

Katrin Biller - k.zwo



#### HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

## Diversity – 5 Argumente wie Veränderung gelingen kann



Diese Publikation sollte Pflichtlektüre für jede Führungskraft, egal ob weiblich oder männlich, werden. In beeindruckender Weise sind hier alle Aspekte beleuchtet und beschrieben worden. Unaufgeregt, sachlich, objektiv und vor allem umfassend. Den Autorinnen und der Bertelsmann Stiftung gebührt dafür großer Dank. Dies ist ein wichtiger Meilenstein auf dem Wege zu mehr Gender Diversity auf allen Führungsetagen der deutschen Wirtschaft, bravo!

Heiner Thorborg, Executive Search und Gründer Generation CEO





Auf der Frankfurter Buchmesse 2014 wurde die fünfbändige **Publikation** des Kompetenzzentrums Führung und Unternehmenskultur präsentiert. Die beiden Autorinnen Dr. Cornelia Edding und Gisela Clausen diskutierten im Rahmen einer Podiumsdiskussion über wichtige Aspekte des Führungsalltags von Frauen. Mindestens sechs Argumente für mehr Vielfalt in deutschen Unternehmen wurden benannt.

---

#### Das Kosten-Argument



Hochqualifizierte und ehrgeizige Frauen nicht zu befördern wirkt demotivierend. Dadurch entstehen Kosten, z.B. durch Fehlzeiten und Fluktuation.

---

#### Das Reputations-Argument



Wenn kompetente Frauen angemessen befördert werden, wird das Unternehmen auch für Personen attraktiv, die z.B. Minoritäten angehören und auf der Suche nach Karriereoptionen sind.

---

#### Das Marketing-Argument



Wenn die Kundschaft vielfältig ist, wird eine ebenfalls vielfältige Belegschaft besser in der Lage sein, auf deren Bedürfnisse einzugehen. Auch Investoren, denen die soziale Verantwortung eines Unternehmens wichtig ist, lassen sich leichter gewinnen.

---

## Das Expertenmangel-Argument

---



In etlichen Branchen und Regionen ist der "Kampf um Talente" bereits voll entbrannt. Wer die besten qualifizierten Köpfe finden und binden möchte, kommt um Diversity nicht herum.

---

## Das Flexibilitäts-Argument

---



Ein heterogenes Führungsteam ist in der Lage, vielfältige Perspektiven zu entwickeln, und erleichtert es so dem Unternehmen, flexibel auf Veränderungen zu reagieren.

---

Neben einer vorbereitenden Literaturrecherche enthält "Führungsfrauen - wie man sie findet und wie man sie bindet" weitere Bände mit tiefen Einblicken in die Themenkomplexe

Band 1: Führung - Frauen und ihre Chefs

Band 2: Das Unternehmen - Schrittmacher der Veränderung

Band 3: Personalmanagement - Die Hüter der Verfahren

Band 4: Karriere und Privatleben - Es muss im Leben mehr als alles geben

Vorstand und Personalverantwortliche stehen vor der Aufgabe, kompetente Frauen in Führungspositionen zu holen und sie auch dort zu halten. Das ist, wie sich gezeigt hat, keine einfache Aufgabe. Denn dazu muss die Unternehmenskultur sich verändern. Das gelingt nur, wenn die Verantwortlichen Kenntnisse über die Situation berufstätiger und aufstiegsinteressierter Frauen besitzen und auf dieser Basis konkrete Veränderungen planen. Der Schuber vermittelt umfassende Kenntnisse und gibt Handlungsempfehlungen für die erfolgreiche Veränderung der Unternehmenskultur. Die Autorinnen stützen sich auf aktuelle Forschungsergebnisse, die Aussagen von Frauen im mittleren Management und eigene Erfahrungen als Beraterinnen. Jedes Heft besteht aus rund zehn kurzen Artikeln zum Thema. So können sich Leser und Leserin schnell einen Überblick verschaffen, welche Passagen für ihr Unternehmen besonders bedeutend sind.

Hier können Sie bestellen.

Finden Sie im Folgenden erste Rückmeldungen zur Publikation direkt oder zu den Veränderungen im Themenkomplex Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft.

# Testimonials

---

Dr. Frank Appel, Vorstandsvorsitzender Deutsche Post AG



„Frauen bringen natürlich beste Voraussetzungen für Führungsaufgaben mit. Für Unternehmen ist es absolut erfolgskritisch, diese Potenziale und Fähigkeiten optimal zu entfalten und einzusetzen. Daher bin ich überzeugt, dass der Anteil von weiblichen Führungskräften in Zukunft weiter steigen wird. Geeignete Rahmenbedingungen und unternehmensspezifische Maßnahmen können hierbei eine große Rolle spielen. Diese lesenswerte Publikation beleuchtet ein breites Spektrum von relevanten Einflussbereichen und Handlungsfeldern und liefert so zahlreiche wichtige Anstöße.“

---

Brigitte Ederer, Aufsichtsratsvorsitzende ÖBB Holding AG



„Ich habe noch nie so praxisnahe und im wirklichen Leben so gut anwendbare Empfehlungen für Vorgesetzte – die Frauen in Führungspositionen bringen und dort auch halten wollen – gelesen wie in diesen 4 Bänden der Bertelsmann Stiftung. Gelänge es, dass die Mehrheit der Chefs sich die Zeit nimmt und diese Publikation liest, dann wäre die Diskussion über Quoten sehr bald überflüssig.“

---

Dr. Alexander Erdland, Vorstandsvorsitzender Wüstenrot & Württembergische AG und Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV)



„Was eigentlich selbstverständlich sein sollte und weshalb diese Selbstverständlichkeit noch immer nicht durchgängig gelebt werden kann, ist in diesem Werk kompetent recherchiert und treffend beschrieben. Die Publikation gibt Aufschluss darüber, wie man Führungs-frauen findet und was das System braucht, um sie zu halten. Eine Kultur verändert sich nicht von heute auf morgen. Mit der Publikation wurde jedoch ein wichtiger Baustein für den Wandel gelegt. Es ist eine Ermutigung für die Einen und eine Bestätigung für die Anderen, in jedem Fall aber ist es eine Lektüre die jede Top-Führungskraft gelesen haben sollte, ungeachtet der Branche. Mit facettenreichen Details, ganzheitlichen Betrachtungen und handlungsorientierten Empfehlungen bekommen wir ein besonderes Werkzeug in die Hand, mit welchem wir nachhaltige Veränderungen schaffen können. Ich hoffe es kommt dort an, wo es wertvoll genutzt werden kann.“

---

Manfred Gentz, Vorsitzender der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex



"Die fünf übersichtlich gestalteten und leicht zu lesenden Bände „Führungsfrauen – wie man sie findet und bindet“ enthalten wichtige, interessante und nützliche Hinweise zur Förderung von Frauen für Führungsaufgaben. Die gut gegliederten Bände vermitteln viele Informationen und zum Nachdenken und Nachvollziehen bzw. zum Nachprüfen anregende Argumente, Charakterisierungen und Verhaltenstypisierungen. Besonders wertvoll erscheint mir, dass vermieden wird, für alle Umstände und alle Menschen Patentrezepte zu vermitteln; zum Glück sind Menschen – Männer und Frauen – individuell sehr unterschiedlich, was ihr Zusammenwirken immer spannend, herausfordernd und besonders macht."

---

Prof. Dieter Kempf, Vorstandsvorsitzender Datev eG



„„Führungsfrauen finden und binden“ war und ist immer noch ein wichtiges Thema, das an Brisanz nichts eingebüßt hat. Viele Unternehmen suchen nach einer Patentlösung, die es jedoch nicht gibt, dafür ist das Thema zu vielschichtig. Aufklärungsarbeit ist gefragt. Diese Publikation gibt mit einer Art Baukasten zahlreiche Tipps und Empfehlungen an die Hand, die jedes Unternehmen ganz individuell für sich bewerten und heranziehen kann. Wünschenswert wäre jedoch, dass wir alsbald keine derartigen Anleitungen mehr dafür brauchen. Frauen in Führungsfunktionen sollten schlichtweg Normalität sein. Wenn wir die hierfür notwendigen Hausaufgaben gut machen, könnte der Titel der nächsten Auflage ganz einfach heißen: „Führungspersönlichkeiten finden und binden“!“

---

Wolfgang Kirsch, Vorstandsvorsitzender DZ Bank AG



„Unser Geschäftserfolg lebt auch von der Vielfalt der Perspektiven. Gemischte Teams mit Frauen und Männern lösen Probleme effektiver, haben breiter gestreute Kompetenzen und sind innovativer. Wir wollen qualifizierte Frauen für die DZ BANK gewinnen - für Fach- und Führungspositionen gleichermaßen. Die vorliegenden Studien und Praxisbeispiele geben uns wertvolle Hinweise, wie wir dieses Ziel in unserer Personalarbeit erreichen können.“

---

Prof. Dr. Gertraude Krell, Universitätsprofessorin a.D.





„Dass durch Diversity Wettbewerbs-vorteile erzielt werden können, und dass Unternehmen es sich nicht länger leisten können, auf die Gewinnung, Entwicklung und Bindung weiblicher Talente zu verzichten, ist heute in aller Munde. Aber: Selbst dort, wo wir auf den Einstiegs-positionen schon etwa zur Hälfte Frauen und Männer finden, bleiben die Top-Positionen eine Männerdomäne. Woran das liegen kann und was dagegen getan werden kann, darüber informieren die Beiträge von Cornelia Edding und Gisela Clausen ebenso wissenschaftlich gestützt wie anwendungsbezogen. Angesprochen werden nicht nur

die "großen" Themen, sondern auch "Die Macht der kleinen Dinge".

Dieses Kapitel möchte ich Führungskräften sowie denjenigen, die Führungstrainings konzipieren, ganz besonders ans Herz legen.“

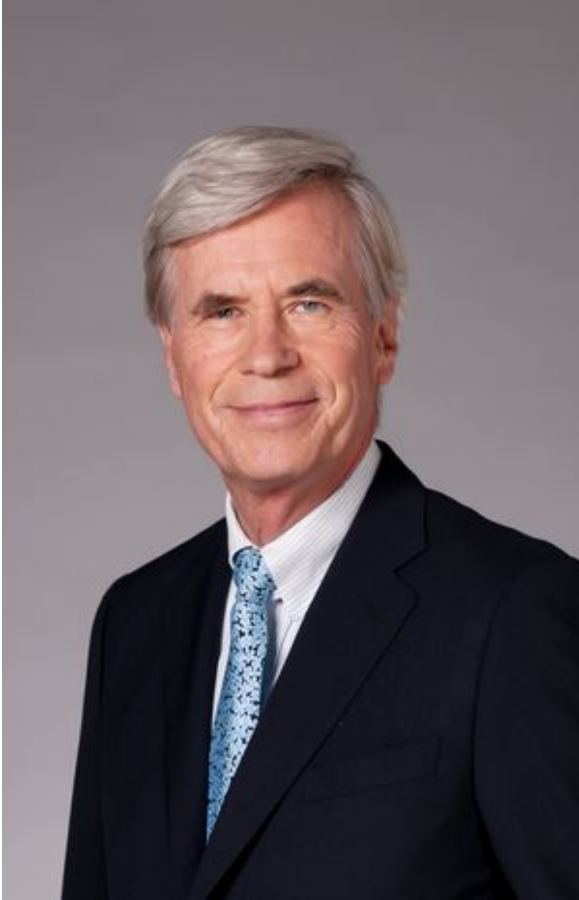
---

Dr. Michael Otto, Aufsichtsratsvorsitzender Otto Group



"Frauen brauchen faire Chancen auf Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Dazu ist es wichtig, die Potentiale zu erkennen, offen zu sein für eine neue Führungskultur und ein zukunftsweisendes Diversity-Management zu betreiben. Dank der öffentlichen Diskussion der vergangenen Jahre erlangt das Thema zunehmend Aufmerksamkeit in unserer Gesellschaft. Für eine praxisnahe Umsetzung gibt diese gelungene Publikation hervorragende und vielfältige Empfehlungen."





---

Kaspar Rorsted, CEO Henkel AG & Co. KGaA



"Kein Unternehmen kann es sich heute noch leisten, auf das hohe Potenzial von qualifizierten Frauen zu verzichten. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen wird deshalb zu Recht intensiv in Gesellschaft, Politik und der Wirtschaft diskutiert. Viele Unternehmen haben die Karrieremöglichkeiten für Frauen verbessert, durch entsprechende Rahmenbedingungen und die richtige Unternehmenskultur. Wir sind auf einem guten Weg – aber noch nicht am Ziel angelangt. Deshalb sind Studien und Publikationen wie diese wichtig."



Artikel als PDF speichern

 Per E-Mail versenden

 Teilen

 Drucken



