

ALLBRIGHT

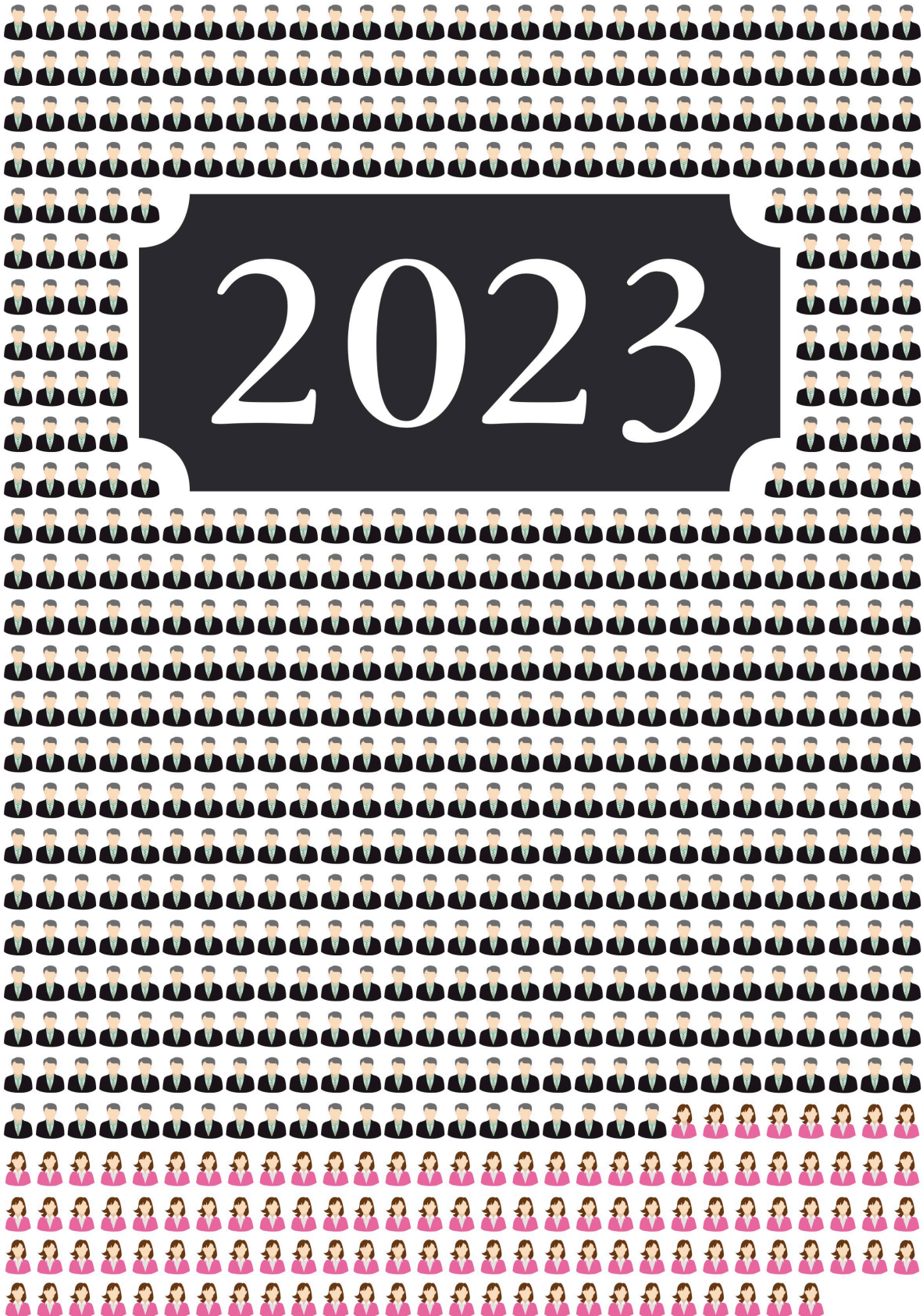
AllBright Fakten

Mit Vielfalt in Führung

- Wie man eine klischeefreie Zusammenarbeit etabliert -

5. Fachtagung Initiative Klischeefrei

1. März 2024, Berlin



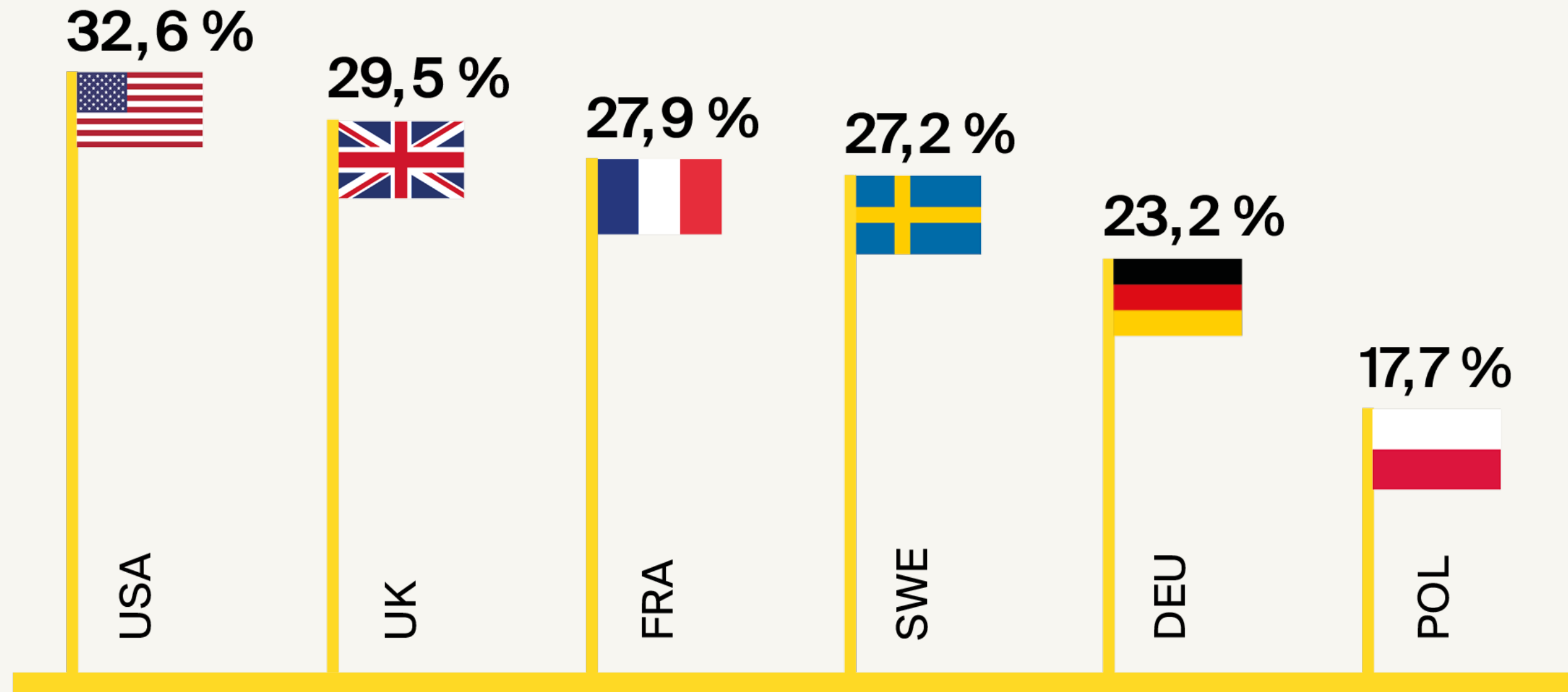
AM 1. SEPTEMBER 2023 IN DEN VORSTÄNDEN DER 160 DEUTSCHEN BÖRSENUNTERNEHMEN: 574 MÄNNER UND 121 FRAUEN.

Am 1. September 2023 in den
Vorständen der 160 börsennotierten Unternehmen:

574 MÄNNER
121 FRAUEN

Quelle: AllBright Stiftung (September 2023): „Einsam an der Spitze“

Frauenanteil in den Vorständen der jeweils 40 größten Börsenunternehmen



Quelle: AllBright Stiftung (September 2023): „Einsam an der Spitze“

Gemischt besetzte Führungsteams sind ...

... innovativer

... besser darin, Kunden und Gesellschaft zu verstehen

... profitabler



... attraktiver für Talente

... besser für die Reputation

Quelle: Johannes Kirch und Matthias Tomenendal (2020): „Aktive Diskussion: Wie Diversity zu innovativeren Teams führt“;
Wu et al. (2022): „The performance impact of gender diversity in the top management team and board of directors: A multiteam systems approach“
Quelle: McKinsey & Company (2020): „Diversity wins. How inclusion matters“; McKinsey & Company (2018): „Delivering through Diversity“
Marcus Noland, Tyler Moran und Barbara Kotschwar (2016): „Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey“

Privilegientombola

- wohlhabendes Elternhaus
- behütete Kindheit
- musikalische/sportliche Förderung in der Kindheit
- kein Handicap
- im besten Fall christliche Glaubenszugehörigkeit
- Heterosexualität
- Schönheit
- **Mann sein**
- Weißes Privileg
- einflussreiches Netzwerk
- Auslandserfahrung
- Akademikereltern
- Privatschulen/Eliteuniversität

Workplace Bias



- Performance-Bias



- Geschlechts-Bias



- Maternal-Bias



- Ethnischer Hintergrund



- Alters-Bias



- Bildungs-Bias



- Technologie-Bias



- Aussehens-Bias



- Stereotyp-Bias



- sozioökonomischer Bias



- religiöser Bias



- Gesundheits-Bias



- Behinderungs-Bias



- sprachlicher Bias

Checkliste männlicher Privilegien

„Wenn ich Kinder habe und Karriere mache, unterstellt mir niemand egoistisch zu sein.“

„Ich erlebe sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz seltener oder nie.“

„Entscheide ich mich, keine Kinder zu haben, stellt niemand meine Männlichkeit infrage.“

„Ich werde von Kolleginnen und Kollegen in Meetings selten unterbrochen oder übertönt.“

„Ich mache mir wenig Gedanken darüber, was meine Kleidung über meine sexuelle Verfügbarkeit aussagt.“

„Meine Kolleginnen und Kollegen unterstellen mir nicht, ich hätte meine aktuelle Position nur aufgrund meines Geschlechts bekommen.“

„In einem Bewerbungsgespräch werde ich nicht nach meiner Familienplanung gefragt.“

Quelle: Freie Übersetzung inspiriert von: „The Male Privilege Checklist. An Unabashed Imitation of an article by Peggy McIntosh“ und Herr&Speer

Erfolgsfaktoren für mehr Vielfalt in der Führung

CEO-SACHE

KULTUR-
WANDEL

INTERNE
ZIELE

ROLE
MODELS

MÄNNER
EINBEZIEHEN

Was können Führungskräfte tun?

1. Nutze deine Macht.

Du bist für mehr Frauen in Führungspositionen?
Dann bring mehr Frauen in Führungspositionen.

Zeige allen, wie wichtig dir dieses Ziel ist
und fordere Umdenken ein –
es steht in deiner Macht, etwas zu verändern.

2. Werde dir deiner Vorurteile bewusst.

Alle Menschen haben genderbezogene Vorurteile.
Dagegen hilft nur eines: sich ihrer bewusst werden.

Mach ein Unconscious Bias-Training und
mach es auch für deine Mitarbeiter
und Mitarbeiterinnen zur Pflicht.

3. Rekrutiere Frauen nach Potential.

Männer werden oft aufgrund ihres Potentials
rekrutiert; Frauen müssen häufiger zeigen,
dass sie einen ähnlichen Job schon gemeistert haben.

Achte bei der Rekrutierung nicht nur auf den
Lebenslauf, sondern auf das Potential der Bewerberin.

4. Frag zweimal.

Wenn du einer Frau eine Führungsposition
angeboten hast und sie sagt ab,
frag sie, wie das Angebot aussehen müsste,
damit sie es annehmen kann.

Was können Personalverantwortliche tun?

1. Setz keine Meetings nach 16 Uhr an.

Zeig, dass es erwünscht ist, ein Leben neben der Arbeit zu haben. Schaffe Strukturen, die dies ermöglichen und sei ein Role Model, indem du beispielsweise dein Kind von der Kita abholst oder über die Pflege von Angehörigen sprichst.

2. Ermuntere die Männer zu Elternzeit.

Wenn Männer mehr Familienarbeit übernehmen, kehren Frauen schneller in den Job zurück. Ermuntere die Väter, 6 Monate Elternzeit zu nehmen und stocke für Mütter und Väter das Elterngeld auf.

3. Schick alle Mitarbeitenden in Unconscious Bias-Trainings.

Unbewusste Vorurteile sind oft der Grund, weshalb Personalentscheidungen nicht objektiv auf Grundlage von Eignung und Kompetenz getroffen werden. Bring deine Mitarbeitenden dazu, sich dessen bewusst zu werden, in Trainings und auch im Alltag.

4. Frag nach, wenn für eine Position keine Frau gefunden wurde.

Sag nicht nur, dass du mehr Frauen auf Führungspositionen sehen willst, sondern hake in ganz konkreten Situationen nach. Wenn du merkst, dass jemand wiederholt keine Frauen rekrutiert, frag, wieso und biete Unterstützung an.

Was können Frauen tun?

1. Sag ja, wenn dir eine Führungsposition angeboten wird.

Sag ja, wenn dir mehr Verantwortung angeboten wird. Auch wenn du nicht alle Punkte des Jobprofils erfüllst, hält dich der Arbeitgeber für die Stelle für geeignet - sonst würde er nicht fragen.

2. Mach es anders.

Wenn du schon eine Führungsposition hast: Trau dich, Dinge anders zu machen als deine Vorgänger. Die Arbeitskultur wird nur dann besser für alle, wenn wir sie ändern.

3. Sei ein Role Model.

Wenn du als weibliche Führungskraft sichtbar bist, signalisierst du anderen Frauen, dass es möglich ist, als Frau Karriere zu machen. Nimm als Expertin an Panels teil, starte einen Twitter-Account oder suche den Kontakt zur Belegschaft.

4. Unterstütze andere Frauen.

Rede gut über andere Frauen, gerne vor versammeltem Team. Gib Frauen konstruktives Feedback, sei Mentorin, befördere Frauen.

Was können Männer tun?

1. Übernimm die Hälfte der Haus- und Familienarbeit.

Nur bei einer gerechten Aufteilung der Verantwortung zu Hause haben Frauen und Männer die gleichen Voraussetzungen für das Engagement im Beruf.

2. Öffne deine Netzwerke.

Führungspositionen werden oft über informelle Kontakte oder Netzwerke rekrutiert.
Nimm Frauen, die du schätzt, mit hinein!

3. All-Male-Panel? Ohne mich.

Mach nicht mit, wenn nur Männer zu einer Podiumsdiskussion oder in ein Gremium eingeladen sind. Schlag Frauen vor und sollte bei einem Panel eine Teilnehmerin ausfallen, frag ins Publikum, ob eine Expertin zum Thema anwesend ist.

4. Sprich von Mann zu Mann.

Sprich mit anderen Männern darüber, warum und wie sie zu mehr Chancengerechtigkeit beitragen sollten. So werden Männer erreicht, die Vielfalt sonst als Frauenthema abtun, das sie nichts angeht.

ALLBRIGHT

VIELEN DANK!