punkt100
Training & Beratung

IHK
Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

Frauen in Führung: Erfolg braucht alle

IHK Forum Personalentwicklung

punkt100
Training & Beratung

Wiebke Böhmer

seit 1999 selbständig als Trainerin, Coach und Unternehmensberaterin

Schwerpunkte:

- Mitarbeiterführung
- Zusammenarbeit im Team

Gute Gründe für Frauen in Führung:

- Demografische Entwicklung
- Wachsender Fachkräftemangel
- Gemischte Teams sind produktiver und arbeiten kreativer als homogene Männergruppen
- Frauen führen ihr Team anders als Männer.
  Nicht besser, nicht schlechter, aber eben anders.

Frauen in Führung oder Frauen überhaupt fördern?

Es geht doch nicht um eine Quote,
sondern vor allem die beste Person für jeden Job!

Frauenförderung in Ihrem Unternehmen:

- Machen wir schon lange.
- Haben wir vor kurzem gestartet.
- Wir wollen jetzt damit anfangen.
- Wir überlegen noch.
- War bisher für uns kein Thema.
- Brauchen wir nicht.

Umfragen

Frauenförderung

Umfrage ist beendet | 1 Frage | 21 von 21 (100%) haben teilgenommen

1. Frauenförderung in Ihrem Unternehmen (Einzelne Wahl) *

21/21 (100%) haben geantwortet

Machen wir schon lange.	(6/21) 29%
Haben wir vor kurzem begonnen.	(4/21) 19%
Wir wollen jetzt damit anfangen.	(4/21) 19%
Wir überlegen noch.	(1/21) 5%
War bisher für uns kein Thema.	(5/21) 24%
Brauchen wir nicht.	(1/21) 5%

+ Erstellen

Resultate freigeben

1. Schaffen Sie gute Rahmenbedingungen

Familienfreundliche Unternehmenskultur…

- Kinder sind keine „Karrierekiller"
- Flexible Arbeitszeiten
- Führung in Teilzeit oder Top-Sharing-Modelle
- Homeoffice
- QuereinsteigerInnen sind willkommen
- Betriebs-Kita oder andere Form der Kinderbetreuung

2. Zeigen Sie konkrete Wege auf

Mitarbeiterinnen sind zögerlicher, wenn es um Führung geht…

- Workshops für Frauen
  - Wie unterscheiden sich Männer und Frauen bzgl. Führung, Macht, Risiko?
  - Was bedeutet ein Führungsjob – Aufgaben – Belastungen?
  - Was will ich? Kann ich mir Führung vorstellen?
  - Was scheue ich? Wie muss ich mich weiterentwickeln?
  - Meine Stärken und Schwächen?
  - Selbstvertrauen stärken

3. Sensibilisieren Sie männliche Führungskräfte

- **Catalyst Report „Männer in Initiativen zur Frauenförderung mit einbeziehen“**
  - Gleichgültigkeit 74%
    Sehen keinen Vorteil darin, sich aktiv dafür einzusetzen
  - Angst 74%
    Könnten eigenen Status verlieren oder Chancen für eigenen Aufstieg schmälern
  - Ungewissheit 51%
    fühlen sich außen vor gelassen / schlecht informiert / spielt das wirklich eine Rolle für Unternehmen?

3. Sensibilisieren Sie männliche Führungskräfte

Frauen senden oftmals andere Signale, gehen anders mit Lob, Risiko, Macht & Co um.

- Gendergerechte Führung
  - Systematischer Blick wie Frauen ticken
  - Chancen / Nutzen von Diversität
  - Rollenbilder / Stereotype löschen
  - Potentiale Erkennen
  - Welche Mitarbeiterin hat Lust auf Führung – wie können wir dieses Potential hervorkitzeln?

4. Öffnen Sie Mitarbeiterinnen den Blick auf ihr Verhalten

Männer kommunizieren anders und gehen anders strategisch vor…

- Workshops für Frauen
  - Führungskompetenz
  - Aufstiegskompetenz
    - Effektives Selbstmarketing
    - Netzwerken / die richtigen Kontakte
    - Umgang mit Konkurrenz
    - Strategisches Vorgehen bei Karriereplanung

5. Signalisieren Sie: Wir wollen Managerinnen

Die Unternehmensspitze muss klar machen, dass Frauen in Führung ausdrücklich gewünscht sind…

- Es ist verpönt, die Nase zu rümpfen, wenn Mitarbeiterinnen früher gehen, um die Kinder abzuholen.
- Meetings ab 17.00 Uhr – abschaffen.
- Präsenzkultur / starre Bürozeiten? – untauglich.
- Vorbilder machen Mut!
- Konkrete Ziele – Anteil von Frauen in Führung

6. Bieten Sie Mentoring an

Haben Mitarbeiterinnen einen erfahrenen Sparings-partner an der Seite, fällt der Schritt in Richtung Führung leichter…

- Will ich lieber in Linie aufsteigen oder eine Stabsstelle ohne Personalverantwortung?
- Bessere Aufstiegschancen in anderen Abteilungen?
- Welche Arbeitszeitmodelle kommen in Frage?
- Was ist der nächste Schritt?

7. Fördern Sie Netzwerke

Netzwerkaufbau und strategische Kontaktpflege fällt vielen Frauen schwer…

- Formellen und informellen Austausch zwischen Frauen fördern
- Netzwerk-Mitgliedschaften und Netzwerk–Veranstaltungen fördern

8. Achten Sie auf Sprachhygiene

Sprache prägt unbewusst Wahrnehmung und Realität – auch in Unternehmen…

- Manager / Bosse – wer vermutet da Frauen?
- Nur männliche Chefs auf der Webseite?
- Stellenanzeigen gendergerecht formulieren

Was gibt es noch für Fragen / Anmerkungen?

Was ist noch nicht gesagt oder erklärt worden?

Wiebke Böhmer

- Herschkamp 8
  59379 Selm-Bork
- Telefon 02592 979730
- Email info@punkt100.de
- www.punkt100.de

https://www.linkedin.com/in/wiebke-boehmer

https://www.xing.com/profile/Wiebke_Boehmer/cv