

Beruf & Karriere: Was Frauen wirklich wollen

15.05.2024, 11:52 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *bunton*

Presseagentur: *parr:k Jürgen Parr Kommunikation*



Janet Winkler und Debjit D. Chaudhuri, Gründer und Geschäftsführer von bunton.

Faire Chancen auf Führungspositionen in Unternehmen – Frauen müssen sichtbarer in der Arbeitswelt werden

Von Janet Winkler/Debjit D. Chaudhuri, Geschäftsführer und Gründer der bunton GmbH, Frankfurt am Main

Wir brauchen keinen Stromschlag wie Nick Marshal (gespielt von Mel Gibson) in der US-amerikanischen Filmkomödie von Nancy Meyers aus dem Jahr 2000 „Was Frauen wollen“, um zu wissen, was Frauen - übertragen auf die Berufswelt – wirklich wollen. Protagonist Nick kann die Gedanken von Frauen hören, wird damit zum „Frauerversteher“ und hat fortan Erfolg auf allen Ebenen als Vater, Partner und im Beruf.

Aus zahlreichen Gesprächen mit Kandidatinnen und Unternehmenslenkern wissen wir, was qualifizierte berufserfahrene Frauen wollen und wir wissen auch, was sie nicht wollen: Frauen wollen faire Chancen bei fairer Vergütung, um in verschiedensten Lebensphasen auch in Führungspositionen zu gelangen. Dazu braucht es bei den Unternehmen eine vorurteilsfreie, objektive Suche und Vorauswahl, die schon bei der „frauengerechten“ Kommunikation anfängt, das heißt wie Stellenangebote für Führungspositionen formuliert werden. Außerdem notwendig ist Transparenz, was Anforderungsprofile, Vergütung und Leistungen angeht.

Unternehmen beziehen Frauen bei der Auswahl nicht ein

In Unternehmen herrscht oft ein mangelnder Glaube an die Fähigkeiten und Kompetenzen von Frauen, damit verbunden eine fehlende Bereitschaft, Frauen bei Stellenbesetzungen für Führungspositionen von vornherein auch einzubeziehen. Nicht selten haben männliche Führungskräfte Bedenken, die eigene Position oder gar den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, Skepsis vor und Ablehnung von kulturellem Wandel durch Frauen und persönlicher Veränderung. Häufig sehen Unternehmen einen fehlenden Stallgeruch und zweifeln bei weiblichen Führungskräften eine ausgeprägte Loyalität an. Darüber hinaus ist es eine Ausrede, wenn Unternehmen sagen, sie fänden keine Frauen für Führungspositionen, denn: häufig wollen Unternehmen tatsächlich keine Frauen oder sie sind NICHT bereit für Frauen. Aber Unternehmen sollten bedenken: Schon EINE Frau in einer Führungsposition macht einen Unterschied – daher sollten Unternehmen Ausgewogenheit und Quotenregelung vergessen und stattdessen mit EINER Frau beginnen.

Frauen stehen sich auf ihrem Karriereweg oft selbst im Weg

Für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen gibt es erfahrungsgemäß häufige Hürden – und die bauen Frauen häufig selbst auf: sie glauben zu wenig an die eigenen Fähigkeiten, haben zu wenig Selbstvertrauen, sich entsprechend zu vermarkten und klar ihre Ansprüche und Erwartungen zu artikulieren. Häufig sind sie vom bestehenden System frustriert, das oft ihre persönlichen Anforderungen an Sinn und Erfüllung im Job nicht erfüllt. Frauen werden von Männern in der Regel bei der Besetzung von Führungspositionen nicht als Erste gefragt, bzw. sie müssen mehrmals gefragt werden. Naturgemäß zögern sie, um darum zu bitten, bei Stellenbesetzungen von Führungspositionen berücksichtigt zu werden. Dazu kommt, daß es nicht genug Unternehmen gibt, die die von Frauen bevorzugten Leistungen anbieten (flexible Zeiteinteilung, Überstundenregelung, gleiche Bezahlung, Kinderbetreuung, Werte/Kultur, Führungspositionen). Ein weiteres Problem für Frauen beim Aufbau ihrer Karrieren: sie haben entweder gar kein, oder ein nur unzureichend ausgeprägtes Business-Netzwerk, dazu zögern sie allzu häufig, sich zu äußern, sich für eine Führungspositionen nicht nur zu interessieren, sondern auch dafür geeignet zu sein und sich konkret darum zu bewerben.

Frauen sollten ihre Karrieren selbstbewusst in die eigene Hand nehmen

Frauen sollten unbeirrt sein, frei von gesellschaftlichen Zwängen und unabhängig von den Werturteilen anderer. Sie sollten einen starken Willen zu Karriere mit hoher Leistungs-, Führungs- und Gestaltungsmotivation haben. Daher sollten sie ihre Karriere selbstbewusst und zielstrebig planen, Veränderung und Chancen suchen, dazu Mentoren, Netzwerke und auch Coachings nutzen. Unternehmen, in denen sie nicht unterstützt und gesehen werden, sollten sie von vornherein meiden oder diese wieder verlassen. Mit einer positiven, wettbewerbs- und konfliktlösenden Grundeinstellung sollten sie über den nötigen Durchhaltewillen verfügen und auch ein gesundes Durchsetzungsvermögen entwickeln. Sie sollten sich sichtbar machen, keine Angst haben sich zu zeigen und darzustellen, stolz auf ihre Erfolge sein und auch darüber reden.

Faire, transparente Auswahl- und Entscheidungsprozesse

Karriere-Plattformen wie bunton können dazu beitragen, Frauen sichtbar zu machen für Unternehmen, die explizit nach Vielfalt im Management suchen. Es braucht faire, transparente Auswahl- und Entscheidungsprozesse, die Kandidaten aufgrund ihrer Erfahrung und Kompetenzen erfolgreich sein lässt, nicht wegen ihres Geschlechts, Herkunft oder bestehender Beziehungen zum Unternehmen. Hilfreich auf dem Weg dorthin ist, wenn Frauen aktiver und offensiver ihre Interessen und Bedürfnisse artikulieren und sich selbst stärker vermarkten. Es gilt, bestehende Frauen-Netzwerke wie zum Beispiel European Women's Management Development (EWMD) Deutschland e.V., Frauen in die Aufsichtsräte e.V. (FidAR), Bundesverband der Frau in Business und Management e.V. (bfbm), Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V. (NUT) auszubauen und weiterzuentwickeln, um eine starke Frauen-Business Community zu etablieren, an deren Spitze dann im Unterschied zu den meist ehrenamtlich aktiven Organisationen ein

professionelles, Business-orientiertes Frauen-Netzwerk als kompetente Interessenvertretung und Stimme stehen könnte.

Bunton ist eine im März 2022 gegründete KI-basierte Karriere- Plattform für weibliche Führungskräfte und Aufsichtsräte. Bunton bringt Executive Search, Karriereentwicklung und Beratung, die neuesten technologischen Entwicklungen (Künstliche Intelligenz, Datenschutz & Sicherheit, Deep Tech Analytics, Social Media Empfehlungsmaschinen und NLP) sowie ein Netzwerk von Mentoren, Partnern und Beratern zusammen, um speziell die Bedürfnisse weiblicher Führungskräfte zu adressieren.

Bunton ist ein Start-up mit einer weiblichen Gründerin, mit mehrheitlich weiblichen Team-Mitgliedern und einem frauenfokussierten Geschäftsmodell, das sein Funding von bekannten Investoren (darunter zahlreichen Unternehmerinnen) beschafft hat.

Weitere Informationen unter www.bunton.de

Portrait

Bunton ist eine im März 2022 gegründete KI-basierte Karriere- Plattform für weibliche Führungskräfte und Aufsichtsräte. Bunton bringt Executive Search, Karriereentwicklung und Beratung, die neuesten technologischen Entwicklungen (Künstliche Intelligenz, Datenschutz & Sicherheit, Deep Tech Analytics, Social Media Empfehlungsmaschinen und NLP) sowie ein Netzwerk von Mentoren, Partnern und Beratern zusammen, um speziell die Bedürfnisse weiblicher Führungskräfte zu adressieren. www.bunton.de

Pressekontakt

bunton GmbH
Deutschherrnufer 47
60594 Frankfurt am Main
Deutschland

Jürgen Parr (Inhaber)

+491624475187

parr@parrkommunikation.de

bunton.de

News-ID: 1262158 • Views: 522 (Stand: 28.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1262158/Beruf-Karriere-Was-Frauen-wirklich-wollen.html>