

FÜNF MYTHEN RUND UM FRAUEN UND KARRIERE

Mythos 1: Für Frauen spielt das Gehalt keine Rolle

Mythos 2: Frauen wollen keine Karriere machen

Mythos 3: Frauen wollen nicht in Führung (gehen)

Mythos 4: Frauen wollen ein familienfreundliches Unternehmen

Mythos 5: Alle Frauen sind gleich

„Die fünf Mythen konnten erneut widerlegt werden“, sagt Melanie Vogel, Autorin der Studie „Was Frauen wollen – Wünsche und Anforderungen von Frauen an potenzielle Arbeitgeber“. Bereits die Studie aus 2014, an der 2997 Frauen im Alter von 20 bis 50 Jahren aus ganz Deutschland teilnahmen, hatte diese Thesen ins Reich der Märchen verwiesen.

Aus Sicht von Melanie Vogel spricht also nichts dagegen, aber vieles dafür, mehr Frauen ins Top-Management zu befördern: „Dies ist eine ökonomische Notwendigkeit und dient der Innovationskraft und Zukunftssicherung der Unternehmen.“



Frauen gewinnen

Personal Wünsche und Anforderungen von Frauen an potenzielle Arbeitgeber. Studie ermittelt fünf Leitlinien für ein erfolgreiches Female Recruiting.

Frauen sind selbstbewusster geworden: Sie bekennen sich zu ihrem Wunsch nach Karriere, Aufstieg und Erfolg. Das sind die Ergebnisse der Studie „Was Frauen wollen – Wünsche und Anforderungen von Frauen an potenzielle Arbeitgeber“ im Auftrag der „Agentur ohne Namen GmbH“, die auch die europäische Leitmesse für Frauen und Karriere „Women & Work“ organisiert.

Foto: stokkete/stock.adobe.com

Seit 2011 gehen die Veranstalter der europäischen Leitmesse Women & Work der Frage nach, welche Grundvoraussetzungen vorliegen müssen, damit Männer und Frauen in Unternehmen und Organisationen gleiche Karrierechancen haben. An der aktuellen Studie „Was Frauen wollen – Wünsche und Anforderungen von Frauen an potenzielle Arbeitgeber“ haben im Zeitraum von Juni bis September 2018 online 750 Frauen bundesweit teilgenommen. „Neben dem Ausräumen von Mythen, die sich um das Thema Frauen und Karriere hartnäckig ranken, konnten mit der aktuellen Studie erstmalig auch fünf konkrete Leitlinien für Unternehmen erstellt werden, wie ein zielgerichtetes Female Recruiting aussehen kann“, sagt Melanie Vogel, die Autorin der Studie.

1. Leitlinie: Frauen sind karrierebewusst

Für 95,6 Prozent der befragten Frauen ist der Beruf „wichtig“ beziehungsweise „sehr wichtig“. 82 Prozent legen Wert auf gute Aufstiegsbedingungen. Insgesamt ist Karriere für 77 Prozent der Frauen sehr wichtig. Nur 1 Prozent der Befragten empfindet Karriere als unwichtig. Der klassische Mythos „Frauen wollen nicht in Führung“ beziehungsweise das Vorurteil, dass Karriere für Frauen nur eine untergeordnete Rolle spielt, ließ sich in den beiden Vorläuferstudien aus den Jahren 2011 und 2014 nicht beweisen – und auch

die Studie von 2018 lässt keine Rückschlüsse auf eine geringe Karriereaffinität von Frauen zu.

2. Leitlinie: Frauen legen Wert auf Geld und beruflichen Erfolg

Neben der Karriereaffinität sind für Frauen insbesondere die Arbeitgeber attraktiv, die gute Aufstiegsbedingungen schaffen. Darüber hinaus spielt der monetäre Faktor eine übergeordnet wichtige Rolle. 95,6 Prozent der befragten Frauen legen Wert darauf, dass der potenzielle Arbeitgeber ein „Commitment zum Equal Payment“ abgibt. 95 Prozent wünschen sich eine gerechte Gehaltsentwicklung und auch ein „branchenübliches Einstiegsgehalt“ ist für 88,5 Prozent der Frauen sehr wichtig.

3. Leitlinie: Frauen erwarten eine menschenfreundliche Arbeitsumgebung

Zum dritten Mal in Folge ist das „diskriminierungsfreie Betriebsklima“ der absolute Spitzenreiter, was die Wünsche und Anforderungen an potenzielle Arbeitgeber angeht. Für 98,4 Prozent der Frauen ist dieses Kriterium maßgeblich entscheidend. Erstmals gleich auf liegt die „kollegiale Zusammenarbeit“. Aber auch die Themen „Mitbestimmung“, Führung auf Augenhöhe“ und „Anerkennung der Arbeitsleistung“ gehören zu den bevorzugten Kriterien der Arbeitgeberwahl. Hinter diesen Ansprüchen verbirgt sich eine ethische und menschliche Werthaltung, die zugleich

eine entscheidende Grundlage darstellt für erfolgreiche Innovations- und Change-Kulturen.

4. Leitlinie: Frauen fordern agile Arbeitsbedingungen

Flexible Arbeitszeiten (97,8 Prozent), selbstorganisiertes Arbeiten (96,2 Prozent), ein hohes Maß an Selbstverantwortung (94 Prozent) und flache Hierarchien (72,1 Prozent) sind vier von insgesamt zehn Kriterien, die bei Frauen auf der Wunschliste an potenzielle Arbeitgeber ganz oben stehen. Alle vier Aspekte sind Grundzutaten für Agilität, nach denen Unternehmen heute streben (müssen), um mit der Veränderungsdynamik Schritt halten zu können. Auch hier sind die Wünsche und Anforderungen der Frauen nicht als betrieblicher Luxus anzusehen, sondern als Aufforderung an die Unternehmen, den längst notwendigen Schritt zu mehr Flexibilität und Agilität konsequent umzusetzen.

5. Leitlinie: Frauen wünschen sich „Work-Learn-Balance“

Weiterbildung wird zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität von den Unternehmen zunehmend als Notwendigkeit erkannt. Das gilt insbesondere für Frauen. Für 94,5 Prozent der Befragten ist das Vorhandensein betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen sehr wichtig, gefolgt von der Möglichkeit zur regelmäßigen Weiterbildung (92,3 Prozent) und des lebensbegleitenden Lernens (89 Prozent).

Melanie Vogel sieht die Ergebnisse der Studien aus 2011, 2013 und 2014 durch die aktuellen Umfrageergebnisse weitgehend bestätigt und gefestigt und betont: „Auffallend bei der aktuellen Befragung ist, dass wir – anders als in den Umfragen zuvor – keinen signifikanten Unterschied zwischen den Altersgruppen feststellen können, was die Anforderungen an Arbeitgeber angeht.“ Die Zielgruppe der Frauen sei ho-

mogener und selbstbewusster geworden, was die Wichtigkeit von Karriere, Aufstieg und Erfolg angeht. „Ein auffälliger Unterschied zu 2014 ist, dass die Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit nochmals gesunken ist“, so Vogel. Schon im Jahr 2014 habe es kein Kriterium aus dem Fragenblock ‚Familienfreundlichkeit/Familieneinrichtungen‘ in die Top 10 geschafft, 2018 nicht mal in die Top 20.

ZUR PERSON

Melanie Vogel ist Unternehmerin, dreifache Innovationspreisträgerin und Keynote-Speakerin. Sie schreibt regelmäßig für die Publikationen „PersonalEntwickeln“ (Deutscher Wirtschaftsdienst) und „Grundlagen der Weiterbildung“ (Luchterhand-Verlag). Sie ist Initiatorin der **Women & Work** (ausgezeichnet mit dem Innovationspreis „Land der Ideen“ in der Kategorie Wirtschaft), die mit jährlich über 10 000 Besucherinnen zu **Europas Leitmesse für Frauen und Karriere** geworden ist. 2017 hat sie den **Women & Work-Erfinderinnenpreis** ins Leben gerufen, der jährlich in drei Kategorien verliehen wird.

Kernthemen von Melanie Vogel sind **Futability** (Future + Ability; die Fähigkeit, Veränderungen kompetent zu begegnen), **VUCA** (die derzeitige Dynamik der Veränderungen verstehen) und **Empathyconomics** (Empathy + Economics; eine auf humanistischen Werten beruhende Unternehmens- und



Wirtschaftskultur). Diese vermittelt sie in Vorträgen, Keynotes, Webinaren und Seminaren in Unternehmen und bei Führungskräften – unter anderem auch in Koblenz.

Foto: privat



Divers aufgestellte Unternehmen sind erfolgreicher und innovativer als in sich homogene Unternehmen. Mehr Frauen ins Top-Management zu bringen, diene also der Zukunftssicherung, argumentiert Melanie Vogel, Autorin der Studie „Was Frauen wollen“.

Foto: pressmaster/stock.adobe.com

WEITERE INFORMATION

Studie: Was Frauen wollen

Seit 2011 führt Women & Work die Studie „Was Frauen wollen – Wünsche und Anforderungen von Frauen an potenzielle Arbeitgeber“ durch, im vergangenen Jahr erstmals online. **121 Kriterien** wurden abgefragt, aufgeteilt in die **12 Kategorien:** Mitarbeiterzusammensetzung im Unternehmen, Diversity-Management, allgemeine Unternehmenskriterien, Arbeitszeiten, Vergütungsmodelle, Unternehmens- und Führungskultur, Familienfreundlichkeit, Personalentwicklung/Talent-Pipeline, LGBT, Homeoffice, Interkulturelle Gleichstellung und künstliche Intelligenz im Bewerbungsverfahren. Bundesweit nahmen **750 Frauen** im Alter von **20 bis 50 Jahren** teil.

Die Studie kann **kostenfrei** unter www.female-recruiting.com/kontakt angefordert werden.

Company Slam: Der etwas andere Elevator-Pitch

Bei der **Messe Women & Work**, die jährlich im Frühjahr stattfindet, erhalten Unternehmen die Gelegenheit, sich als einzigartiger Arbeitgeber zu präsentieren. Beim **Company Slam** unter dem Motto „Kreativ! Witzig! Interessant!“ treten bis zu **30 Unternehmensvertreter** nacheinander ans Pult und präsentieren in maximal **60 Sekunden** Witziges, Informatives oder Noch-Nie-Dagewesenes, um die Besucherinnen an ihren Messestand einzuladen.

Das Schwerpunktthema der zehnten **Women & Work** am **9. Mai 2020** im Forum der Messe Frankfurt lautet: **„2040 – Aufbruch der Zivilgesellschaft“**.

Weitere Informationen unter: www.womenandwork.de