

5 Tipps für ein erfolgreiches Female Recruiting

(©Melanie Vogel / FEMALE-RECRUITING.com) „Auf Frauen verzichten heißt Geld vernichten.“ Dieser markante Ausspruch von Christine Marek, der ehemaligen Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend in Österreich, birgt ein großes Maß an Wahrheit. Denn Frauen spielen eine ökonomisch entscheidende Rolle, wenn es darum geht, das gesamte Innovationspotenzial einer Gesellschaft zu nutzen. Das zeigen Studien der Vereinten Nationen, McKinsey oder Catalyst. Ein größerer Anteil von Frauen in Top Führungsrollen sorgen für stabilere Unternehmensergebnisse und konstantere Unternehmensleistungen. Angesichts dessen, dass über 50% der Abiturienten und der Hochschulabsolventen Frauen sind, sind Frauen eine logische Antwort auf den Fachkräftemangel und den demografischen Wandel.

Aus diesem Grund ist es sinnvoll, das Thema „**FEMALE RECRUITING**“ nicht als „business as usual“ zu kategorisieren, sondern an dieser Stelle die Chance zu nutzen, den Zielgruppen-Fokus „Frau“ genauer unter die Lupe zu nehmen. Denn bereits nur das Drehen an kleinen Schraubchen kann große Wirkungen entfalten und dafür sorgen, sich als attraktiver Arbeitgeber in der Zielgruppe Frauen zu platzieren. Dazu haben wir Ihnen "5 Tipps für ein erfolgreiches Female Recruiting" zusammengestellt:

Tipp #1: Sichtbarkeit

Für 59% der Frauen bedeutet "Karriere" ein "stetiger Weg zu persönlichem Wachstum und Selbstverwirklichung". Das ergab unsere repräsentative [top4women-Befragung](#), die wir 2014 unter 3.000 Frauen bundesweit durchgeführt haben. Für rund 65% der befragten Frauen ist Karriere wichtig bzw. sehr wichtig. Allerdings unterscheiden sich die Karriereverläufe der Frauen oft sehr von denen der Männer. Ihre Karrieren sind lebensphasenorientiert, müssen häufig auf familiäre Bedürfnisse zugeschnitten werden und haben daher einen sensiblen und persönlichen Charakter.

Für Unternehmen bedeutet das:

Seien Sie als frauenfreundlicher Arbeitgeber sichtbar und suchen Sie persönliche Gespräche mit den Frauen, um sie über Karriereperspektiven und Aufstiegschancen zu informieren. Entkräften Sie Ängste, Vorbehalte und Vorurteile in den persönlichen Gesprächen pro-aktiv.

Tipp #2: Authentizität

Frauen wollen führen! 4 von 5 Frauen (78,9%) finden „Aufstiegsmöglichkeiten“ wichtig bzw. sehr wichtig. Für fast $\frac{3}{4}$ der Frauen (72,8%) sind „Frauen in Führungspositionen“ und „Führungspositionen auch in Teilzeit“ wichtige bzw. sehr wichtige Kriterien in Bezug auf die Attraktivität von Arbeitgebern. 67,8% finden den „Frauenanteil in Führung“ wichtig bzw. sehr wichtig und 61,4% wünscht sich „frauenspezifische Angebote, um die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu erhöhen“. Auch das sind Ergebnisse aus unserer [top4women-Studie 2014](#).

Für Unternehmen bedeutet das:

Wenn Sie sichtbar zeigen und kommunizieren, dass Frauen in Ihrem Unternehmen gewünscht und Frauenkarrieren gefördert werden, ist die Authentizität in der Umsetzung entscheidend! Frauen sind auf privater Ebene gut vernetzt. Brüche in der Glaubwürdigkeit, Enttäuschungen über nicht eingehaltene Versprechungen oder ein wenig überzeugendes Employer Branding können deutlichen Schaden anrichten.

Tipp #3: Frau heißt nicht gleich Familie

Für viele Unternehmen ist Frauenförderung gleichbedeutend mit Familienförderung - doch das ist falsch und führt nicht zu den richtigen Maßnahmen im Female Recruiting. Aus der Kategorie „Familienfreundlichkeit/ Familieneinrichtungen“ ist bei unserer [repräsentativen top4women-Befragung](#) kein Kriterium unter den Top 10. Der „Betriebskindergarten“ ist nur für etwas mehr als die Hälfte der Befragten relevant. Von allen familienfördernden Maßnahmen ist die „Unterstützung bei Pflegenotfällen“ die wichtigste Anforderung an Arbeitgeber in dieser Kategorie.

Für Unternehmen bedeutet das:

Familienförderung betrifft Männer *und* Frauen. Ein Betriebskindergarten heißt noch nicht, dass Frauen in einem Unternehmen die gleichen Aufstiegschancen wie Männer haben. Trennen Sie daher Frauen- und Familienförderung strikt voneinander. Bei der Familienförderung geht es um die Unterstützung von Familien. Frauenförderung sollte sich *ausschließlich* mit der Förderung der Aufstiegskompetenzen von Frauen befassen.

Tipp #4: Frau ist nicht gleich Frau

Die Zielgruppe der Frauen umfasst das gesamte Diversity-Spektrum hinsichtlich Alter, Nationalität, Sexualität oder der Glaubensrichtung. Frauen unterscheiden sich zusätzlich aber auch regional und in Bezug auf ihren beruflichen Status. Führungskultur, Frauenquote oder Arbeitgebermakre sind den unterschiedlichen Frauenzielgruppen auch unterschiedlich wichtig. Auch das ergab die top4women-Studie 2014, in der wir exklusiv und erstmalig auch die unterschiedlichen Wünsche und Anforderungen an Arbeitgeber zwischen [lesbischen und heterosexuellen Frauen](#) verglichen haben. Demzufolge können lesbische Frauen mit einer Diversity-Kultur als Fach- und Führungskräfte gebunden werden, heterosexuelle Frauen widerlegen den Mythos, Kinderbetreuung an sich sei schon Frauenförderung.

Für Unternehmen bedeutet das:

Stärker als bei den Männern ist bei den Frauen eine individuelle Ansprache sinnvoll und zielführend. Denn vor allem der Faktor der Sozialisation und der unterschiedlichen Prägungen zwischen "Ost" und "West" haben nach wie vor Auswirkungen auf das Rollenverständnis von Frauen. Auch die stärkere Lebensphasenorientierung wirkt sich auf die Vielfalt unterschiedlicher Schwerpunkte bei den Wünschen und Anforderungen an Arbeitgeber aus und erfordert Individualität in der Ansprache.

Tipp #5: Mehr Mut zur Flexibilität

Aufgrund der Ergebnisse unserer [repräsentativen top4women-Befragung 2014](#) gibt es gibt Anhaltspunkte für Einigkeit unter den Frauen hinsichtlich der Wünsche und Anforderungen an (potenzielle) Arbeitgeber. Einen „Masterplan“ zur Umsetzung kann es jedoch aufgrund der Vielschichtigkeit der Zielgruppe nicht geben.

Für Unternehmen bedeutet das: Ein Weniger an starren Konzepten (z.B. Betriebskindergärten als „Allheilmittel“) und ein Mehr an Flexibilität, Mitbestimmung / Einbeziehung, gerechter Bezahlung und Weiterbildung. Unternehmen, die flexibel, wertschätzend und wertschöpfend mit (potenziellen) Mitarbeiterinnen umgehen und auf ein diskriminierungsfreies Betriebsklima sowie eine kollegiale Zusammenarbeit und eine entsprechende Führungskultur achten, gehören langfristig zu den Gewinnern.