

Beispielablauf Kompakttraining

1. Gläserne Decken in Deutschland

- a. Status Quo in Deutschland und Veränderungen
 - i. Bildung
 - ii. Führungskräfte
 - iii. Politische Rahmenbedingungen
- b. Wirtschaftliche Auswirkungen (mikroökonomisch, makroökonomisch)
 - i. Womenomics - Die Marktmacht von Frauen
 - ii. Ergebnisse internationaler Studien u.a. von McKinsey, London School of Economics, Gartner
 - iii. Bedeutung von Diversity für Innovation, Wirtschaftlichkeit, Krisentauglichkeit, Risikomanagement
 - iv. Einfluss demographischer Wandel
- c. Ausblick international – was tut sich woanders und mit welchem Ergebnis
 - i. Gesetze in anderen Ländern
 - ii. Sonstige Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils in Führung
 - iii. Einfluss der EU
- d. Ausblick national – was tut sich in Deutschland,
 - i. Veränderungen auf Seiten der Wirtschaft
 - ii. Veränderungen auf Seiten der Politik
 - iii. Veränderungen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen

2. Gläserne Decken – Bausteine – Was sind Barrieren für Frauen in Führungspositionen?

- a. Veranschaulichung von Barrieren anhand von Fakten, Forschungsergebnissen, Rollenspielen, Bildern
- b. Verbindung des Vorgestellten mit dem Erlebten der Teilnehmerinnen
- c. Wichtigste Barrieren, u.a.:
 - i. Stereotype in Führungsstilen
 - ii. Kommunikationsunterschiede sowie unterschiedliche Bewertung von ähnlichen Kommunikationsstrategien
 - iii. Segregation in Berufswahl, Aufgabenzuschreibung, Lebensmodellen
 - iv. Unterschiede in Selbstwahrnehmung, Selbst-Marketing
 - v. Unterschied im Umgang mit Risiken
 - vi. Unterschiede im Verhandlungsverhalten
 - vii. Einführung in Netzwerkforschung, Wirkung von Netzwerken auf Karriereerfolg, Unterschiede im Netzwerkverhalten und deren Auswirkungen
 - viii. Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen

3. (A – für Top Mgmt Training) Gläserne Decken – Maßnahmen – was können Unternehmen tun, um Barrieren für Frauen zu überwinden?

- a. Maßnahmen für bessere Work Life Balance
- b. Trainingsmaßnahmen für weibliche High Potentials (siehe Inhalte 3 B)
- c. Unterstützung der Vernetzung von Frauen intern und extern
- d. Sichtbarmachung vorhandener Role models (männlich und weiblich)
- e. Mentoringprogramme, Einbindung der Topführungsebene
- f. Trainingsmaßnahmen für upper und Top Management (Awareness und Umgang mit Barrieren, Stereotypen, Vielfalt)
- g. Gendersensibles Recruiting
- h. You get what you measure –Zieldefinition und Erfolgsmessung

4. **(B) Was können Frauen tun, um Karrierewünsche erfolgreicher zu realisieren**
 - a. Adressierung aller vorab (siehe 2) diskutierten Barrieren
 - b. Training von Verhaltensweisen bei Beibehaltung der Authentizität (kein antrainieren von künstlicher „Männlichkeit“), Einsatz von Übungen, Rollenspielen
 - i. Netzwerken (intern, extern)
 - ii. Mentoring
 - iii. Umgang mit Risiko
 - iv. Selbstwahrnehmung
 - v. Selbstmarketing
 - vi. Kommunikation (verbal, nonverbal)
 - vii. Lebens- und Karriereplanung
 - viii. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - c. Umgang mit Faktoren, die weitgehend außerhalb des eigenen Einflussbereiches liegen
 - i. Umgang mit Stereotypen und den Folgen ihrer Verletzung
 - ii. Umgang mit negativen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen