



Hochschule
Zittau/Görlitz
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



*Verbleibchancen von jungen Frauen
in der Oberlausitz*

Novembertagung, 25.11.2016

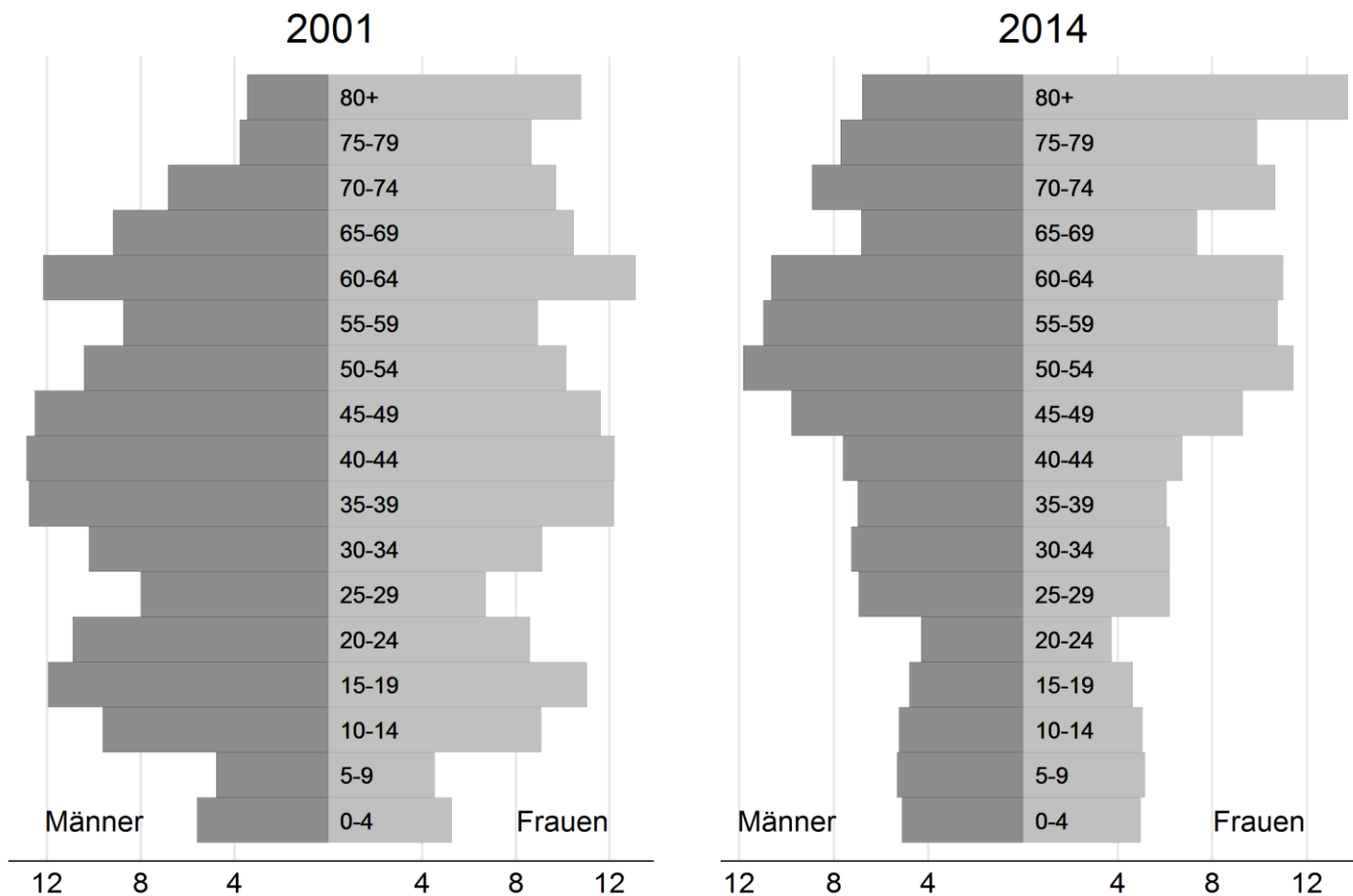
Anita Kottwitz, Julia Gabler, Raj Kollmorgen



Einleitung

- Projekt (LK Görlitz, GSt-Beauftragte/HSZG) in der Demographie-Richtlinie (insgesamt 07/2015-12/2016) „Verbesserung der Verbleibchancen junger Frauen im LK Görlitz: Analyse, Vernetzung, Handlungsempfehlungen“
- Hintergrund: Demographische Lage im Landkreis – besonders Abwanderung junger qualifizierter Frauen

Bevölkerung im Landkreis Görlitz (in 1000)

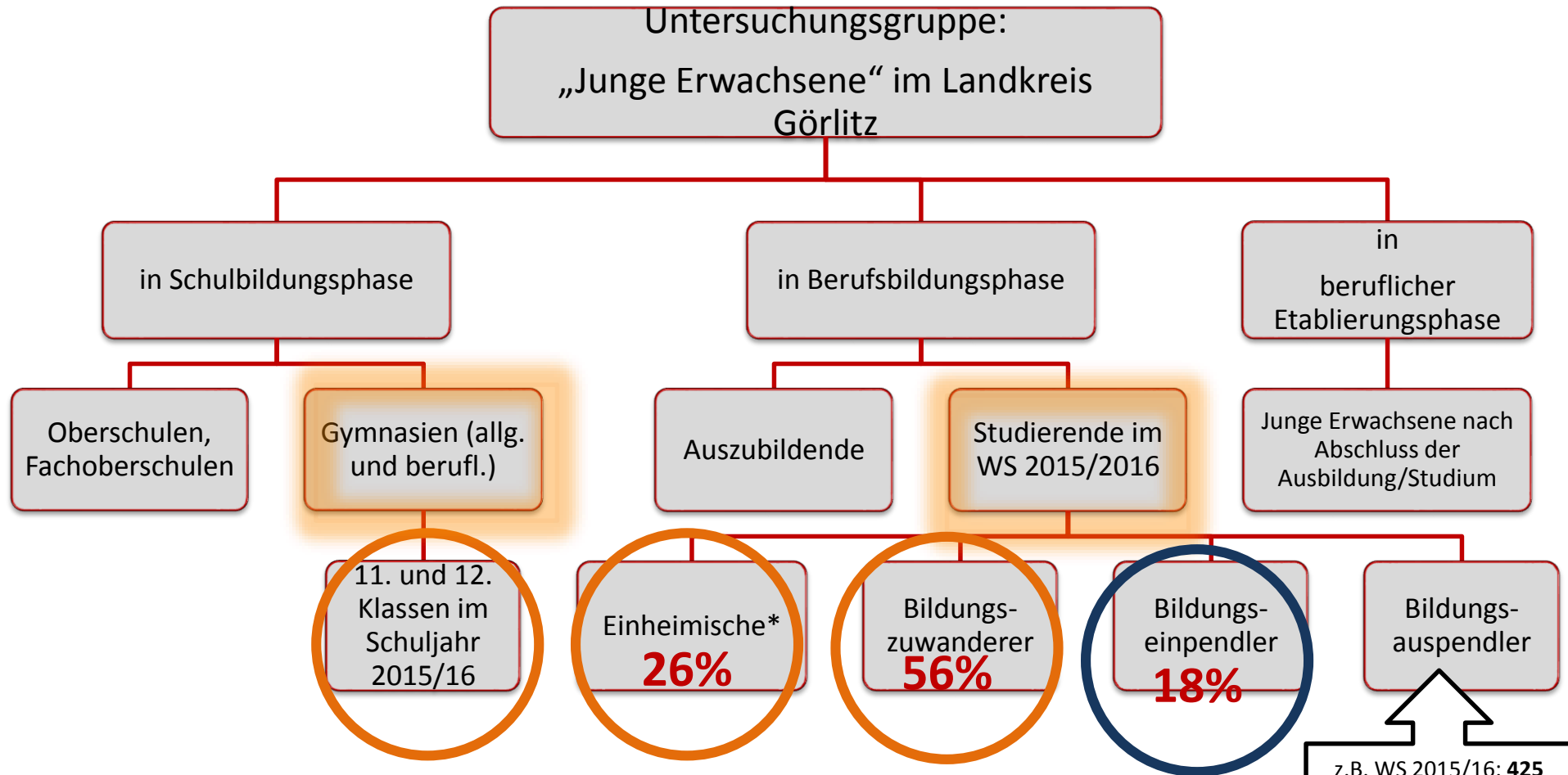


Quelle: Statistisches Landesamt, eigene Darstellung

Projektziele:

- Analyse der Bleibe- und Wanderungsneigung von jungen Erwachsenen, insb. von Frauen:
Quantitative Befragungen und qualitative Forschung mit Experteninterviews, vertiefenden Einzelinterviews und Fokusgruppengesprächen
- Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Bildung und Zivilgesellschaft
- Verbindung mit konkreten Handlungsempfehlungen

Quantitative Erhebung





Wanderungsneigung

Verbleib

- **Verbleib** im Landkreis Görlitz (oder in der Oberlausitz) in den nächsten 10 Jahren

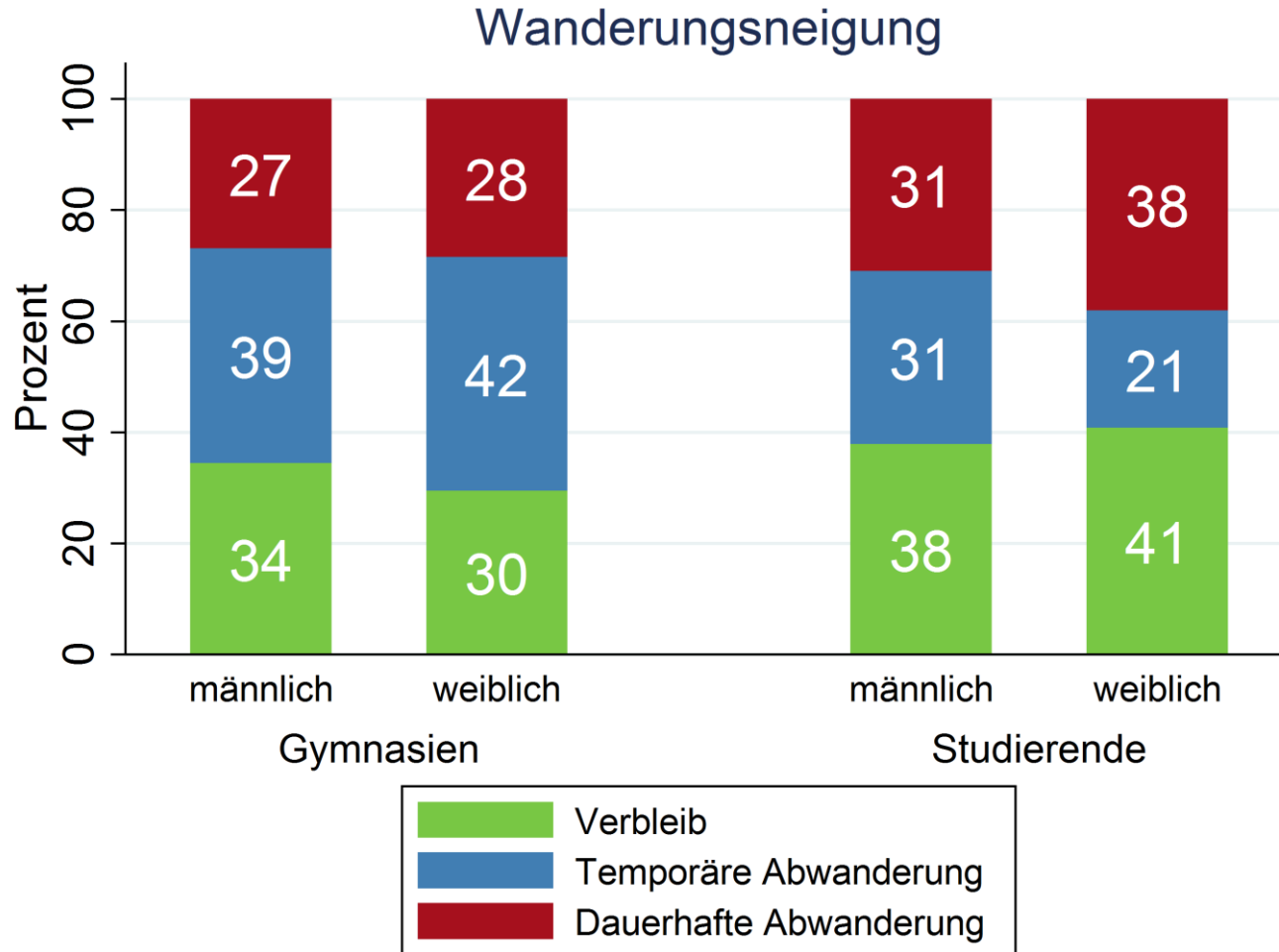
Temporäre Abwanderung

- **Wegzug** in den nächsten 10 Jahren *und* spätere **Rückkehr** **sicher bzw. wahrscheinlich**

Dauerhafte Abwanderung

- **Wegzug** in den nächsten 10 Jahren *und* spätere **Rückkehr** **unwahrscheinlich**

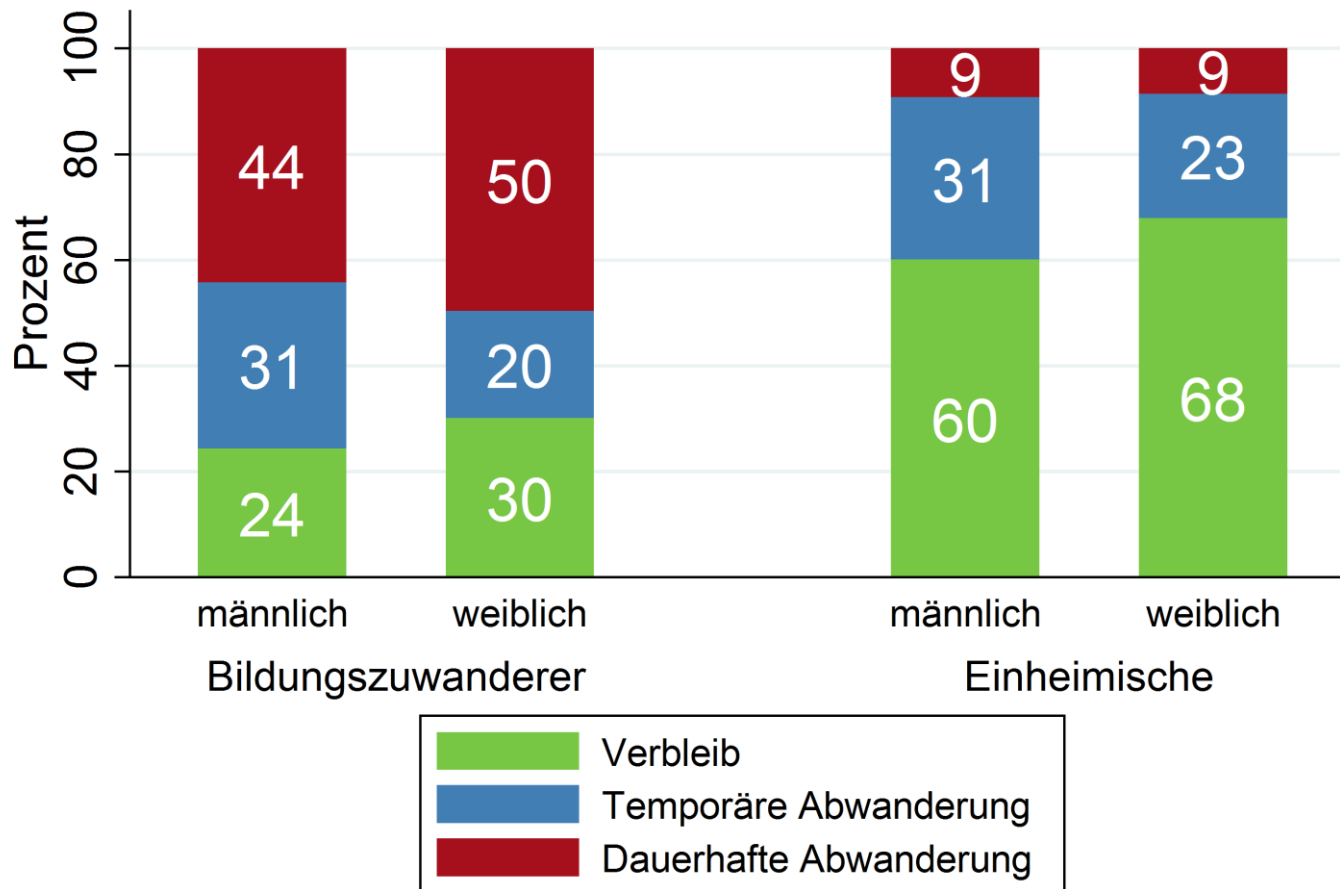
Bleiben oder Gehen?



Quelle: Erhebung Verbleibchancen junger Menschen im LK Görlitz, gewichtet, eigene Berechnungen
 Anmerkung: Schüler_innen N=600, Studierende N=601 (ohne Bildungseinpendler)

Bleiben oder Gehen?

Wanderungsneigung nach Herkunft
Studierende



Quelle: Erhebung Verbleibchancen junger Menschen im LK Görlitz, gewichtet, eigene Berechnungen

Anmerkung: Schüler_innen N=600, Studierende N=601 (ohne Bildungseinpendler)



Wanderungsfaktoren

Verbleib

Familie oder Partner in der
Region

Herkunft**

Ehrenamtliches Engagement

Positiver Zuspruch

Berufswunsch:

Technik/Naturwissenschaft*

Abwanderung

Leben in der Großstadt

Berufliche Gründe

ÖPNV

Freizeit- und Kulturangebote in
Region

Berufswunsch: Soziales,
Gesundheit,
Geisteswissenschaften*

Quelle: Erhebung Verbleibchancen junger Menschen im LK Görlitz (Gymnasien und HSZG im WS 2015/2016), gewichtet, eigene Berechnungen; Ergebnisse auf Basis multivariater ordinaler Regressionsmodelle mit der zu erklärenden Variable: Verbleib, Temporäre Abwanderung, Dauerhafte Abwanderung; Anmerkung: Sample Studierende ohne Bildungseinpender
* Nur im Schüler-/innen Fragebogen; ** Herkunft=Hochschulzugangsberechtigung im LK Görlitz erworben (nur Studierenden-Sample)

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.“



Zentrale Ergebnisse

- Hoch qualifizierte Frauen weisen eine in etwa gleich hohe Wanderungsneigung auf wie Männer gleicher Qualifikation.
- Wanderungsfaktoren sind teilweise geschlechtsspezifisch zu interpretieren: z. B. Berufswunsch, Freizeitangebote, ÖPNV
- Wichtigste Bleibemotive sind familiäre oder partnerschaftliche Bindungen.
- Wichtigste Abwanderungsmotive sind Ausbildungs- oder Erwerbsoptionen in anderen Regionen & Großstadtpräferenz.

1. Politik und Verwaltung (Grundsätzliches) (I)

- Abwanderung und Schrumpfung haben gegenüber 1990er Jahren ihr „Gesicht“ verändert – Dynamiken und Faktoren sind komplexer geworden: Notwendigkeit darauf abgestellter Politiken und konkreter Programme/Maßnahmen
- Oberlausitz als besonderer Raum: Abgeschnittene Peripherie (relativ starkes Mittelzentrum) und grenzüberschreitende Öffnung (mit Zukunftschancen)
- Aufgabe: Einheimische halten (indem ihnen Entwicklungschancen geboten werden), potenzielle Rückkehrer*innen ansprechen (Bedeutung von Information, Service, Netzwerken), neue Zuwander*innen entdecken (gerade mit Blick auf Zentren und Dörfer)

1. Politik und Verwaltung (Grundsätzliches) (II)

- Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeitschancen bleiben zentrale Faktoren – werden aber (besonders bei Hochqualifizierten und Frauen) durch Bedeutung von Lebenswelt und Wohlfahrt gebrochen
- Aufgabe der Gestaltung von Postwachstum und Schrumpfung (rechtlich, wirtschaftlich, sozial, kulturell)
- Verknüpfung von klassischem Regieren (Administration, Partizipation) mit (multisektoraler) Governance und Selbstorganisation (Vernetzung) – unter Einschluss von Hochschule, Bildungsträgern, neuer Wirtschaft ...

2. Geschlechterbezogene Handlungsempfehlungen

A. Verwaltung

- Lippenbekenntnisse reichen nicht

Geschlechtersensibilisierung statt Neutralität (Trainings)

- Wertschätzung und Wahrnehmung aktiver Frauen und Funktionsträgerinnen im Landkreis als Gesamtstrategie

Z.B. Einbindung in Entwicklungsgruppen: Image/
Regionalentwicklung (Mobilitätskonzepte/Imagekampagne etc.)

- Geschlechterhaushalt und Real-Labore

Geld für Netzwerke, Projekte und gendersensible Maßnahmen auch für öffentliche Einrichtungen vergeben und in den bestehenden Institutionen umsetzen (Wirtschaftsförderung/Bildung/Entwicklung)



Handlungsempfehlungen

B. Wirtschaft (I)

- (Qualifizierte) Frauen als „Entwicklungsressource“ für Unternehmen und die regionale Wirtschaft entdecken, anerkennen und fördern
- „Frauen-Berufe“ und „Branchen“ (Bildung, Wohlfahrt, Kreativität u.a.) als relevante und zukunftssträchtige Träger wirtschaftlicher Entwicklung erkennen und fördern (gegenüber klassischen Branchen)

B. Wirtschaft (II)

- Unabhängigkeit und Bedürfnisse von Frauen respektieren; Karriereorientierungen, Qualifizierung und Familienvereinbarkeit für Frauen und Männer unterstützen
- Personalentwicklung und *role models* sichtbar machen (Teilzeit-Väter in Führungspositionen, Frauen in Führungspositionen männerdominierter Branchen, Männer in Geschlechterthemen)
- Dual career-Perspektiven entwickeln



C. Protagonistinnen

- Selbstorganisation (im Austausch mit Politik, Verwaltung, Wirtschaft)
- Vernetzung, Interessenvetretung und Empowerment
- Real-Labore der Selbstentwicklung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!