

Female Leadership und Frauen in Führung

Worum geht es dabei?



In den letzten Jahren hat das Thema Female Leadership, also die Förderung von weiblichen Führungsqualitäten und von Frauen in Führungspositionen, in der Geschäftswelt zunehmend an Bedeutung gewonnen. Unternehmen erkennen immer mehr den Wert und die Notwendigkeit von Frauen in Führungspositionen und versuchen, mehr Frauen in ihren Führungsgremien zu integrieren. Studien zeigen, dass Unternehmen mit mehr Frauen in Führungspositionen in der Regel erfolgreicher sind und eine höhere Innovationskraft aufweisen. Dennoch zeigen aktuelle Studien wie die vom DeZIM Institut, dass aktuell nur 24% der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind.¹ Dabei variieren die Zahlen stark zwischen den Branchen. Doch wovon sprechen wir, wenn wir über Female Leadership sprechen?

Female Leadership – eine Definition

Es geht darum, Frauen zu ermutigen, Führungspositionen zu übernehmen und ihre Fähigkeiten und Talente in der Führung zu nutzen, sowie die Förderung von Gleichstellung und Diversität am Arbeitsplatz und die Schaffung von Umgebungen, in denen Frauen ihre Qualitäten entfalten können. Kurzum geht es darum, dass mehr Frauen ihre Führungsqualitäten nutzen, um positive Veränderungen in der Gesellschaft zu bewirken. Es ist wichtig zu betonen, dass Female Leadership nicht bedeutet, dass Frauen besser oder schlechter als Männer in der Führung sind. Es geht vielmehr darum, die Vielfalt und unterschiedlichen Perspektiven von Frauen in Entscheidungsprozesse einzubeziehen und somit bessere Ergebnisse für Unternehmen und Organisationen zu erzielen.

Warum ist Female Leadership wichtig?

Die Gründe für die wachsende Bedeutung von Frauen in Führung sind vielfältig. Wir haben für Sie vier aus unserer Sicht wichtige Themen zusammengefasst, warum es für Unternehmen wichtig ist, sich mit dem Thema zu befassen.

- **Vielfalt & Innovation:** Eine diverse Führungsebene kann dazu beitragen, dass bessere Entscheidungen getroffen werden, neue Perspektiven und Ideen helfen den Unternehmen, wettbewerbsfähiger zu sein und sich schneller an Veränderungen anzupassen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich besser repräsentiert.
- **Gerechtigkeit:** Frauen sind in vielen Branchen und Bereichen immer noch unterrepräsentiert und unterbezahlt. Eine höhere Anzahl von Frauen in Führungspositionen kann dazu beitragen, dass Frauen gleichberechtigt behandelt werden und gleiche Chancen haben.
- **Wirtschaftlicher Erfolg:** Studien haben gezeigt, dass Unternehmen mit einer höheren Anzahl von Frauen in Führungspositionen tendenziell erfolgreicher sind. Eine ausgewogenere Führungsebene kann z. B. dazu beitragen, dass Unternehmen besser auf die Bedürfnisse von Kunden und Kundinnen, sowie Mitarbeitenden eingehen.
- **Vorbildwirkung:** Frauen in Führungspositionen können als Vorbilder für andere Frauen dienen und dazu beitragen, dass sich mehr Frauen für Führungspositionen bewerben.

Diese Liste könnten wir sicherlich noch um viele Gründe ergänzend. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Frauen oft mit Herausforderungen wie Vorurteilen, Diskriminierung oder ungleichen Karrieremöglichkeiten zu kämpfen haben. Doch es gibt zahlreiche Beispiele erfolgreicher weiblicher Führungskräfte auf der ganzen Welt – von Angela Merkel bis hin zur CEO von General Motors Mary Barra. Diese Vorbilder zeigen anderen Frauen: Ja, auch ich kann eine starke Führungskraft sein!

Was ist also zu tun, um den Wandel voranzutreiben?

Um langfristig mehr weibliche Führungsqualitäten in die Führungsebene von Unternehmen zu bekommen, brauchen wir einen Wandel in den Unternehmen. Denken Sie dazu einmal über die folgenden fünf Treiber nach und überlegen Sie, wie sich diese Punkte in Ihrer Organisation umsetzen lassen.

- **Bewusstsein schaffen & Stereotypen, die Frauen als weniger fähig oder weniger geeignet für Führungspositionen darstellen, aufdecken!**
- **Gleichstellung und Gleichberechtigung fördern!** Sicherstellen, dass alle Mitarbeiter aufgrund ihrer Fähigkeiten und Leistungen beurteilt werden und nicht aufgrund ihres Geschlechts.
- **Frauen fördern:** Entscheidungsträger sollten Frauen aktiv fördern und ermutigen, Führungspositionen zu übernehmen. Durch Mentoring- und Coaching-Programme können Frauen bei der Entwicklung ihrer Führungsqualitäten unterstützt werden.
- **Flexibilität bei der Arbeit:** Unternehmen sollten flexible Arbeitsbedingungen anbieten, wie z.B. Teilzeit- oder Homeoffice-Optionen, um Frauen zu ermöglichen, Familie und Karriere besser zu vereinbaren.
- **Kulturwandel:** Entscheidungsträger sollten eine Kultur schaffen, die die Führungsqualitäten von Frauen schätzt und fördert, und eine Umgebung schaffen, in der Frauen sich sicher und unterstützt fühlen, um ihre Führungsqualitäten zu entfalten.

Fazit

Die Popularität der Themen "Frauen in Führung" und "Female Leadership" zeigt, wie wichtig es ist, dass wir mehr Frauen in Führungspositionen bringen. Dafür braucht es Maßnahmen in den Unternehmen, aber auch die Entwicklung und Etablierung eines Bewusstseins für Gleichstellung und Gleichberechtigung und Wertschätzung und Support von weiblichen Führungsqualitäten in unserer Gesellschaft insgesamt. Dadurch wird sichergestellt,

dass Frauen die gleichen Chancen haben, ihr berufliches Potenzial zu entfalten und einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft ausüben.

Female Leadership sollte daher nicht nur ein Schlagwort bleiben - sondern aktiv gefördert werden durch gezielte Maßnahmen wie Mentoring-Programme oder spezielle Trainingsangebote für Nachwuchsführungskräfte sowie durch das Bewusstmachen bei Unternehmen über die Wichtigkeit einer diversen Belegschaft. Denn letztendlich profitieren alle davon: Unternehmen können ihre Innovationskraft steigern und wettbewerbsfähiger werden; Gesellschaften können gerechter gestaltet werden; individuelle Potenziale können voll ausgeschöpft werden – egal ob Mann oder Frau!

Wenn Sie mehr zu dem Thema wissen wollen oder nach Angeboten zu dem Thema suchen, dann können Sie sich gerne mit uns in Verbindung setzen. In einem ersten unverbindlichen und kostenfreien Kennenlerngespräch können wir Ihre Bedarfe besprechen und Ihnen ein individuelles Konzept erstellen. Sie finden alle unsere Kontaktdaten unter www.perspektiv-consulting.de/kontakt.

¹ DeZIM Institut - DeZIM Research Notes unter https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5438.pdf