentren mit den meisten Betriebskontakten, jedoch konnten das Kompetenzzentrum Düsseldorf/Kreis Mettmann und auch Emscher-Lippe 2021 deutlich mehr KMU erreichen. Beim Vergleich mit den Vorjahreszahlen muss allerdings berücksichtigt werden, dass in manchen Meilensteinen der Abschluss auf 2022 verschoben

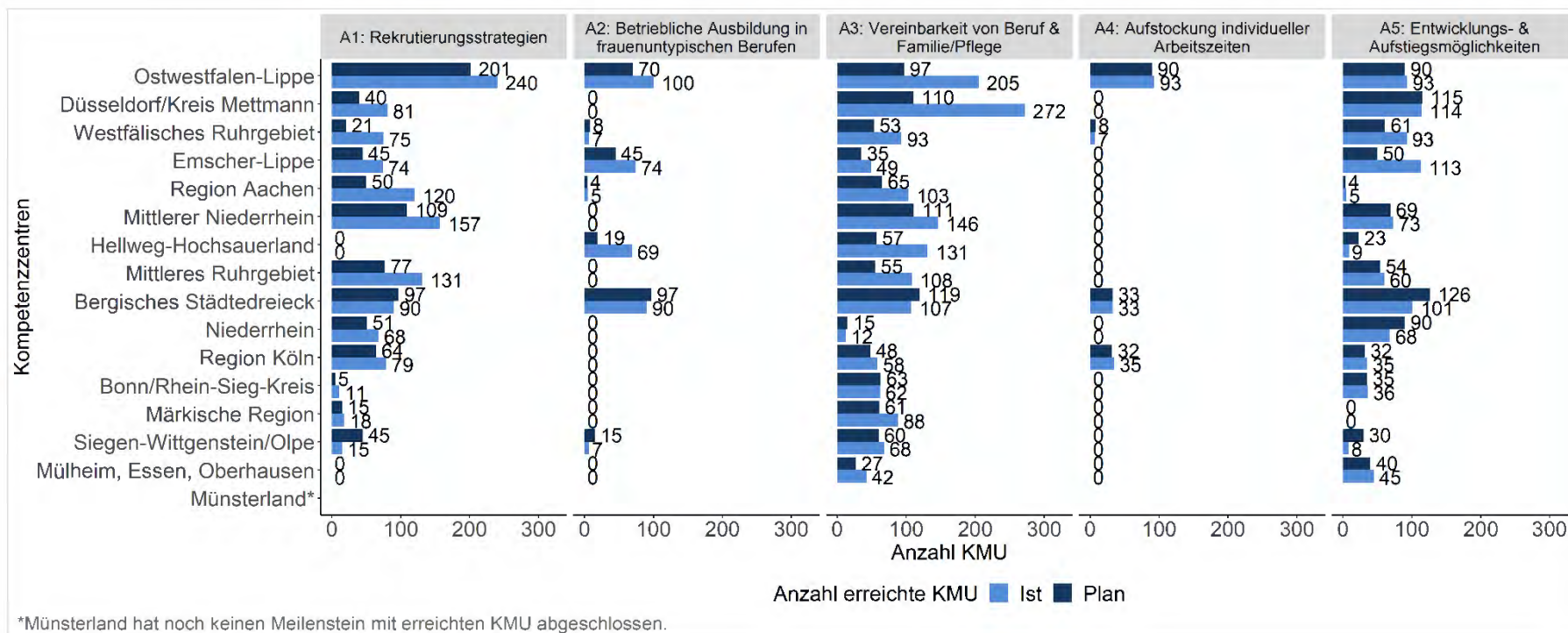
wurde und dementsprechend die dort erreichten KMU in diesem Bericht nicht berücksichtigt werden. Daher sind die Zahlen weiterhin als vorläufig zu betrachten, da bis zum Abschluss der Projekte noch einige abgeschlossene Meilensteine mit erreichten KMU hinzukommen sollten.

Die Teilprojekte sind fünf Schwerpunkten zugeordnet, dabei kann ein Teilprojekt auch mehrere Schwerpunkte abdecken. Die fünf Schwerpunkte sind:

- A1: Gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien
- A2: Verstärkte Öffnung und attraktivere Gestaltung betrieblicher Ausbildung – insbesondere in frauenuntypischen Berufen
- A3: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- A4: Aufstockung individueller Arbeitszeiten
- A5: Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Abbildung 7 zeigt eine Differenzierung der erreichten KMU nach den Schwerpunkten der Teilprojekte. Insbesondere in den Schwerpunkten „Rekrutierungsstrategien“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ sowie „Entwicklungs- & Aufstiegsmöglichkeiten“ werden KMU erreicht. Die anderen beiden Schwerpunkte spielen hingegen eine geringere Rolle. Im Schwerpunkt „betriebliche Ausbildung in frauenuntypischen Berufen“ konnten insbesondere die Kompetenzzentren Ostwestfalen-Lippe, Bergisches Städtedreieck, Emscher-Lippe und Hellweg-Hochsauerland KMU erreichen, während im Schwerpunkt „Aufstockung individueller Arbeitszeiten“ lediglich das Kompetenzzentrum Ostwestfalen-Lippe eine nennenswerte Anzahl an KMU erreicht hat.

Abbildung 7: Geplante und erreichte KMU differenziert nach Thema 2021



Anmerkung: Teilprojekte und somit die Meilensteine können mehreren Schwerpunkten zugeordnet werden. Dementsprechend können erreichte KMU in unterschiedlichen Schwerpunkten gezählt werden.

Eine Darstellung der Schwerpunktthemen separat kann im Anhang 1 eingesehen werden.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

3.2 Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“: Zielgruppenerreichung

Im Unterschied zu den KMU konnten mit insgesamt 1.100 Teilnehmerinnen etwas mehr Teilnehmerinnen als in der vorigen Berichtsperiode (1.045) erreicht werden. Im Unterschied zu den erreichten KMU gibt es allerdings nur wenige noch nicht abgeschlossene Meilensteine mit Teilnehmerinnen als Zielgruppe.

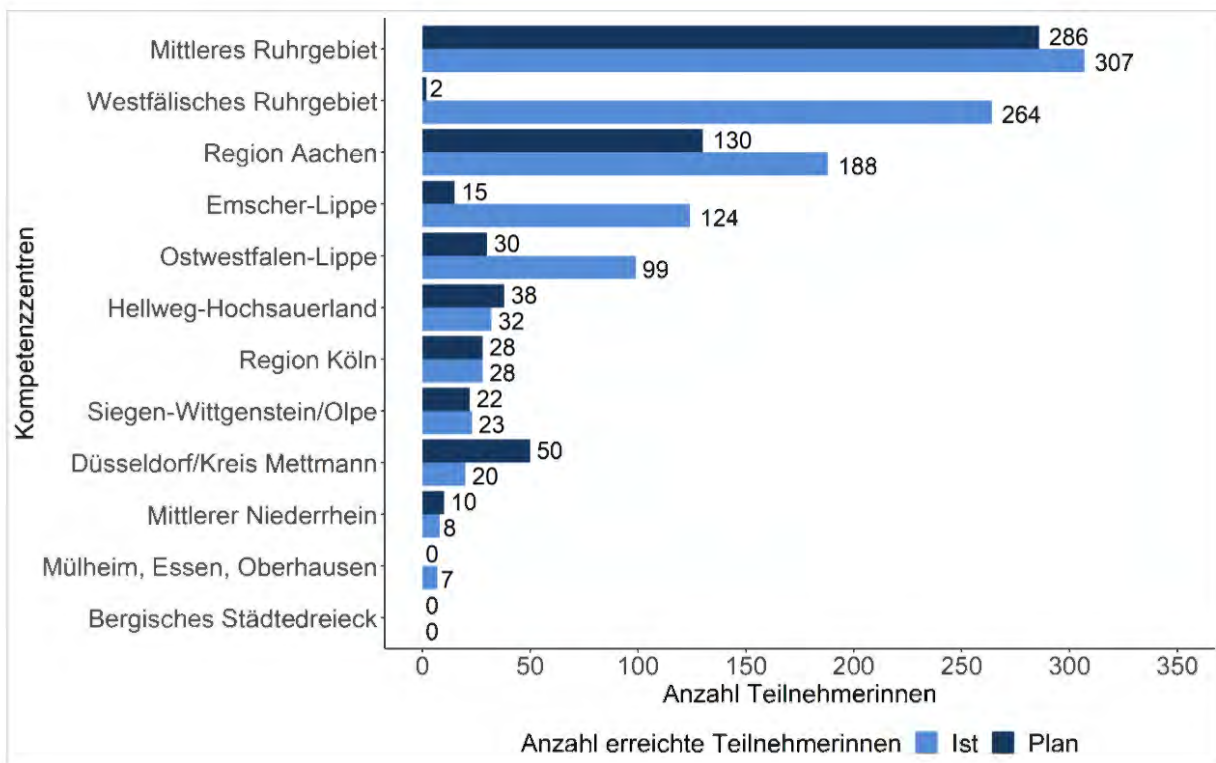
Insgesamt haben 2021 zwölf der 16 Kompetenzzentren Teilprojekte mit Teilnehmerinnen als Zielgruppe durchgeführt.¹⁸ Die geplanten und erreichten Teilnehmerinnenzahlen in den einzelnen Kompetenzzentren sind in Abbildung 8 dargestellt. Auffällig ist, dass im Berichtsjahr 2021 erneut einige Kompetenzzentren relativ geringe Planzahlen angegeben haben, die sie dann deutlich überschritten haben. Die Kompetenzzentren Emscher-Lippe (15) und Westfälisches Ruhrgebiet (2) haben sehr geringe Planzahlen bei sehr hohen erreichten Teilnehmerinnenzahlen (Emscher-Lippe: 124, Westfälisches Ruhrgebiet: 264). Die Kompetenzzentren Mülheim, Essen, Oberhausen und Bergisches Städtedreieck haben in abgeschlossenen Meilensteinen keine Planzahlen für Teilnehmerinnen angegeben. Allerdings hat Mülheim, Essen, Oberhausen sieben Teilnehmerinnen erreicht, während das Bergische Städtedreieck auch keine Teilnehmerinnen erreicht hat.

Weiterhin ist zu beobachten, dass die Kompetenzzentren angesichts der erreichten Teilnehmerinnen in drei Gruppen unterteilt werden können. Die Kompetenzzentren Mittleres Ruhrgebiet, Westfälisches Ruhrgebiet, Region Aachen, Emscher-Lippe und Ostwestfalen-Lippe konnten (knapp) dreistellige Teilnehmerinnenzahlen generieren. Die anderen Kompetenzzentren haben Teilnehmerinnenzahlen im unteren zweistelligen (vier Kompetenzzentren) oder im einstelligen (zwei Kompetenzzentren plus Bergisches Städtedreieck mit keinen erreichten Teilnehmerinnen) Bereich erreicht. Wenig überraschend sind die recht hohen Teilnehmerinnenzahlen insbesondere auf Veranstaltungsformate zurückzuführen, die häufig wegen Corona als Online-Format durchgeführt wurden.

Die geringen Teilnehmerinnenzahlen in den Kompetenzzentren mit sehr geringen Fallzahlen (Mittlerer Niederrhein und Mülheim, Essen, Oberhausen) sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass sich ihre teilnehmerinnenbezogenen Meilensteine auf Einzelberatungen konzentrieren. Diese haben naturgemäß kleine Teilnehmendengruppen, die aber häufig längerfristig eingebunden sind.

Neben den zwölf Kompetenzzentren, die 2021 Meilensteine mit Teilnehmerinnengruppen als Zielgruppe durchgeführt haben, gibt es zwei weitere Kompetenzzentren (Märkische Region und Münsterland), die Teilprojekte mit Teilnehmerinnenbezug durchführen, im Jahr 2021 allerdings (coronabedingt) keinen Meilenstein mit Teilnehmerinnenzahlen vorgesehen haben.

¹⁸ Die Ansprache von Teilnehmerinnen zur Fachkräftesicherung für KMU durch Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials kann laut Förderaufruf als Option gewählt werden, wenn dafür ein regionaler oder örtlicher Bedarf der KMU besteht.

Abbildung 8: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen 2021

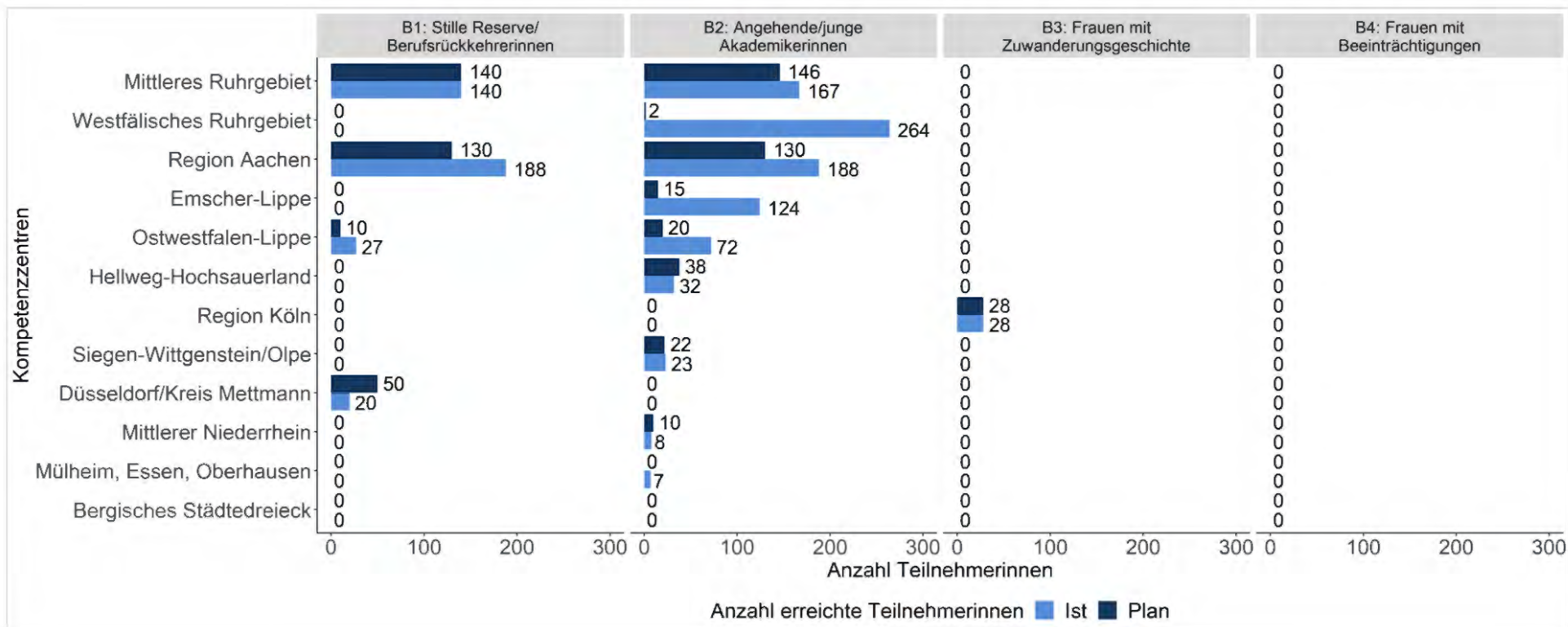
Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Die Teilnehmerinnen können nach folgenden vier Kategorien differenziert werden:

- B1: Stille Reserve/Berufsrückkehrerinnen
- B2: Angehende/junge Akademikerinnen
- B3: Frauen mit Zuwanderungsgeschichte
- B4: Frauen mit Beeinträchtigungen

Die Verteilung der Zielgruppen, die angesprochen werden sollen, zeigt sich ebenfalls in den nach Zielgruppen differenzierten geplanten und erreichten Teilnehmerinnenzahlen (Abbildung 9): Es werden insbesondere angehende/junge Akademikerinnen als Teilnehmerinnen rekrutiert. Lediglich in den Kompetenzzentren Mittleres Ruhrgebiet, Region Aachen, Ostwestfalen-Lippe und Düsseldorf/Kreis Mettmann hat die Zielgruppe Stille Reserve/Berufsrückkehrerinnen eine Relevanz. Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund wurden nur in der Region Köln angesprochen. Hier wurde das im Jahr 2020 eingeführte „Mentoring zur beruflichen Integration von geflüchteten Frauen“ im Jahr 2021 mit vier Mentoring-Treffen weitergeführt.

Abbildung 9: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen differenziert nach Zielgruppe 2021



Anmerkung: Teilprojekte und somit die Meilensteine können mehreren Zielgruppen zugeordnet werden. Dementsprechend können erreichte KMU in unterschiedlichen Schwerpunkten gezählt werden.

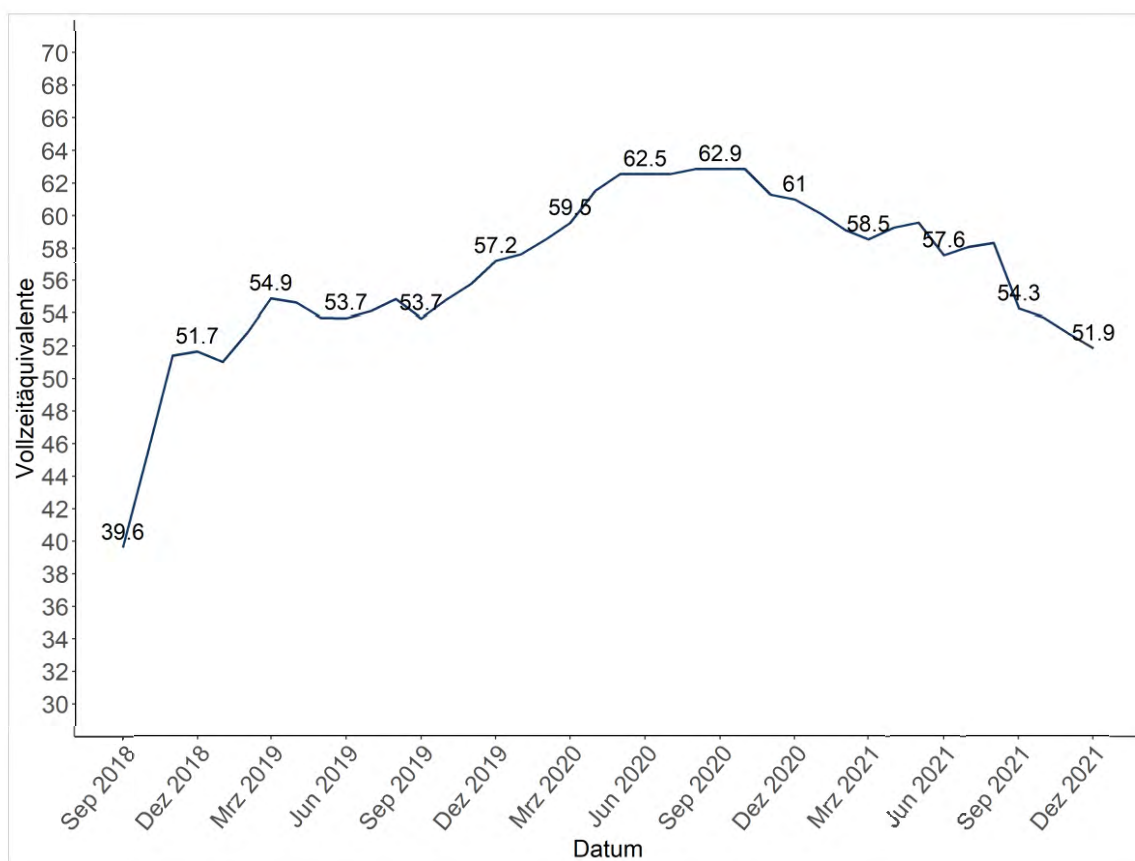
Eine Darstellung der Zielgruppen separat kann im Anhang 2 eingesehen werden.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

3.3 Personalstruktur und -entwicklung in den Kompetenzzentren

Im folgenden Abschnitt wird die Personalstruktur sowie deren Entwicklung in den Kompetenzzentren beschrieben. In den 16 Kompetenzzentren waren seit September 2018, dem Beginn der aktuellen Förderrunde, bis Dezember 2021 im Mittel 56,5 Vollzeitäquivalente (VZÄ) in den Kompetenzzentren beschäftigt. Dies entspricht durchschnittlich 3,5 VZÄ je Kompetenzzentrum. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass bis August 2020 der Personalbestand sukzessive aufgebaut wurde und bis Oktober 2020 monatlich 62,9 VZÄ betrug. Seitdem sinkt der Personalbestand und beträgt zum Dezember 2021 noch 51,9 VZÄ (Abbildung 10).

Abbildung 10: Beschäftigungsentwicklung in den Kompetenzzentren (in Vollzeitäquivalenten)



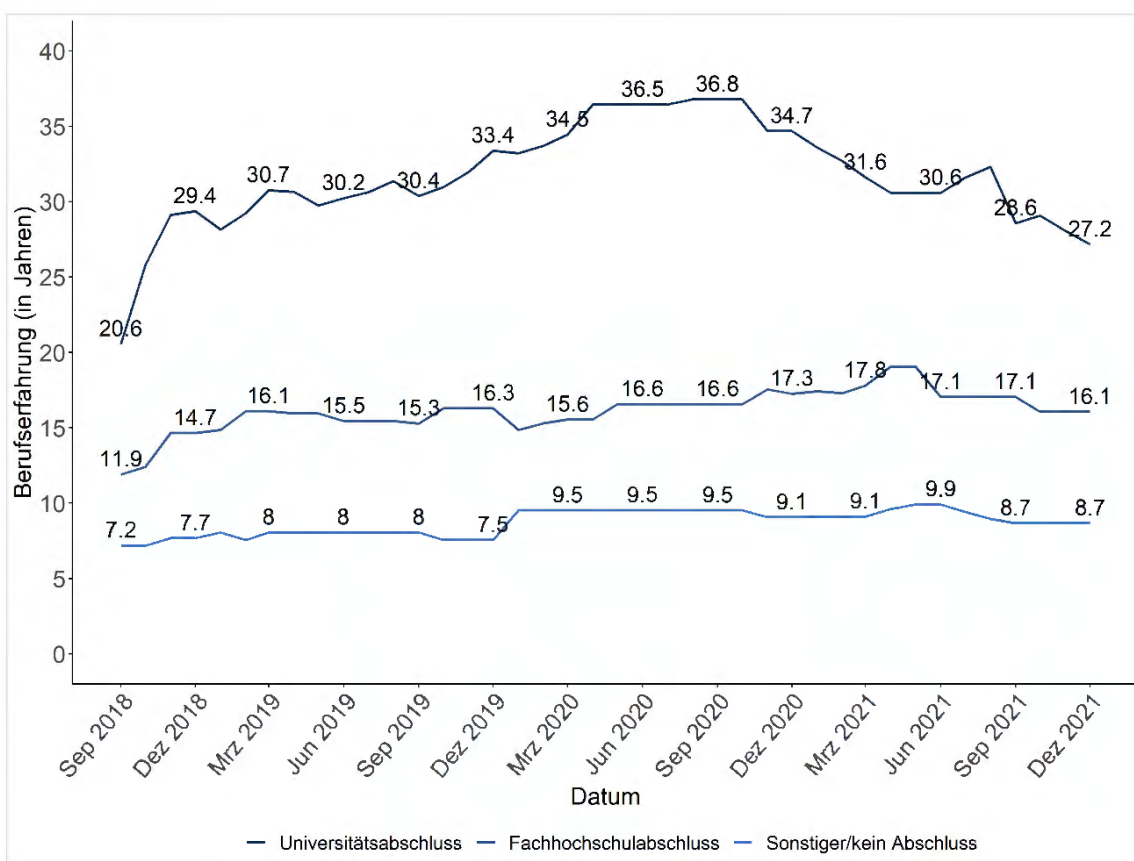
Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Differenziert man die Entwicklung entsprechend dem beruflichen Abschluss zeigt sich, dass im Schnitt 84,6 % der Beschäftigten einen Studienabschluss von einer Universität (56,0 %) oder von einer Fachhochschule (28,6 %) haben. Die übrigen 15,4 %

haben überwiegend eine berufliche Ausbildung abgeschlossen.¹⁹ Diese Beschäftigten werden überwiegend in projektunterstützenden Tätigkeiten (Projektassistent) eingesetzt.

Die Entwicklung im Zeitverlauf gleicht derjenigen aller Beschäftigten (Abbildung 11), allerdings wird deutlich, dass insbesondere die Personalentwicklung der Beschäftigten mit einem beruflichen Abschluss relativ konstant verläuft: Bis Ende 2019 waren 7,2 bis 8,0 VZÄ mit einer beruflichen Ausbildung beschäftigt. Ab Anfang 2020 werden etwa 1,2 bis 2,0 VZÄ mit einer beruflichen Ausbildung mehr beschäftigt. Dies kann unter anderem durch die Wiederaufnahme des Kompetenzzentrums Münsterland unter neuer Trägerschaft in dieser Förderrunde erklärt werden.

Abbildung 11: Beschäftigungsentwicklung in den Kompetenzzentren differenziert nach Qualifikation



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Neben der zeitlichen Entwicklung des Personalbestands ist für die kontinuierliche Arbeit in den Kompetenzzentren die Personalfuktuation eine relevante Größe, da

¹⁹ Ein sehr geringer Anteil der Beschäftigten hat keine abgeschlossene berufliche Ausbildung.

die Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Einarbeitung viele zeitliche Ressourcen bindet. Als Indikator für die Fluktuation wird der Fluktuationskoeffizient der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021d, S. 141ff) herangezogen,²⁰ da dieser einen Vergleich mit anderen Wirtschaftsbereichen ermöglicht. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Personalwechsel zum Jahreswechsel nicht berücksichtigt werden können, da eine Nachverfolgung des Personals über die einzelnen Berichtsjahre nicht konsistent rekonstruiert werden kann.²¹ Die Fluktuationskoeffizienten in den Kompetenzzentren für 2019 (34,1) und 2021 (34,5) sind relativ hoch gegenüber vergleichbaren Wirtschaftszweigen wie der Öffentlichen Verwaltung (2020: 14,1) oder Erziehung und Unterricht (2020: 27,6; beide Angaben Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021d, S. 142). Allerdings liegt der Fluktuationskoeffizient der Kompetenzzentren im Jahr 2020 mit 13,8 sogar unterhalb der Fluktuation im Öffentlichen Dienst.²² Die Ergebnisse sind nicht weiter überraschend, da die aufgrund der Projektförderung vorherrschenden befristeten Arbeitsverhältnisse zu einer höheren Fluktuation zu Beginn und am Ende eines Förderzeitraumes führen.

Da die Beschäftigten in den Kompetenzzentren zu über 90 % weiblich sind, werden keine detaillierten Auswertungen nach dem Geschlecht vorgenommen. Hinsichtlich der Studienabschlüsse zeigt sich eine relativ große Bandbreite. Zu ungefähr gleichen Anteilen²³ haben die Beschäftigten der Kompetenzzentren einen Abschluss in Sozialwissenschaften oder Sozialwirtschaft (18,4 %) oder einen Abschluss in Volks-, Finanz- bzw. Betriebswirtschaftslehre (17,7 %). Die übrigen Studienabschlüsse verteilen sich auf andere wirtschaftswissenschaftliche Fächer (11,4 %), Diplom-Pädagogik oder Lehramt (10,5 %) sowie Sozialarbeit und Sozialpädagogik (5,5 %). Allerdings hat ein gutes Fünftel aller Beschäftigten (21,3 %) einen Studienabschluss in einer hier nicht genannten Fachrichtung. Die Verteilung der Studienabschlüsse ist differenziert nach Berichtsjahren in Abbildung 12 dargestellt.

²⁰ Der Fluktuationskoeffizient setzt den Mittelwert zwischen den Zu- und Abgängen eines Jahres mit der Summe des hälftigen Jahresbeginn- und -endbestand:

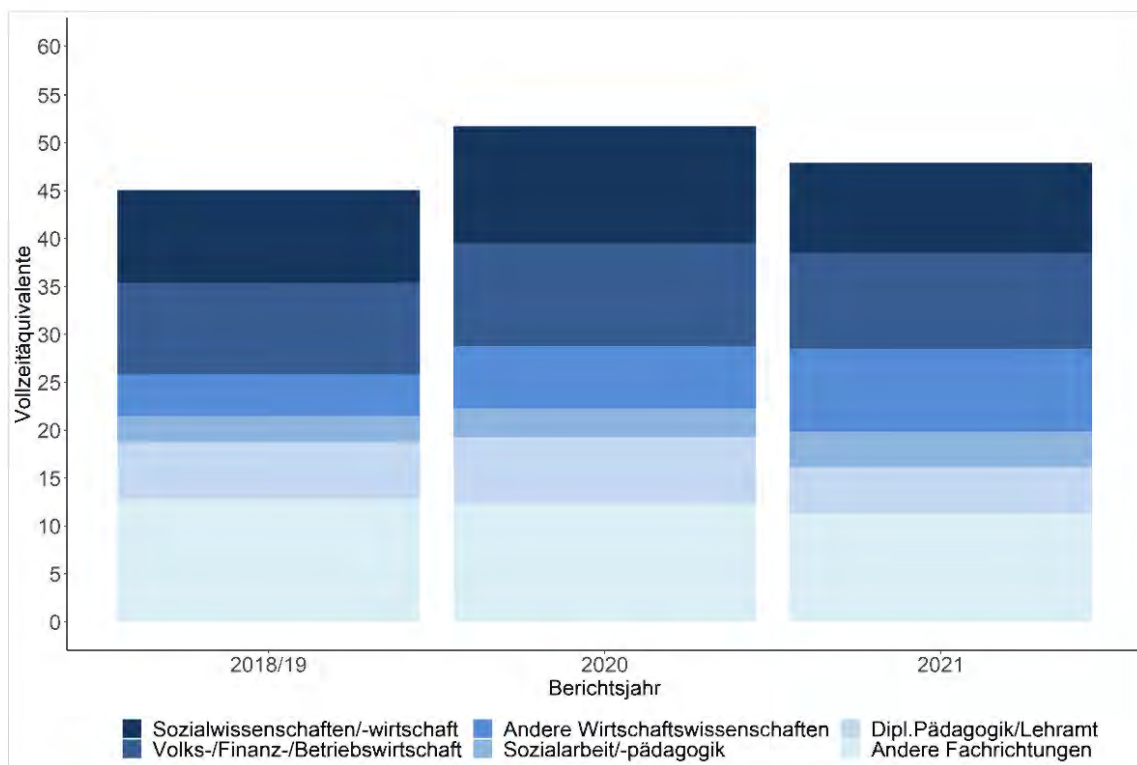
$$\frac{((\text{Zugänge} + \text{Abgänge}) / 2)}{((\text{Personalbestand Jahresbeginn} + \text{Personalbestand Jahresende}) / 2)}$$

²¹ Die Personalstruktur liegt für die einzelnen Berichtsjahre separat vor.

²² Der Fluktuationskoeffizient in der Öffentlichen Verwaltung ist einer der geringsten aller Wirtschaftszweige.

²³ Die Angaben sind entsprechend der Arbeitszeit der Beschäftigten gewichtet.

Abbildung 12: Verteilung der Studienabschlüsse

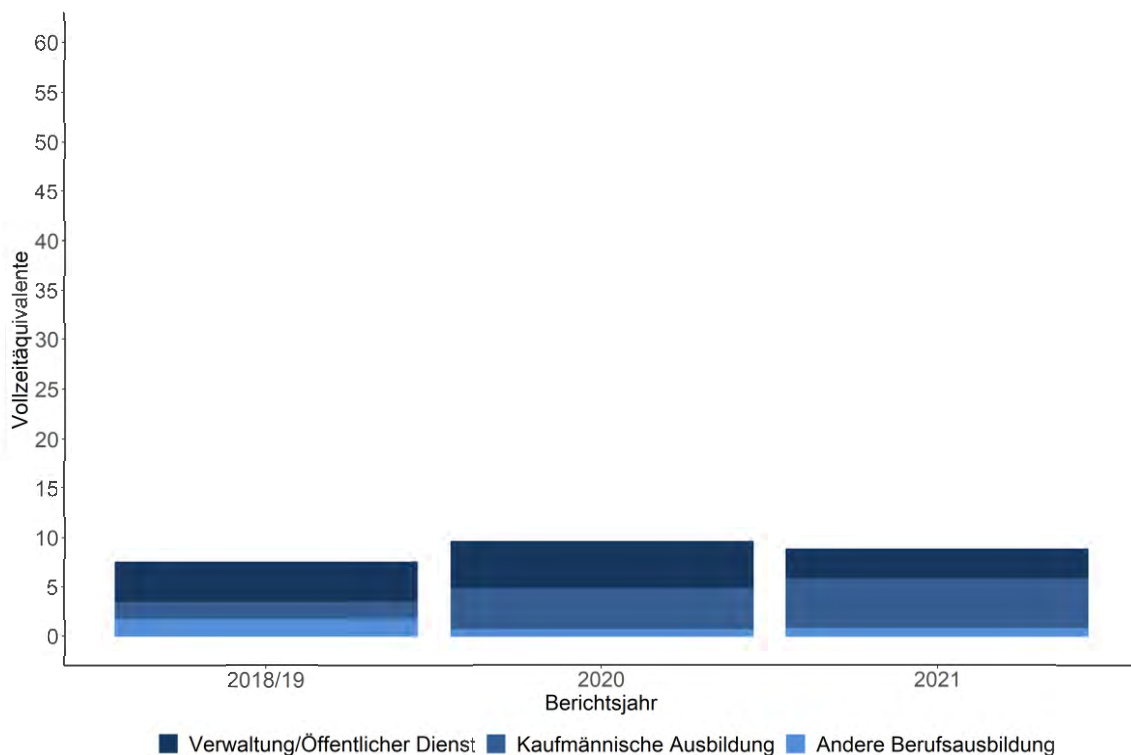


Anmerkung: Die Angaben sind entsprechend der Arbeitszeit der Beschäftigten gewichtet.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

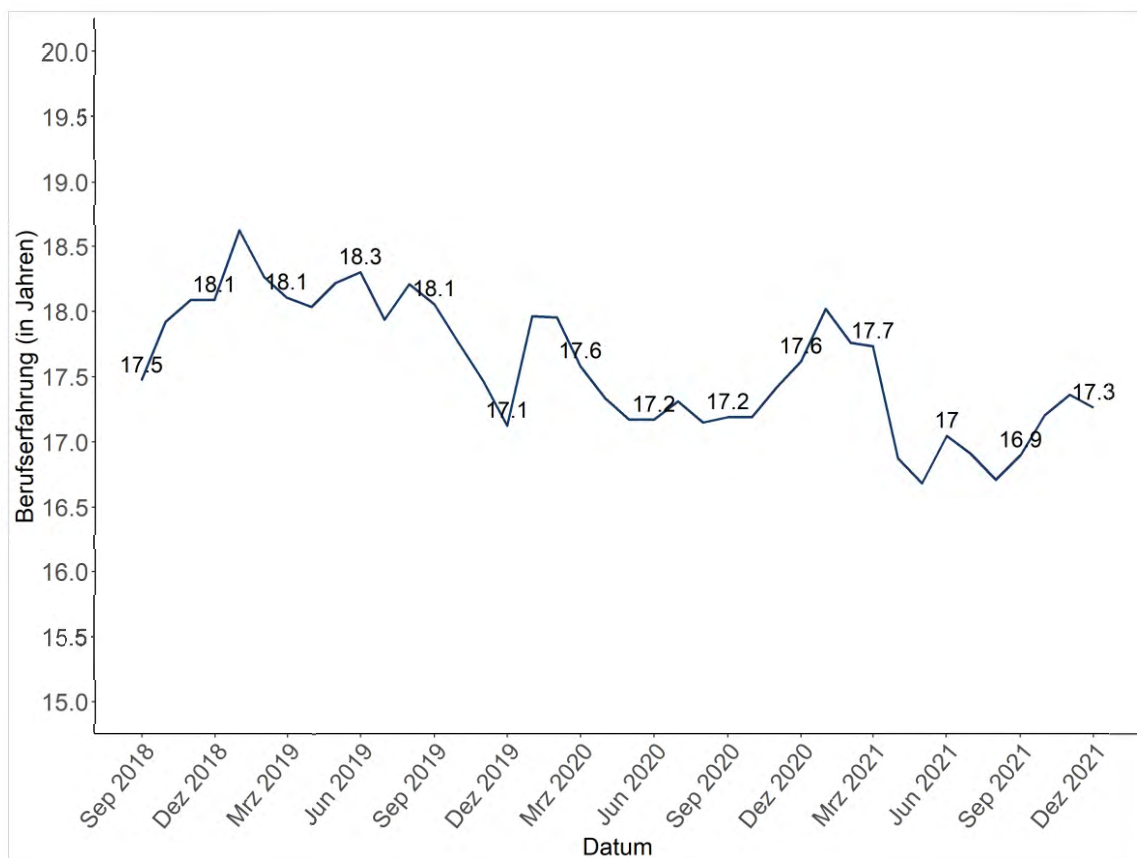
Etwas homogener ist das Bild bei den abgeschlossenen Berufsausbildungen (Abbildung 13). Fast alle Berufsausbildungen sind entweder im kaufmännischen Bereich (6,9 %) oder eine Verwaltungsausbildung (6,4 %). Lediglich 2,0 % aller Beschäftigten haben eine Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf.

Abbildung 13: Verteilung der Berufsausbildungen



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Eine Auswertung der Berufserfahrung zeigt, dass die Beschäftigten in den Kompetenzzentren mit durchschnittlich 17,6 Jahren eine sehr große Berufserfahrung aufweisen. Dabei reicht die Spanne von keiner Berufserfahrung bis zu 48 Jahren, und die Hälfte der Beschäftigten hat zwischen sieben und 26 Jahren Berufserfahrung. Im Unterschied zu der Personalentwicklung zeigt der Zeitverlauf der Berufserfahrung etwas größere Schwankungen, allerdings bewegen sich diese zwischen 16,7 und 18,6 Jahren Berufserfahrungen (Abbildung 14).

Abbildung 14: Durchschnittliche Berufserfahrung in den Kompetenzzentren

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

3.4 Verankerung in der Region

Laut Förderaufruf sollen die Kompetenzzentren einen „kooperativen Ansatz“ verfolgen, also relevante regionale Akteure als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewinnen, indem sie für das Themenspektrum „Frau und Beruf“ sensibilisiert und angeregt werden, Aktivitäten in Eigenverantwortung oder in Kooperation mit den Kompetenzzentren umzusetzen. So soll mit den verfügbaren Personalkapazitäten eine größtmögliche Breitenwirkung erzielt werden.

Träger der Projekte Kompetenzzentren Frau und Beruf sind meist Kommunen, kommunale Gesellschaften bzw. Wirtschaftsförderungen, Trägerverbände und vor allem in größeren Regionen auch Organisationen, die der regionalen Entwicklung verpflichtet sind oder als Wirtschaftskammer besonderen Zugang zu den Unternehmen vor Ort haben.

Alle Kompetenzzentren investieren Zeit in die **Kooperation und Vernetzung mit relevanten regionalen Akteurinnen und Akteuren**, die eine wichtige Multiplikatorfunktion übernehmen. Zu den wichtigsten Akteurinnen und Akteuren gehören:

- Wirtschaftsorganisationen (Kammern und Innungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen),
- Arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Akteure (Arbeitsagenturen und Jobcenter, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Startercenter Nordrhein-Westfalen, Regionalagenturen),
- Bildungseinrichtungen (Hochschulen und Bildungsträger),
- Gleichstellungs- und sozialpolitische Akteure (kommunale Gleichstellungsbeauftragte, RAA²⁴, Integrationsagenturen, regionale Bildungsnetzwerke, Träger beruflicher Rehabilitation, Frauenpolitische Infrastruktur, Sonstige).

Um die regionale Kooperation messbar zu machen, geben die Kompetenzzentren im Controllingsystem für jedes Teilprojekt an, mit welchen dieser regionalen Akteure sie in diesen zusammenarbeiten. Je nach Akteursgruppe wird ein unterschiedlicher Punktwert vergeben. Die Zusammenarbeit mit Wirtschaftsorganisationen zur Meilensteinumsetzung wird mit dem Faktor 2,0 gewichtet, da hier der engste Bezug zur Zielgruppe der KMU hergestellt werden kann. Die Kooperation mit arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteuren sowie mit Bildungsträgern, deren Expertise und Zielgruppenzugang (z. B. zu den weiblichen Zielgruppen wie den Berufsrückkehrerinnen oder den jungen/angehenden Akademikerinnen) für die Arbeit der Kompetenzzentren ebenfalls wertvoll sein können, wird mit einem Faktor von 1,5 gewichtet. Die Zusammenarbeit und Netzworkebildung mit gleichstellungs- und sozialpolitischen Akteuren wiederum erhält einen Faktorwert von 1,0.

Um eine Vergleichbarkeit der Indikatorwerte zu erreichen, wurde die Punktzahl durch die Anzahl der Teilprojekte im jeweiligen Kompetenzzentrum geteilt.²⁵ Tabelle 2 zeigt das Ranking zur regionalen Kooperation im Jahr 2021 und den durchschnittlichen Punktwert pro Teilprojekt. Insgesamt liegen die erreichten Punktwerte recht eng beieinander; hier zeigt sich, dass regionale Kooperationen in allen Kompetenzzentren eine wichtige Rolle spielen. Die hinteren beiden Plätze, die von Siegen-Wittgenstein/Olpe und Ostwestfalen-Lippe belegt werden, haben etwa ein Drittel der Punkte der beiden ersten Plätze erzielt, die vom Mittleren Niederrhein und dem Westfälischen Ruhrgebiet erreicht wurden. Der Durchschnittswert liegt bei 15 Punkten pro Teilprojekt.

²⁴ Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien, aktuelle Bezeichnung: Kommunale Integrationszentren Nordrhein-Westfalen.

²⁵ Die Anzahl der regionalen Kooperationen pro Teilprojekt kann variieren. So können bspw. zwei Teilprojekte mit einer größeren Anzahl von Kooperationen aus unterschiedlichen Akteursgruppen mehr Punkte erreichen als fünf Teilprojekte mit weniger Kooperationen.

Tabelle 2: Ranking zur regionalen Kooperation im Jahr 2021

Kompetenzzentrum	Anzahl Teilprojekte	Punktwert pro Teilprojekt
Mittlerer Niederrhein	4	22
Westfälisches Ruhrgebiet	5	20
Bonn/Rhein-Sieg-Kreis	3	18
Niederrhein	3	18
Bergisches Städtedreieck	5	18
Märkische Region	3	17
Düsseldorf/Kreis Mettmann	3	16
Emscher-Lippe	4	16
Mülheim, Essen, Oberhausen	3	15
Münsterland	4	15
Durchschnittswert Gesamt	60	15
Region Köln	4	14
Region Aachen	3	13
Hellweg-Hochsauerland	3	12
Mittleres Ruhrgebiet	3	11
Siegen-Wittgenstein/Olpe	5	8
Ostwestfalen-Lippe	5	7

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Ferner wurden die in den Vorjahren aufgebauten **KMU-Netzwerke** 2021 weiter gepflegt und es wurde um neue Mitgliedsunternehmen geworben. So haben die Kompetenzzentren Region Aachen, Hellweg-Hochsauerland, Ostwestfalen-Lippe und Bonn/Rhein-Sieg im Jahr 2021 in ihren KMU-Netzwerken „Familienfreundliche Unternehmen in der Region“ entsprechende Meilensteine mit Netzwerktreffen (als Webinar/„Netzwerk-Talk online“) auch zur Akquise von Mitgliedsunternehmen oder als Informationsveranstaltung für Re-Zertifizierer umgesetzt. Das Kompetenzzentrum Aachen z. B. veranstaltete im Mai 2021 ein digitales Seminar zum Thema „Betriebliche Kinderbetreuung“ und im Dezember 2021 zum Thema „Die gesunde Pause: Resilienz-psychisch widerstandsfähig in herausfordernden Zeiten“. Im Hellweg-Hochsauerlandkreis standen die Themen „Corona-Hilfen für Unternehmen und Beschäftigte“ und „Führungskompetenz: Kommunikation und Krisenmanagement als Erfolgsfaktoren“ im Mittelpunkt der Treffen der familienfreundlichen Unternehmen.

Im Bergischen Städtedreieck fand im Jahr 2021 ein Online-Netzwerktreffen des Netzwerks „bergisch-kompetent“ mit dem Thema „Generationen im Unternehmen“ sowie eine hybride Veranstaltung zum Thema „Unternehmenskultur“ statt; ausprobiert wurde als neues Element zur Vernetzung „walk and talk“. Außerdem wurde das Bergische Netzwerk Teilzeitausbildung unterstützt.

In der Region Köln wurde für das Unternehmensnetzwerk „KMU mit Migrationsgeschichte“ zusammen mit Kooperationspartnern im März 2021 das Online-Meetup „Female Entrepreneurship in Köln – Diversität als Erfolgsfaktor“ durchgeführt. Hier wurden u.a. KMU mit Migrationsgeschichte mit ihrer Gründungsgeschichte vorgestellt, eine Paneldiskussion dazu durchgeführt und ein Austausch mithilfe der Software „Wonder.Me“ ermöglicht. Ein weiteres Netzwerktreffen zum Thema „Mut und Resilienz in Krisenzeiten“ fand im Dezember 2021 statt.

In dem bereits 2018 vom Kompetenzzentrum Mittlerer Niederrhein initiierten Unternehmensnetzwerk zum Thema lebensphasenorientierte Personalpolitik fand im Jahr 2021 aufgrund der pandemischen Lage kein persönliches Netzwerktreffen statt. Da ein digitaler Austausch für die Netzwerkmitglieder nicht in Frage kam, stand das Kompetenzzentrum jedoch den einzelnen Netzwerkmitgliedern in Einzelgesprächen zu aktuellen Themen beratend zur Seite.

Im Kompetenzzentrum Westfälisches Ruhrgebiet fand im Juni 2021 unter dem Titel „Männer sind sichtbar – Frauen fleißig. Oder: Warum MINT-Frauen unbedingt gute Netzwerke brauchen“ das letzte geplante Treffen des Netzwerks „Campus&Company“ online statt.

Das Kompetenzzentrum Bonn/Rhein-Sieg-Kreis führte zwei Netzwerktreffen der Mentorinnen und Mentoren des Cross-Mentoring-Programms „mentoring4women – Frauen in die Führung!“ durch, von denen eines im Februar 2021 online und eines im Sommer 2021 in Präsenz und als „Mentoring-Dinner“ stattfinden konnte.

Das Kompetenzzentrum Hellweg-Hochsauerland hat mit dem Ziel, ein Netzwerk aus Ansprechpersonen für die Belange pflegender Beschäftigter in Unternehmen zu etablieren (Pflegelotsen), im Herbst 2021 drei Online-Treffen der „Pflegelotsen“ angeboten, welche auf große Nachfrage stießen.

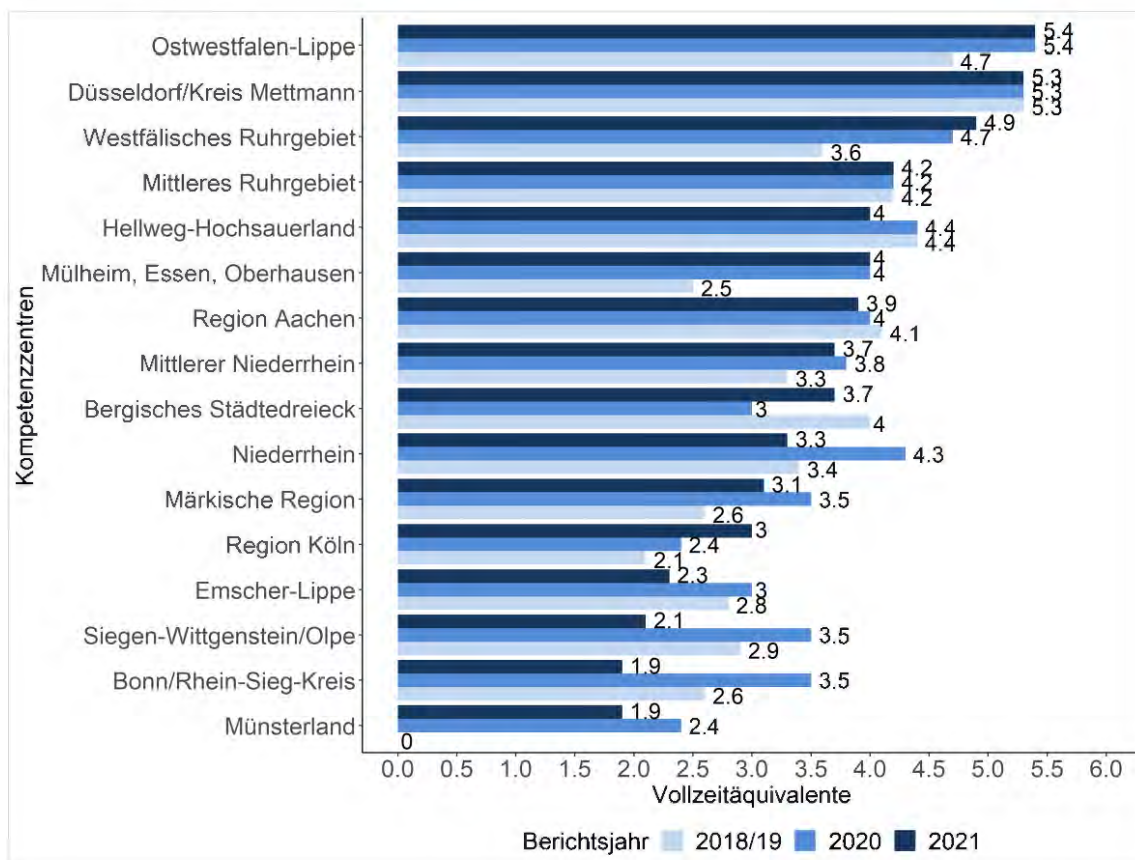
4 Umsetzungsstand und Meilensteine der Kompetenzzentren im Vergleich

Aufbauend auf die im Abschnitt 3 beschriebenen Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte der Kompetenzzentren, erfolgt eine Bewertung der Umsetzung gemäß den Themenbereichen. Hierfür werden die Meilensteine in den thematischen Bereichen A („Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“) und B („Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“) entsprechend des Aufwandes in Relation zu den mit den Meilensteinen erreichbaren Fallzahlen gewichtet. So erhalten Einzelberatungen und längerfristige Kooperationen und Prozessbegleitungen ein höheres Gewicht als Großveranstaltungen. Dies ist unter anderem auch damit zu begründen, dass die Kontaktintensität bei erstgenannten Maßnahmen deutlich höher ist als bei letztgenannten. Von der Bewertung grundsätzlich ausgeschlossen werden Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit. Diese dienen der Steigerung der Wahrnehmung der Arbeit der Kompetenzzentren und folglich höheren Teilnehmendenzahlen bei den übrigen durchgeführten Meilensteinen.

Für eine Vergleichbarkeit der Zahlen ist zudem zu berücksichtigen, dass Kompetenzzentren mit einer höheren Personalausstattung mehr Meilensteine umsetzen und folglich auch mehr KMU und Teilnehmerinnen erreichen können. Die Verteilung der Personalausstattung nach Vollzeitäquivalenten in Abbildung 15 zeigt, dass im Berichtsjahr 2021 die Personalausstattung zwischen 1,9 (Bonn/Rhein-Sieg und Münsterland) und 5,4 (Ostwestfalen-Lippe) liegt. Im Vergleich zu den vorigen Berichtsjahren ist in einigen Kompetenzzentren ein deutlicher Personalrückgang zu beobachten. Dies betrifft insbesondere die Kompetenzzentren Bonn/Rhein-Sieg und Siegen-Wittgenstein/Olpe, die 2021 über ein VZÄ weniger an Personal zur Verfügung hatten als in den beiden Berichtsjahren zuvor. Auch die Kompetenzzentren Emscher-Lippe, Münsterland und Hellweg-Hochsauerland mussten im vergangenen Berichtsjahr mit rund einer halben Stelle weniger Personal auskommen. Im Unterschied dazu war die Personalsituation 2021 in den Kompetenzzentren Bergisches Städtedreieck (0,7 VZÄ) und Region Köln (0,6 VZÄ) besser als im vorigen Berichtsjahr.

Im Folgenden wird die Erfolgsbewertung für die einzelnen Bereiche dargestellt und im Anschluss im Rahmen einer Gesamtbewertung zusammengefasst.

Abbildung 15: Personalausstattung der Kompetenzzentren



Anmerkung: Für Münsterland liegen keine Zahlen für 2018/19 vor, da das Kompetenzzentrum dort nach regionaler Neuausschreibung erst 2020 seine Arbeit in neuer Trägerschaft aufnahm.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

4.1 Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“: Differenzierung der Arbeit mit KMU

Bei der in den Jahren 2015-2020 vorgenommenen Erfolgsbewertung wurden die Aktivitäten im Themenbereich A nach bestimmten Faktoren gewichtet und punktuelle Formen des Austauschs von intensiver Zusammenarbeit mit Betrieben unterschieden. Somit wurden **Maßnahmen zur Sensibilisierung** für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der erreichten Punktzahl weniger stark gewichtet als Maßnahmen, von denen eine **Wirkung auf konkrete Aktivitäten im Unternehmen** erwartet werden kann.

Während eine Befragung von KMU zur Bedarfsermittlung beispielsweise mit „1“ als niedrigstem Wert gewichtet wurde, wurden die im Rahmen von Großveranstaltungen erreichten KMU mit dem Faktor 1,5 gewichtet; Einzelberatungen und nachgewiesene Sprechstunden hingegen mit dem Faktor 3,0 und Unternehmensnetzwerke

und Arbeitsgruppen mit einer längerfristigen Beteiligung gleicher KMU zur Entwicklung von Maßnahmen sogar mit dem Faktor 3,5. Ein Überblick über die Gewichtung der unterschiedlichen Aktivitäten kann in Tabelle 3 eingesehen werden.

Tabelle 3: Zuordnung der Schlagwörter zu den Methoden und Formaten im Bereich A

Instrument	Methoden und Formate	Gewichtung	Schlagwörter
Unmittelbare Sensibilisierung und Aufschließung von KMU	- Einzelberatungen und nachgewiesene Sprechstunden	3	- Audits - Beratung - Sprechstunde - (Re-)Zertifizierungsprozess
	- Workshops/Workshop-Reihen	2,5	- Webinar - Workshop - Dialog
Informations- und Kommunikationsmaßnahmen	- Großveranstaltungen - Vorträge auf Fremdveranstaltungen - Netzwerkveranstaltungen - Akquise von KMU und anschließende Gespräche, die nicht unter Einzelberatung fallen	1,5	- Veranstaltung - Vortrag - i.V.m. KMU/Unternehmen: - Akquise - Ansprache - Aufbau - Auswahl - Gespräch - i.V.m. Institutionen: - AK bzw. Arbeitskreis
Multiplikation von Good-Practice	- Veranstaltungen mit Modell-Unternehmen	2	- i.V.m. „Multiplikation von Good-Practice“ als Instrument: - Austauschtreffen - Dialog - Veranstaltung
	- Eigene Befragungen von KMU - Rücklaufverteiler - Interviews	1	- Befragung - Erhebung - Interview - Fragebogen
Entwicklung und Begleitung von Umsetzungsmaßnahmen	- Unternehmensnetzwerke - Arbeitsgruppen mit einer längerfristigen Beteiligung gleicher KMU zur Entwicklung von Maßnahmen	3,5	- Arbeitsgruppe - Lenkungsreis - Netzwerk - Projektgruppensitzung

Quelle: Eigene Darstellung.

Entsprechend dem Vorgehen im letztjährigen Controllingbericht wurde eine erste Zuordnung der Instrumente über eine Schlagwortsuche der Baustein- und Meilensteinbezeichnungen vorgenommen. Die entsprechenden Schlagwörter sind in Tabelle 3 aufgeführt. Diese wurde im Anschluss durch eine inhaltliche Auswertung der

Beschreibung der Meilensteinumsetzung überarbeitet. Dieser letzte Schritt ist notwendig, da aufgrund der Schlagwortzuordnung zum einen nicht alle Meilensteine eindeutig zugeordnet werden können und zum anderen Fehlzuordnungen erfolgen. So werden Teilnahmen an Veranstaltungen externer Netzwerke als Fremdveranstaltung und nicht als eigene Netzwerkveranstaltung eingestuft. In einem letzten Schritt wurde die Zuordnung der Meilensteine mit den Kompetenzzentren abgestimmt und auf Grundlage der Rückmeldung dieser nochmals angepasst.

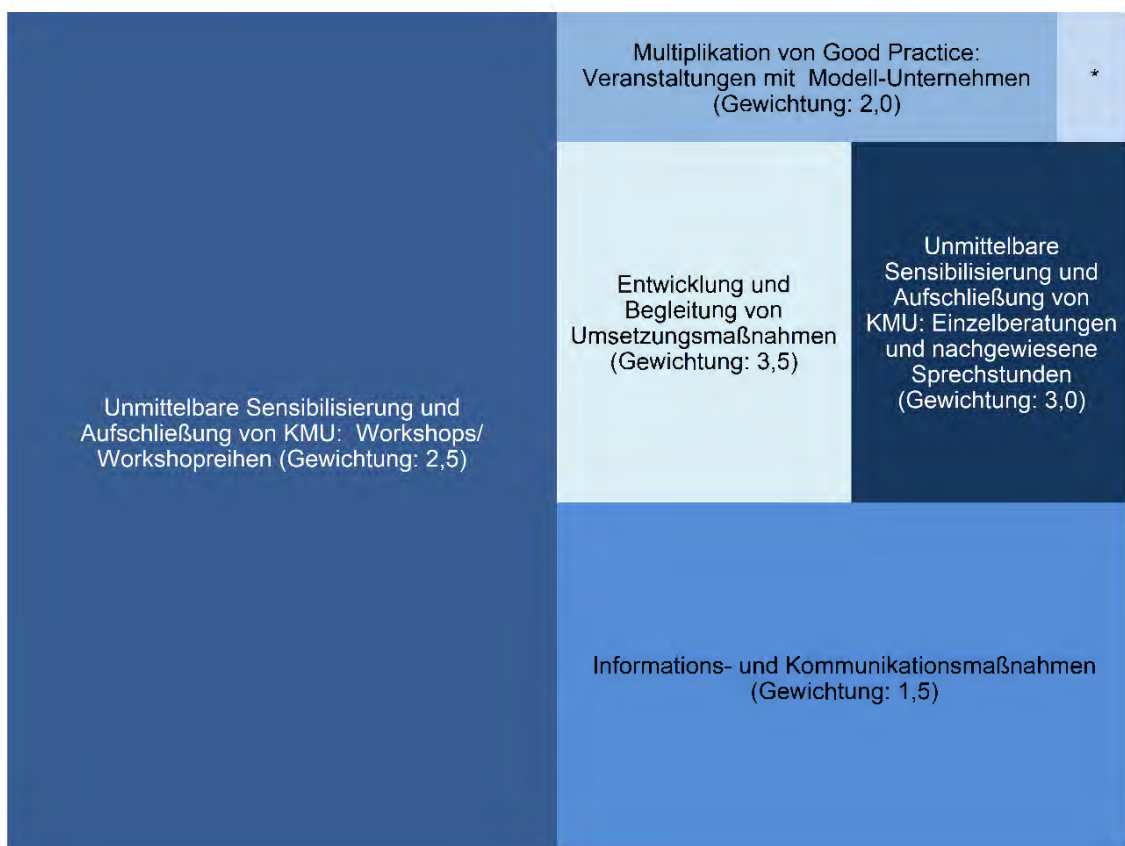
Die Relevanz der einzelnen Bereiche ist in Abbildung 16 zu sehen, die eine Verteilung der Indikatorwerte auf die einzelnen Wertungsbereiche für das gesamte Förderprogramm aufweist. Hier zeigt sich, dass insbesondere das Instrument „unmittelbare Sensibilisierung und Aufschließung von KMU“ mit den Methoden „Workshops und Workshop-Reihen“ und „Einzelberatungen und nachgewiesene Sprechstunden“ sowie das Instrument „Informations- und Kommunikationsmaßnahmen“ den Indikatorwert beeinflussen. Letzteres ist insbesondere auf die sehr hohe Zahl erreichter KMU in diesen Maßnahmen zurückzuführen, während bei den anderen beiden Methoden die höhere Gewichtung den entsprechend höheren Aufwand mit einbezieht.

Im Vergleich zum Vorjahr hat das Instrument „Multiplikation von Good Practice“, insbesondere die Empirie, an Relevanz verloren. Lediglich 8 % des Indikatorwertes werden von diesem Instrument beeinflusst. Im Vergleich dazu sind knapp 60 % des Indikatorwertes durch das Instrument „unmittelbare Sensibilisierung und Aufschließung von KMU“ geprägt (Workshops/Workshopreihen: 49 %; Einzelberatungen/Sprechstunden: 11 %).

Info-Box: Hinweise zur Interpretation von Kacheldiagrammen

Abbildung 16 ist ein sogenanntes Kacheldiagramm, im Englischen auch als „treemap“ bezeichnet. Die Größe des gesamten Diagramms stellt dabei die entsprechende Grundgesamtheit dar. Die einzelnen Kacheln illustrieren den Anteil der jeweiligen Kategorie an der Grundgesamtheit. Weiterhin kann die Relevanz an der Anordnung erkannt werden. Die Kategorien sind gemäß ihren Anteilen von links nach rechts angeordnet.

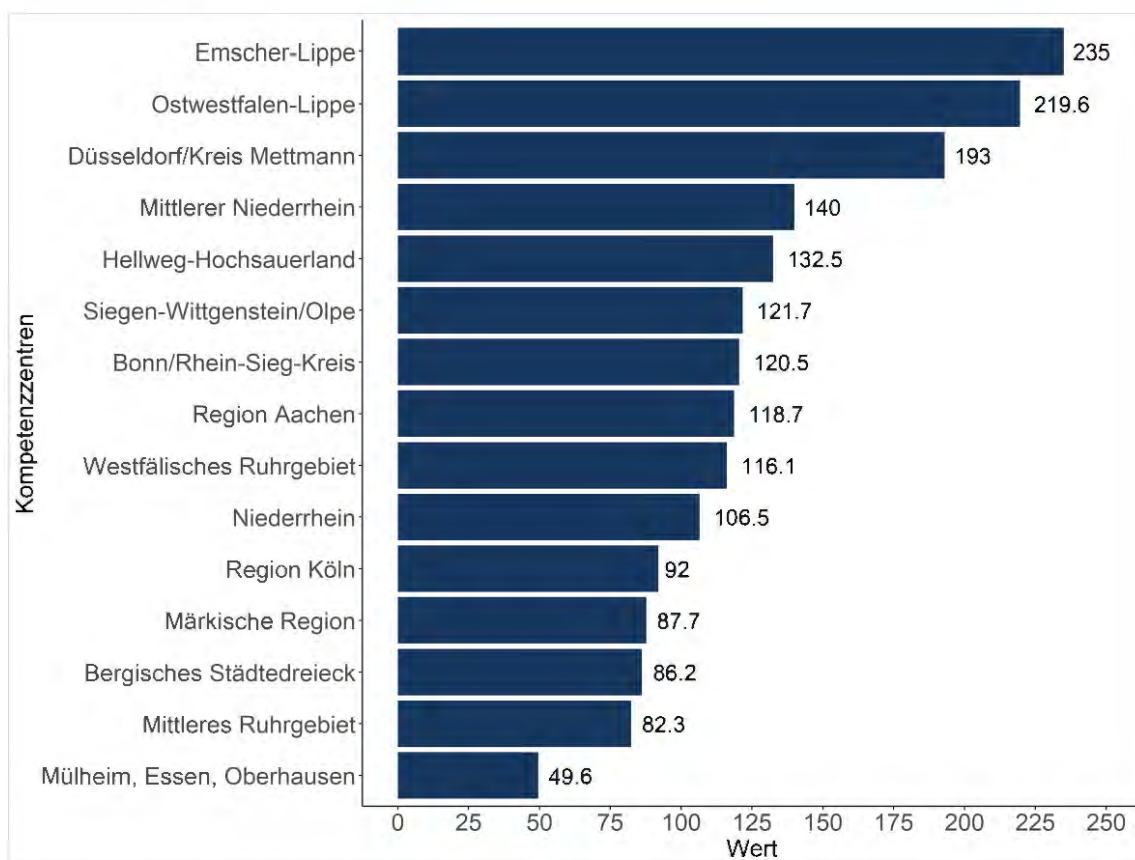
Abbildung 16: Relevanz der Bereiche der Erfolgsbewertung im Bereich A (2021)



* Multiplikation von Good Practice: Empirie (Gewichtung: 1,0).

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Die Indikatorwerte werden im Anschluss auf Ebene der Kompetenzzentren aggregiert und im Anschluss mit der Personalausstattung, d. h. mit der Anzahl der Vollzeitäquivalente gewichtet. Damit wird bei der Bewertung der erreichten KMU nicht nur die Qualität der Kontakte, sondern auch die Größe der Kompetenzzentren berücksichtigt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 17 dargestellt.

Abbildung 17: Ranking der Kompetenzzentren im Bereich A (2021)

Anmerkung: Das Kompetenzzentrum Münsterland wird in dieser Betrachtung nicht mit aufgeführt, da es im vergangenen Berichtsjahr keine Meilensteine mit geplanten und erreichten KMU als abgeschlossen gekennzeichnet hat. Mit der kostenneutralen Verlängerung ist ein erfolgreicher Abschluss dieser Meilensteine, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, wahrscheinlich.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Die Indikatorwerte unterscheiden sich stark zwischen den Kompetenzzentren. Insbesondere die Kompetenzzentren Emscher-Lippe (235,0), Ostwestfalen-Lippe (219,6) sowie Düsseldorf/Kreis Mettmann (193,0) haben relativ hohe Indikatorwerte, während die Indikatorwerte für die Kompetenzzentren Region Köln (92,0), Märkische Region (87,7), Bergisches Städtedreieck (86,2), Mittleres Ruhrgebiet (82,3) und Mülheim, Essen, Oberhausen (49,6) relativ gering sind. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass ausschließlich abgeschlossene Meilensteine in der Darstellung berücksichtigt werden, und in vielen Meilensteinen bereits KMU erreicht wurden, diese aber pandemiebedingt noch nicht abgeschlossen werden konnten.

4.2 Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“: Arbeit mit weiblichen Zielgruppen

Im Bereich B wurde bei der Bewertung der Umsetzung analog zum Vorgehen im Bereich A vorgegangen (vgl. Abschnitt 4.1). Im Unterschied zum Bereich A waren allerdings die Teilprojekte bereits einer oder mehreren der vier Zielgruppen

1. Berufsrückkehrerinnen/Stille Reserve,
2. Angehende/junge Akademikerinnen,
3. Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sowie
4. Frauen mit Beeinträchtigungen

zugeordnet. Diese Zuordnung dient als erste Einordnung in leicht und schwer erreichbare Zielgruppen, wobei die erste Kategorie (Berufsrückkehrerinnen/Stille Reserve) grundsätzlich der leicht erreichbaren Zielgruppe zugeordnet wurde, sofern die Meilensteinbeschreibungen keine anderslautenden Hinweise beinhalteten.

Tabelle 4: Gewichtung für die Erfolgsbewertung im Bereich B

Zusammenarbeit	Punktuell		Prozesshaft
Format	Vorhandene Formate mit Kooperationspartnern (Messen, Job-Börsen); Befragungen der Zielgruppe	Eigene Formate, die KMU und Frauen zusammenbringen (Veranstaltungen, Workshops, Speed-Datings)	Zwischen KMU und Frauen (Mentorings, Workshop-Reihen)
Schlagworte	- Mitarbeit - Teilnahme	- Akquise - Angebot - Durchführung - Entwicklung - Matching - Veranstaltung - Recruiting - Umsetzung - Weiterführung	- Mentor(in) - Veranstaltungsreihe - Workshop-Reihe
Leicht erreichbar: - Berufsrückkehrerinnen - Angehende/junge Akademikerinnen	1	1,5	2
Schwer erreichbar: - Stille Reserve - Frauen mit Zuwanderungsgeschichte - Frauen mit Beeinträchtigungen	1	2,5	3

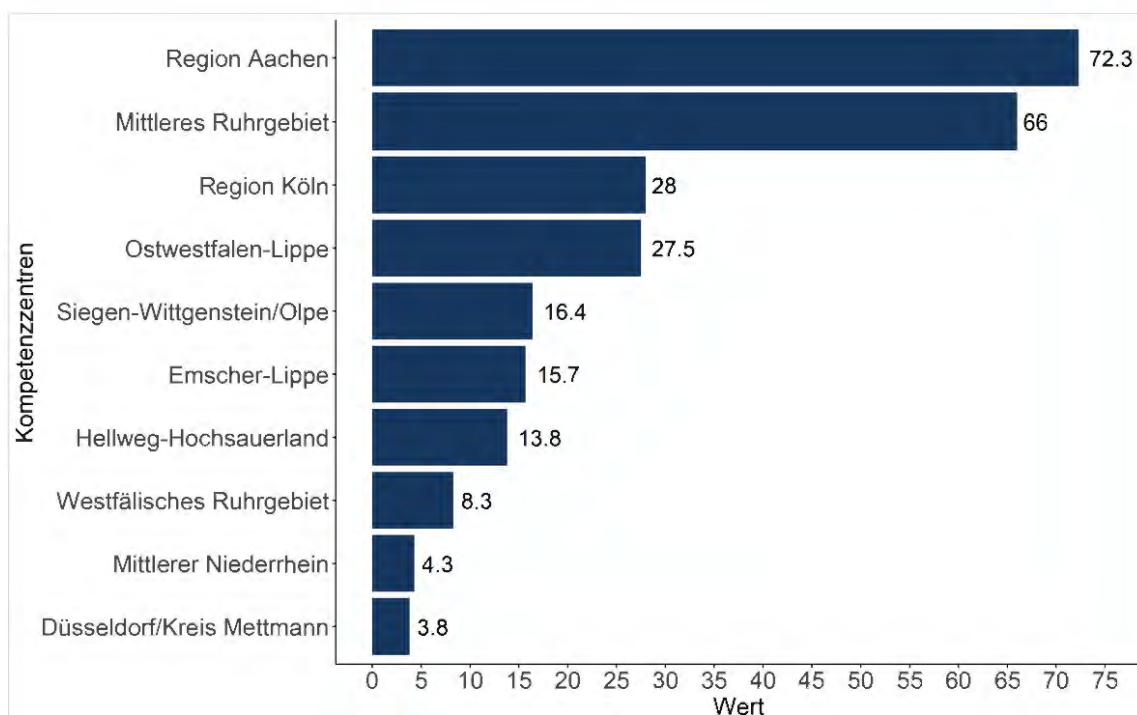
Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 4 beinhaltet die verwendeten Schlagworte sowie die Zuteilung der Gewichtungsfaktoren. In einem zweiten Schritt wurden insbesondere die Differenzierung nach Eigen- und Fremdformat bei der punktuellen Zusammenarbeit untersucht und die Zuordnung entsprechend der Meilensteinbeschreibungen überarbeitet.

Wie bereits im Abschnitt 3.2 deutlich wurde, führen nicht alle 16 Kompetenzzentren Teilprojekte mit Frauen als Zielgruppe durch.²⁶ Zudem wurde bei der Indikatorbewertung das Kompetenzzentrum Westfälisches Ruhrgebiet nicht berücksichtigt, da es keine Planwerte angegeben hat und somit die Zielgruppenerreichung nicht als Bestandteil einer geplanten Ansprache gewertet werden kann.

Abbildung 18 zeigt die Rangfolge der zehn Kompetenzzentren gemäß ihrer nach Vollzeitäquivalenten gewichteten Indikatorwerte. Hier zeigt sich, dass die Kompetenzzentren Region Aachen (72,3) sowie Mittleres Ruhrgebiet (66,0) sehr hohe Indikatorwerte erzielen konnten, während die Kompetenzzentren Düsseldorf/Kreis Mettmann (3,8), Mittlerer Niederrhein (4,3) und Westfälisches Ruhrgebiet (8,3) relativ geringe Indikatorwerte erhalten haben (siehe Abbildung 8 im Abschnitt 3.2). Die sehr hohen Werte in der Region Aachen und im Mittleren Ruhrgebiet erklären sich ausschließlich durch eine sehr intensive Nutzung eigener und vorhandener Formate für eine punktuelle Zusammenarbeit. Dies waren teilweise große Veranstaltungen mit über 50 Teilnehmerinnen aus der anvisierten Zielgruppe.

²⁶ Die Ansprache von Teilnehmerinnen zur "Fachkräftesicherung für KMU durch Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials" kann laut Förderaufruf als Option gewählt werden, wenn dafür ein regionaler oder örtlicher Bedarf der KMU besteht. Von dieser Option haben im Jahr 2021 insgesamt zwölf von 16 Kompetenzzentren in mindestens einem Teilprojekt Gebrauch gemacht.

Abbildung 18: Ranking der Kompetenzzentren im Bereich B (2021)

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

4.3 Erfüllung der Projektplanung und Umsetzungsquote

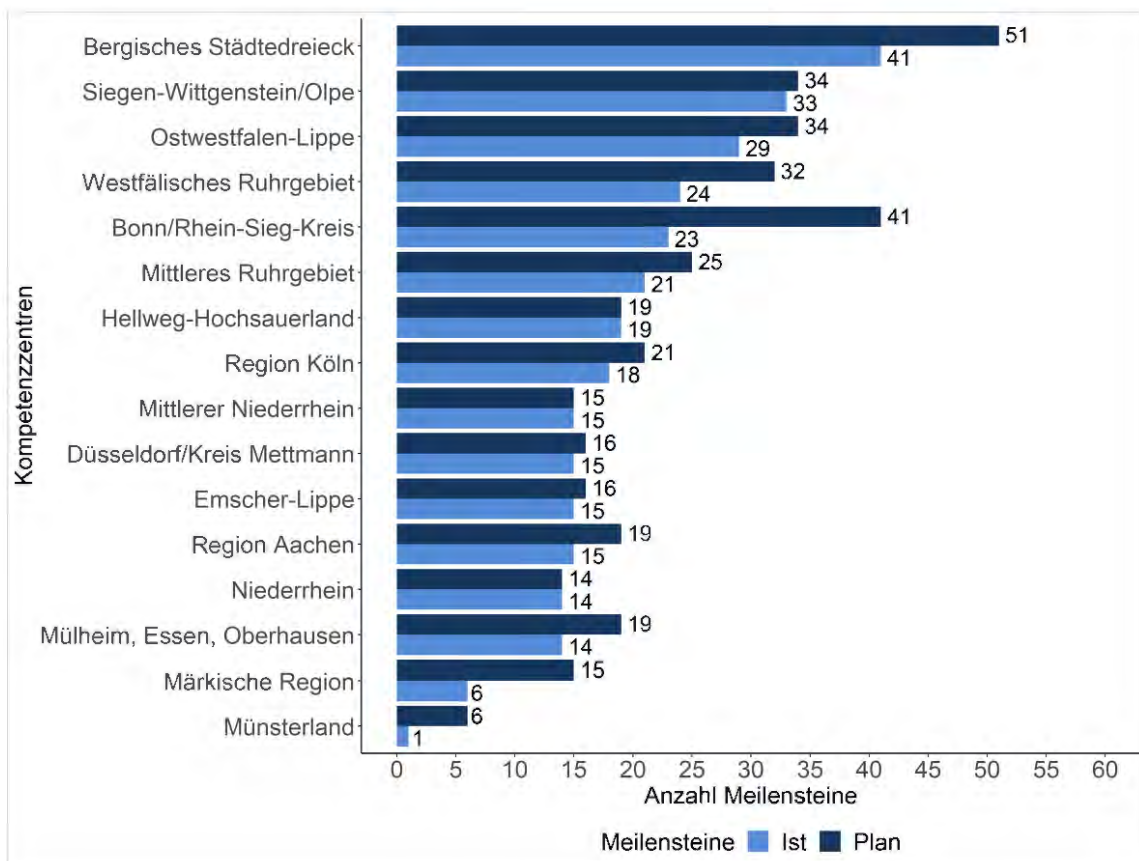
Insgesamt wurden, wie bereits im Abschnitt 3 erwähnt, 80,4 % der geplanten Meilensteine für das Berichtsjahr 2021 auch abgeschlossen. Dies sind fast 10 Prozentpunkte weniger als noch im vorigen Berichtsjahr. Hauptgrund für den geringeren Umsetzungsstand ist die Corona-Pandemie. Zwar zeigten die Kompetenzzentren weiterhin eine große Flexibilität im Umgang mit pandemiebedingten Einschränkungen, dennoch konnten nicht alle Meilensteine im vorgesehenen Umfang abgeschlossen werden. Um einen Abschluss dieser Meilensteine noch zu ermöglichen, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, hat das Ministerium eine optionale kostenneutrale Verlängerung bis Ende Oktober 2022 ermöglicht.

Allerdings unterscheiden sich sowohl die Anzahl der geplanten Meilensteine als auch die Erfüllungsquote, also der Anteil der abgeschlossenen Meilensteine an allen geplanten Meilensteinen, in den einzelnen Kompetenzzentren. Abbildung 19 zeigt, dass für das Berichtsjahr 2021 lediglich im Kompetenzzentrum Bergisches Städtedreieck (51) mehr als 50 Meilensteine geplant waren. Demgegenüber plante das Kompetenzzentrum Münsterland lediglich sechs Meilensteine.

Auch hinsichtlich des Meilensteinabschlusses sind deutliche Unterschiede zu erkennen. Während die Kompetenzzentren Hellweg-Hochsauerland (19 Meilensteine),

Mittlerer Niederrhein (15) und Niederrhein (14) alle geplanten Meilensteine abgeschlossen haben, sind bei den Kompetenzzentren Münsterland (1), Märkische Region (6), Bonn/Rhein-Sieg (23), Mülheim, Essen, Oberhausen (14) und Westfälisches Ruhrgebiet (24) maximal drei Viertel der geplanten Meilensteine als abgeschlossen gekennzeichnet.

Abbildung 19: Erfüllte und geplante Meilensteine



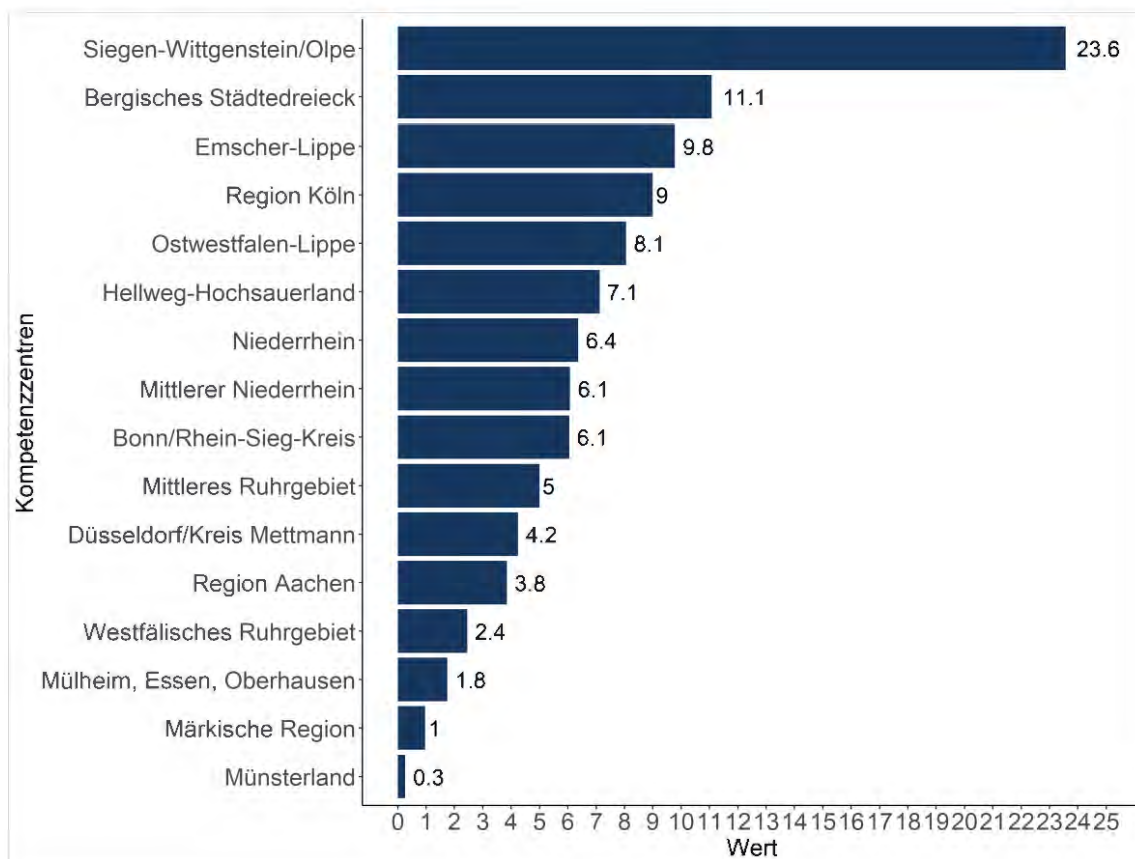
Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Für die Erfolgsbewertung wird ein Abschluss von über 85 % der geplanten Meilensteine mit dem höchsten Faktor (1,5) bewertet. Sofern über 75 %, aber maximal 85 %, der Meilensteine abgeschlossen wurden, werden die abgeschlossenen Meilensteine einfach bewertet, und bei einem erfolgreichen Abschluss von 75 % oder weniger der Meilensteine sinkt der Faktorwert auf 0,5.

Das Ergebnis des gewichteten Meilensteinabschlusses ist in Abbildung 20 dargestellt. Wie bereits erwähnt haben fünf Kompetenzzentren drei Viertel oder weniger der geplanten Meilensteine abgeschlossen. Weitere drei Kompetenzzentren haben weniger als 85 % der geplanten Meilensteine abgeschlossen. Hierbei handelt es sich um die Kompetenzzentren Region Aachen (78,9 %), Bergisches Städtedreieck

(80,4 %) und Mittleres Ruhrgebiet (84,0 %). Die übrigen acht Kompetenzzentren haben über 85 % ihrer Meilensteine 2021 abgeschlossen.

Abbildung 20: Ranking der Kompetenzzentren nach Umsetzungsquote (2021)



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Das Kompetenzzentrum Bonn/Rhein-Sieg ist trotz einer geringen Erfüllungsquote (lediglich 56,1 % der geplanten Meilensteine wurden abgeschlossen) beim Ranking im Mittelfeld zu finden (Wert von 6,1). Dies liegt einerseits daran, dass es im Vergleich zu anderen Kompetenzzentren absolut gesehen viele Meilensteine umgesetzt und gleichzeitig einen der geringsten Personalbestände aller Kompetenzzentren hat (1,9 VZÄ, siehe Abbildung 15). Auch das Bergische Städtedreieck hat umgerechnet auf die Vollzeitäquivalente vergleichsweise gut abgeschnitten. Weitere Kompetenzzentren wie Region Köln oder Ostwestfalen-Lippe haben entsprechend ihrer Personalausstattung eine gute Projektumsetzung erreicht.

Bei der Bewertung der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass der Projektbezug der Meilensteine die Vergleichbarkeit gewissermaßen einschränkt. Setzt man die Planwerte in Bezug zu den Istwerten, zeigt der Vergleich zwischen den Kompetenzzentren, wie „gut die Planung war“ bzw. wie präzise die zu erreichenden Werte geschätzt werden konnten, stellt also eine „**Zielerreichungskontrolle**“ dar. Der Vergleich sagt

indes nicht, wie effektiv die Arbeit des Kompetenzzentrums für eine Region war. Dies hängt zum einen mit der personellen Aufstellung der Kompetenzzentren und zum anderen mit der regionalen Vernetzung sowie den regionalen Rahmenbedingungen zusammen.

4.4 Regionale Bekanntheit und Präsenz der Kompetenzzentren

Für die Unternehmen in ihrer Region präsent zu sein und für ihre Angebote zu werben, ist wichtige Vorbedingung für die gelingende fachliche Arbeit der Kompetenzzentren in der Beratung von KMU. Die Meilensteinpläne sahen daher auch dieses Jahr Aktivitäten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit vor.

Im Jahr 2021 konnten insgesamt 46 abgeschlossene Meilensteine diesem Bereich zugeordnet werden. Während manche Kompetenzzentren mehrere Meilensteine zur Öffentlichkeitsarbeit definiert haben, die sich etwa nach Teilprojekten oder inhaltlicher Ausrichtung unterscheiden (z. B. Bergisches Städtedreieck und Siegen-Wittgenstein-Olpe), haben andere Kompetenzzentren für 2021 einen einzelnen Meilenstein zur Öffentlichkeitsarbeit für das Gesamtprojekt angelegt (so z. B. Bonn/Rhein-Sieg, Emscher-Lippe sowie Münsterland).

Wie in Abschnitt 3.4 deutlich wurde, können die Kompetenzzentren auf jeweils regional unterschiedliche Unterstützungsstrukturen von Kooperationspartnern oder Ressourcen der Trägereinrichtung (im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit z. B. Adressverteiler, Pressekontakte, Website-Unterstützung) zurückgreifen. Die Öffentlichkeitsarbeit ist also durch unterschiedliche Vorbedingungen geprägt.

Im Jahresbericht 2020 wurde ein Fokus auf die Veröffentlichungen²⁷ der Kompetenzzentren gelegt, wobei verschiedene Veröffentlichungsarten (darunter hauptsächlich textbasierte Printprodukte wie Flyer und Broschüren, Pressemeldungen und Newsletter, aber auch audiovisuelle Formate wie Filme oder Podcasts) berücksichtigt wurden. Diese Dokumente wurden auch im vorliegenden Bericht für das Jahr 2021 analysiert (s. Abschnitt „Veröffentlichte Dokumente“). Im Abschnitt „Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit“ werden die Verbreitungswege und schließlich im Abschnitt „Adressaten der Öffentlichkeitsarbeit“ die Anzahl erreichter Adressaten und Adressatinnen betrachtet.

Als Verteilungswege für ihr Informationsmaterial nutzten die Kompetenzzentren verschiedene Kanäle. Neben der Auslage bzw. der Verteilung von Printexemplaren, beispielsweise auf Veranstaltungen, sind v. a. Mailverteiler (an „exklusive“ Adressatenkreise wie Unternehmensnetzwerke oder Veranstaltungsteilnehmende) und die Websites (zugänglich für die breite Öffentlichkeit) zu nennen (vgl. hierzu näher der Abschnitt „Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit“). Die Inhalte auf den Websites stellen

²⁷ Diese werden jährlich von den Kompetenzzentren im Controllingsystem im Dokumentenarchiv hinterlegt und stehen für die Auswertung zur Verfügung.

eine eigene Art der Öffentlichkeitsarbeit dar und können naturgemäß nur schwer quantifiziert werden, da sie nicht als „abgrenzbare“ Dokumente und Medien verstanden werden können. Sie binden aber ebenfalls Kapazitäten (z. B. in Form der inhaltlichen und technischen Pflege von Websites) und werden daher in der Auswertung mitberücksichtigt.

In Anhang 3 findet sich darüber hinaus eine Übersicht über die in der Meilensteinbeschreibung genannten Formate sowie besondere Aktionen im Jahr 2021 im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit nach Kompetenzzentrum. Die Übersicht ist nicht abschließend zu verstehen, da die Übergänge zwischen den Kommunikationsformen fließend sind bzw. der Überblick nicht vollständig sein muss, da weitere Kommunikationsformen genutzt werden, welche in der Meilensteinplanung ggf. nicht als Format ausgewiesen werden.

Veröffentlichte Dokumente (textbasierte Printprodukte, audiovisuelle Formate)

Im Jahr 2021 veröffentlichten die 16 Kompetenzzentren insgesamt 345 Dokumente. Dies ist ein deutlicher Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (+39 %). Hierbei ist zu beachten, dass mit „Veröffentlichungen“ lediglich Dokumente und Medien gemeint sind, die von den Kompetenzzentren selbst verfasst wurden. Jegliche Veröffentlichungen von Dritten, also Kooperationspartnern sowie Presseartikel in Zeitungen, wurden nicht berücksichtigt, da diese von den Kompetenzzentren selbst nicht ohne Weiteres zu beeinflussen sind. Hinzu kommen Beiträge auf den eigenen Webpräsenzen, welche hier mit einem Punktwert²⁸ in die Auszählung einfließen, da sie ebenfalls (teils nicht unerhebliche) Kapazitäten binden. Allerdings wurden diese nicht thematisch ausgewertet, da sie keine „abgrenzbaren“ Dokumente darstellen und es sich teilweise um recht kurze Beiträge handelt. Umfang und die Häufigkeit von Beiträgen auf den Websites werden von den Kompetenzzentren nicht systematisch erfasst, so dass im vorliegenden Bericht keine Bewertung diesbezüglich vorgenommen werden kann. Zu den Internetauftritten der Kompetenzzentren vgl. den nachfolgenden Abschnitt „Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit“ sowie Anhang 4.

Wie bereits 2020, konzentrierten sich die Kompetenzzentren vornehmlich auf die Veröffentlichung von Flyern mit Veranstaltungshinweisen; knapp 40 % aller veröffentlichten Dokumente sind Flyer, die entweder als PDF-Dokument oder als Print-Medium verbreitet wurden.

²⁸ Die Punktwerte für die Websites wurden wie folgt bestimmt: Pflege der Competentia-Website: 1 Punkt, Unterseite auf der Homepage des Trägers: 1 Punkt, Betrieb einer eigenen Website: 2 Punkte (Übersicht vgl. Anhang 4).

Tabelle 5: Veröffentlichungen der Kompetenzzentren im Jahr 2021

Veröffentlichungsart	Anzahl insgesamt
Flyer mit Veranstaltungshinweisen	132
Sonstiges*	38
Nachbericht	36
Film	35
Newsletter	29
Pressemeldung/Bekanntgabe mit Veranstaltungshinweisen	25
Flyer zum Angebot des Kompetenzzentrums	16
Broschüre (allgemein)	15
Flyer (allgemein)	7
Fragebogen	6
Podcast	5
Broschüre zur Veröffentlichung von Studienergebnissen	1
SUMME Dokumente	345
Websites (Punktwert)**	29
Punktwert GESAMT	374

Anmerkung: Gezählt wurden nur die genannten Veröffentlichungsarten als originäre Veröffentlichungen der Kompetenzzentren. Plakate sowie Veröffentlichungen Dritter wie Sammlungen von Zeitungsartikeln o. Ä. wurden nicht mit erfasst.

* Veröffentlichungen unter Sonstiges umfassen kreative Formate, z. B. Adventskalender, Postkarten oder Geschichtenwettbewerb zum Thema Familie und Zusammenhalt.

** Die Punktwerte für die Websites wurden wie folgt bestimmt: Pflege der Competentia-Website: 1 Punkt, Unterseite auf der Homepage des Trägers: 1 Punkt, Betrieb einer eigenen Website: 2 Punkte (Übersicht vgl. Anhang 4)

Quelle: Eigene Darstellung. Berücksichtigt wurden die Dokumente, die die Kompetenzzentren im Controllingtool erfasst haben, sowie Angaben aus den Meilensteinbeschreibungen (Stand 21.1.2022).

Zusätzlich zu den einzelnen Veranstaltungshinweisen wurden von einigen Kompetenzzentren auch Newsletter verschickt (Bonn/Rhein-Sieg-Kreis, Düsseldorf-Kreis-Mettmann, Region Köln, Mülheim-Essen-Oberhausen, Niederrhein, Mittlerer Niederrhein, Emscher-Lippe, Münsterland und Siegen-Wittgenstein/Olpe). Diese Newsletter erschienen meistens drei- bis viermal im Jahr und gaben Auskunft über

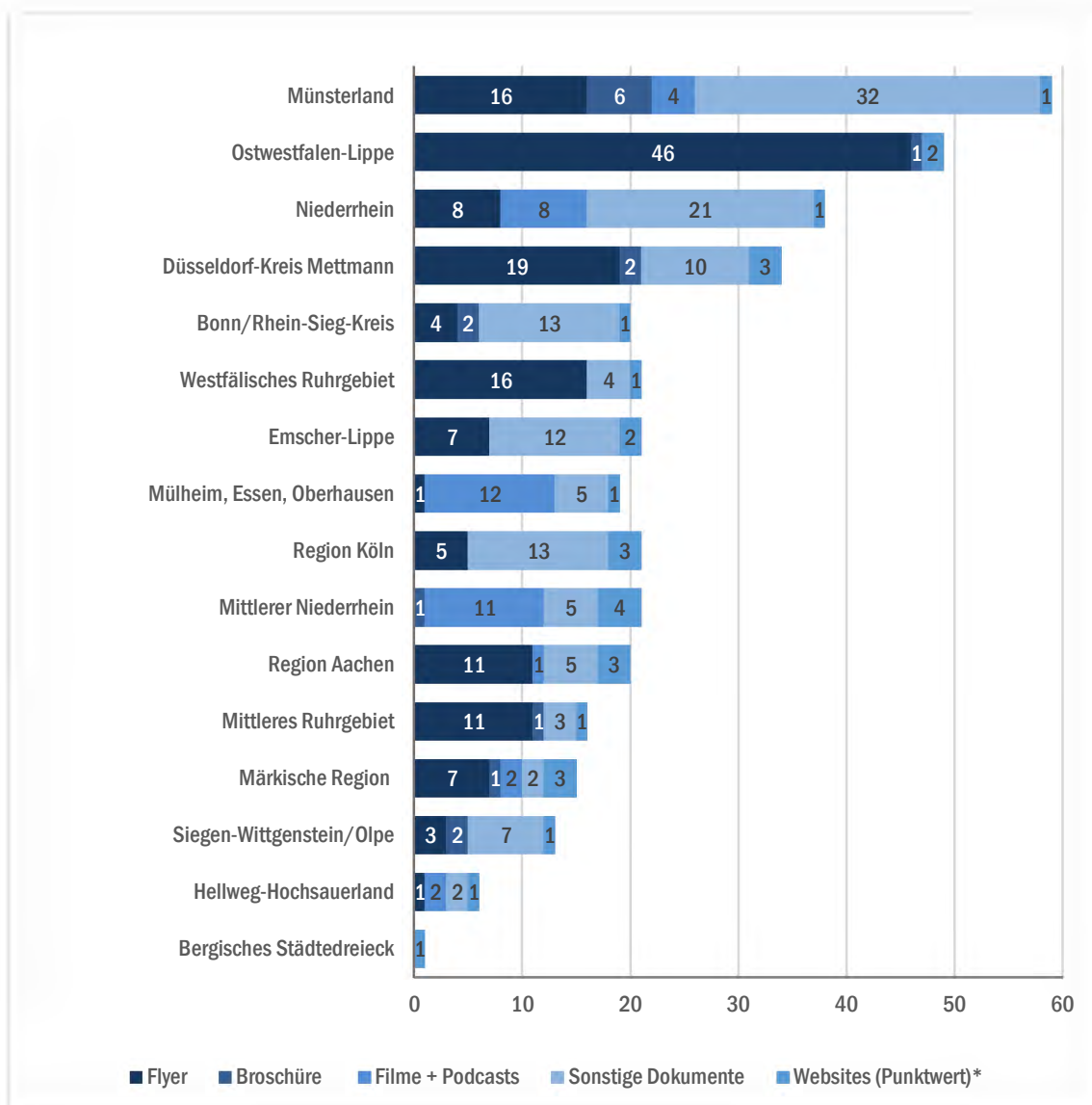
Veranstaltungen im entsprechenden Zeitraum. Eine weitere beliebte Publikationsart waren Nachberichte zu erfolgten Veranstaltungen (36 Dokumente).

Abseits der Dokumente mit direktem Bezug zu eigenen Veranstaltungen veröffentlichten die Kompetenzzentren Broschüren (16 Dokumente) und Videos (35 Clips), welche verschiedene Themenbereiche aufarbeiten. Die Themen der Broschüren sind vielfältig und umschließen das gesamte Fachgebiet, welches von den Kompetenzzentren betreut wird. Adressaten dieser Broschüren waren weiterhin vornehmlich Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) (69 %). Die übrigen Broschüren richteten sich an die interessierte Öffentlichkeit. Die Broschüren stellen häufig KMU aus der Region als „Best Practice“ vor und geben Hinweise, wie beispielsweise eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung gelingen kann. Ein Beispiel dafür ist die Broschüre „Platz da, die Kleinsten kommen!“ des Kompetenzzentrums „Düsseldorf/Kreis-Mettmann“.

Im Vergleich zum vorigen Jahr hat die Zahl der veröffentlichten Videos stark zugenommen (2020: 4 Videos; 2021: 35 Videos). Die am häufigsten genutzte Plattform zur Bereitstellung filmischer Inhalte war YouTube. Besonders zu erwähnen sind hier die Projekte der Kompetenzzentren Mittlerer Niederrhein, Mülheim-Essen-Oberhausen, Münsterland sowie Niederrhein, welche Videoreihen veröffentlichten. Die Videos richteten sich hauptsächlich an die interessierte Öffentlichkeit, Studentinnen sowie an Frauen allgemein und legen somit einen Schwerpunkt im Adressatenkreis, der von der restlichen Fokussierung auf KMU abweicht. Beliebte Themen der Videos waren der berufliche Einstieg von Frauen in MINT-Berufe und handwerkliche Tätigkeiten (51 % aller filmischen Veröffentlichungen) sowie die Bewerbung der eigenen Mentoring-Programme, die häufig ein Baustein der beruflichen Entwicklung und Karriereförderung für Frauen waren (34 % der Filme). Das Kompetenzzentrum „Mülheim-Essen-Oberhausen“ veröffentlichte beispielsweise eine sechsteilige Videoreihe, bestehend aus der Vorstellung jeweils eines handwerklichen Ausbildungsberufs durch eine weibliche Auszubildende. Das Kompetenzzentrum „Mittlerer Niederrhein“ publizierte elf Videos zu seinem Mentoringprogramm für Studentinnen, in welchen sowohl Mentorinnen und Mentoren als auch Mentees von ihren Erfahrungen im Programm berichten.

Was bei der Durchsicht aller veröffentlichten Dokumente auffällt, ist, dass sich die Angebote und Publikationen der Kompetenzzentren weiterhin vornehmlich an KMU und deren Vertreterinnen und Vertreter richten (ca. 70 % aller Veröffentlichungen). Weitere Adressaten der Öffentlichkeitsarbeit der Kompetenzzentren sind die interessierte Öffentlichkeit (13 %) und Frauen im Allgemeinen (10 %). Auch die bereits im Jahresbericht 2020 erwähnte enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Multiplikatoren wie Handwerkskammern, ansässigen Unternehmen und städtischen Institutionen ist weiterhin ein starker Fokus der Kompetenzzentren.

Abbildung 21: Anzahl Dokumente im Jahr 2021 nach Art der Veröffentlichung



Anmerkung: Gezählt wurden nur die genannten Veröffentlichungsarten als originäre Veröffentlichungen der Kompetenzzentren. Plakate sowie Veröffentlichungen Dritter wie Sammlungen von Zeitungsartikeln o. Ä. wurden nicht mit erfasst.

* Die Punktwerte für die Websites wurden wie folgt bestimmt: Pflege der Competentia-Website: 1 Punkt, Unterseite auf der Homepage des Trägers: 1 Punkt, Betrieb einer eigenen Website: 2 Punkte (Übersicht vgl. Anhang 4).

Quelle: Eigene Darstellung. Berücksichtigt wurden die Dokumente, die die Kompetenzzentren im Controllingtool erfasst haben sowie Angaben aus den Meilensteinbeschreibungen (Stand 21.1.2022).

Die 16 Kompetenzzentren in Nordrhein-Westfalen zeigten auch im Jahr 2021 deutliche Unterschiede in ihrer Öffentlichkeitsarbeit. Einige Kompetenzzentren waren im Jahr 2021 sehr aktiv (Münsterland veröffentlichte 58 Dokumente, das Kompetenzzentrum

zentrum Ostwestfalen-Lippe veröffentlichte 47 Dokumente), während andere Zentren nur sehr wenige Dokumente veröffentlichten. **Diese Unterschiedlichkeit ist vor allem in den genutzten Kanälen der Öffentlichkeitsarbeit begründet.** Während einige Zentren vor allem „klassische“ Medien produzierten (beispielsweise Flyer und Broschüren, die entweder gedruckt wurden oder als Online-Dokumente verschickt wurden, aber auch Videos oder Podcasts), konzentrierten sich andere Kompetenzzentren vor allem auf die Pflege ihrer Webpräsenzen. Folglich waren jene Zentren, die wenig publizierten, nicht unbedingt weniger öffentlichkeitswirksam aktiv als die „Viel-Publizierenden“. Zu den Internetauftritten der Kompetenzzentren vgl. den nachfolgenden Abschnitt „Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit“ sowie Anhang 4.

Unterschiede fanden sich auch in der Art der Veröffentlichungen. So fertigte das Kompetenzzentrum Ostwestfalen-Lippe überwiegend Flyer an, die auf künftige Veranstaltungen des Kompetenzzentrums hinwiesen. Im Gegensatz dazu produzierten andere Kompetenzzentren auch audiovisuelle Medien wie beispielsweise Videos oder Podcasts. Besonders hervorzuheben sind hierbei die Kompetenzzentren Mittlerer Niederrhein und Mülheim-Essen-Oberhausen, die elf beziehungsweise zwölf Videos veröffentlichten. Podcasts wurden im Jahr 2021 vom Kompetenzzentrum Niederrhein (vier Veröffentlichungen) und Region Aachen (eine Veröffentlichung) produziert.

Weiterhin fanden sich auch dieses Jahr einige kreative öffentlichkeitswirksame Maßnahmen wie der Versand von Adventskalendern an KMU in der Region (Mülheim-Essen-Oberhausen), die Vergabe einiger Werbemittel einschließlich Powerbanks im Corporate Design (Düsseldorf-Kreis Mettmann) und eigens angefertigte Postkarten (Region Aachen). Das Kompetenzzentrum Siegen-Wittgenstein/Olpe veranstaltete zudem zusammen mit lokalen Multiplikatoren einen „Geschichtenwettbewerb“, in dessen Rahmen Kinder und Jugendliche Geschichten zum Thema Zusammenhalt und Familie verfassten. Während diese Maßnahmen keinem konkreten Sachthema aus dem Feld „Frau und Beruf“ dienen, erhöhen sie jedoch mutmaßlich die Bekanntheit der Kompetenzzentren und helfen bei der Etablierung in den jeweiligen regionalen Kontext.

Das häufigste aufgegriffene **Thema** in den veröffentlichten Dokumenten im Jahr 2021 war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (51 Dokumente). Ein großer Teil der Veröffentlichungen zu diesem Thema waren Flyer mit Veranstaltungshinweisen (39 %) sowie Flyer zum Angebot der Kompetenzzentren (14 %). Zusätzlich wurden Fragebögen für KMU sowie Broschüren publiziert, die die Unternehmen dabei unterstützen sollten, eigene Konzepte zur besseren Vereinbarkeit entwerfen zu können. Das Kompetenzzentrum Siegen-Wittgenstein/Olpe setzte beispielsweise eine Broschüre ein, um Best-Practice-Unternehmen aus der Region vorzustellen und zeit-

gleich sein Netzwerk für familienfreundliche Unternehmen zu bewerben. Das Kompetenzzentrum Ostwestfalen-Lippe veröffentlichte Zertifikate für KMU, die einen besonderen Fokus auf familienfreundliche Personalpolitik legten.

Ein weiteres sehr dominantes Thema im Jahr 2021 war der Berufseinstieg für Frauen in MINT-Berufe und typische „Männer-Berufe“ (42 Dokumente). Dieses Thema wurde von den Kompetenzzentren sehr vielfältig verarbeitet. Neben der Bewerbung von Veranstaltungen durch Flyer bedienten sich einige der Kompetenzzentren filmischer Mittel. Neben der bereits oben beschriebenen Videoreihe des Kompetenzzentrums Mülheim-Essen-Oberhausen veröffentlichte das Kompetenzzentrum Münsterland eine weitere Videoreihe mit dem Titel „MINT 4 Mädchen“. Das Kompetenzzentrum Niederrhein fokussierte sich im Rahmen seiner Videoreihe „Frauen im Handwerk“ währenddessen auf die Förderung weiblicher Auszubildender im Handwerk. Auffallend war zudem, dass der Adressatenkreis dieses Themenbereiches besonders war; statt KMU anzusprechen, richteten sich die Videos vornehmlich an junge Frauen.

Die Kompetenzzentren veröffentlichten zudem Dokumente, die die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften (37 Dokumente) zum Thema hatten. Oft stand dieses Jahr der Begriff des „Employer Branding“ sowie das gezielte Recruiting von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die sozialen Medien im Mittelpunkt. Beispielhaft für diese Art der Veröffentlichungen waren einige Einladungsflyer des Kompetenzzentrums Münsterland, die KMU dabei helfen sollten, gezielt Auszubildende anzuwerben. Eine weitere Veröffentlichung aus diesem Themenbereich war die Videoreihe „Let’s Talk – Let’s Listen“ des Kompetenzzentrums Mülheim-Essen-Oberhausen, in dem die Wünsche und Erwartungen von migrierten Facharbeiterinnen und Facharbeitern an potentielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erläutert wurden.

Weitere häufig behandelte Themenblöcke waren die Rekrutierung von weiblichen Fach- und Führungskräften sowie Frauen in Führungspositionen (jeweils 25 Dokumente). Im Themengebiet „Frauen in Führungspositionen“ wurden häufig die besonderen Herausforderungen für Frauen mit Führungsaufgaben betont und wie diese gemeistert werden können.²⁹ Hierbei richteten sich viele Veröffentlichungen an KMU, denen in Seminaren und Workshops Werkzeuge an die Hand gegeben werden sollten, um den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen zu fördern und weibliche Führungskräfte zu unterstützen.

²⁹ Zitat aus „Fit für Führung; Entdecken Sie ihr Führungspotenzial“ des Kompetenzzentrums „Region Aachen“: „Karriere machen? In Führungspositionen? Als Frau? Als MUTTER?! Na klar! Wir unterstützen Sie und Ihr Unternehmen bei der Planung und Konzeption, damit die Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben bei Ihnen kein Widerspruch bleibt.“

Tabelle 6: Themen der Veröffentlichungen im Jahr 2021

	Beruf und Familie	MINT-Berufe	Rekrutierung von Fach- und Führungskräften	Personalrekrutierung und -bindung	Frauen in Führungspositionen	Karriereförderung für Frauen	Beruf und Pflege	Angebote des Kompetenzzentrums	Sonstiges/mehrere Themen
Gesamt	51	42	37	25	25	23	16	9	117
Düsseldorf-Kreis Mettmann	2	1	1	1	1	0	3	4	18
Bonn/Rhein-Sieg-Kreis	0	0	2	0	4	0	2	0	11
Region Aachen	6	2	0	1	2	2	0	0	4
Hellweg-Hochsauerland	0	3	0	0	0	0	0	1	1
Mülheim, Essen, Oberhausen	0	10	5	0	0	0	0	2	1
Märkische Region	1	0	0	0	1	2	2	0	6
Niederrhein	5	4	2	0	3	5	4	0	14
Ostwestfalen-Lippe	12	2	6	6	0	2	0	1	18
Westfälisches Ruhrgebiet	8	1	0	6	1	1	0	0	3
Bergisches Städtedreieck	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emscher-Lippe	4	3	1	1	5	0	0	1	4
Mittleres Ruhrgebiet	0	3	1	1	3	0	1	0	6
Münsterland	7	13	17	4	3	0	4	0	10
Siegen-Wittgenstein/Olpe	4	0	0	0	2	0	0	0	6
Region Köln	2	0	1	5	0	0	0	0	10
Mittlerer Niederrhein	0	0	1	0	0	11	0	0	5

Anmerkung: Gezählt wurden nur die genannten Veröffentlichungsarten als originäre Veröffentlichungen der Kompetenzzentren. Plakate sowie Veröffentlichungen Dritter wie Sammlungen von Zeitungsartikeln o. Ä. wurden nicht mit erfasst.

Quelle: Eigene Darstellung. Berücksichtigt wurden die Dokumente, die die Kompetenzzentren im Controllingtool erfasst haben (Stand: 21.1.2022).

Neben diesen Veranstaltungshinweisen wurden sowohl Broschüren als auch Fragebögen veröffentlicht, die als Anleitungen für die Unternehmen zu verstehen sind. Zusätzlich wurden beispielsweise vom Kompetenzzentrum Münsterland mehrere Broschüren mit dem Thema „Vorbildfrauen“ veröffentlicht, in denen erfolgreiche Frauen in Führungspositionen interviewt wurden.

Die „Rekrutierung und Personalbindung von Frauen“ wurde in den Publikationen vornehmlich durch Flyer mit Veranstaltungshinweisen beworben, die sich an KMU aus der Region richteten. Besonders im Vordergrund stand hier im Jahr 2021 die Personalgewinnung über soziale Medien³⁰ sowie digitale Bewerbungsprozesse. Zusätzlich wurden auch hier Broschüren veröffentlicht, die beispielsweise Unternehmen einen Leitfaden zum Recruiting und „Employer Branding“ mithilfe von Instagram zur Hand gaben („Leitfaden: Praxiseinstieg Instagram für Unternehmen“ (Münsterland)).

Auch das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ fand im Jahr 2021 Anklang in den Veröffentlichungen der Kompetenzzentren (16 Dokumente). Neben Veranstaltungshinweisen und Nachberichten zu den stattfindenden Veranstaltungen wurde das Thema in Podcasts sowie in einer Broschüre verarbeitet. Das Kompetenzzentrum Niederrhein veröffentlichte eine zweiteilige Podcast-Serie mit dem Titel „Business & Mensch: Pflege und Beruf – Ideenwerkstatt für kreative Lösungen“, und das Kompetenzzentrum Bonn/Rhein-Sieg-Kreis veröffentlichte eine Broschüre, die eine Informationssammlung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für KMU darstellt.

Weitere Themen, die sich insgesamt weniger häufig in den Publikationen der Kompetenzzentren fanden, waren sonstige Angebote des Kompetenzzentrums (neun Dokumente), mobiles Arbeiten (sieben Dokumente), Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit (sechs Dokumente), Teilzeitausbildung (vier Dokumente), betrieblich geförderte Kinderbetreuung (vier Dokumente) und Teilzeitbeschäftigung (drei Dokumente).

Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit

Die beschriebenen Dokumente der Öffentlichkeitsarbeit, seien es textbasierte oder audiovisuelle Produkte, wurden auf verschiedenen Kanälen präsentiert. Zu nennen sind hier neben der Verteilung/Auslage von Printprodukten, z. B. bei Veranstaltungen, insbesondere die Verbreitung über die eigene Homepage und über Mail-Newsletter und -Verteiler.

³⁰ Siehe beispielsweise: „Mit Facebook, Instagram & Co. Zu mehr weiblichen Fachkräften“ (Mittleres Ruhrgebiet) oder „Rekrutierung im Wandel“ (Westfälisches Ruhrgebiet)

Webauftritt/ Homepage

Auf der zentralen Competentia-Homepage (www.competentia.nrw.de) sind gebündelte Informationen zu den Kompetenzzentren und ihren Angeboten öffentlich zugänglich. Über einen Veranstaltungskalender können sich interessierte KMU z. B. über anstehende Veranstaltungen aller Kompetenzzentren informieren. Unter der Überschrift „Tipps und Tools für Unternehmen“ stehen ausgewählte Informationsbroschüren und Handlungsleitfäden verschiedener Kompetenzzentren zu unterschiedlichen Themen zentral zum Download bereit. Außerdem bietet die Website einen Direktzugang zu den Kompetenzzentren in den Regionen inkl. Kontaktdaten und regionenspezifischen Themen und Informationen. Diese Seite wird von allen Kompetenzzentren gemeinsam gepflegt und mit Inhalten gefüllt.

Einige Kompetenzzentren betreiben darüber hinaus eigene Webauftritte, die z. T. auch auf der Homepage des Trägers bzw. Kooperationspartners eingebunden sind. Diese sind teilweise auf der zentralen Competentia-Homepage verlinkt. Eine Übersicht über die Homepages der Kompetenzzentren befindet sich im Anhang 4.

Mail-Newsletter

Alle Kompetenzzentren nutzen Mailverteiler, um Informationen und Informationsmaterialien zu verbreiten. Manche Materialien wurden exklusiven Nutzerkreisen (Unternehmensnetzwerke, Veranstaltungsteilnehmende) zur Verfügung gestellt, andere richteten sich an größere Verteiler.

In Anhang 3 findet sich darüber hinaus eine Übersicht über die in der Meilensteinbeschreibung genannten Formate sowie besondere Aktionen im Jahr 2021 im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit nach Kompetenzzentrum. Die Übersicht ist nicht abschließend zu verstehen, da die Übergänge zwischen den Kommunikationsformen fließend sind.

Anzahl der erreichten Adressaten

Manche Kompetenzzentren geben im Controllingtool an, wie viele KMU mit den Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit erreicht werden konnten.³¹ Diesen Angaben zufolge wurden im Jahr 2021 mindestens 920 KMU über Mailverteiler sowie andere Formate erreicht. Die tatsächliche Zahl an Adressaten dürfte allerdings deutlich höher liegen, da z. B. die Zählung der Besuchszahlen auf den verschiedenen Websites nicht vorgegeben und häufig aus technischen Gründen nicht möglich ist bzw. diese keinen Rückschluss auf die Zahl der erreichten KMU erlaubt. Zu berücksichtigen ist ferner, dass eine anlassbezogene Weiterverbreitung von Informationen über Kooperationspartner, weitere unterstützende Stellen (darunter z. B. auch Mitveranstalter, Kanäle von Referentinnen und Referenten) sowie über die Medien erfolgt.

³¹ Aus Datenschutzgründen oder technischen Einschränkungen ist dies nicht immer möglich.

4.5 Gesamtbewertung

Abschließend werden die Bewertungen der untersuchten Einzelbereiche ins Verhältnis gesetzt. Ziel ist es dabei, eine Einschätzung darüber zu erhalten, wie hoch das Aktivitätsniveau der Kompetenzzentren in den fünf folgenden Bereichen war:

- **KMU:** Ranking in Bezug auf die erreichten KMU (siehe Abbildung 17 im Abschnitt 4.1),
- **Frauen als Zielgruppe (optional):** Ranking in Bezug auf die erreichten Teilnehmerinnen der Zielgruppen (siehe Abbildung 18 im Abschnitt 4.2),
- **Meilensteinerreichung:** Erfüllung der Projektplanung (siehe Abbildung 20 im Abschnitt 4.3),
- **Regionale Kooperation:** Bewertung des regionalen Kooperationsnetzwerkes der Kompetenzzentren (siehe Tabelle 2 im Abschnitt 3.4) und
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Anzahl der Veröffentlichungen der Kompetenzzentren (siehe Abbildung 21 im Abschnitt 4.4).

Die einzelnen Rankings haben dabei eine sehr unterschiedliche Verteilung, die eine Vergleichbarkeit erschwert. So schwanken die Bewertungen bei den KMU um mehr als 200 Punkte (0 bis 235,0), während die Meilensteinumsetzung lediglich um 68,5 Punkte (3,8 bis 72,3) variiert. Für die Gesamtbewertung wurden daher alle Rankings auf Werte zwischen 0 und 100 normiert. Hierzu wurde der erreichte Wert im Ranking durch den Maximalwert des Rankings geteilt und im Anschluss mit 100 multipliziert. Durch dieses Vorgehen erhält das Kompetenzzentrum mit der besten Bewertung in einer Kategorie 100 Punkte und die übrigen Punktwerte richten sich analog an diesem aus. Ein Nachteil dieses Ansatzes ist, dass Kompetenzzentren mit sehr hohen Werten (z. B. Region Aachen oder Mittleres Ruhrgebiet bei den Frauen als Zielgruppe) die Bewertungsskala in diesem Bereich stark beeinflussen.

Für die Darstellung der Gesamtbewertung wurden die Kompetenzzentren entsprechend der in Tabelle 1 im Abschnitt 3 vorgenommenen Einordnung der Kompetenzzentren in unterschiedliche Strategietypen in drei Gruppen eingeteilt:

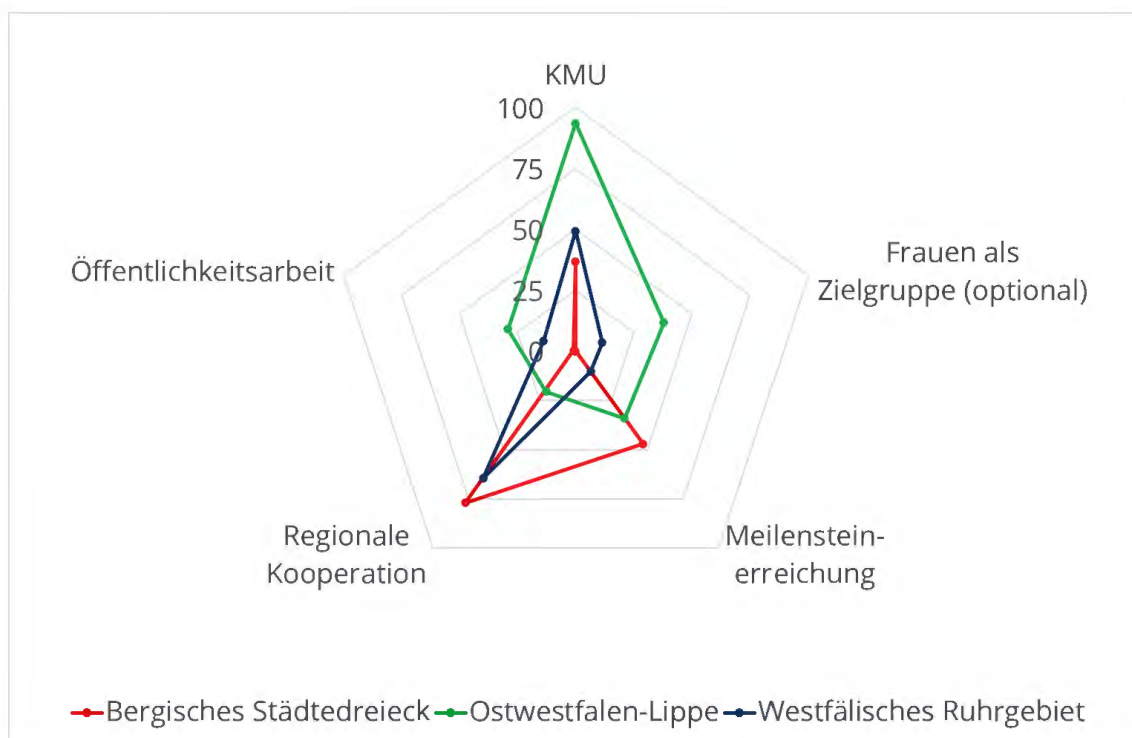
- **Gruppe I:** Insbesondere KMU werden mit einem sehr breiten Themenspektrum angesprochen: Bergisches Städtedreieck, Westfälisches Ruhrgebiet und Ostwestfalen-Lippe.
- **Gruppe II:** Fokus auf die Kernthemen Rekrutierung, Vereinbarkeit von Beruf & Pflege/Familie und Entwicklungs- & Aufstiegsmöglichkeiten: Bonn/Rhein-Sieg, Niederrhein, Düsseldorf/Mettmann, Märkische Region, Mittlerer Niederrhein, Mittleres Ruhrgebiet sowie Mülheim/Essen/Oberhausen.
- **Gruppe III:** Neben den Kernthemen wird ein weiteres Thema adressiert und eine Zielgruppe explizit angesprochen: Region Aachen, Emscher-Lippe, Hellweg-Hochsauerland, Siegen-Wittgenstein/Olpe, Münsterland und Region Köln.

Die Ergebnisse werden in drei Radarcharts dargestellt. Abbildung 22 zeigt die Gesamtbewertung für Gruppe I. Die Ergebnisse zeigen, dass das Kompetenzzentrum Ostwestfalen-Lippe in den Zieldimensionen KMU, Öffentlichkeitsarbeit und Frauen als Zielgruppe in dieser Gruppe recht gut abschneidet. Im Unterschied dazu weisen die Kompetenzzentren Bergisches Städtedreieck und Westfälisches Ruhrgebiet bei den regionalen Kooperationen eine hohe Bewertung auf, während – im Unterschied zum Kompetenzzentrum Ostwestfalen-Lippe – die (optional wählbare) Dimension „Frauen als Zielgruppe“ auch im Jahr 2021 kaum eine Rolle gespielt hat.

Info-Box: Hinweise zur Interpretation von Radarcharts

Radarcharts sind eine gute Möglichkeit, um mehrere Dimensionen einer Zielerreichung miteinander in Bezug zu setzen. Ausgehend vom Mittelpunkt sind die verschiedenen Dimensionen gleichmäßig angeordnet. Die Punktwerte der einzelnen Kompetenzzentren werden mit einer Linie verbunden. Je weiter die Punkte und somit die Verbindungslinien vom Mittelpunkt entfernt liegen, desto erfolgreicher kann die Arbeit des Kompetenzzentrums insgesamt bewertet werden. Ein einseitiger Fokus auf bestimmte Zieldimensionen führt dazu, dass sich die dargestellte Fläche nicht gleichmäßig über die komplette Grafik verteilt.

Abbildung 22: Darstellung der Zielerreichung Gruppe I (2021)

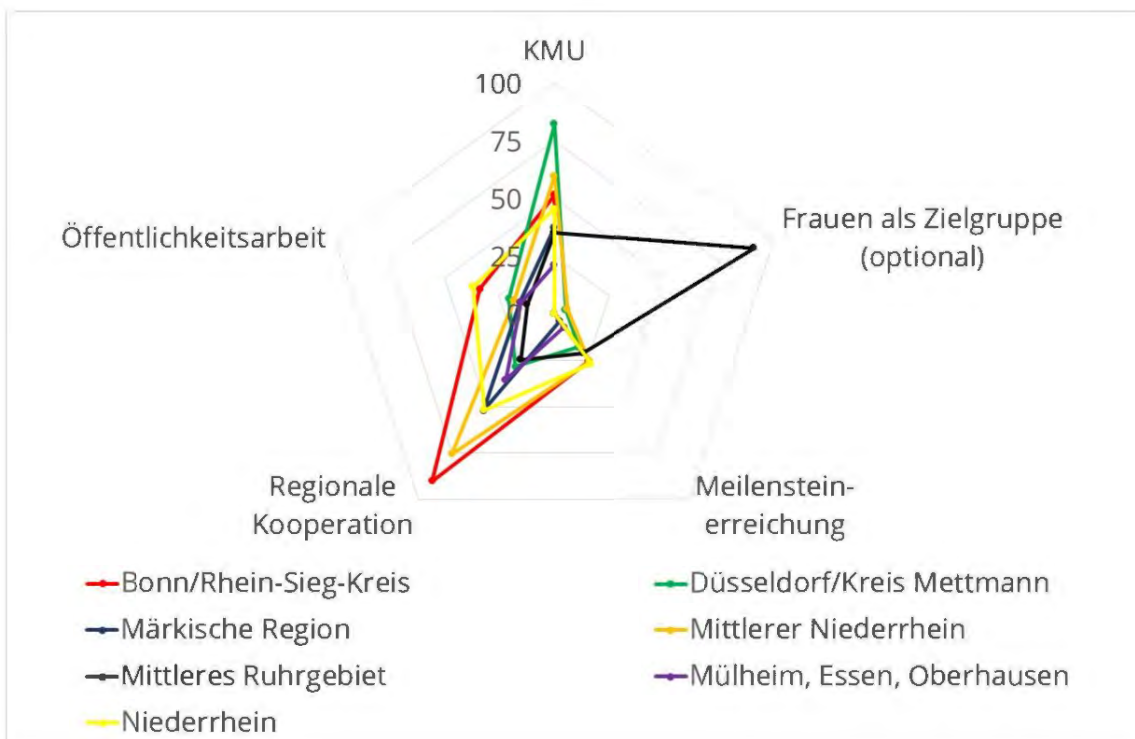


Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Auch bei der Gruppe II zeigen sich Parallelen in der Zielerreichung (Abbildung 23). Bei fast allen Kompetenzzentren der Gruppe II haben regionale Kooperationen eine

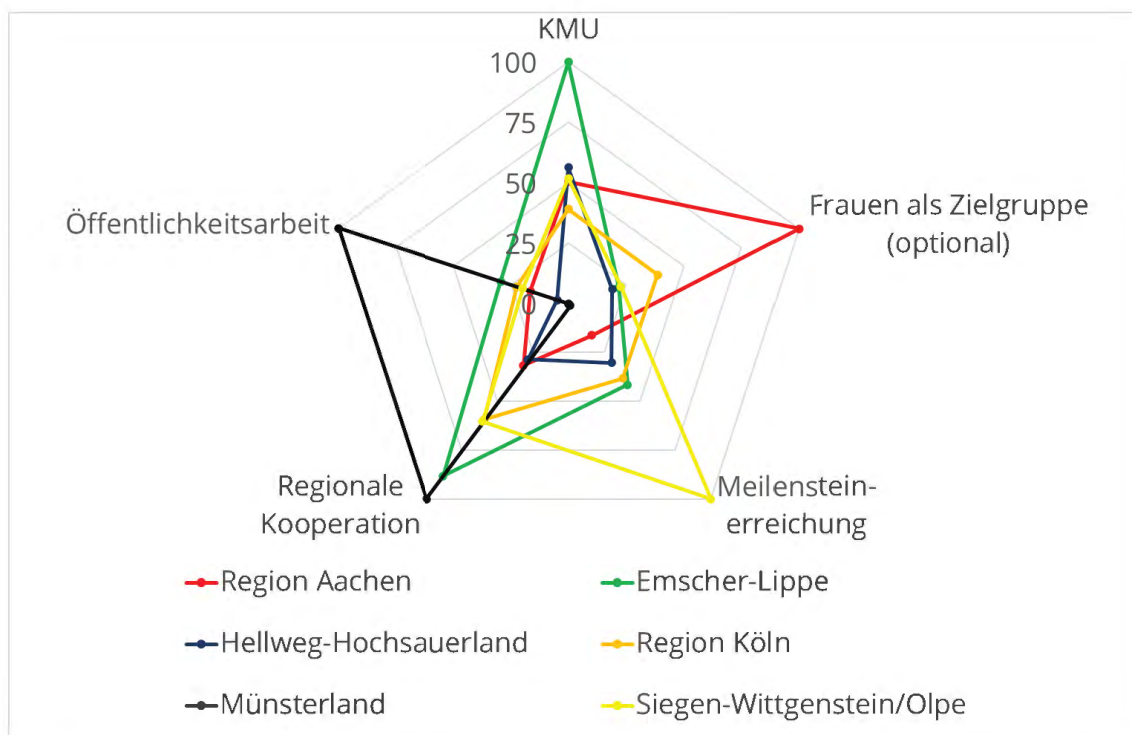
recht hohe Relevanz. Die anderen Zieldimensionen hingegen spielen nur bei vereinzelten Kompetenzzentren eine zentralere Rolle. So erreichen lediglich die Kompetenzzentren Düsseldorf/Kreis Mettmann, Mittlerer Niederrhein und Bonn/Rhein-Sieg (KMU) sowie Mittleres Ruhrgebiet (Frauen als Zielgruppe) in einer weiteren Zieldimension mehr als 50 Punkte. Hierbei ist insbesondere der hohe Wert des Mittleren Ruhrgebiets bei der (optionalen) Dimension Frauen als Zielgruppe (91,3) auffällig.

Abbildung 23: Darstellung der Zielerreichung Gruppe II (2021)



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Etwas heterogener zeigt sich das Bild in der letzten Gruppe (Abbildung 24). Auch in dieser Gruppe spielen regionale Kooperationen in fast allen Kompetenzzentren, insbesondere aber in den Kompetenzzentren Münsterland und Emscher-Lippe, eine wichtige Rolle. Im Unterschied zur Gruppe II spielt allerdings auch bei fast allen Kompetenzzentren die Zieldimension KMU eine größere Rolle. Die (optionale) Zieldimension „Frauen als Zielgruppe“ ist ausschließlich im Kompetenzzentrum Region Aachen relevant und lediglich das Kompetenzzentrum Münsterland hat eine hohe Bewertung bei der Öffentlichkeitsarbeit erhalten. Letzteres ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass dieses 2020 unter neuer Trägerschaft die Arbeit aufgenommen hat und angesichts der kurzen restlichen Projektlaufzeit mit Öffentlichkeitsarbeit bestrbt war, möglichst schnell Bekanntheit zu erlangen und Ergebnisse zu erzielen.

Abbildung 24: Darstellung der Zielerreichung Gruppe III (2021)

Anmerkung: Das Münsterland hat für 2021 keinen Meilenstein mit Planzahlen bei KMU als abgeschlossen angegeben. Mit der kostenneutralen Verlängerung ist ein erfolgreicher Abschluss dieser Meilensteine, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, wahrscheinlich.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

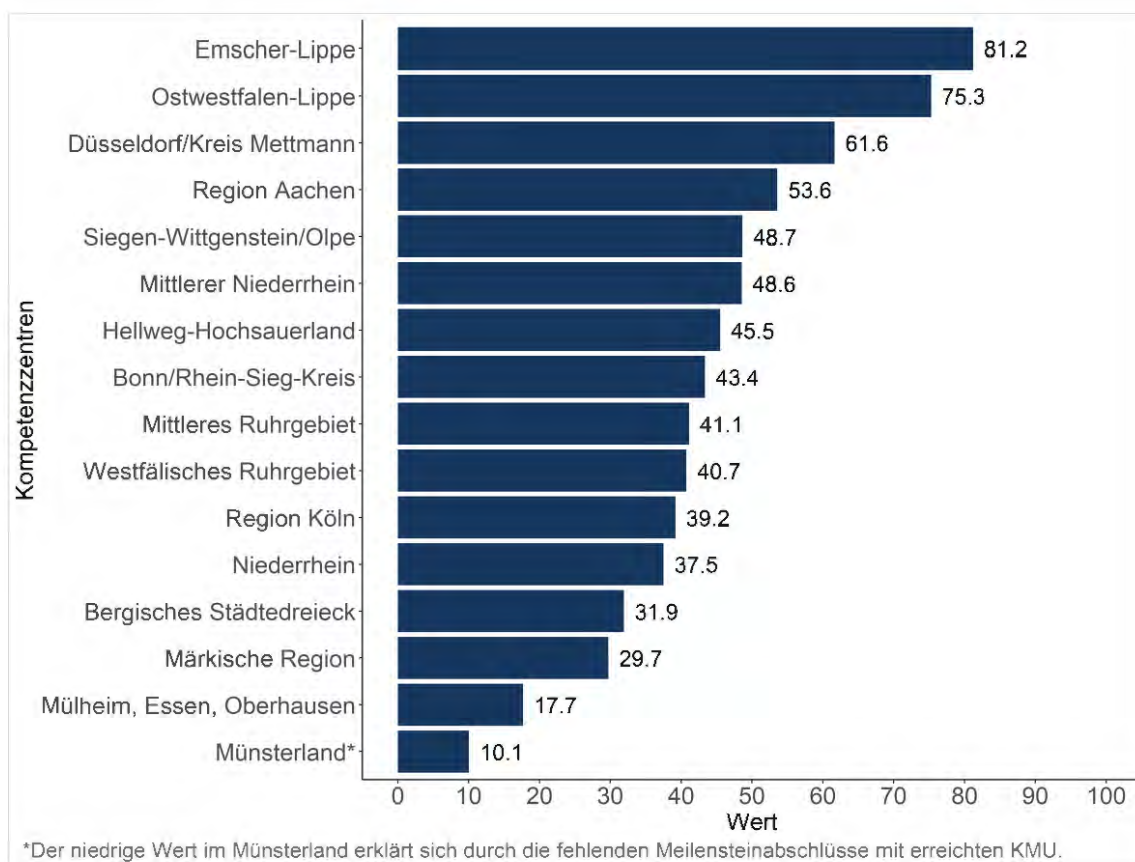
Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Kompetenzzentren wie intendiert mit sehr unterschiedlichen Strategien ihre Aktivitäten planen und durchführen. Gleichzeitig sind zentrale Merkmale in allen Kompetenzzentren die regionale Kooperation, also die Zusammenarbeit mit Institutionen und Einrichtungen in der Region, sowie die Arbeit mit KMU. In fast allen Kompetenzzentren, die die Option aufgrund eines regionalen oder örtlichen Bedarfs der KMU gewählt haben, konnten die Meilensteine zur Arbeit mit Frauen als Zielgruppe nicht im vorgesehenen Umfang umgesetzt werden. Dies liegt z. T. auch daran, dass die Umstellung auf digitale Angebote für diese Zielgruppen nicht im gleichen Umfang möglich war wie bei den KMU.

Nachdem die Unterschiede im Vorgehen der Kompetenzzentren anhand der Radar-charts verdeutlicht wurden, werden die normierten Indikatorwerte zu einem Gesamtindex verbunden. Dieser dient als Zusammenfassung der Zielerreichung zur besseren Orientierung. Hierbei wird auch berücksichtigt, dass die fünf Ziele nicht die gleiche Priorität innerhalb des gesamten Förderprogramms haben. Dies wird durch eine Gewichtung der jeweiligen Zieldimensionen erzielt:

- **Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU:** Dieser Themenschwerpunkt muss gemäß Projektauftrag mindestens 70 % der eingesetzten Kapazitäten betragen (MGEPA 2014, S. 5). Daher wird dieser Bereich auch bei der Berechnung des Gesamtindikators mit 70 % gewichtet.
- **Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials:** Der zweite Themenschwerpunkt ist zum einen optional und zum anderen dürfen hierfür, analog zu den Vorgaben beim ersten Themenschwerpunkt, maximal 30 % der eingesetzten Kapazitäten verwendet werden. Aufgrund der Optionalität des Schwerpunktes wird bei der Gewichtung die Hälfte der maximal möglichen Ressourcen (15 %) angesetzt.
- Die übrigen 15 Prozentpunkte werden zu gleichen Teilen auf die drei übergreifenden Ziele verteilt:
 - Meilensteinerreichung (5 %)
 - Regionale Kooperation (5 %)
 - Öffentlichkeitsarbeit (5 %)

Das Ergebnis des Gesamtindikators wird in Abbildung 25 dargestellt. Wenig überraschend ähnelt das Gesamtranking aufgrund der starken Gewichtung des Schwerpunktthemas KMU dem Ranking zu diesem Schwerpunktthema. Dies ist allerdings aufgrund des starken Fokus auf das Schwerpunktthema KMU auch gerechtfertigt. Lediglich die Kompetenzzentren Region Aachen und Mittleres Ruhrgebiet konnten aufgrund ihrer relativ erfolgreichen Zielerreichung beim optionalen Schwerpunktthema Frauen als Zielgruppe im Ranking aufsteigen.

Abschließend bleibt noch der Verweis, der bereits im Abschnitt 4.3 angesprochen wurde, dass in einigen Kompetenzzentren pandemiebedingt Meilensteine nicht abgeschlossen und dementsprechend in diesem Ranking nicht berücksichtigt wurden. Dies gilt insbesondere für das Münsterland. Um einen Abschluss dieser Meilensteine noch zu ermöglichen, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, hat das Ministerium eine optionale kostenneutrale Verlängerung bis Ende Oktober 2022 ermöglicht. Daher ist dies als vorläufiger Stand der Bewertung der Arbeit der Kompetenzzentren für 2021 anzusehen. Die abschließenden Ergebnisse werden vermutlich hiervon etwas abweichen.

Abbildung 25: Gesamtranking der Kompetenzzentren 2021

Anmerkung: Das Münsterland hat für 2021 keinen Meilenstein mit Planzahlen bei KMU als abgeschlossen angegeben. Die erreichten KMU machen 70 % des Gesamtrankings aus. Mit der kostenneutralen Verlängerung ist ein erfolgreicher Abschluss dieser Meilensteine, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, wahrscheinlich.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

5 Fazit und Ausblick

Die Kompetenzzentren leisten durch die Ansprache von KMU und relevanten Zielgruppen einen Beitrag zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Dabei treffen sie in den 16 Arbeitsmarktregionen des Landes Nordrhein-Westfalen auf unterschiedliche Rahmenbedingungen, was die (Frauen-)Beschäftigungsquote, die Branchenverteilung und die Grundgesamtheit der KMU betrifft.

Bei der Wahl der Strategien gewähren die Förderbedingungen einen gewissen Spielraum, der sich auch in unterschiedlichen Priorisierungen der Kompetenzzentren in der Wahl von Themen und Zielgruppen ausdrückt. Inwiefern dies passgenau zu den regionalen Bedarfslagen ist, wurde am Anfang des Förderzeitraums bei der Antragsstellung geprüft. Seither haben sich die wirtschaftlichen Bedingungen durch die Coronakrise erheblich verändert. Dies führte auch 2021 zu Umstrukturierungen innerhalb der geplanten Meilensteine sowie in einigen Kompetenzzentren zu einer Verschiebung der Meilensteinabschlüsse auf 2022. Um einen Abschluss dieser Meilensteine noch zu ermöglichen, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, hat das Ministerium eine optionale kostenneutrale Verlängerung bis Ende Oktober 2022 ermöglicht.

Der vorliegende Jahresbericht steht für sich und bezieht sich auf das Förderjahr 2021. Auch wenn an geeigneter Stelle Vergleiche zu den Entwicklungen in den Vorjahren gezogen werden, erfolgt eine Gesamtbewertung für den Förderzeitraum 2018-2022 erst im Abschlussbericht im Jahr 2022.

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass die Kompetenzzentren bei der Befüllung des Controllingtools unterschiedlich vorgegangen sind. Dies betrifft z. B. die Zählweise erreichter KMU und Teilnehmerinnen. Dabei liegt die Problematik nicht bei einer „falschen“ oder „richtigen“ Zählweise, sondern bei der Uneinheitlichkeit zwischen den Kompetenzzentren. In der Faktorwertung wurde zwar eine Abstufung in der Intensität der Kontakte berücksichtigt, sie ist aber nicht unbedingt gleichbedeutend mit dem tatsächlich anfallenden Aufwand für die Aktivitäten, der ab einer gewissen Größe auch abnimmt (Skaleneffekte). Weitere Zusammenhänge können nur durch tiefere Untersuchungen geklärt werden.

Neben der Darstellung der Zielerreichung in den fünf Zielbereichen in Form der Netzdiagramme wurde in diesem Jahresbericht ein Gesamtranking erstellt, das die Zielerreichung in allen fünf Zielen entsprechend ihrer Relevanz für das Gesamtprogramm gewichtet aggregiert darstellt. Aufgrund der sehr hohen Relevanz der Akquise von KMU (Bereich A) beeinflusst diese Zieldimension auch den Wert des Gesamtrankings sehr stark. Zwischen den Kompetenzzentren zeigen sich im Ranking auch im Jahr 2021 durchaus Unterschiede im Aktivitätsniveau (auch unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Personalausstattung).

Eine für diesen Bericht vorgenommene Auswertung der Personalstruktur zeigt eine relativ hohe Fluktuation im ersten (2019) und letzten (2021) vollen Jahr der Förderperiode. Dies ist insbesondere auf die Suche nach geeignetem Personal zu Beginn der Förderung (2019) bzw. einen zunehmenden Personalabgang zum Ende der Förderung zurückzuführen. Die Beschäftigten haben zum weit überwiegenden Teil (85 %) einen Hochschulabschluss, der sich im Wesentlichen auf wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fachrichtungen konzentriert. Mit durchschnittlich fast 18 Jahren Berufserfahrung können die Kompetenzzentren auf eine sehr erfahrene Belegschaft zurückgreifen.

Literaturverzeichnis

- Beckmann, Fabian (2019): *Minijobs in Deutschland*. Springer VS: Wiesbaden.
- Blom, Annelies G.; Möhring, Katja (2021): „Soziale Ungleichheit in der Beschäftigungssituation während der frühen Phase der Coronakrise“, in: Statistisches Bundesamt; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*, Bonn, 476-483. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.pdf?__blob=publicationFile [letzter Zugriff: 24.01.2022].
- Boll, Christina; Müller, Dana; Schüller, Simone (2021): “Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intracouple Childcare Division After the First COVID-19 Lockdown and Subsequent Reopening in Germany”, *IAB Discussion Paper 12/2021*.
- Bonin, Holger; Eichhorst, Werner; Krause-Pilatus, Annabelle; Rinne, Ulf (2020): *Wirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie auf private Haushalte*. IZA Research Reports 112, Bonn: Institute of Labor Economics (IZA).
- Bonin, Holger; Eichhorst, Werner; Krause-Pilatus, Annabelle; Rinne, Ulf (2021): *Auswirkungen der Corona-Krise auf das Familien- und Erwerbsleben. Kurzexpertise*. BMAS-Forschungsbericht 574. Online verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-574-auswirkungen-der-corona-krise-auf-familien-und-erwerbsleben.html> [letzter Zugriff: 24.01.2022].
- Brenke, Karl (2015): „Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt“, *DIW Wochenbericht* 5/2015, 75-86.
- Bundesregierung (2017): *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. BT-Drucksache 18/12840, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796>. [letzter Zugriff: 24.06.2021].
- Bundesagentur für Arbeit (2021): *Zwischen Pandemie und Fachkräfteengpässen. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Nordrhein-Westfalen 2021*, online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-nrw/download/1533761977775.pdf> [letzter Zugriff: 18.1.2022].
- Competentia NRW (2018): *Kompetenzzentren Frau und Beruf, Arbeitsergebnisse 2015-2017 – Auswertung und Erfolgsbewertung der Landeskoordinierung*; Competentia NRW – Koordinierungsstelle Kompetenzzentren Frau und Beruf: Düsseldorf.
- Flüter-Hoffmann, Christiane; Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver (2019): *Erfolg mit flexiblen Arbeitszeitmodellen: Leitfaden für Personalverantwortliche und Geschäftslei-*

- tungen. Berlin: Initiative Neue Qualität der Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft. Online verfügbar unter: https://inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/erfolg-mit-flexiblen-arbeitszeitmodellen?__blob=publicationFile [letzter Zugriff: 24.06.2021].
- Frodermann, Corinna et al. (2018): *Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück*, IAB Kurzbericht 18/2018.
- G.I.B. Fachkräftemonitor (2020): *Regionales Fachkräftemonitoring NRW. Regionen im Vergleich*. Online verfügbar unter: <https://www.fachkraefteinitiative-nrw.de/regionen-im-vergleich> [letzter Zugriff: 24.01.2022].
- Jäggi, Christian J. (2021): *Die Corona-Pandemie und ihre Folgen. Ökonomische, gesellschaftliche und psychologische Auswirkungen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Landeskoordinierung der Kompetenzzentren Frau und Beruf (2020): *Die Arbeit der Kompetenzzentren in der Corona Krise – Beispiele aus 3 Regionen*.
- Link, Sebastian; Sauer, Stefan (2020): „Umfang der Kurzarbeit steigt in Coronakrise auf historischen Höchststand“, *ifo Schnelldienst* 7/2020, 63-67.
- Michelsen, Claus; Clemens, Marius; Hanisch, Max; Junker, Simon; Kholodin, Konstantin A.; Pagenhardt, Laura (2020): „Deutsche Wirtschaft: Auf dem langen Weg zurück in die Normalität“, *DIW-Wochenbericht* 37/2020, Berlin: DIW. Online verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.798633.de/20-37-3.pdf. [letzter Zugriff: 22.06.2021].
- MHKBG, Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2020): *Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen*. Online verfügbar unter: https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/documents/2021-03/mhkgb_atlas_zur_gleichstellung.pdf [letzter Zugriff: 22.06.2021].
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021a): *Beschäftigungsquoten (Jahreszahlen und Zeitreihen). Deutschland, Länder, Kreise und Agenturen für Arbeit*. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=beschaeftigung-sozbe-bq-heft&r_f=bl_Nordrhein-Westfalen. [letzter Zugriff: 19.11.2021].
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021b): *Betriebe nach Betriebsgrößenklassen – Deutschland, Länder und Kreise (Jahreszahlen)*. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=beschaeftigung-sozbe-bstbetr-bv&r_f=bl_Nordrhein-Westfalen. [letzter Zugriff: 19.11.2021].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021c): *Arbeitslosenquoten – Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen)*. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia4/gemeinde-arbeitslose-quoten/arbeitslose-quoten-dlk-0-zip.zip?__blob=publicationFile&v=1 [letzter Zugriff: 21.01.2022].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021d): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2020*, Nürnberg, Oktober 2021.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022a): *Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Deutschland, West/Ost und Länder (Zeitreihe Quartalszahlen)*. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz2008-zeitreihe. [letzter Zugriff: 19.01.2021].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022b): *Realisierte Kurzarbeit (hochgerechnet) (Monatszahlen) – Deutschland, Länder, Regionaldirektionen Agenturen für Arbeit und Kreise Januar 2022*. Online verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Leistungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Kurzarbeit-Hochrechnung-2020.pdf>. [letzter Zugriff: 21.01.2022].

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2021): *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Bundes und der Länder. Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung*. Online verfügbar unter: <https://www.statistikportal.de/de/vgrdl/ergebnisse-laenderebene/bruttoinlandsprodukt-bruttowertschoepfung/bip>. [letzter Zugriff: 24.11.2021].

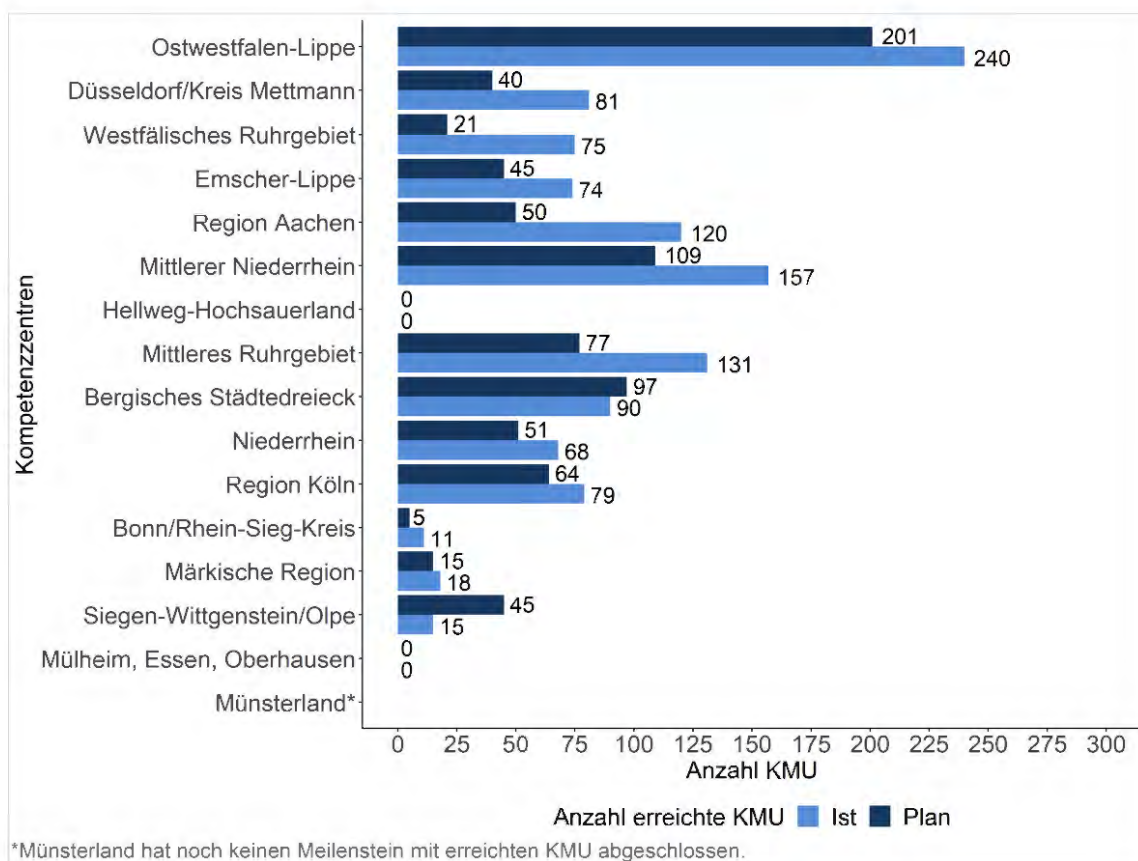
Statistisches Bundesamt (2021): *Kreisfreie Städte und Landkreise nach Fläche, Bevölkerung und Bevölkerungsdichte am 31.12.2020*. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/Administrativ/04-kreise.html>. [letzter Zugriff: 19.11.2021].

Statistisches Bundesamt (2022): *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen – Bruttoinlandsprodukt (BIP)*. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Tabellen/bip-bubbles.html>. [letzter Zugriff: 19.01.2022].

Anhang

Anhang 1: Geplante und erreichte KMU differenziert nach Thema 2021 (Einzelgrafiken)

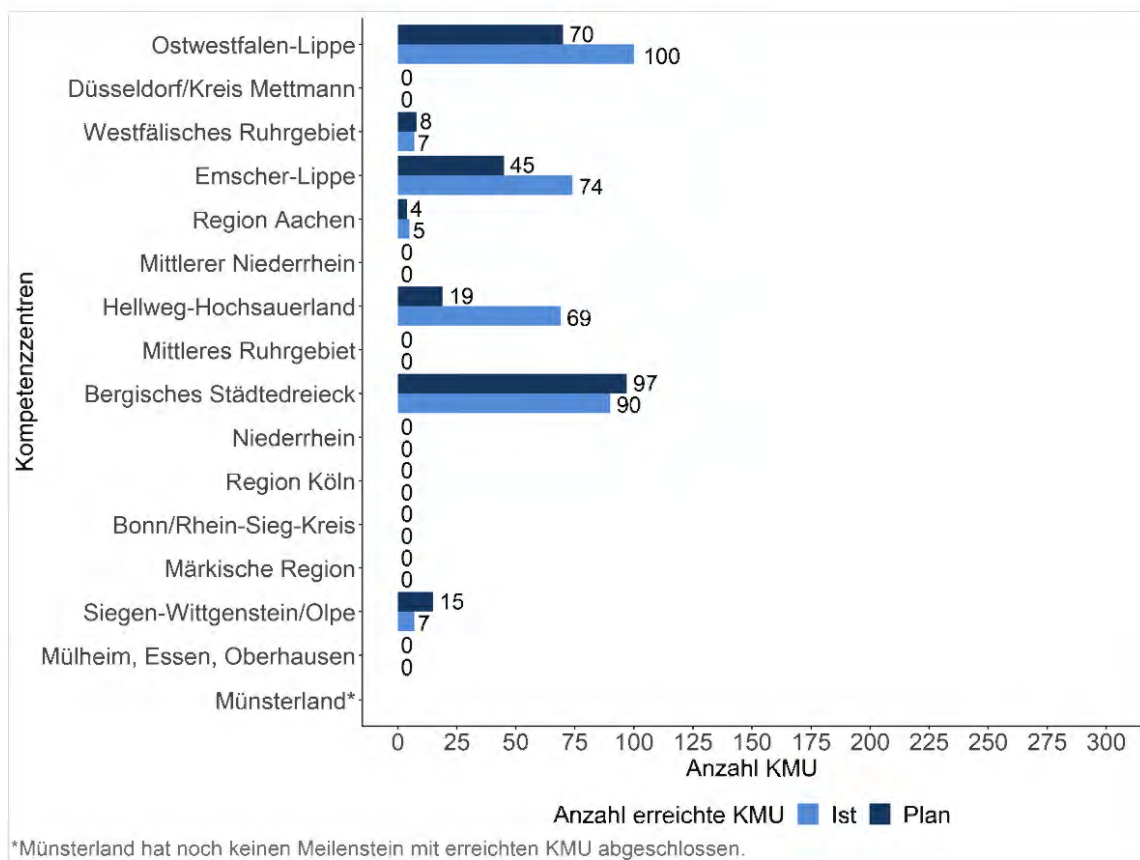
Abbildung 26: Geplante und erreichte KMU – A1: Gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien



Anmerkung: Dargestellt sind nur die Werte für die im Jahr 2021 abgeschlossenen Meilensteine. Das Münsterland hat 2021 KMU erreicht, konnte allerdings pandemiebedingt noch keinen Meilenstein mit Planzahlen bei KMU abschließen. Mit der kostenneutralen Verlängerung ist ein erfolgreicher Abschluss dieser Meilensteine, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, wahrscheinlich.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

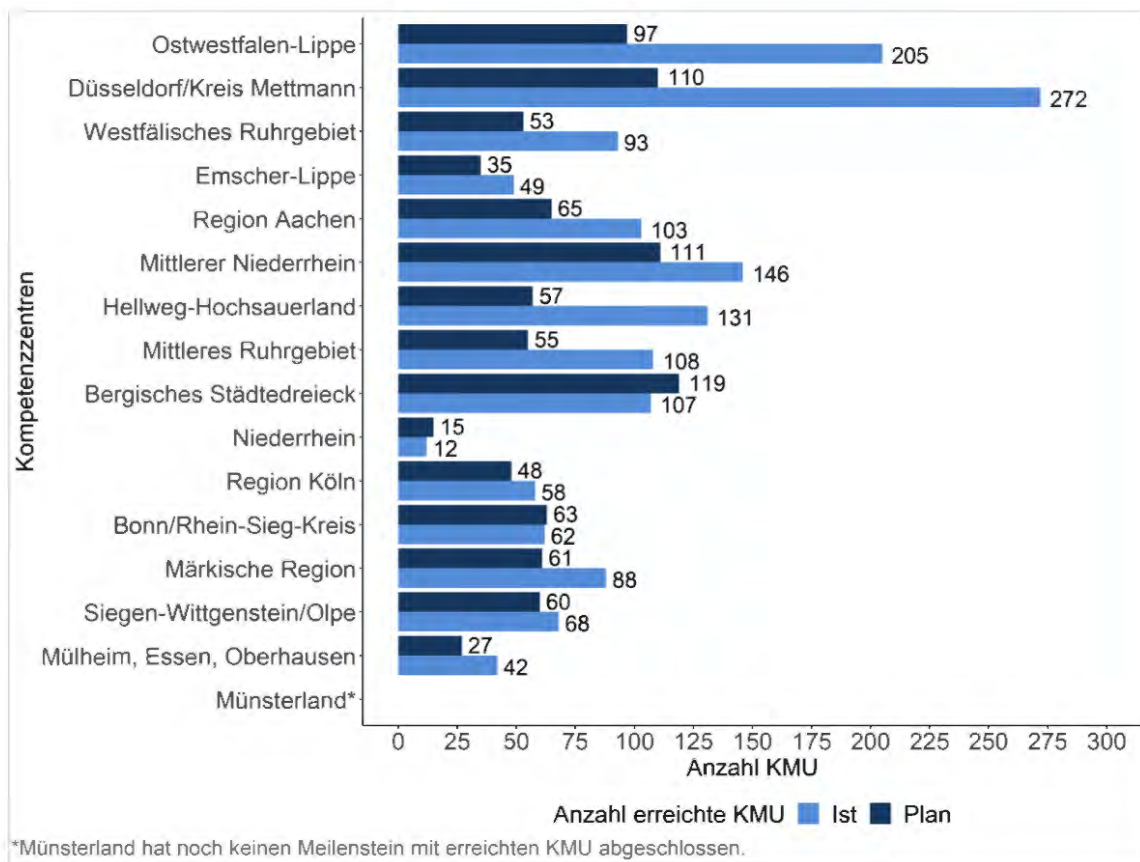
Abbildung 27: Geplante und erreichte KMU – A2: Verstärkte Öffnung und attraktivere Gestaltung betrieblicher Ausbildung – insbesondere in frauenuntypischen Berufen



Anmerkung: Dargestellt sind nur die Werte für die im Jahr 2021 abgeschlossenen Meilensteine. Das Münsterland hat 2021 KMU erreicht, konnte allerdings pandemiebedingt noch keinen Meilenstein mit Planzahlen bei KMU abschließen. Mit der kostenneutralen Verlängerung ist ein erfolgreicher Abschluss dieser Meilensteine, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, wahrscheinlich.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

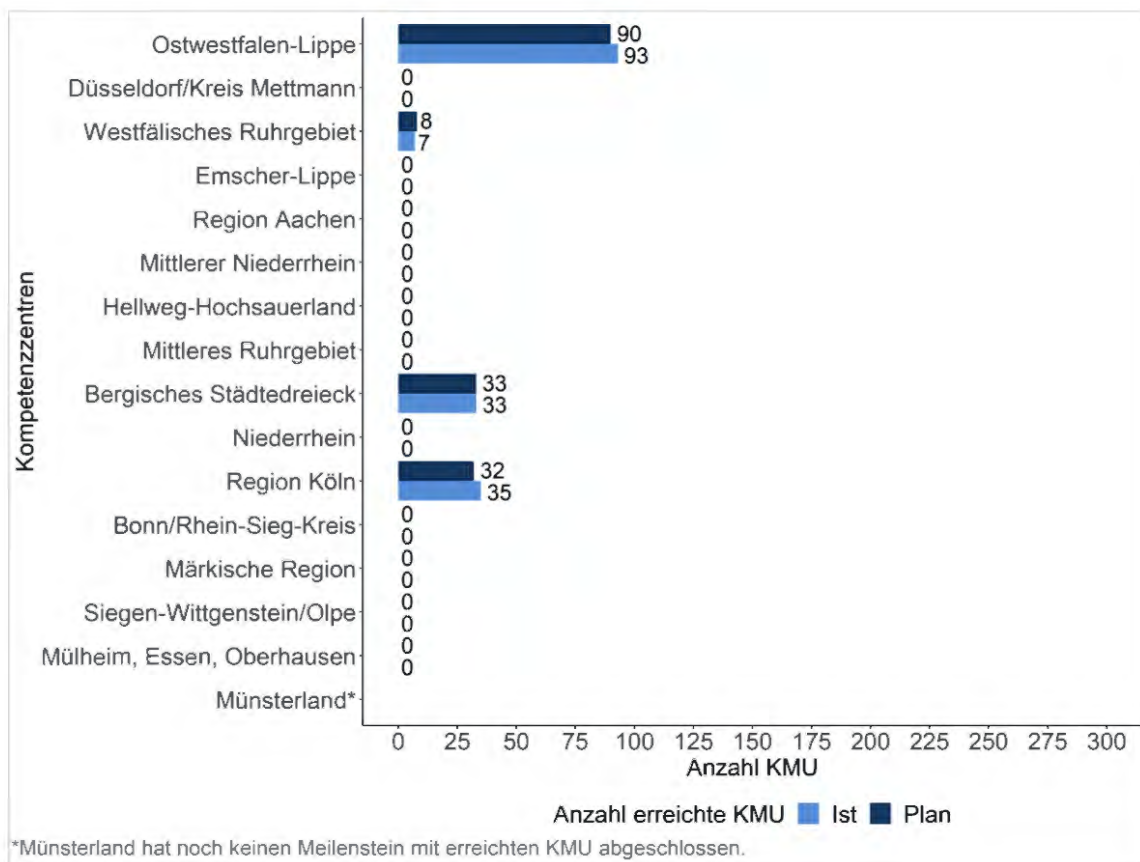
Abbildung 28: Geplante und erreichte KMU – A3: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege



Anmerkung: Dargestellt sind nur die Werte für die im Jahr 2021 abgeschlossenen Meilensteine. Das Münsterland hat 2021 KMU erreicht, konnte allerdings pandemiebedingt noch keinen Meilenstein mit Planzahlen bei KMU abschließen. Mit der kostenneutralen Verlängerung ist ein erfolgreicher Abschluss dieser Meilensteine, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, wahrscheinlich.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

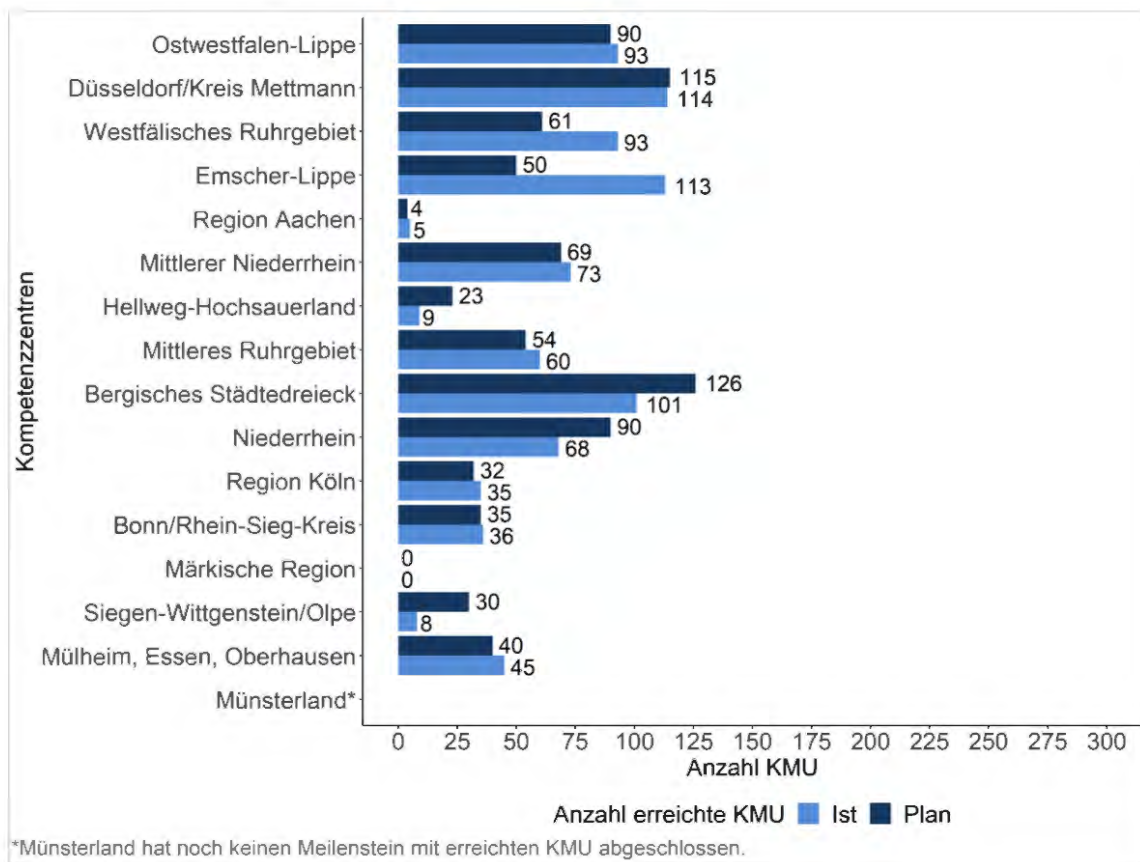
Abbildung 29: Geplante und erreichte KMU – A4: Aufstockung individueller Arbeitszeiten



Anmerkung: Dargestellt sind nur die Werte für die im Jahr 2021 abgeschlossenen Meilensteine. Das Münsterland hat 2021 KMU erreicht, konnte allerdings pandemiebedingt noch keinen Meilenstein mit Planzahlen bei KMU abschließen. Mit der kostenneutralen Verlängerung ist ein erfolgreicher Abschluss dieser Meilensteine, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, wahrscheinlich.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Abbildung 30: Geplante und erreichte KMU – A5: Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

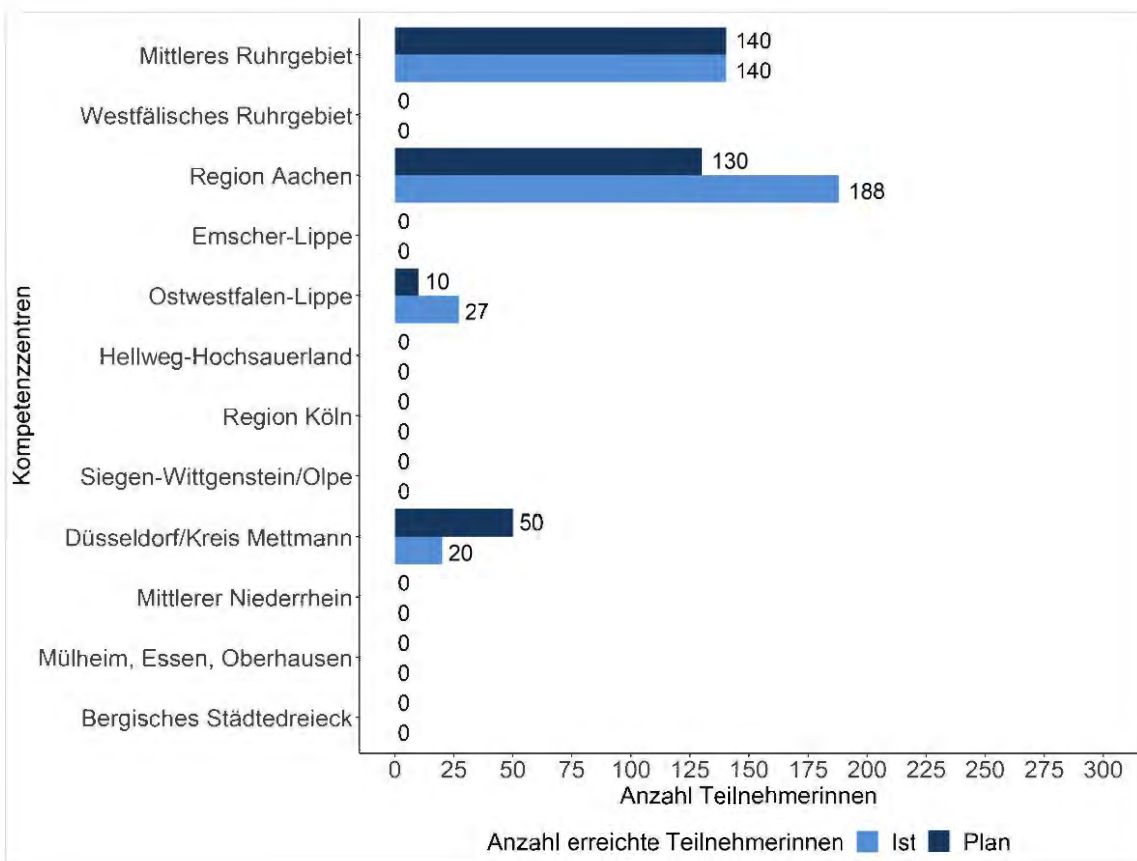


Anmerkung: Dargestellt sind nur die Werte für die im Jahr 2021 abgeschlossenen Meilensteine. Das Münsterland hat 2021 KMU erreicht, konnte allerdings pandemiebedingt noch keinen Meilenstein mit Planzahlen bei KMU abschließen. Mit der kostenneutralen Verlängerung ist ein erfolgreicher Abschluss dieser Meilensteine, ohne dabei die Umsetzung der für 2022 geplanten Meilensteine zu gefährden, wahrscheinlich.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

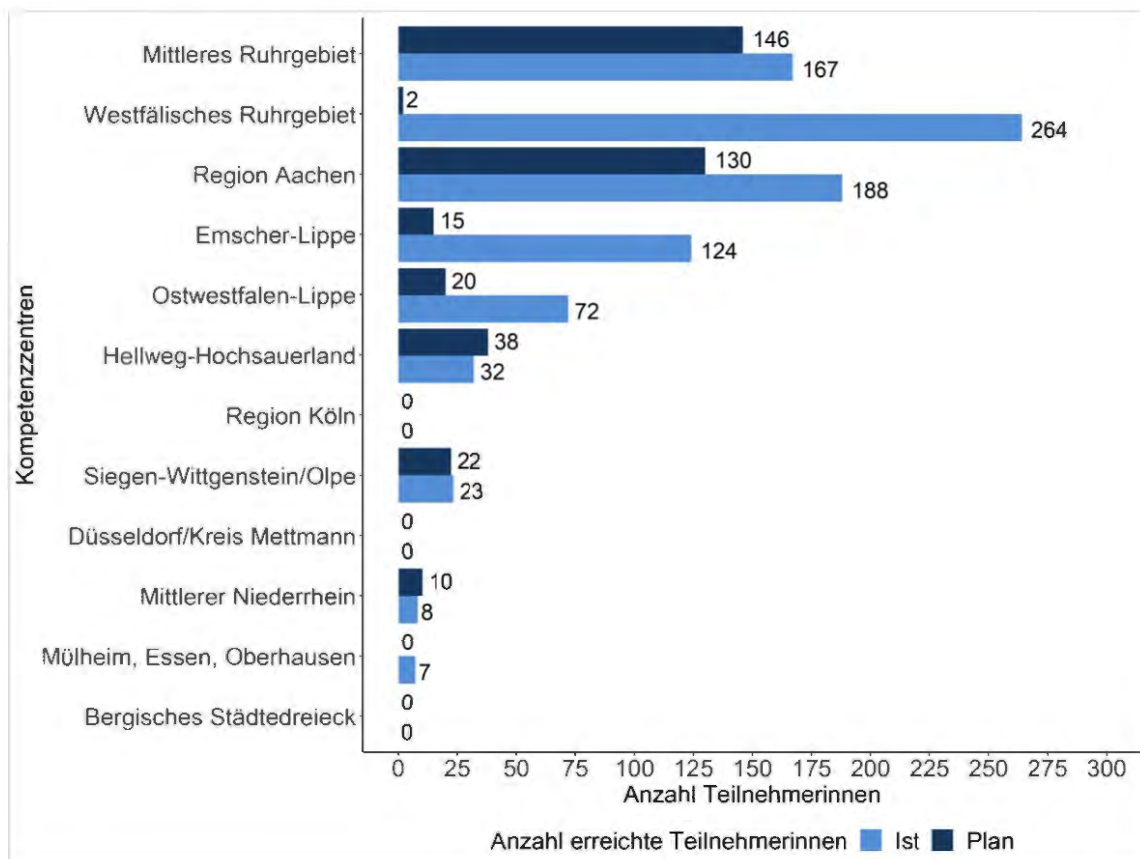
Anhang 2: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen differenziert nach Zielgruppe 2021 (Einzelgrafiken)

Abbildung 31: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen – B1: Stille Reserve/ Berufsrückkehrerinnen



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Abbildung 32: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen – B2: Angehende/ junge Akademikerinnen



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 21.1.2022), eigene Berechnungen.

Anhang 3: Besondere Aktionen in der Öffentlichkeitsarbeit 2021

Tabelle 7: Besondere Aktionen in der Öffentlichkeitsarbeit 2021

Kompetenzzentrum	„Leuchtturm-Aktionen“ 2021 lt. Meilensteinbeschreibungen (Auswahl)	„Leuchtturm-Aktionen“ 2021 lt. Meilensteinbeschreibungen (2)
<i>Region Aachen</i>	Beteiligung an der Podcastreihe „2030 Zeitreise zurück aus der Zukunft“ mit einem Beitrag zum Thema Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt.	Newsblog auf der Website, dort werden aktuelle Themen präsentiert.
<i>Bergisches Städtedreieck</i>	Podcast mit und durch E-Lou-Falkenberg mit dem Kompetenzzentrum erstellt und veröffentlicht. Thema des Podcast war: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – welche Rolle spielen Unternehmen?	Checkliste zum Thema „Mädchen in MINT und Handwerk und Recruiting“.
<i>Bonn/Rhein-Sieg-Kreis</i>	Erstellen und Verteilen von Presstexten zu den Veranstaltungen. Weiterhin Verteilung über verschiedene Newsletter und per E-Mail-Verteiler an Unternehmen, Multiplikatoren und Kooperationspartner.	
<i>Düsseldorf-Kreis Mettmann</i>	Veröffentlichung von Best-Practice Webseite mit 11 Unternehmensporträts (davon 10 KMU), Pflege und Weiterentwicklung der Webseite erfolgswortfrau.de, Pflege der Seite kompetentia.nrw.de.	Infomaterial Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Unternehmen ermöglichen (INFOBOX PFLEGE: Aktualisierung der Infobox, Bewerbung der Infobox Pflege per Direktmailing an 24 KMU und Versand an 32 KMU).
<i>Emscher-Lippe</i>		
<i>Hellweg-Hochsauerland</i>	Azubi-Marketing für frauenuntypische Berufe: Im Jahr 2021 erfolgte eine Kooperation mit der Initiative „zdi HSK“ und einem Netzwerk aus MINT-Schulen in der Region. Bei einem Netzwerktreffen wurde die MINTorinnen-Ausstellung (KMU, die vom Kompetenzzentrum als „MINToren“ gewonnen wurden) vorgestellt. Zusätzlich wurden alle Schulen im Nachgang dazu noch einmal angeschrieben.	
<i>Region Köln</i>	Die responsive Website (WebApp) www.fubrck.de wurde durch einen Beitrag im Kölner Stadtanzeiger und im Köln magazin (wird von Köln Business Wirtschaftsförderung herausgegeben, hat als Zielgruppe große, mittlere und kleine Unternehmen und eine Auflage von 9.300 Expl.), auf der Website und im Newsletter der Stadt Köln sowie durch Veröffentlichungen auf der Competentia-Website beworben. Die WebApp wurde im Infobrief von Competentia Region Köln (300 KMU im Verteiler) vorgestellt und im Team Aus- und Weiterbildung der IHK Köln.	

Kompetenzzentrum	„Leuchtturm-Aktionen“ 2021 lt. Meilensteinbeschreibungen (Auswahl)	„Leuchtturm-Aktionen“ 2021 lt. Meilensteinbeschreibungen (2)
<i>Märkische Region</i>	Pflege des Webportals „Märkische Impulse“: Gewinnung der Unternehmen, Durchführung der Interviews mit Unternehmensverantwortlichen, Erstellung der Texte sowie Pflege und Aktualisierung des Portals. Aktuell sind dort 53 Praxisbeispiele aus Unternehmen präsent.	
<i>Münsterland</i>	Erstellung von vier Videos zur Sensibilisierung von KMU, Mädchen auch in eher männertypischen und MINT-Berufen einzustellen. Mit den Videos können viele Netzwerkpartnerinnen und -partner für Mädchen in MINT-Berufen werden. Wir haben viele YouTube Nutzende erreicht, ca. 4.000.	
<i>Ostwestfalen-Lippe</i>	Podcastserie „Business und Mensch“. Im TP 1 wurden dort Frauen im Handwerk interviewt. Es wurden auch Videoclips zu Berufen erstellt. Außerdem ist eine Interviewreihe mit KMU-Vertretern besonders zu erwähnen.	
<i>Siegen-Wittgenstein/Olpe</i>	Die Broschüre im Themenbereich Familienfreundliche Unternehmen mit dem Titel „Unternehmen zertifizieren – Fachkräfte gewinnen“ wurde fertiggestellt mit den neuen Unternehmen aus der Erstzertifizierung und an die Unternehmen und Kooperationspartner versendet.	Die beiden Veranstaltungen wurden in der regionalen Presse, über den eigenen Newsletter mit 250 Adressaten, über die Kooperationspartner/innen und über den eigenen Verteiler mit rund 1.500 Unternehmen angekündigt.
<i>Westfälisches Ruhrgebiet</i>	Es wurden sowohl die Veranstaltungen als auch Ergebnisberichte der beiden Online-Workshops, von den zwei Online-Netzwerkveranstaltungen, vom Webinar und vom „Lunch Talk“ auf der Webseite veröffentlicht sowie eine ausführliche, zusammenfassende Dokumentation des Online-Workshops „Familienbewusst führen in turbulenten Zeiten“ und des Workshops „Weibliche Azubis Fehlanzeige? Was Sie dagegen tun können!“ sowie der Workshopreihe „Führungs-Know-how für turbulente Zeiten“	

Kompetenzzentrum	„Leuchtturm-Aktionen“ 2021 lt. Meilensteinbeschreibungen (Auswahl)	„Leuchtturm-Aktionen“ 2021 lt. Meilensteinbeschreibungen (2)
<i>Mittlerer Niederrhein</i>	Die Website wird regelmäßig aktualisiert und mit Informationen wie z.B. Veranstaltungen die auch für die Teilnehmenden des Mentorings interessant sein können kontinuierlich überarbeitet. Außerdem dient diese als Informationsplattform unter den Teilnehmenden (interner Bereich), was wiederum aktuell nur mäßig genutzt wird. Sehr erfolgreich und arbeitserleichternd hat sich die Option Online-Anmeldung zu Veranstaltungen erwiesen. Insgesamt wurde die Seite in 2021 3.411-mal aufgerufen. Im Zuge der Online-Anmeldungen für die Veranstaltungen haben sich viele Besucher direkt auf den anderen Seiten zu verwandten Themen überwiegend mit Klick auf die Competentia-NRW-Website informiert.	
<i>Mittleres Ruhrgebiet</i>	Das Kompetenzzentrum bewirbt zudem alle (Online-)Veranstaltungen mit OnePagern. Diese werden über diverse Newsletter versandt. Dazu gehören auch Veranstaltungsmeldungen: Karriereseminar „Kamerapräsenz“; KMU-Workshop „Bits&Bias“; Workshop „Match me if you can“.	
<i>Mülheim, Essen, Oberhausen</i>	Der Competentia-MEO-Newsletter wurde im Berichtsjahr 6-mal versendet & erreicht z.Zt. 124 Kontakte. Seit dem 01.06. übermittelt Competentia regelmäßig Pressemitteilungen über den Presseservice & erlaubt somit Journalist:innen den Zugriff auf Mitteilungen. Im Dokumentenarchiv liegt eine Datei ab, die einen unvollständigen Überblick über die Öffentlichkeitsarbeit gibt. Durch die diversen Unterstützer:innen, die Competentia MEO für sich gewonnen hat, ist ein vollständiger Überblick über die ÖA mit gegebenen Personalkapazitäten kaum einzufangen.	Durchführung einer Umfrage via Survey-Monkey unter KMU zur Ableitung entsprechender Themen für eine Veranstaltung in 2022.
<i>Niederrhein</i>	In Interview-Serien wurden KMU als Praxisbeispiele vorgestellt, zu den Themen „Umgang mit der Corona-Pandemie“ sowie „New Work am Niederrhein - moderne, zukunftsorientierte Arbeitsweisen“.	Podcastserie "Business und Mensch.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Angaben der Kompetenzzentren in den Meilensteinbeschreibungen (Stand: 21.1.2022).

Anhang 4: Websites der Kompetenzzentren Frau und Beruf

Tabelle 8: Websites der Kompetenzzentren Frau und Beruf

Kompetenzzentrum	Competentia-Website	Weitere Website(s)
<i>Region Aachen</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Aachen/index.php	https://www.familienfreundliche-unternehmen-regionaachen.de/
<i>Bergisches Städtedreieck</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Bergisches_Staedtedreieck/index.php	
<i>Bonn/Rhein-Sieg-Kreis</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Bonn_Rhein-Sieg/index.php	
<i>Düsseldorf-Kreis Mettmann</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Duesseldorf-Mettmann/index.php	https://erfolgsmittelfrau.de/
<i>Emscher-Lippe</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Emscher-Lippe-Region/index.php	https://www.zfbt.de/*
<i>Hellweg-Hochsauerland</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Hellweg-Hochsauerland/index.php	
<i>Region Köln</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/index.php	https://fubrk.de/
<i>Märkische Region</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Maerkische_Region/index.php	www.maerkische-impulse.de
<i>Münsterland</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Muensterland/index.php	
<i>Ostwestfalen-Lippe</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Ostwestfalen-Lippe/index.php	https://www.ostwestfalenlippe.de/owl-gmbh/kompetenzzentrum-frau-und-beruf-owl/*
<i>Siegen-Wittgenstein/Olpe</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Siegen-Wittgenstein-Olpe/index.php	

Kompetenzzentrum	Competentia-Website	Weitere Website(s)
<i>Westfälisches Ruhrgebiet</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Westfaelisches_Ruhrgebiet/index.php	
<i>Mittlerer Niederrhein</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Mittlerer_Niederrhein/index.php	https://fachkraefte-im-fokus.de https://wfg-kreis-viersen.de/kompetenzzentrum-frau-und-beruf/*
<i>Mittleres Ruhrgebiet</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Mittleres_Ruhrgebiet/index.php	
<i>Mülheim, Essen, Oberhausen</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_MEO/index.php	
<i>Niederrhein</i>	http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Niederrhein/index.php	

* Unterseite auf der Homepage des Trägers.

Quelle: Eigene Darstellung.

Impressum

Stand: April 2022

INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Autorinnen und Autoren: Uta Micic, Franziska Porwol, Hans Verbeek

ISG - Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstraße 190, 50825 Köln

www.isg-institut.de