



NEUVERÖFFENTLICHUNG

## Vielfalt ins Topmanagement

Warum ist mangelnde Vielfalt in Führungsgremien immer noch ein Thema?  
Waren bisherige Initiativen zur Förderung von Vielfalt nicht ausreichend?

**Vor fünf Jahren hat eine Forderung bei Entscheidungsträgern in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft eine neue Debatte zur Vielfalt im Topmanagement ausgelöst: die Förderung von Frauen in Führungspositionen durch eine Frauenquote!**


Vielfalt sollte Anfang des 21. Jahrhunderts normalerweise eine Selbstverständlichkeit sein. Vielfalt gilt als Gradmesser für Toleranz und Offenheit, Fortschrittlichkeit und Innovationsfähigkeit einer Wirtschaft. Und damit als Erfolgsfaktor für Unternehmen! Hervorragend ausgebildet, selbstbewusst und den männlichen Kollegen bei Ergebnis- und Leistungsorientierung ebenbürtig stehen viele Frauen vor dem Sprung ins Topmanagement.

Was braucht es dann - gerade auch mit Blick auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen - für ein erfolgreiches Onboarding und die nachhaltige Integration in den Vorstand?

Die renommierte Buchautorin und Trainerin Dr. Cornelia Edding und Martin Spilker, Leiter des Kompetenzzentrums „Führung und Unternehmenskultur“, haben dazu Interviews mit 26 weiblichen und männlichen Vorstandsmitgliedern geführt.

Bei der erfolgreichen Förderung von Vielfalt im Topmanagement stellen sich grundlegende Fragen, die Dr. Cornelia Edding in einem kurzen Interview beantwortet:


---

**Frau Edding, was würden Sie dem Vorstand eines Unternehmens raten? Wie kann jeder CEO bzw. der Vorstand zu einer vorbildlichen Integration beitragen?** 

---

1. Durch die Verbesserung der Auswahl: Sorgen Sie dafür, dass das Vorstandsteam bei der Auswahl neuer Vorstandsmitglieder einbezogen wird und dass beide Seiten – die Vorstandmitglieder und der oder die Kandidat(in) – die Möglichkeit haben, sich kennen zu lernen.
  2. Durch die Förderung im Unternehmen: Wenn Sie Vielfalt im Vorstand anstreben, stellen Sie sicher, dass Ihre Führungskräfte auch solche Menschen gezielt fördern, die nicht dem gängigen Bild eines Vorstandsmitglieds entsprechen – seien es nun Frauen, Personen mit anderem kulturellen Hintergrund oder ungewöhnlicher Fachrichtung.
  3. Durch die Investition in die Qualität der Zusammenarbeit: Machen Sie die Qualität der Zusammenarbeit zum Thema – nicht nur im Vier-Augen-Gespräch, sondern im Vorstandsteam. Wenn das Gremium von der Unterschiedlichkeit profitieren soll, dann braucht der oder die Neue Einflussmöglichkeiten und Freiraum. Darüber muss man sprechen.
- 

---

**Frau Edding, die Integration in einen Vorstand ist nicht trivial, sondern eine große sensible, arbeitsintensive Aufgabe. Was raten Sie dem neuen Vorstandsmitglied?** 

---

1. Nehmen Sie sich Zeit! Rom wurde auch nicht an einem Tag erbaut.
  2. Setzen Sie Prioritäten. Was ist Ihnen wirklich wichtig?
  3. Stecken Sie Ihre Claims ab und schützen Sie Ihr Territorium.
  4. Für Frauen im Vorstand gelten partiell andere Regeln als für Männer. Eine allzu energische Frau nervt die männlichen Vorstandskollegen.
  5. Sind Sie eine gute Verkäuferin? Gerade als Chef oder Chefin des Personalressorts brauchen Sie die Unterstützung Ihrer Abnehmer.
  6. Aber Vorsicht vor Fleißaufgaben! Für fleißige Lieschen ist kein Blumentopf zu gewinnen.
-





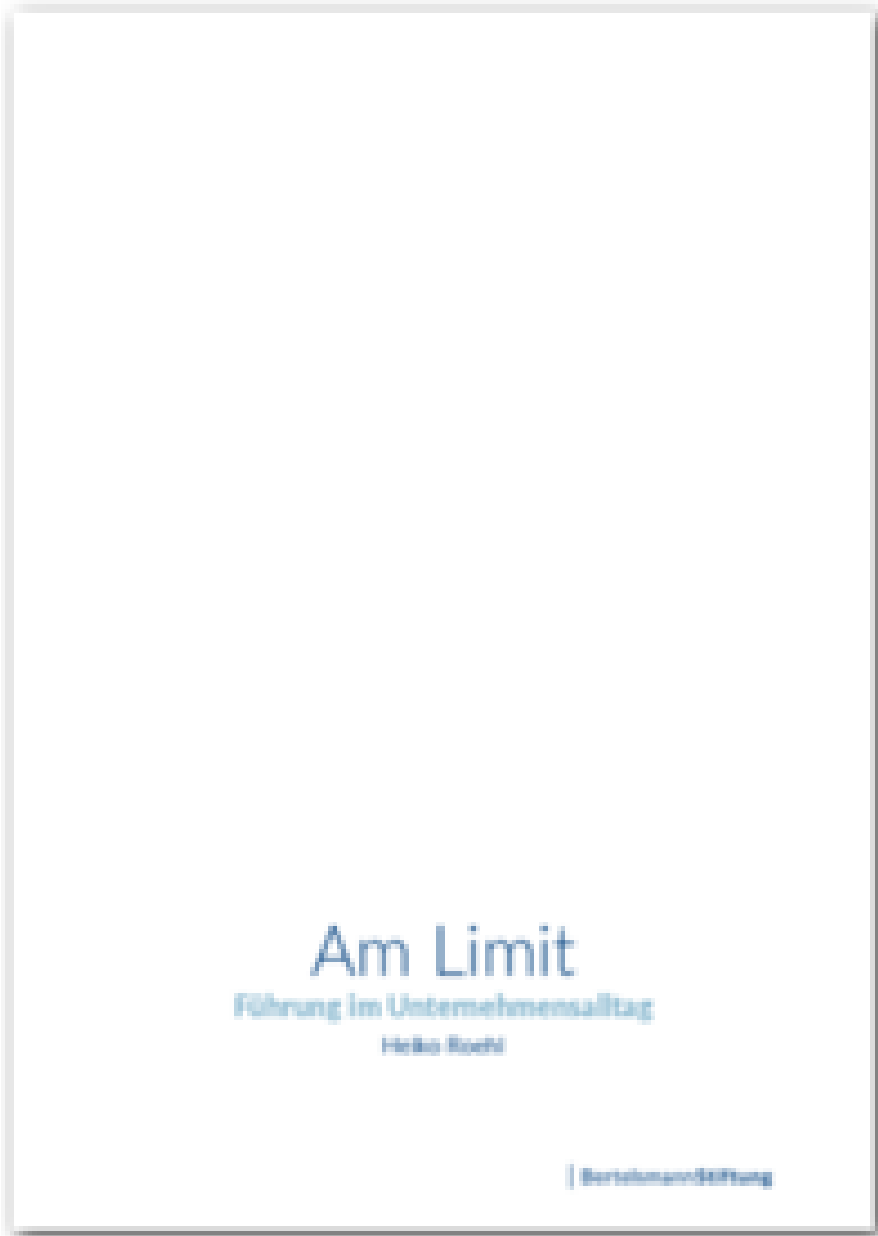
Concordia Bidding, Gisela Clausen

## **Führungsfrauen – Wie man sie findet und wie man sie bindet**

Band 1  
Führung – Frauen und ihre Chefs

| Verlag BertelsmannStiftung

PUBLIKATION



PUBLIKATION



Artikel als PDF speichern



Per E-Mail versenden



Teilen



Drucken