

# Warum nicht ich?

## Förderung von Frauen in Führungspositionen

### Die Fortschritte sind überschaubar

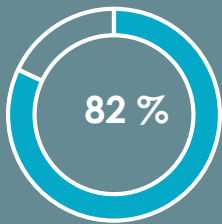
Während sich die Welt rapide weiterentwickelt, bleiben Frauen nach wie vor zurück, wenn es um Führungsfunktionen in der Wirtschaft geht.

Weltweit ist der Anteil von Frauen im oberen Management im letzten Jahr um ein Prozent gesunken – von 25 % in 2017 auf 24 % in 2018.

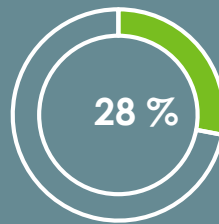


### Unternehmen verfehlen das Ziel

Lee Hecht Harrison (LHH) hat in Kooperation mit HR People + Strategy eine Befragung bei Personalverantwortlichen durchgeführt, die für die Entwicklung ihres Führungspersonals verantwortlich sind.



der befragten Unternehmen sind der Auffassung, dass die Förderung von Frauen eine erfolgskritische Frage ist <sup>(2)</sup>



der befragten Unternehmen sind zufrieden mit ihrer Fähigkeit, Frauen in Führungspositionen zu fördern <sup>(2)</sup>

Unternehmen investieren schon seit Jahrzehnten in Programme, die Frauen fördern sollen – mit wenig Erfolg.

Die meisten Unternehmen suchen nach einer Patentlösung, mit der mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden können. Welches Schulungsprogramm können wir einführen, welche Partnerschaft können wir eingehen oder welche Netzwerkgruppe können wir gründen?

Unseren Erkenntnissen nach sind diese einmaligen Initiativen wichtig, aber alles andere als ausreichend. Nur Unternehmen, die umfassende und nachhaltige Programme zur Frauenförderung eingeführt haben, konnten bedeutende Fortschritte erzielen.

Das Programm „**Elevating Women in Leadership™**“ (Förderung von Frauen in Führungspositionen) von Lee Hecht Harrison (LHH) zielt auf die drei bedeutendsten Faktoren ab, die Veränderungen vorantreiben und Ergebnisse liefern.



- 1 Kulturelle Initiativen, die wichtig sind, und das Führungsverhalten, das von den Förderern weiblicher Talente gezeigt wird
- 2 Denkweisen und Verhaltensweisen, durch die sich Frauen auszeichnen, die ihre Führungslaufbahn erfolgreich ausbauen konnten
- 3 Programme und Maßnahmen, die eine entscheidende Rolle bei der Frauenförderung spielen

Frauen müssen davon überzeugt sein, dass eine Karriere als Führungskraft für sie möglich ist, und kontinuierlich und wohlüberlegt an der Karriereplanung arbeiten. Führungskräfte müssen weibliche Talente aktiv fördern und Frauen Möglichkeiten zur Entfaltung und Weiterentwicklung bieten. Unternehmen müssen die Weiterentwicklung von Frauen stärker fördern, sinnvolle Förderstrukturen etablieren und Führungskräfte zur Schaffung einer inklusiven Umgebung verpflichten. **Die konsequente Umsetzung solcher Initiativen wird die gewünschten Fortschritte bringen.**

# Unser modulares Programm

## Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

### Ziele:

- Individuelle Förderung von Frauen in heutigen und zukünftigen Führungspositionen
- Stärkung von Verhaltensweisen und Überzeugungen, durch die sich erfolgreiche Frauen auszeichnen
- Förderung und Nutzung des gesamten diversen Talentepools durch die Organisation

### Zielgruppe:

- Frauen mit erster Führungs- oder Projektmanagementenerfahrung

### Format:

- Blended Learning Ansatz:  
Assessments, Präsenzworkshops, Coaching, Digital Learning Campus
- 4-6 Monate Laufzeit