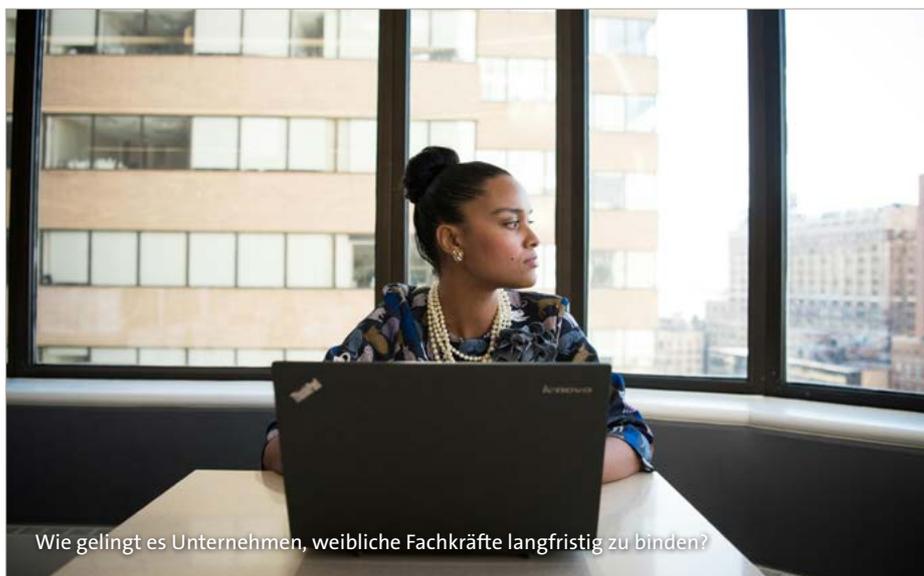


FEMALE EMPOWERMENT

DEN FRAUENANTEIL IN UNTERNEHMEN ERHÖHEN, ABER WIE?

Barbara Liebermeister leitet das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ) Wiesbaden. Die Managementberaterin fordert mehr Frauenpower im Betrieb. Sie nennt acht Handlungsfelder, in denen Unternehmen aktiv werden sollten.



Wie gelingt es Unternehmen, weibliche Fachkräfte langfristig zu binden?

Vielen Unternehmen gelingt es nicht, den Frauenanteil in ihrer Organisation zu erhöhen – unter anderem, weil einige hochqualifizierte Frauen sie nach kurzer Zeit wieder verlassen. Was können Arbeitgeber tun, um für Frauen attraktiver zu werden und sie auch emotional an das Unternehmen zu binden?

#1 CHANCENGLEICHHEIT

Unternehmen müssen sicherstellen, dass Frauen in ihrer Organisation dieselben Chancen wie Männer haben, Führungs- und Schlüsselpositionen nicht nur zu erlangen, sondern diese auch befriedigend wahrzunehmen. Das erfordert mehr, als ihnen dieselbe Bezahlung und dieselben Aufstiegschancen zu bieten.

#2 NEUES MINDSET

Stereotype wie die Vorstellungen, Frauen seien weniger stressresistent als Männer oder hätten eine geringere Affinität zur Technik, werden heute zwar seltener artikuliert, prägen aber noch vielfach den alltäglichen Umgang der Geschlechter miteinander. Entsprechend wichtig ist es, sie zu thematisieren und in Schulungen und Coachings zu bearbeiten.

#3 KULTURVERÄNDERUNG

Durch ein systematisches Erfassen und Analysieren der Personaldaten können Problemfelder erkannt und Gegenmaßnahmen ergriffen werden – auch um die Akzeptanz der Frauen und ihre emotionale Bindung ans Unternehmen zu erhöhen. Dadurch steigt ihre Verweildauer.

#4 NOCH MEHR FLEXIBILITÄT

In Sachen Flexibilität hat sich aus Frauensicht viel zum Positiven verändert. Beispiele sind Homeoffice, Vier-Tage-Woche, Auszeiten für Pflege und Shared Leadership. Trotzdem sollten die Unternehmen – im Dialog mit den Frauen – weiter danach streben, die Arbeit so zu gestalten, dass Frauen trotz ihrer häufigen Doppelbelastung Top-Positionen übernehmen und befriedigend wahrnehmen können.

#5 NETZWERKBILDUNG

Unternehmen sollten firmeninterne Netzwerke für Frauen fördern, in denen diese sich austauschen und wechselseitig unterstützen können – bereichs- und standortübergreifend. Die moderne Informations- und Kommunikationstechnik bietet hierfür zahlreiche Möglichkeiten.

#6 MENTORING UND COACHING

Unternehmen sollten Mentoring- und Coaching-Programme fördern, in denen erfahrene (bzw. etablierte) weibliche Führungskräfte ihre Kenntnisse und Erfahrungen an jüngere (bzw. neue) Kolleginnen weitergeben.

#7 SICHTBARKEIT

Damit Frauen eine hohe Wertschätzung erfahren, müssen die Früchte ihres Tuns sichtbar gemacht werden. Hierbei sollten ihre Arbeitgeber sie unterstützen, zum Beispiel durch Veröffentlichungen im Intranet.

#8 VORBILDFUNKTION

Die oberen Führungskräfte prägen maßgeblich die Kultur einer Organisation. Deshalb muss sich zum Beispiel die Geschäftsführung aktiv für (mehr) Frauen in Führungs- und Schlüsselpositionen engagieren und als Vorbild für eine hohe Wertschätzung der Frauen und ihrer Leistung dienen – unter anderem, indem sie weibliche Talente in der Organisation fördert und den Dialog mit ihnen sucht.

Den vollständigen Beitrag finden Sie auf [OFFICE-ROXX.DE](https://www.office-roxx.de).



BARBARA LIEBERMEISTER

Gründerin & Leiterin,
Institut für
Führungskultur im
digitalen Zeitalter
(IFIDZ).
[ifidz.de](https://www.ifidz.de)