

Drum prüfe, wer sich bindet

» „Marketing“ ist der ein oder anderen Leserin im Laufe des Studiums sicherlich schon als Begriff über den Weg gelaufen. Ein Produkt oder eine Dienstleistung am Markt „abzusetzen“, entsprechende Käuferzielgruppen zu informieren und zu begeistern – all das ist Teil des „Marketings“.

Was macht Arbeitgeber aus Sicht der Frauen attraktiv? Als Veranstalter von Deutschlands größtem Messe-Kongress, women&work, interessiert uns die Frage schon seit fünf Jahren. Und zum zweiten Mal gaben wir im vergangenen Jahr dieser Neugier nach und befragten insgesamt über 3.000 Frauen bundesweit.

Das Ergebnis: Mit den Faktoren „genderfares Betriebsklima“ (Platz 1), kollegiale Zusammenarbeit (Platz 2) und „Anerkennung“ (Platz 3) siegen die weichen Faktoren. Auf Platz 4 (Flexible Arbeitszeiten) und Platz 5 (Commitment zum Equal Pay Day) finden sich dann die „harten Fakten“, sprich: die Gegebenheiten, die aus Sicht der befragten Frauen vorhanden sein müssen, um Vereinbarkeit und die faire Anerkennung ihrer Leistung durch eine entsprechende Bezahlung ermöglichen zu können.

Die Studie zeigt auch: Für rund 65% der befragten Frauen ist Karriere wichtig bzw. sehr wichtig. 4 von 5 Frauen (78,9%) finden „Aufstiegsmöglichkeiten“ wichtig bzw. sehr wichtig, für 72,8% der Befragten sind „Frauen in Führungspositionen“ sehr wichtige Kriterien in Bezug auf die Attraktivität von Arbeitgebern.

Generell fällt auf, dass die Arbeitgeberkriterien, die darauf abzielen, die Stellung von Frauen in den Unternehmen zu verbessern, von berufserfahrenen, älteren Frauen grundsätzlich wichtiger beurteilt werden, als von Studentinnen. Zum Beispiel ist für Studentinnen die „Frauenquote bei Stellenbesetzungen“ weniger wichtig als für (Young) Professionals, Führungskräfte und Wiedereinsteigerinnen. Auch der „Frauenanteil in Führung“ ist für Führungskräfte um 24 Prozentpunkte wichtiger als für Berufseinsteigerinnen.

Diese Differenz in der Bewertung zeigt, dass genderspezifische Unterschiede in der Arbeitswelt leider immer noch an der Tagesordnung sind. Eine Karriere mit Kind oder der Aufstieg in einem z.B. männerdominierten Unternehmen sind für Frauen durchaus noch mit großen Hindernissen verbunden.

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen aber auch: Als Berufseinsteigerinnen könnt Ihr schon frühzeitig an drei neuralgischen Punkten für eine optimale berufliche Startposition sorgen:

1. Frauen möchten Karriere machen und angemessen entlohnt werden.

Das erfordert: Strategie und Langfristigkeit bei der Karriereplanung schon zum Berufseinstieg. Werdet Euch über Euren Wert als Arbeitskraft klar und trifft eine kluge und weit-sichtige Arbeitgeberwahl.

2. Frauen wünschen ein genderfares Betriebsklima und eine kollegiale Führungskultur.

Das erfordert: Prüft, bevor Ihr Euch bindet. Nutzt Karrieremessen wie die women&work am 25. April in Bonn, um MitarbeiterInnen Eurer Wunscharbeitgeber im Vorfeld kennenzulernen und das Unternehmen selbst auf Herz und Nieren zu prüfen.

3. Frauen wünschen sich Anerkennung.

Das erfordert: Wenn Ihr als Frauen gleichberechtigt Karriere machen wollt, muss das Talentmanagement von Einstiegspositionen bis hin zum oberen Management transparent und „frauendurchlässig“ sein. Prüft eure Wunscharbeitgeber dahingehend und fragt im Zweifel nach! ■

2

Zusammenarbeit



Melanie Vogel

Melanie Vogel ist Geschäftsführerin der AGENTUR ohne NAMEN GmbH, die als Initiatorin der women&work, Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen, 2012 mit dem Innovationspreis „Land der Ideen“ ausgezeichnet wurde. Die nächste women&work findet am 25. April 2015 in Bonn statt. Weitere Infos gibt es unter www.womenandwork.de.

1

Betriebsklima

3

Anerkennung