

# Thesenpapier

## „Women in Leadership & Demografischer Wandel“



## Intro:

Der Druck, Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren und zu binden wächst, angefacht durch den „War for Talents“ unserer demografischen Entwicklung, von Tag zu Tag. Zudem legen neben ethischen Erwägungen auch betriebswirtschaftliche Überlegungen nahe, sämtliche weiblichen und männlichen Ressourcen besser zu nutzen und zu entfalten. Ein Weg dazu kann die bessere Einbindung von Frauen in die Arbeitswelt, insbesondere die Förderung von Frauen in Managementpositionen sein. Immer noch stoßen Frauen an die sog. „gläserne Decke“. Frauen sind heute besser ausgebildet denn je. Trotzdem verdienen sie im Schnitt 20% weniger als Männer bei vergleichbarer Tätigkeit. In Spitzenpositionen sind sie sogar mit der Lupe zu suchen. Unternehmen stellen also noch viel zu wenig Frauen ein (...)

## Thesen

1. Top-Diversity-Unternehmen erzielen generell eine höhere Profitabilität. Es ist nicht nur die Sache der Politik hier flankierende Maßnahmen wie z. B. Quotenregelungen für Frauen einzuführen.
2. Unternehmen können durch gezielte „Frauenförderung“ ihre Attraktivität als Arbeitgeber deutlich erhöhen und auf eine breitere Recruitingbasis zurückgreifen. In Zeiten des massiven demografischen Wandels ist dies ein strategischer Wettbewerbsvorteil eine frauenfreundliche Unternehmenskultur zu schaffen.
3. Bislang ist der Frauenanteil in Deutschlands Führungsetagen deutlich zu gering, dadurch verringert das Unternehmen den grds. Zugang zu Mitarbeiterressourcen.
4. Frauenförderung bedeutet keine Abkehr vom „Bestenprinzip“. Im Gegenteil: Der Pool der Besten wird durch Chancengleichheit ganz wesentlich erweitert.
5. Unternehmen können es sich nicht leisten, auf bestimmte Gruppen von erwerbsfähigen Personen zu verzichten.
6. Frauen wie Männer haben in Führungspositionen spezifische Stärken, im Idealfall sollten sich diese ergänzen.
7. Gemischte (heterogene) Teams haben viele Vorteile:
  - erhöht die Chance zu divergentem Denken
  - fördert Perspektivenvielfalt
  - beflügelt kontroverse Diskussionen
  - begünstigt über eine Pluralisierung der Perspektiven die Freisetzung von Innovationen
  - steigert die emotionale Intelligenz einer Organisation

8. Die zunehmende Dynamik und Komplexität der Märkte macht eine stete Anpassung und Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen, internen Strukturen und Prozessen notwendig, um das Überleben von Organisationen zu sichern.
9. Es fehlen ausgefeilte Personalentwicklungsprogramme/-angebote und Erfolgsgeschichten die der Frauenförderung dienen (familienfreundliche / flexible Arbeitszeitmodelle, Betreuungsangebote, spezielle Schulungspramme/Coachings, Laufbahn & Karriereplanung etc. )
10. Strategische Personalplanung sollte das Thema „Gender Diversity“ mit Zielen und Angeboten versehen und auf die Agenda einer gesunden und zukunftsorientierten Unternehmensentwicklung setzen.