

» Mit Gender Balance die "Next Generation" erreichen «

Unternehmen, die eine Kultur der Vielfalt leben, schneiden wirtschaftlich besser ab. Das belegen zahlreiche Studien von McKinsey, EY und Co.

Warum ist das so? Der Grund liegt darin, dass Frauen und Männer unterschiedliche Eigenschaften haben. So beschreiben sich Männer als entschlossen, risikobereit, sachlich, mutig, durchsetzungsfähig, geltungsbedürftig, narzisstisch, machthungrig und sogar aggressiv. Frauen hingegen betrachten sich als: emphatisch, kollegial, emotional, überlegt, kommunikativ, aufnahmefähig, selbstkritisch, bescheiden, anpassungsfähig.



Frau/Mann-Klischees ausräumen

Unterschiede aufzeigen

Nur um eines klarzustellen: Es geht hier nicht darum, ob Männer oder Frauen "besser" sind. Vielmehr geht es darum, zu zeigen, wie unterschiedlich wir sind und wie viel kompletter und nachhaltiger Entscheidungen in gemischten Teams getroffen werden können, was sich selbstverständlich positiv auf die weitere Unternehmensentwicklung auswirkt.

Vorteile nutzen

Obwohl Unternehmen mit Geschlechterausgewogenheit also erfolgreicher wirtschaften, verzichten immer noch viele darauf, diese gewinnbringenden Vorteile für sich zu nutzen. Manche wohl auch nicht ganz freiwillig: Obwohl junge Frauen ebenso gebildet sind wie ihre männlichen Kollegen, beklagen viele Unternehmen, dass sie keine gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen bekommen. Meist genügt dann ein Blick in die Stellenausschreibungen, um die ersten Anhaltspunkte für die Ursachen zu finden: Die wenigsten sind so gestaltet, dass sie auch Frauen ansprechen. In unserer kürzlich veröffentlichten Studie "Die weiblichen Führungskräfte von morgen" konnten wir belegen, dass Frauen ihrem Karriereweg andere Werte zugrunde legen als Männer.

Traumjob finden?

Der Personal Scout der CAREERS LOUNGE sucht für Sie die ideale berufliche Herausforderung. Das [Personal Scouting](#) > ist für Sie als LOUNGIST absolut diskret und vertraulich. [Werden Sie hier LOUNGIST](#) > und leben Sie Ihren beruflichen Traum. [LOUNGIST werden](#)

Erfolg nicht gleichbedeutend mit Karriere

Die 500 befragten Studentinnen messen zwar ihren beruflichen Erfolg auch an der Höhe des Erwerbseinkommens und am Sozialprestige, ebenso wichtig ist ihnen jedoch die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. Die jungen Frauen wollen sich mit all ihren Qualifikationen und Talenten in Arbeitsprozesse einbringen, fachlich weiterentwickeln und dafür auch entsprechende Anerkennung bekommen.

Selbstverwirklichung statt Karriere?

"Karriere machen" als Option für den persönlichen beruflichen Lebensweg wird von den jungen Frauen eher abgelehnt. Kein Wunder, ihr Bild von der typischen Karrierefrau ist geprägt durch Filme oder TV-Serien: gestresste Frauen im Business-Outfit mit Smartphone und/oder Aktentasche und ohne nennenswertes Privatleben.

Erwartungen an den zukünftigen Arbeitgeber

Klar sind deshalb auch die Vorstellungen junger hochqualifizierter Frauen, was ihnen ein Arbeitgeber bieten muss, damit sie gerne und mit vollem Einsatz für ihn tätig sind. Allem voran nennen sie gute Bezahlung (82 %), die Möglichkeit zu flexibler Arbeitszeitgestaltung (65 %) und Work-Life-Balance (58%). Auch bei ihren Erwartungen an den Beruf setzen die jungen Frauen eindeutige Prioritäten. Am wichtigsten ist ihnen, dass die berufliche Tätigkeit Freude macht (89 %), dass sie die Möglichkeit haben, sich beruflich weiterzuentwickeln (89 %) und dass gute Arbeit von den Vorgesetzten anerkannt wird (69 %).

Die ideale Führungskraft hat einen eher "weiblichen" Führungsstil

Entsprechend äußern sich die jungen Frauen auch, was sie von ihrer zukünftigen Führungskraft erwarten. Diese soll ihnen die Möglichkeit bieten, flexible Arbeitszeiten nutzen zu können (74 %), sie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen (73 %) und bei der Weiterentwicklung fördern (70 %). Wobei die jungen Studentinnen der "idealen Führungskraft" Eigenschaften zuschreiben, die sowohl mit einem weiblichen Führungsstil (kommunikativ, kollegial, empathisch) als auch einem männlichen Führungsstil (durchsetzungsfähig, entschlossen) assoziiert werden - mit einer leichten Präferenz für weibliche Führungsstärken.

Attraktive Arbeitgeber bieten Role Models

Die Attraktivität eines Arbeitgebers erhöht sich übrigens schlagartig, wenn es Role Models gibt, wenn also Frauen in Schlüsselpositionen sichtbar werden, mit denen sich junge Frauen identifizieren können. Und zwar nicht nur als Feigenblatt, sondern tatsächlich als Teil der Firmenphilosophie.

Next Generation – it's a women's world?

Erfreulicherweise erkennen die Unternehmen langsam, welche Chancen ihnen Gender Balance bietet – und dass ein entsprechender Kulturwandel die gesamte "Next Generation" bedient. Wir erreichen mit einer Gender Balance Culture nicht nur die weiblichen High Potentials der Zukunft, sondern auch die männlichen. Viele Unternehmen sehen sich in den nächsten zwei bis fünf Jahren einem Generationenwechsel gegenüber. Und genau hier gibt es für die Unternehmensleitung die Chance, ohne viel Aufwand die kritische Schwungmasse für einen Kulturwandel ins Unternehmen zu bringen.

Be flexible – der Schlüssel zum Erfolg

Die Generation der Millennials – egal ob männlich oder weiblich – will neue Arbeitswelten, will mehr Innovation oder auch flexibleres Arbeiten. Alles Faktoren, die auch für Gender Balance wichtig sind. Somit sind Maßnahmen für die Geschlechterausgewogenheit gleichzeitig "Door Opener" für eine zukunftsorientierte Unternehmenskultur.



Anke van Beekhuis

Anke van Beekhuis, Gründerin von BEEKHUIS Performance Culture, ist führende Expertin für geschlechterausgewogenes Management und High Performance Culture. Ihr aktuelles Buch „Wettbewerbsvorteil Gender Balance“ (Gabal Verlag, Offenbach 2019, € 24,90) zeigt, wie Unternehmen eine neue wertsteigernde Kultur etablieren können.



Persönlich für Sie da:

Telefon: +49 (0)89 20500-8570

welcome@careerslounge.com