


Juli - September 2018

HI:TECH CAMPUS

Das Fachmagazin für Hochschulabsolventen technischer Fakultäten

- Die Ausgabe, in der ausschließlich Frauen von ihren Projekten berichten

A portrait of Verena Hebbering, a young woman with long, straight, light brown hair and green eyes, smiling warmly. She is wearing a dark blue blazer over a white top. The background is a soft, out-of-focus grey.

Verena Hebbering
entwickelt bei
BearingPoint
agile und digitale
Organisationen

Spannungsfeld „Frauenförderung“

Das Thema „Frauenförderung“ ist bei näherer Betrachtung ein durchaus anspruchsvolles Thema: Inwieweit darf man Frauen als einzelne Zielgruppe fördern, ohne andere zu diskriminieren? Und: Geht es nicht um Diversity an sich? Es ist ein Spannungsfeld, dem Unternehmen nur mit einer klugen Konstellation von Maßnahmen erfolgreich begegnen können.



Darf kein rotes Tuch sein: Frauenförderung

Frauenförderung ist nicht unumstritten, aber technisch ausgebildete Frauen zu unterstützen, ist exakt eine der Maßnahmen, durch die Diversity überhaupt erst erlebbar wird. Nötig ist Förderung allemal, denn die Zahlen und Aussagen von Vorständen trügen nicht: Eine Studie der britischen Hampton-Alexander Review stellte erneut fest, dass Frauen in Vorstandspositionen in FTSE-notierten Unternehmen mit unter 28 Prozent immer noch eher eine Ausnahme sind. Deutschland liegt mit einem Anteil von rund 26 Prozent sogar noch hinter den Briten, auf Platz 11 in Europa. Allmählich verändern sich diese Kennzahlen, aber der Fortschritt geht vergleichsweise langsam voran. Doch woran liegt das? Im Hintergrund der Studie gab es viel Kommunikation mit Vorstandsmitgliedern englischer Unternehmen – und das Team der Hampton-Alexander Review entschied sich tatsächlich dazu, einige der härtesten Aus-, beziehungsweise Absagen zu veröffentlichen. Von „Ich denke nicht, dass Frauen besonders gut in das Umfeld des Vorstands passen“ bis hin zu „Wir haben schon eine

Frau im Vorstand, also ist jetzt ein anderes Unternehmen dran“ oder gar „Es gibt zu wenige Frauen im Senior Level, das wäre aber Voraussetzung“ wurde so ziemlich alles genannt. Klar ist: Das sind die Aussagen von schwarzen Schafen.

Es gibt auch positive Gegenbeispiele, wie Dominik Thielman, Partner bei Bain & Company und verantwortlich für das Recruiting im deutschsprachigen Raum, am eigenen Beispiel erklärt: „Durch unser lokales wie internationales Trainingsprogramm fördern wir unsere Beraterinnen während ihrer gesamten Bain-Karriere vom Associate Consultant bis zum Partner. Neben Fachwissen werden dabei insbesondere Soft Skills und Führungsfähigkeiten vermittelt. Zudem bieten wir unseren Beraterinnen frauenspezifische Fortbildungen mit renommierten Trainern. Im Rahmen des weltweiten ‚Woman@Bain‘-Netzwerks können sich die Frauen im Unternehmen auf Veranstaltungen, Foren und informellen Treffen mit anderen erfolgreichen Bain-Beraterinnen austauschen und vernetzen.“ Ein ganzheitlicher Ansatz also, der sich nicht nur um die ersten Berufsjahre dreht und noch dazu im Zuge des Netzwerks eine Hilfestellung zur Eigeninitiative anbietet – und so für Eigenverantwortlichkeit innerhalb unterstützender Rahmenbedingungen sorgt.

Natürlich darf man nicht in die Falle tapen, eine einseitige Betrachtung anzustellen. Bei der genannten Studie ging es ganz allgemein um Frauen im Vorstand – unabhängig von ihrer Ausbildung. Es gibt unbestreitbar Studiengänge, in denen mehr Frauen den Abschluss machen – auch sie sind potenzielle Vorstandsanwärter und können als Role Model für ein attraktives Unternehmensklima sorgen. „Obwohl Ingenieurinnen bei uns leider nach wie vor eine Minderheit darstellen,

treffen neue Mitarbeiterinnen in allen Bereichen auf weibliche Ansprechpartnerinnen, selbstverständlich auch in Führungsfunktionen. Denn wer Motivation, fachliches Know-how und organisatorisches Geschick mitbringt, dem stehen alle Türen offen“, bringt Kai Wißler, Geschäftsführer der invenio GmbH Engineering Services, es auf den Punkt. Wieder ein gesamtheitlicher Ansatz, der das ganze Unternehmen mit einbezieht.

Auch bei Oliver Wyman verfolgt man diesen Weg: „Wir legen großen Wert auf Diversität und Inklusion – es ist elementar für unsere Unternehmenskultur, dass sich jeder bei Oliver Wyman wohlfühlt. Um dies zu unterstützen, werden Ingenieurinnen und Informatikerinnen, die bei uns einsteigen, in WOW (Women at Oliver Wyman) aufgenommen. Das ist ein internes Netzwerk, welches sich speziell den Bedürfnissen unserer weiblichen Kollegen annimmt. Dort bekommen sie unter anderem individuelle Tipps und Hinweise zur Karriereplanung – ob nun mit oder ohne Familie“, so Dominik Weh, Partner bei Oliver Wyman.

Zusätzlich zu Netzwerken kommen auch konkrete Mentoren zum Einsatz, die auf einem noch persönlicheren Level Role Model und Vertrauensperson sein können. „Wir stellen allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen erfahrenen Paten an die Seite“, bestätigt Kai Wißler, genauso wie Dominik Weh: „Jeder, der bei Oliver Wyman einsteigt, Beraterinnen wie Berater, – ob als Berufseinsteiger oder mit Berufserfahrung – bekommt einen Career Advisor zugeteilt.“

Maßnahmen also, die der Zielgruppe „Frauen“ sehr zugute kommen und sich gleichzeitig auch für andere Beteiligten des Diversity-Ansatzes nutzen lassen.

HI:TECH CAMPUS

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe 2/2018 des Magazins HI:TECH CAMPUS
am 14. Juni 2018 erschienen.

HI:TECH CAMPUS wird von dem Verlag Evoluzione Media AG herausgegeben.

Weitere spannende Artikel finden Sie auf www.hitech-campus.de,
wo das ganze Magazin auch als E-Paper erhältlich ist.