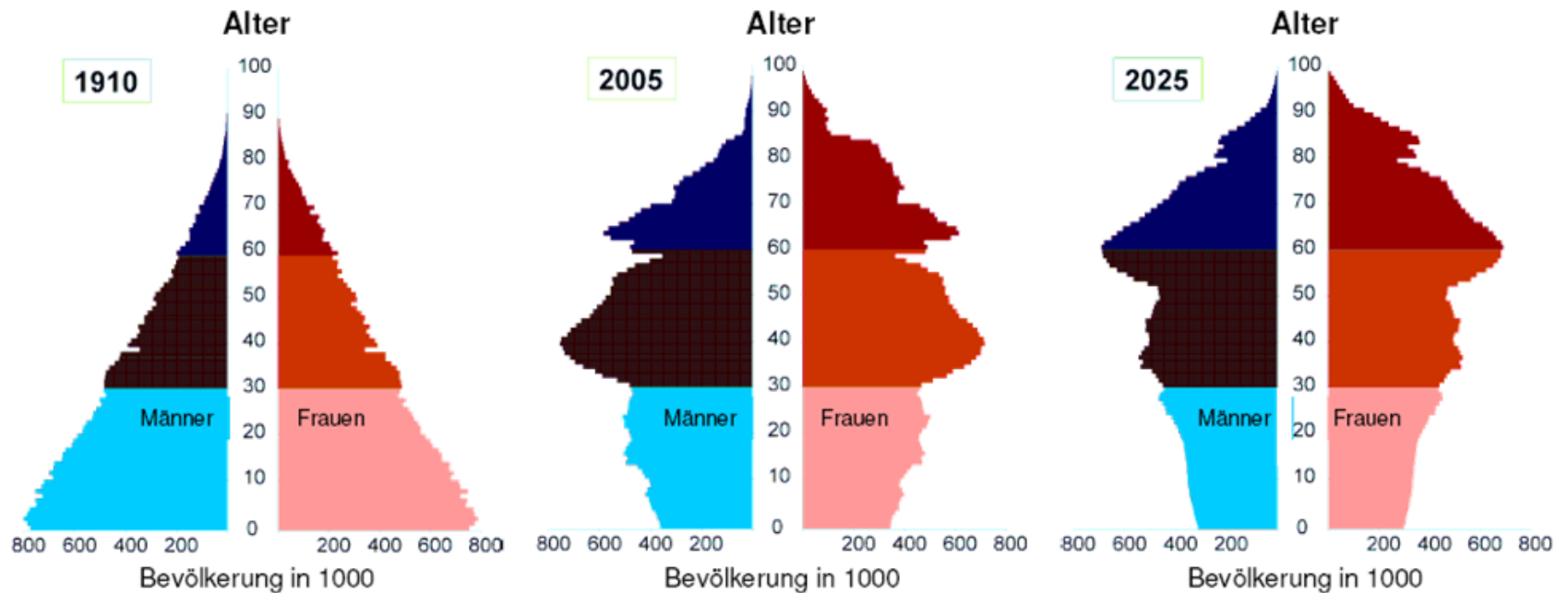


Potenziale nutzen – Erfolg durch Vielfalt
Martina Schwenk

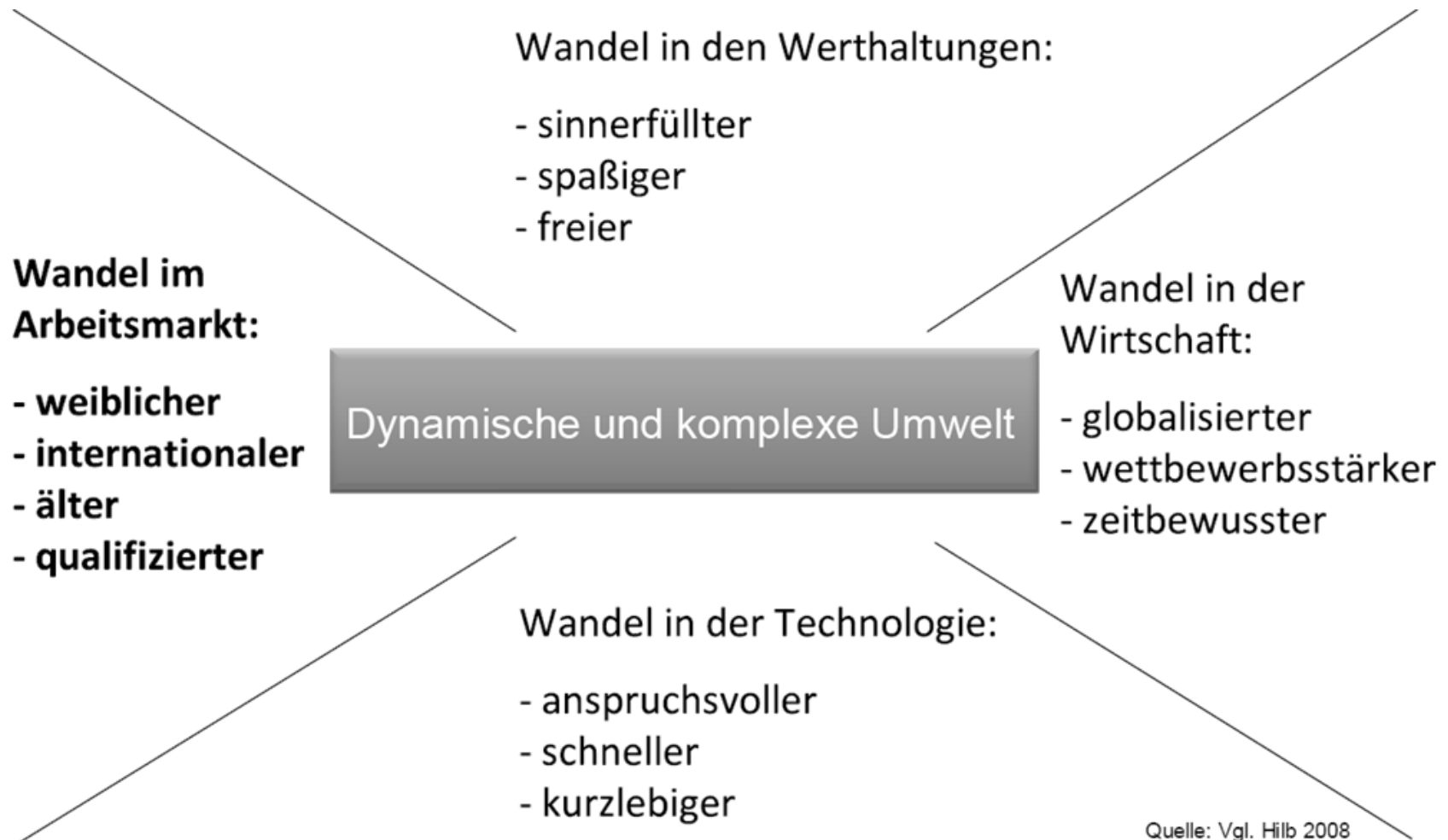
Bielefeld, 5. Februar 2011

Politikrelevante Demografie



Quelle: Harald Wilkoszewski (Between Science and Fiction: Society and Gender 2030), Berlin 2009

Wandel in der Arbeitswelt 2030 - Thesen



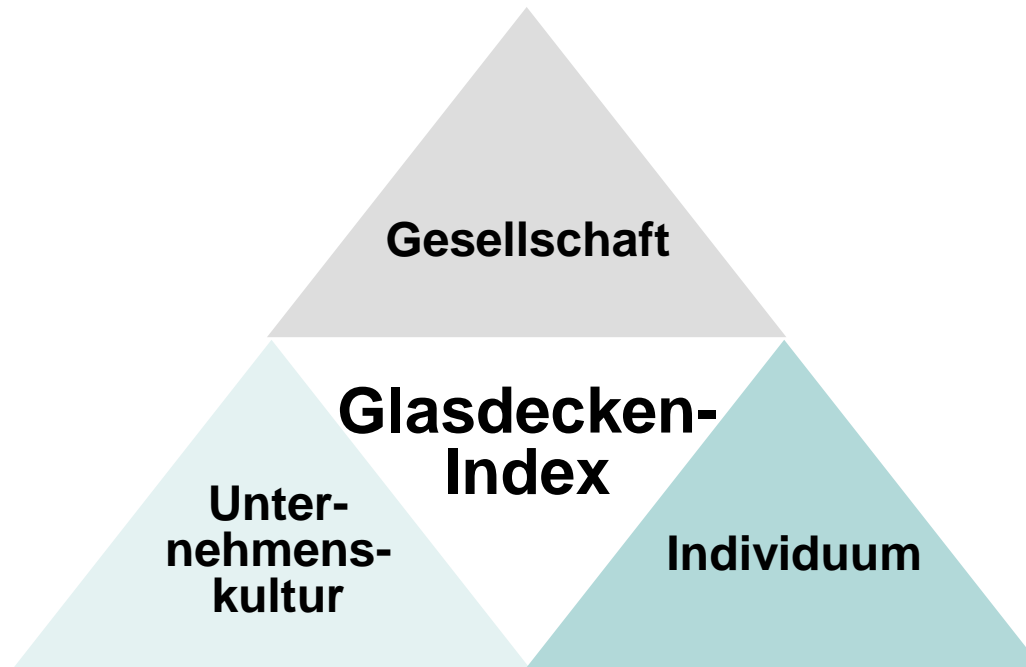
Das Phänomen der „Leaking Pipeline“ bei akademischen Karrieren

Leaking Pipeline			
<i>Stand 2007</i>	<i>Total</i>	<i>Männer in %</i>	<i>Frauen in %</i>
Abiturienten	113.045	43,7	56,3
Studienanfänger	156.049	50,2	49,8
Studenten	1.014.761	52,3	47,7
Hochschulabsolventen	141.011	49,2	50,8
Promotionen	11.663	57,3	42,7
Habilitationen	1.424	75,7	24,3
Professoren	31.841	83,8	16,2
Vorstandsposten der 100 größten Unternehmen in Deutschland*	519	98,7	1,3

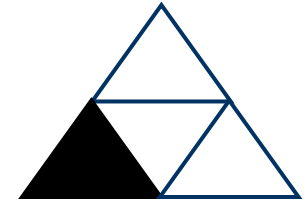
Quelle: Prof. Dr. Astrid Szebel-Habig (Between Science and Fiction: Society and Gender 2030), Berlin 2009

Karriereleiter von Frauen wird durch „gläserne Decke“ Grenzen gesetzt

Einflussfaktoren auf die Dicke der „Glasdecke“

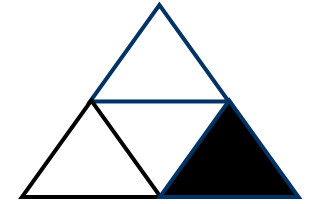


Unternehmen: Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen



- Auch Spitzenpositionen strukturiert, verfahrensgestützt besetzen
- Weibliche Rollenvorbilder schaffen
- Flexible Arbeitszeitmodelle anbieten
- Präsenzkultur in ergebnisorientierte Unternehmenskultur umwandeln
- Fördermaßnahmen schaffen, die Frauen wie Männern offen stehen
- Zahlenvorgaben schaffen, kontrollieren und saktionieren
- Frauenförderung eine Business-Perspektive geben
- Diversity-Kompetenz ins Führungskräfteprofil aufnehmen
- Karrierewelt mehr an Familienwelt anpassen
- Bei Frauenfördermaßnahmen präventiv Männer einbeziehen

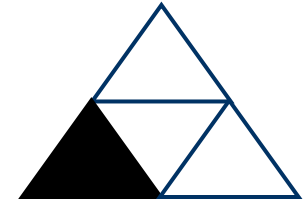
Es liegt bei uns... - Wie können wir selbst unsere Karriere beschleunigen und gestalten



- Wahlfreiheit nutzen und gestalten und sich den Willen zur Macht eingestehen
- Selbstmarketing betreiben und sensibel für Statusfragen sein
- Konfliktfähig sein → im Job, mit dem Partner, mit den Kindern
- Rollensicherheit gewinnen
- Rollen-Authentizität lässt Vielfalt zu
- Furchtlose Vertraute bewahren
- „Karriere“ denken, nicht „Vereinbarkeit“
- Flexibel bleiben

Business Summer School – Women

Ausgangssituation



- erfolgreichste Maßnahme zur Frauenförderung bisher: Mentoring*
- im deutschsprachigen Markt existiert kein der Trainings-Angebot nur für Führungsfrauen – im amerikanischen schon

praxisorientierte
Trainingsmaßnahme für
weibliche Führungskräfte
schaffen

- nur 20% der Teilnehmer der Business Summer School sind weiblich
- Gender Diversity ist in den USA und Skandinavien schon etabliert

durch Nominierungsverfahren
Fokus der CEOs auf High
Potential-Frauen lenken und
deren Sichtbarkeit erhöhen

* „Diversity Management und Frauenförderung in Deutschland“ - Studie von Egon Zehnder International

Business Summer School – Women

Durchführung

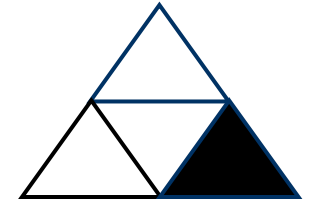
Selbstbewusstes Handeln fördern:

- Praxisimpulse von Referentinnen
- Referentinnen als Role-Model
- Peer-Group-Learning:
 - individuelle Probleme relativieren
 - Lernen durch Erfahrungen und erprobte Lösungen der Anderen
 - Peer-Feedback als Korrektiv und Hilfe für selbstbewusstes Handeln



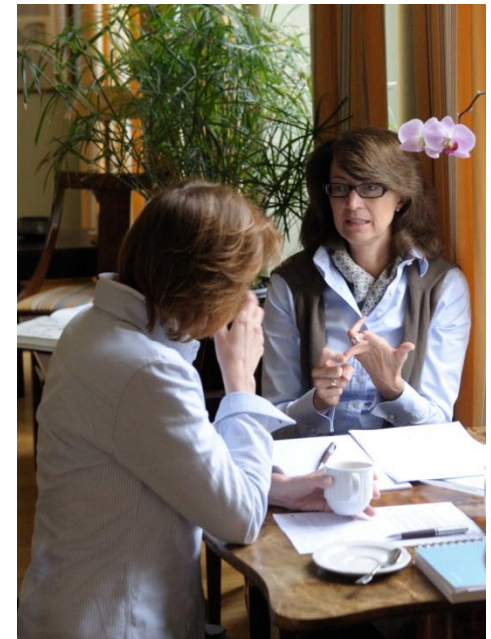
Business Summer School – Women

Durchführung



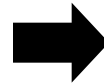
Coaching-Option während des Trainings anbieten und Berührungsängste zur Methode damit abbauen:

- Coaching als sinnvolle Ergänzung des Gesamtkonzepts
- Fragestellungen verschiedenster Lebensbereiche:
 - Karriereplanung
 - Balance von Privatleben und Beruf
 - Führungsverhalten
 - Umgang mit Vorgesetzten

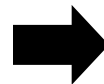


Business Women School - Lessons Learnt

Business Women School als Auftakt
für weiterführende
Personalentwicklung



Coaching auch im Unternehmensalltag
als wirksames Instrument erkennen

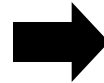


Mentoring initiieren besonders für
weibliche Führungskräfte

Bewährung des „weiblichen“ Settings

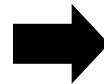


Handlungskonzepten im Brückenschlag
zwischen Privat- und Berufsleben

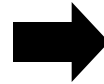


Netzwerkhandeln wird gestärkt

Karriereplanung auch für Frauen



Stärkung und Unterstützung
frühzeitiger Karriere- und
Lebensplanung



Frauen zum Selbstmarketing anregen

Gründe für die Frauen-Quote

- Jede freiwillige Vereinbarung hat bisher keine Veränderung bewirkt
 - Quotierung und Zielvorgabe sind Basis der meisten Geschäftsprozesse
 - Vorgaben durch Quoten gestalten die Zukunft
 - Neue Mitarbeiter/Arbeitsmodelle in den Blick nehmen
 - wg. demographischem Wandel
 - um Quote zu erreichen
-
- Der Fortschritt ist da – auch in der Arbeitswelt!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!