

MEHR FRAUEN IN FÜHRUNG UNTERSTÜTZEN DEN WANDEL



Der Frauen Karriere Index FKi am Weltfrauentag in Frankfurt



Podiumsdiskussion von links nach rechts: Dr. Eva Sandmann (TU München), Maria Dietz (Verwaltungsrat GFT Technologies SE), Staatssekretär Dr. Ralf Kleindiek (BMFSFJ), Dr. Jan Ising (Managing Director Accenture), Matthias Malm (Director DCHC Hewlett Packard Enterprise) und Barbara Lutz (Frauen-Karriere-Index)

Wegbereiter für Frauen

Grundidee des Frauen-Karriere-Index (FKi) ist es, Unternehmen bei Gewinnung, Auswahl und Entwicklung weiblicher Fach- und Führungskräfte zu unterstützen. Der Index misst und analysiert die Aufstiegschancen von Frauen in Unternehmen. Er liefert Kennzahlen zur Steuerung und Umsetzung und überprüft, wie dauerhaft mehr Frauen in Karrieren gelangen. Dabei basiert der FKi auf messbaren Daten und Zahlen und bietet darüber hinaus Erfolgsfaktoren zur besseren Steuerung. Die teilnehmenden Unternehmen stellen im Rahmen eines strukturierten Fragebogens ihre Daten zur Verfügung und erhalten eine individuelle Auswertung sowie ein übergeordnetes Benchmarking. Unternehmen können sich ohne Veröffentlichung indexieren lassen oder den Index als Beleg für ihr Engagement für mehr Frauen in Führung in der Öffentlichkeitsarbeit nutzen. www.frauen-karriere-index.de

Viele Unternehmen stecken mitten in einer Transformation, andere beginnen gerade erst, die Größe der Herausforderung zu realisieren. Jahrelange festgefahrene Denkweisen müssen sich verändern, Innovationen vorangehen, flache Hierarchien etabliert werden, um den heutigen wirtschaftlichen und gesell-

Hier kommt den Frauen eine besondere Rolle zu. In ihrer Förderung und den strukturellen Veränderungen in den Unternehmen liegt einer der Schlüssel zu einer erfolgreichen, modernen Unternehmenssaurichtung.

Was sind jedoch die entscheidenden Stellschrauben in den Unternehmen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu

tierte Unternehmensführung sind hier zuallererst zu nennen. Ganz konkret wird der Anspruch auf Weiterentwicklung, Veränderung und Flexibilität formuliert. Angebote zu Fortbildung und Weiterqualifizierung gehören ebenso dazu wie Vertrauensarbeitszeit und die befristete Teilzeit oder Jobsharing – auch in Führungspositionen. Diese Modelle sind nur erfolgreich, wenn im Unternehmen Transparenz, Wissens- und Vertrauenskultur herrscht – ein fundamentaler Schritt in eine offene, agile Unternehmenskultur.

Am Internationalen Weltfrauentag, dem 8. März 2017, wurden die Unternehmen des Frauen-Karriere-Index FKi unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ausgezeichnet und die Ergebnisse vorgestellt. Zu den zahlreichen Gästen in den Räumen von Bloomberg L.P. in Frankfurt zählten auch die Repräsentanten der über 30 beteiligten Unternehmen. Sie alle erhielten aus den Händen von Staatssekretär Dr. Ralf Kleindiek ihre Auszeichnung und besondere Würdigungen. In seinem Grußwort charakterisierte Kleindiek den FKi als „ein vorbildliches Konzept zur systematischen Förderung von Frauen in der Arbeitswelt“.

Als Top-Drei-Unternehmen 2016 wurden in Frankfurt ausgezeichnet: Hewlett Packard Enterprise Deutschland auf dem ersten Platz sowie Accenture auf Rang zwei. Den dritten Platz teilen sich diesmal die HypoVereinsbank und Intel.

Newcomer des Jahres waren MTU Aero Engines und Freudenberg Home and Cleaning Solutions. Größte Verbesserung und Entwicklung wurde bei GFT Technologies SE, Hüttenwerke Krupp Mannesmann und den Berliner Wasserbetrieben festgestellt. Unternehmen wie beispielsweise Miele oder Klöckner & Co. SE fanden sich wiederholt in den Top Ten wieder.

Mehr als 160 Unternehmen haben bisher an der Erhebung des FKi teilgenommen. Sie alle haben damit ihr Engagement dokumentiert und stehen nachweislich für die strategische und nachhaltige Entwicklung von mehr Frauen in Führung.



Staatssekretär Dr. Ralf Kleindiek spricht des Grußwort.

chaftlichen Anforderungen gerecht zu werden. Deshalb gilt es, Strukturen in Unternehmen zu schaffen, die ein schnelles Reagieren und ein flexibles Handeln ermöglichen, um den dazugehörigen Wandel zu forcieren.

bringen? Es ist festzustellen, dass ein hohes Maß an Übereinstimmung mit den Vorstellungen der Digital Natives und der Generation Y gegeben ist. Sinnhaftigkeit, Selbstbestimmung, Partizipation, Transparenz und eine wertorien-

