

# Es ist ein Marathon, kein Sprint

Gastbeitrag, Frauen-Karriere-Index

**Der Frauen-Karriere-Index schafft mehr Transparenz in Unternehmen, um die Aufstiegschancen von weiblichen Mitarbeitern zu fördern. Ein Gespräch mit Initiatorin Barbara Lutz über erfolgreiche Maßnahmen für langfristige Change Prozesse.**

## ■ Was ist der Frauen-Karriere-Index?

Der Frauen-Karriere-Index (FKi) stellt Unternehmensentscheidern konkrete Zahlen zur Verfügung, um das Thema „Frauen und Karriere“ auf einer sachlichen Ebene aktiv zu gestalten und positiv zu beeinflussen. In einem umfangreichen Fragebogen erheben wir unternehmensspezifische und nachprüfbar Daten. Die teilnehmenden Unternehmen erhalten

eine klare, faktenbasierte Analyse ihrer Daten und gleichzeitig ein Steuerungssystem mit dem sie eigenständig die Maßnahmen steuern und überprüfen können. Viele wissen nicht, ob beziehungsweise wie die Maßnahmen in ihrem Unternehmen tatsächlich wirken. Aber genau diese Analyse braucht es, um Veränderungen anzustoßen.

## ■ Welche Zahlen veröffentlichen Sie?

Wir veröffentlichen die aktive und strategische Arbeit zur Frauenförderung aller teilnehmenden Unternehmen. Bei den Top 10 Unternehmen, werden zusätzlich die Indexwerte veröffentlicht und ein Ranking erstellt. Es geht aber nicht darum, die höchste Punktzahl zu erreichen. Wichtig ist, dass der FKi eine Plattform schafft, auf der sich



**Barbara Lutz**

Geschäftsführerin Frauen-Karriere-Index

die Unternehmen zu Erfahrungen und Maßnahmen austauschen können.

## ■ Welche Maßnahmen sind denn erfolgreich?

Es gibt die Maßnahmen der Stunde, zum Beispiel ständig überprüfte Personalprozesse, Gleichstellungsbeauftragte oder Kinderbetreuung. Dann Standardmaßnahmen, die Gefahr laufen, sich in der Wirkung abzunutzen, wie Girlsday oder geschlechtergemischte Teams. Experimentalmaßnahmen arbeiten mit Rollenvorbildern, Lebensarbeitszeitmodellen oder Kinderbetreuungszuschüssen. Und die Maßnahmen der Zukunft bieten Führungskräfte trainings, Mentoring-Programme oder beinhalten Sabbaticals.

## ■ Über welche Erfolge be-

## richten die Unternehmen?

Wichtig ist, diese Change Prozesse als langfristig zu sehen. Es geht auch nicht darum, alle Maßnahmen umzusetzen, sondern die richtigen Zielgrößen und Maßnahmen für das eigene Unternehmen zu erkennen.

Deshalb ist der Austausch so entscheidend. Oft hängen Erfolg und Misserfolg nur an einem Detail.

## ■ Was hat Sie selbst bewogen, in diesem Bereich aktiv zu werden?

Mich hat vor ein paar Jahren die extrem emotionale Diskussion zum Thema gestört. Was fehlte waren Fakten und Zahlen. Mit dem FKi liefern wir valide, einheitliche KPI's und Maßnahmen. Für erfolgreiche Change Prozesse müssen Frauen und Männer einbezogen werden. ■