



Hochschule
Zittau/Görlitz
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



*Verbesserung der Verbleibchancen
junger Frauen im Landkreis Görlitz*

Prof. Dr. Ulrike Gräbel



Hintergrund

- Aufgrund der demographischen Entwicklung im Landkreis, insb. der Abwanderung junger qualifizierter Frauen =>
- Kooperationsprojekt des LK Görlitz, vertreten durch die Gleichstellungsbeauftragte, und der Hochschule Zittau/Görlitz , gefördert durch Demographie-Richtlinie (07/2015-12/2016): „Verbesserung der Verbleibchancen junger Frauen im LK Görlitz: Analyse, Vernetzung, Handlungsempfehlungen“



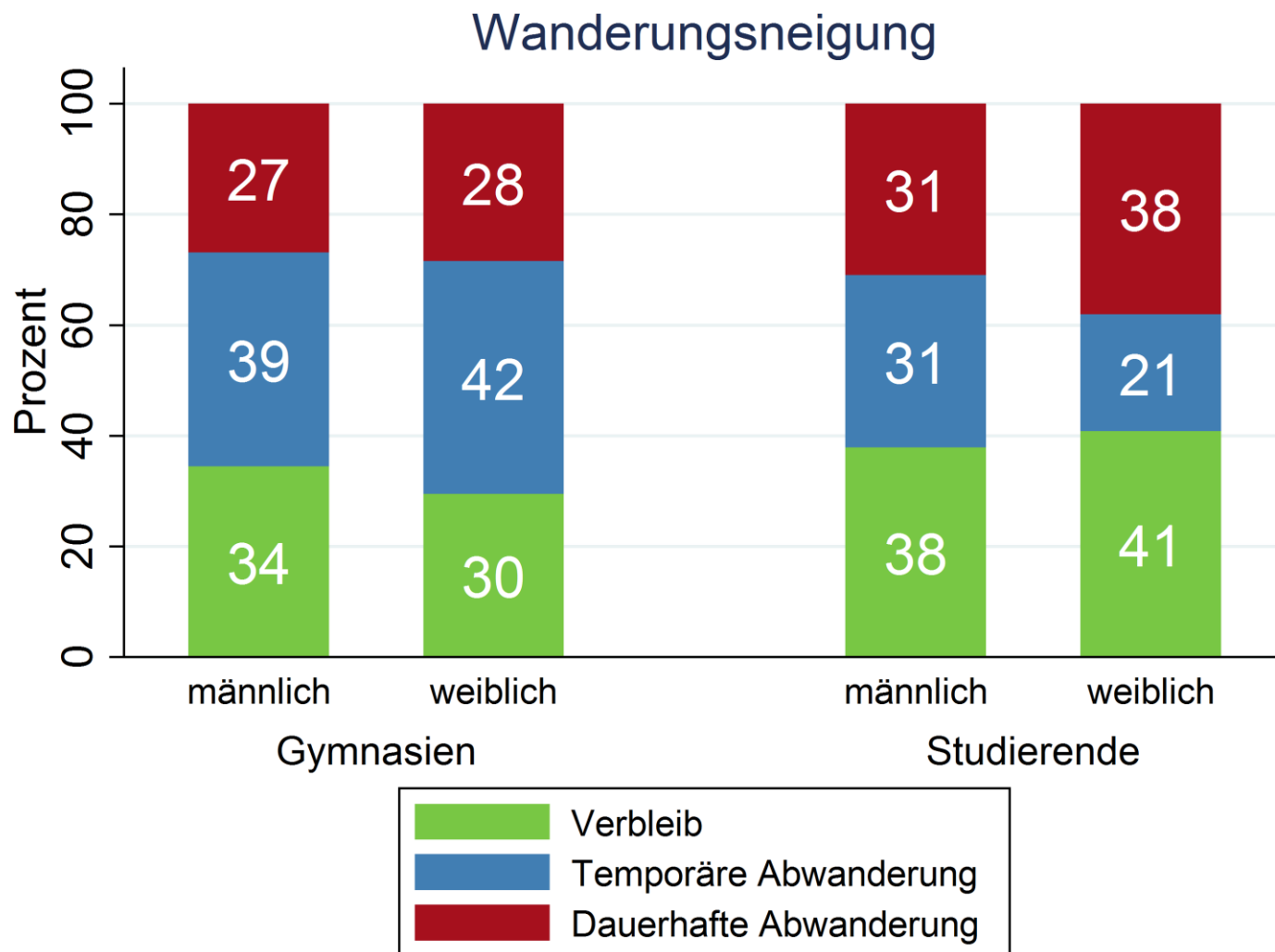
Projektziele:

- Analyse der Bleibe- und Wanderungsneigung von jungen Frauen (und Männern) durch quantitative Befragungen und qualitative Forschung (Experteninterviews, Einzelinterviews, Gruppendiskussionen)
- Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Bildung und Zivilgesellschaft
- Entwicklung konkreter Handlungsempfehlungen

Befragt wurden

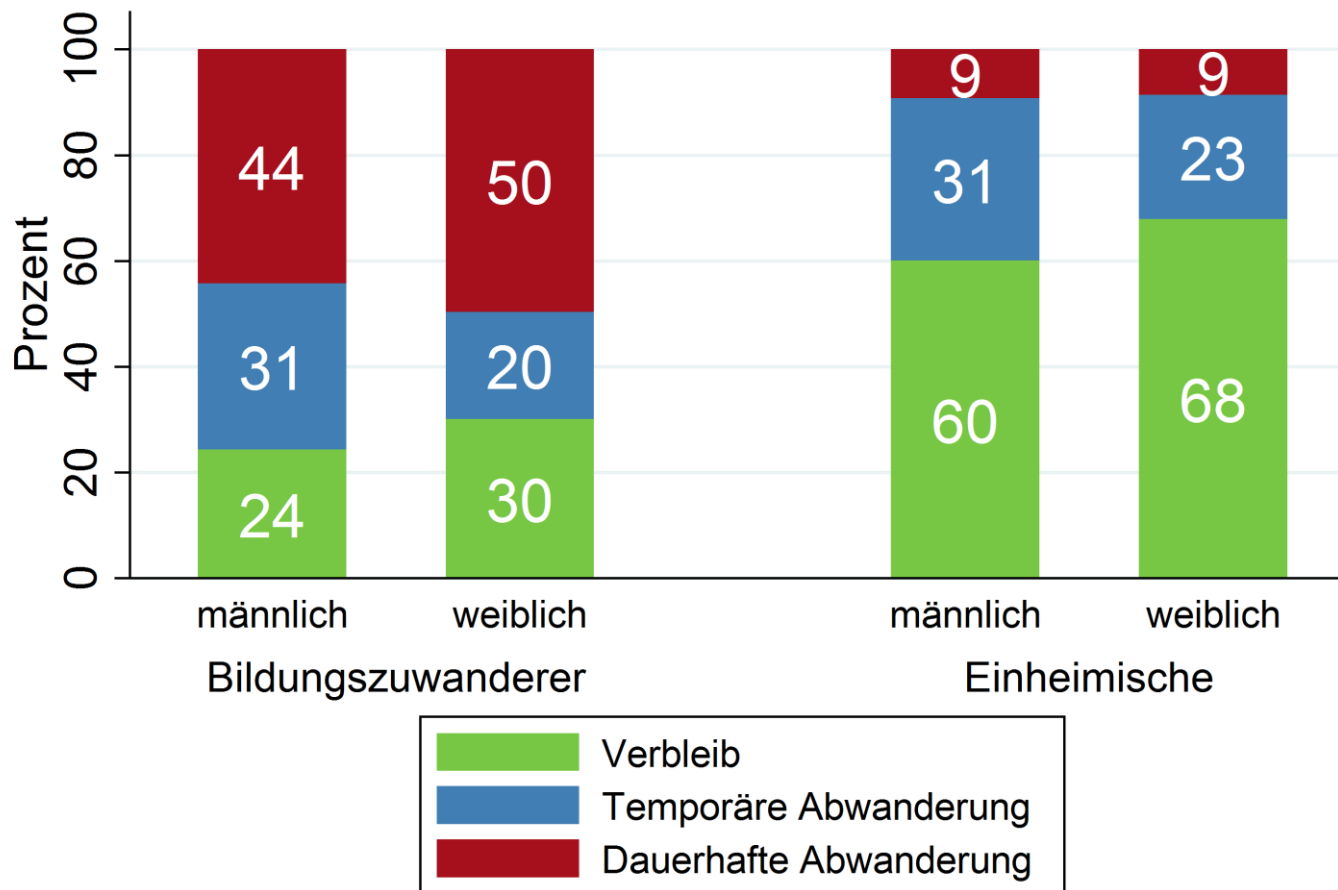
- 600 Schülerinnen und Schüler der 11. und 12. Klassen der allgemeinbildenden und beruflichen Gymnasien im Schuljahr 2015/16
- 601 Studierende der Hochschule Zittau/Görlitz, davon 26 % „Einheimische“, 56% Bildungszuwandernde, 18% EinpendlerInnen

Wanderungsneigung



Wanderungsneigung

Wanderungsneigung nach Herkunft
Studierende



Anmerkung: SchülerInnen N=600, Studierende N=601 (ohne Bildungseinpendler)
 Quelle Folie 5, 6, 9: Gabler, Kollmorgen Präsentation Pressegespräch 24.03.2017



Gründe zu Bleiben

- Familie oder PartnerIn in der Region
- Herkunft (der Studierenden)
- Ehrenamtliches Engagement
- Positiver Zuspruch
- Berufswunsch Technik/Naturwissenschaft (der SchülerInnen)



Gründe zu Gehen

- Leben in der Großstadt
- Berufliche Gründe
- ÖPNV
- Freizeit- und Kulturangebote
- Berufswunsch Soziales, Gesundheit, Geisteswissenschaften (der SchülerInnen)

Faktoren der Standortattraktivität



Abfrage der Standortattraktivität erfolgte über eine offene Frage: „Was denken Sie, müsste passieren, damit die Region Oberlausitz für junge Menschen attraktiv bleibt bzw. wird? Bitte nennen Sie max. 4 Punkte, die Ihnen besonders wichtig sind.“



Merke

- In **unserer** Befragung gibt es kaum Unterschiede hinsichtlich der Wanderungsneigung zwischen den jungen Frauen und Männern.
- Wichtigste Gründe zu bleiben, sind familiäre oder partnerschaftliche Bindungen.
- Wichtigste Gründe zu gehen, sind Ausbildungs- oder Erwerbsoptionen in anderen Regionen & Großstadtpräferenz.

Handlungsempfehlungen an

- Protagonistinnen (und Protagonisten) im Landkreis
- an Verantwortungsträgerinnen und –träger aus Politik und Verwaltung
- Wirtschaft und Bildung:
 1. Mobilität akzeptieren!
 2. Zielgruppen identifizieren!
 3. Nur Wollen gewinnt!
 4. Schrumpfung gestalten!

Identifizierte Problemlagen:

- Geringes bzw. gänzlich fehlendes Genderwissen
- teilweise frauendiskriminierende Kultur in institutionalisierten Strukturen
- kaum aktive Frauen und Funktionsträgerinnen in den regionalen Entscheidungsgremien
- hohe Abwanderung(sbereitschaft) junger qualifizierter Frauen



Handlungsempfehlungen

- Gendersensibilität entwickeln
- Aktive Frauen wertschätzen und wahrnehmen, sichtbar machen, unterstützen, aktivieren und fördern
- Implementierung von Gender Planning und Gender Budgeting
- Besinnung auf Potenzial des Landkreises, in Nischen innovativ sein zu können
- Verfestigung von institutionellen und strategischen Partnerschaften
- „ZuwanderInnen“ in den Blick nehmen und adressieren durch Implementation einer Willkommenskultur

Identifizierte Problemlagen:

- Starke Ausrichtung der Entwicklungsperspektiven des Landkreises auf den produktiven Sektor mit dem Ergebnis des Ausschlusses frauendominierter Beschäftigungsfelder
- teilweise frauendiskriminierende Kultur in Unternehmen
- mangelnde Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeitsfeldern (work-life-balance)



Handlungsempfehlungen

- Gendersensibilität entwickeln
- Aktive Frauen, weibliche Arbeitskräfte, „Frauenberufe und –branchen“ wertschätzen und wahrnehmen, sichtbar machen, unterstützen, aktivieren und fördern
- Den regionalen und lokalen Arbeitsmarkt vielfältig gestalten und die Vielfältigkeit sichtbar machen
- Kleine und mittlere Unternehmen nicht aus dem Blick verlieren bzw. nicht aus der Verantwortung lassen



Identifizierte Problemlagen:

- Mangelnde Vernetzung
- negative Wahrnehmung des Umfelds
- Negative Wahrnehmung durch das Umfeld
- mangelnde Integration



Handlungsempfehlungen

- Netzwerke aufbauen
- Bestehende Netzwerke verstetigen
- Selbstaktivierte, vorhandene Kanäle suchen
- Selbstorganisation im Austausch mit Politik, Verwaltung und Wirtschaft
- Vernetzung, Interessenvertretung und Empowerment nach dem Motto „Das Leben in der Oberlausitz ist das, was man daraus macht“