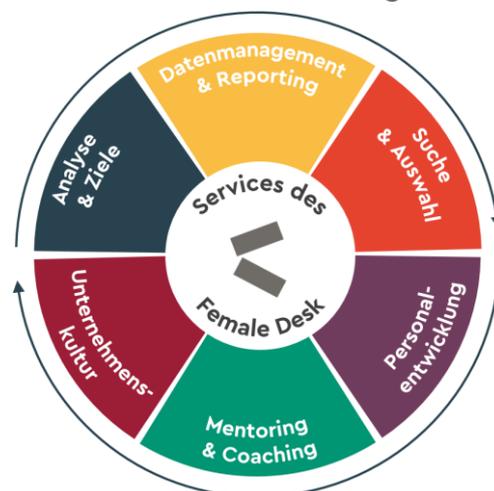




Female Desk

Der Kienbaum Female Desk bündelt unsere Beratungsangebote rund um das Thema „Frauen in Führungspositionen“. Unser Female Desk Team besteht aus erfahrenen PersonalberaterInnen mit großer Leidenschaft für und Erfahrung in der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen. Zum Team gehören auch ExpertInnen für weibliche Führung aus unserem Geschäftsfeld **Management Diagnostik**, BeraterInnen für gendersensible Führungskräfteentwicklung und SpezialistInnen rund um das Thema Entgeltgleichheit.

Das Portfolio unserer Beratungsangebote folgt dem **“Employee Life Cycle”**: Ausgehend von einer gründlichen Analyse helfen wir Personalverantwortlichen dabei, Frauen für Führungspositionen zu finden, zu binden und zu entwickeln. Und wir unterstützen dabei, Strukturen, Prozesse und Unternehmenskultur so zu gestalten, dass Frauen wie Männer darin wachsen und ihr Bestes geben können.



Analyse & Ziele

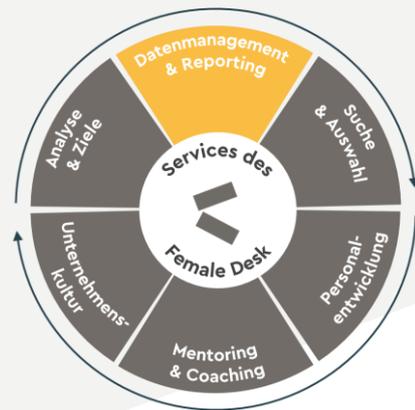
Wie steht es um Diversity in einem Unternehmen oder einer öffentlichen Einrichtung? Durch einschlägige Studien und Praxisprojekte verfügen wir über ein ausgefeiltes Instrumentarium, um den Ist-Zustand zu analysieren und daraus gemeinsam mit unseren KundInnen Ziele abzuleiten – auch im Quervergleich zu anderen Unternehmen und Organisationen. Für diese quantitative wie qualitative Analyse bieten wir einen umfassenden **Kienbaum Gender Diversity Check**, der insbesondere auf unseren Erkenntnissen aus der Evaluation des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ beruht. Anhand eines Sets von rund 20 prägnanten Fragen und wenigen Online-Clicks werden ein „Diversity-Score“ berechnet sowie die wichtigsten Ansatzpunkte und individuellen Entwicklungspotenziale identifiziert. Der Diversity Check beleuchtet dabei neben relevanten Kernindikatoren rund um Frauen in Führung und Gleichstellung in der Organisation auch Fragestellungen zur Ausgestaltung von Personalprozessen (Personalauswahl, -entwicklung und -bindung) sowie zur Unternehmenskultur.

Datenmanagement & Reporting

Daten sind auch für Diversity ein entscheidender Schlüssel: Die Definition und Operationalisierung von Key Performance Indicators (KPIs) hilft, Entwicklungen rund um das Themenfeld Diversity sichtbar und transparent zu machen – und sie im Zeitverlauf nachzuhalten. Das ist nicht nur relevant mit Blick auf die Berichtspflichten, denen viele Unternehmen und Organisationen unterliegen. Kennzahlen erhöhen die Verbindlichkeit von Maßnahmen und bieten die Möglichkeit zur eigenen Erfolgskontrolle im Sinne kontinuierlicher Verbesserung.



Speziell zur Ermittlung von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern (Lohngleichheitsanalyse) nutzen wir **etablierte statistische Verfahren**, die sowohl wissenschaftlich zertifiziert als auch in ihrer Rechtskonformität bestätigt wurden.



Dem dient die Identifikation und das gezielte Monitoring von Kennzahlen nicht nur zu Frauenanteilen auf den unterschiedlichen Führungsebenen, sondern auch rund um das Thema Entgeltgleichheit, hinsichtlich gleichstellungsfördernder Maßnahmen oder auch verschiedener Aspekte der Organisationskultur.

Wir unterstützen bei der Entwicklung und Ausgestaltung individuell passender **„Kennzahlen-Cockpits“** für Unternehmen und öffentlicher Institutionen. Dabei greifen wir auf unseren breiten Erfahrungsschatz und **Best-Practices** aus anderen Organisationen zurück, passen diese gleichzeitig aber auch immer an **spezifische Bedarfe** und Gegebenheiten unserer KundInnen an.

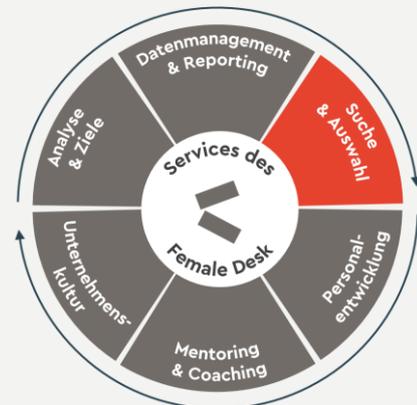
Suche & Auswahl

Wir kennen Frauen mit Potenzial – und sie kennen uns: Das Female Desk Team orchestriert eigene branchenspezifische Netzwerke und hat Zugänge zu relevanten externen Netzwerken, die wir zielgerichtet für die Identifikation von Frauen in Führungspositionen nutzen. Der Erfolg dieses Ansatzes zeigt sich u.a. in der hohen Anzahl an weiblichen Kandidatinnen, die wir bei unseren Projekten besetzen können.

In unseren Executive Search Mandaten streben wir – abhängig von Branche und Funktion – einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent auf Vorschlagslisten an. Als zukunftsorientierter „**Leadership Advisor**“ empfehlen wir unseren KundInnen nachdrücklich, offen zu sein für Profile qualifizierter weiblicher Potenzialträgerinnen

Wir schärfen den Blick unserer KundInnen für weibliche Topkräfte und sorgen dafür, dass der gesamte Such- und Auswahlprozess sowohl mit Blick auf regulatorische Vorgaben (wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) als auch inhaltlich dem Ziel dient, Frauen für Führungsrollen zu finden und zu binden. Dazu gehört bei Bedarf auch die Überarbeitung der Stellenausschreibungen mit Blick auf gendersensible Sprache und Bilderwelten.

Individuell an die Bedarfe unserer KundInnen angepasst können wir auch bei Aufbau von TalentPools unterstützen - sowohl mit Blick auf junge Talente als auch auf „gestandene“ Führungspersönlichkeiten.

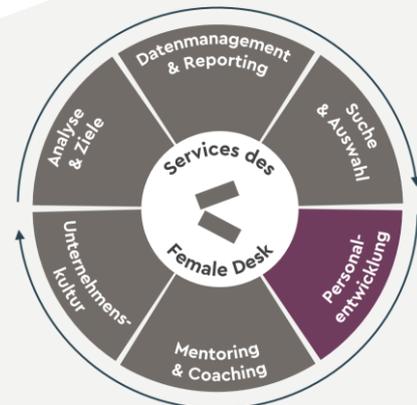


Wir legen unseren Fokus nicht nur auf Frauen für Geschäftsleitungen und obere Managementpositionen: Unsere Geschäftseinheit **Board Services** sondiert fortlaufend den Markt mit Blick auf weibliche Potenziale für **Aufsichts- und Beiratsmandate**.



Personalentwicklung

Wir haben Erfahrung im Design und der Umsetzung gendersensibler Maßnahmen der Personalentwicklung. Dazu gehören beispielsweise die Schulung von unternehmensinternen Auswahlteams für Talent-Pools, die Schärfung der individuellen Führungskompetenz weiblicher Führungskräfte sowie verschiedene Konzepte zum Aufbau unternehmensinterner Karriereprogramme.

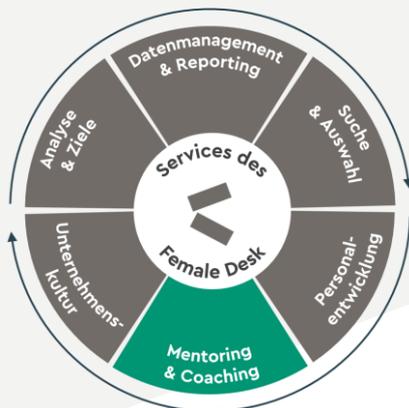


Zur Erarbeitung und Umsetzung konkreter Personalentwicklungsmaßnahmen haben wir modular aufeinander aufgebaute Angebote entwickelt, die eine **gezielte Optimierung** der Strukturen und Prozesse der eigenen HR-Organisation in Richtung Gender Diversity ermöglichen.

Mentoring & Coaching

Wir machen Frauen stark für Führungsaufgaben. Wir wissen: An der Spitze von Unternehmen und Organisationen ist die Luft oft dünn. Und für Frauen kann es besonders einsam sein in den oberen Führungsetagen, weil sie meist in der Unterzahl sind. Ein Coaching kann fehlende weibliche Peers ersetzen und dazu beitragen, Frauen in Führung noch resilienter und erfolgreicher zu machen.

Mentoring wiederum kann dazu beitragen, Frauen auf Führungsaufgaben vorzubereiten. Wir helfen dabei, Mentoring Programme aufzusetzen – und wir setzen dabei auch auf Cross-Mentoring Ansätze, die Frauen wie Männer gleichermaßen einbeziehen und ebenso verbindlich wie nachhaltig wirken.



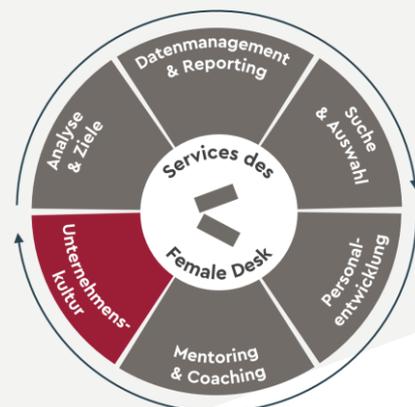
Für weibliche Führungskräfte haben wir mit der **Women's Career Lounge** ein **NewPlacement** Beratungsprogramm aufgesetzt, das ambitionierte Frauen bei der beruflichen Neuorientierung und der individuellen **Karriereberatung** unterstützt. Damit die neue Tätigkeit auch langfristig die Richtige ist, arbeiten wir in der Women's Career Lounge zusätzlich an den Themen **Führung, Kommunikation und Rollenverhalten**.

Die eigene Kultur in Richtung Diversity zu verändern, ist nicht nur eine Frage der Kommunikation - unser Ansatz geht tiefer: Kulturveränderung braucht vor allem „Change im Kopf“. Unser Denken übereinander ist – oftmals unbewusst – von tradierten Sichtweisen und festen Stereotypen beeinträchtigt. Diesen „unconscious bias“ zu überwinden ist nicht einfach, aber wer seine Scheren im Kopf kennt, kann sie stumpf machen. Dazu bieten wir Trainings an.

Unternehmenskultur

Studien und Lebenspraxis zeigen: Gleichstellungsfördernde Ziele, Rahmenbedingungen und Instrumente sind notwendig, aber nicht hinreichend dafür, Führungsetagen diverser aufzustellen und den Faktor Vielfalt nachhaltig für die Geschäftsentwicklung zu nutzen. Dazu braucht es auch und vor allem eine offene Unternehmenskultur – den richtigen „Tone from the Top“ ebenso wie wertschätzende Kommunikation im Unternehmensalltag.

Zu unserem Beratungsangebot gehört - ausgehend von einer grundlegenden Analyse der Unternehmenskultur – das Design und die Steuerung interner Kommunikationskampagnen für das Thema Diversity.



Wir helfen unseren KundInnen bei Entwicklung einer zum Unternehmen passenden **Change Story** („Warum hilft uns mehr Diversity?“) und kreativen Ansätzen zum „Auspielen“ dieser Change Story **top- down** and **bottom-up**.

Kontakt



Dr. Anna-Maria Karl
Director
Executive Search

Kienbaum Consultants International GmbH
Kronprinzstraße 8 | 70173 Stuttgart | Germany
Anna-maria.Karl@kienbaum.de | Mobil.: +49 172 808 22 45



Judith Michels
Senior Manager
Public Sector & Healthcare

Kienbaum Consultants International GmbH
Hopfenmarkt 33 | 20457 Hamburg | Germany
Judith.Michels@kienbaum.de | Mobil.: +49 172 911 37 34



Anne von Fallois
Executive Director
Executive Search

Kienbaum Consultants International GmbH
Dessauer Str. 28-29 | 10963 Berlin | Germany
Anne.Vonfallois@kienbaum.de | Mobil: +49 173-5917649

Leading by #WePowerment

Kienbaum



Diversity Portfolio

Female Desk

Leading by #WePowerment