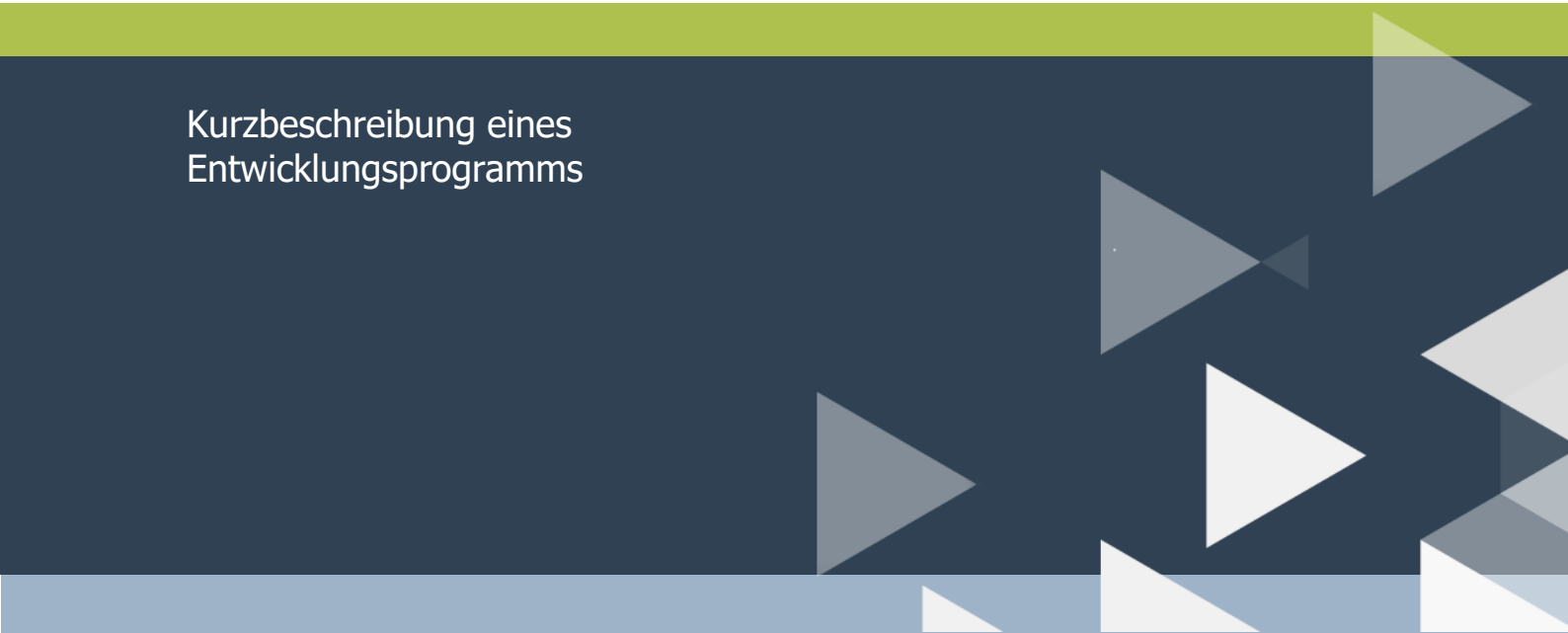


# Frauen in Führung

Gleichstellung

Kurzbeschreibung eines  
Entwicklungsprogramms



# Frauen in Führung

## Ausgangslage

In vielen Unternehmen gehen beim Aufstieg in Führungspositionen häufig die weiblichen Talente verloren. Dadurch wird schlicht und einfach das Potenzial des Unternehmens nicht ausgeschöpft.

Interessanterweise liegt der weibliche Anteil bei Fortbildungsmaßnahmen auch im Bereich Führung oft bei bis zu 50 %. Warum funktioniert dann der tatsächliche Aufstieg in Führungsfunktionen nicht?

Unsere Thesen: Es gibt...

- ☒ in vielen Unternehmen veraltete Rollenbilder, die sich in den Strukturen manifestiert haben.
- ☒ organisatorische Hemmnisse, wie beispielsweise, dass Teilzeitkräfte nicht in Führungspositionen aufsteigen können.
- ☒ eine gelebte Beförderungskultur, in der Mitarbeiterinnen grundsätzlich zu wenig berücksichtigt werden.
- ☒ zu wenig Zutrauen in die Fähigkeiten der weiblichen Nachwuchskräfte.

Gleichstellungsprogramme kämpfen oftmals damit, dass sie von oben verordnet aber nicht vorgelebt werden, alibimäßig durchgeführt werden und die Projektverantwortlichen keine weitgehenden Entscheidungsbefugnisse und kaum Einfluss haben.



## Unser Ansatz



Individuelle Konzeption des Programms unter Berücksichtigung der Unternehmenskultur mit starkem Einbezug der Geschäftsleitung als authentische Unterstützer



Identifizierung und Abbau von strukturellen Hindernissen, Überprüfung von Beförderungssystemen



Implementierung eines internen Mentoring und Coaching-Programms unter Einbindung weiblicher Führungskräfte als Role Models



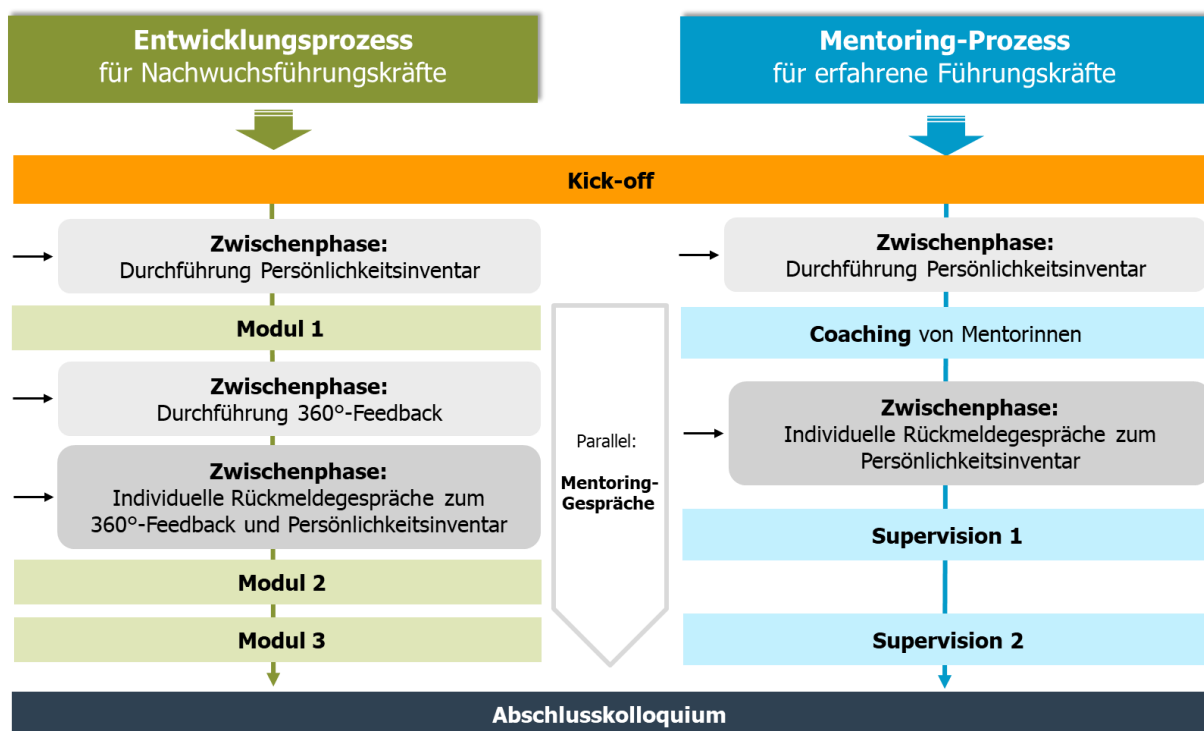
Trainingsprogramm zur Heranführung an zukünftige Führungsaufgaben mit Konzentration auf die Entwicklung der Persönlichkeit der Teilnehmerinnen

# Frauen in Führung

## Ziele des Programms

1. Die Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen.
2. Vermittlung des „Rüstzeugs“ für erfolgreiche weibliche Führungskräfte.
3. Bewusstmachung der eigenen Stärken sowie der Abbau von Selbstzweifeln.
4. Vernetzung von talentierten weiblichen Nachwuchskräften mit erfahrenen weiblichen Führungskräften.
5. Qualifizierung und Coaching für die Mentorinnen.
6. Reflexion des eigenen Führungsverhaltens im Berufsalltag.

## Struktur des Programms



Das Programm besteht im Wesentlichen aus vier Teilen:

- 1) Kick-off:** Alle Beteiligten werden über Ziele, Struktur, Rolle sowie Inhalte des Programms informiert.
- 2) Entwicklungsprozess:** Die Mentees setzen sich in den zeitlich gestaffelten Modulen mit einschlägigen Themen (wie Persönlichkeit, Kommunikation, Change, Konfliktmanagement etc.) auseinander. In den Zwischenphasen trainieren sie durch Befragungssysteme und individuelle Rückmeldegespräche ihre persönliche und führungsorientierte Entwicklung.
- 3) Mentoring-Prozess:** Die Mentorinnen begleiten die Mentees in ihrer Entwicklung und dem trainingsorientierten Vorgehen. Hierzu werden sie speziell auf ihre Rolle vorbereitet und trainiert.
- 4) Abschlusskolloquium:** Am Ende des Programms werden in einem gemeinsamen Abschlusskolloquium die erreichten Ergebnisse präsentiert.

# Frauen in Führung

## Nutzen des Programms

- ▶ Nachweislich kann durch solche Programme der Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich erhöht werden.
- ▶ Starke Orientierung in dem Programm auf Persönlichkeits- und Haltungsaspekte als Basis für authentisches Führungsverhalten.
- ▶ Sehr hohe Akzeptanz bei allen wichtigen Stakeholdern, insbesondere bei Teilnehmerinnen, Führungskräften, Betriebsräten bis hin zur Geschäftsleitung.
- ▶ In einem fairen Prozess ohne Quotenregelung wird sichergestellt, dass der/die bestgeeignete Bewerber\*in für eine Führungsposition ausgewählt wird.

### Artikel:



<https://www.wildenmann.com/blog/fuehrungskraefteentwicklung/mentoringprogramm>

### Referenzvideo:



<https://www.youtube.com/watch?v=xYqg1J0Oz-s>



## Kontakt

WILDENMANN GmbH & Co. KG  
Pforzheimer Str. 160 | D-76275 Ettlingen

Telefon +49-7243 5230800  
Fax +49-7243 530850

Wildenmann Consulting AG Schweiz  
Dorfstr. 13a | CH-5628 Aristau

Telefon: +41 782676010

info@wildenmann.com  
www.wildenmann.com

