

Selbstauditbericht

Beispiel AG

31.12.2011 - 31.12.2012

Auswertung für den Fragebogen "deutsch ohne Tochtergesellschaften"

Teil 3

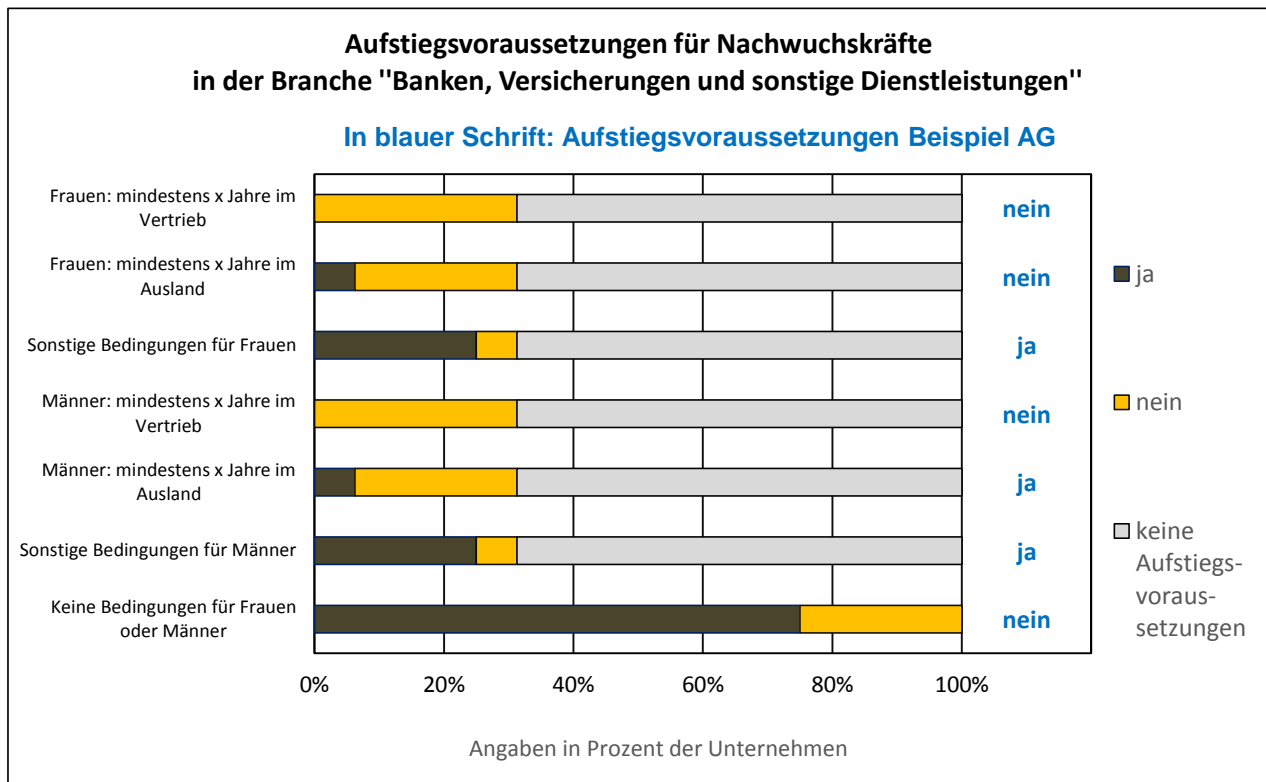


Stand 06.08.2014

	Seite
4.5 <i>Talent Management</i>	205
4.5.1 Zielarten für die Einstellung von Nachwuchskräften	205
4.5.2 Arten von Talent Pools	208
4.5.3 Aufstiegsvoraussetzungen für Nachwuchskräfte	211
4.5.4 Rekrutierungsmaßnahmen im Talent Management zum Erreichen eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses	214
4.5.5 Wer schlägt Mitarbeiter*innen zur Aufnahme in den Talent Pool vor?	217
4.5.6 Wer entscheidet über die Aufnahme in den Talent Pool?	220
4.5.7 Wie lange werden Talente im Unternehmen gefördert?	223
4.5.8 Transparenz der Bewertungskriterien im Talent Management	226
4.5.9 Geschlechterdifferenzierung bei der Förderung von Talenten	229
4.5.10 Maßnahmen zur Bindung von Talenten	232
4.5.11 Kommunikationsmaßnahmen über Erfolge des Talent Managements	235
4.5.12 Kennzahlen zu Maßnahmen/Erfolgen des Talent Managements	238
4.5.13 Bewertung der Maßnahmen des Talent Managements (Teil 1)	241
4.5.14 Bewertung der Maßnahmen des Talent Managements (Teil 2)	244
4.6 <i>Work-Life-Balance</i>	247
4.6.1 Work-Life-Balance Angebote	247
4.6.2 Nutzungsintensität der Work-Life-Balance Angebote	250
4.6.3 Kommunikation zu Auszeichnungen und Besonderheiten im Work-Life-Balance Anq	253
4.6.4 Kommunikationskanäle für Informationen zum Thema "Work-Life-Balance"	256
4.6.5 Interne Statistiken zur Nutzung der Work-Life-Balance Angebote	259
4.6.6 Bewertung der Wirkung von Work-Life-Balance Angeboten	262
5. <i>Gesamtwertung</i>	265
5.1 Vergleichende Wertung der sechs Bereiche des Gender-Managements	265
5.2 Angaben der Unternehmen zur Effektivität von Maßnahmen	268
5.3 Maßnahmen, deren Umsetzung sich als schwierig erwiesen haben	269
5.4 Maßnahmen, die am stärksten zu einem Anstieg von Frauen in Führungspositionen beigetragen haben	270
6. <i>Barrieren und Förderer für Mixed-Leadership</i>	271
6.1 Mixed-Leadership Potentialbarrieren	272
6.2 Mixed-Leadership Karrierebarrieren/Mangelnde Aufstiegskompetenz von Frauen	275
6.3 Mixed-Leadership Karrierebarrieren/Fehlende Chancen	278
6.4 Mixed-Leadership Karrierebarrieren/Geschlechtsspezifische Vorurteile	281
6.5 Mixed-Leadership Barrieren: Karrierebarrieren/Sonstiges	284
6.6 Mixed-Leadership Potentialförderer	287
6.7 Mixed-Leadership Karriereförderer	290
7. <i>Diversity Prioritäten</i>	293

4.5.3 Aufstiegsvoraussetzungen für Nachwuchskräfte

in der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen"



Erläuterung zur Grafik:

Im unteren Balken wird schwarz bzw. in den anderen Balken grau aufgezeigt, wie groß der Anteil der Unternehmen ist, die keine expliziten Aufstiegsvoraussetzungen für Nachwuchskräfte formuliert haben. Ansonsten wird aufgezeigt, wie groß der Anteil der Unternehmen ist, bei denen das jeweilige Kriterium für die Festlegung von Aufstiegsvoraussetzungen genutzt wird.

In den diesbezüglich ausgewiesenen Zahlen ist die Vorgehensweise der Beispiel AG NICHT enthalten, d.h., in den ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise ALLER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein.

Rechts neben den Balken in der Grafik ist angegeben, welche Rolle die jeweiligen Kriterien bei der Beispiel AG spielen.

Datenbasis:

A) Alle Unternehmen der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen", die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (8), ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und auch nicht Muttergesellschaft zu A) sind (8). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 16.
Die zugehörige Frage steht im Abschnitt XI.2.3 des Fragebogens.

Bei "Sonstiges" hat die Beispiel AG angegeben:

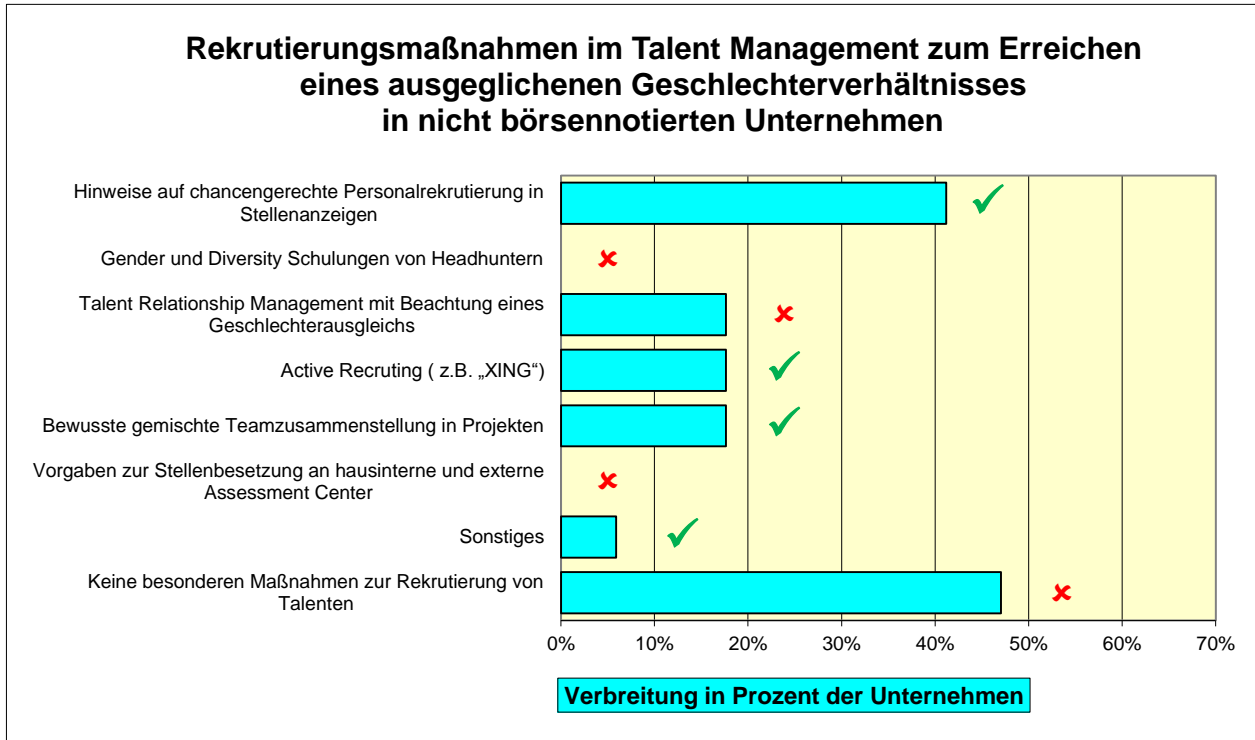
Erfahrungen in anderer Funktionen/Division

Interessante Ergebnisse:

75,0 % der (anderen) Unternehmen haben keine Voraussetzungen für den Aufstieg von Talenten festgelegt. Die Unternehmen, die derartige Kriterien festgelegt haben, nutzen im Durchschnitt 2,5 der angegebenen Kriterien.

Rekrutierungsmaßnahmen im Talent Management zum Erreichen eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses

in nicht börsennotierten Unternehmen



Erläuterung zur Grafik:

- ✓ Wird bei der Beispiel AG eingesetzt
- ✗ Wird bei der Beispiel AG nicht eingesetzt
- Verbreitung der Maßnahmen in Prozent in nicht börsennotierten Unternehmen

In den dort ausgewiesenen Zahlen sind die Maßnahmen der Beispiel AG NICHT enthalten, d.h., in die ausgewiesenen Zahlen gehen die Maßnahmen ALLER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein.

Kein Balken vorhanden: Kein anderes Unternehmen in dieser Peergruppe nutzt dieses Instrument.

Datenbasis:

A) Alle nicht börsennotierten Unternehmen, die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (12),
 B) ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und auch nicht Muttergesellschaft zu A) sind (5). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 17.

Die zugehörige Frage steht im Abschnitt XI.2.4 des Fragebogens.

Bei "Sonstiges" hat die Beispiel AG angegeben:

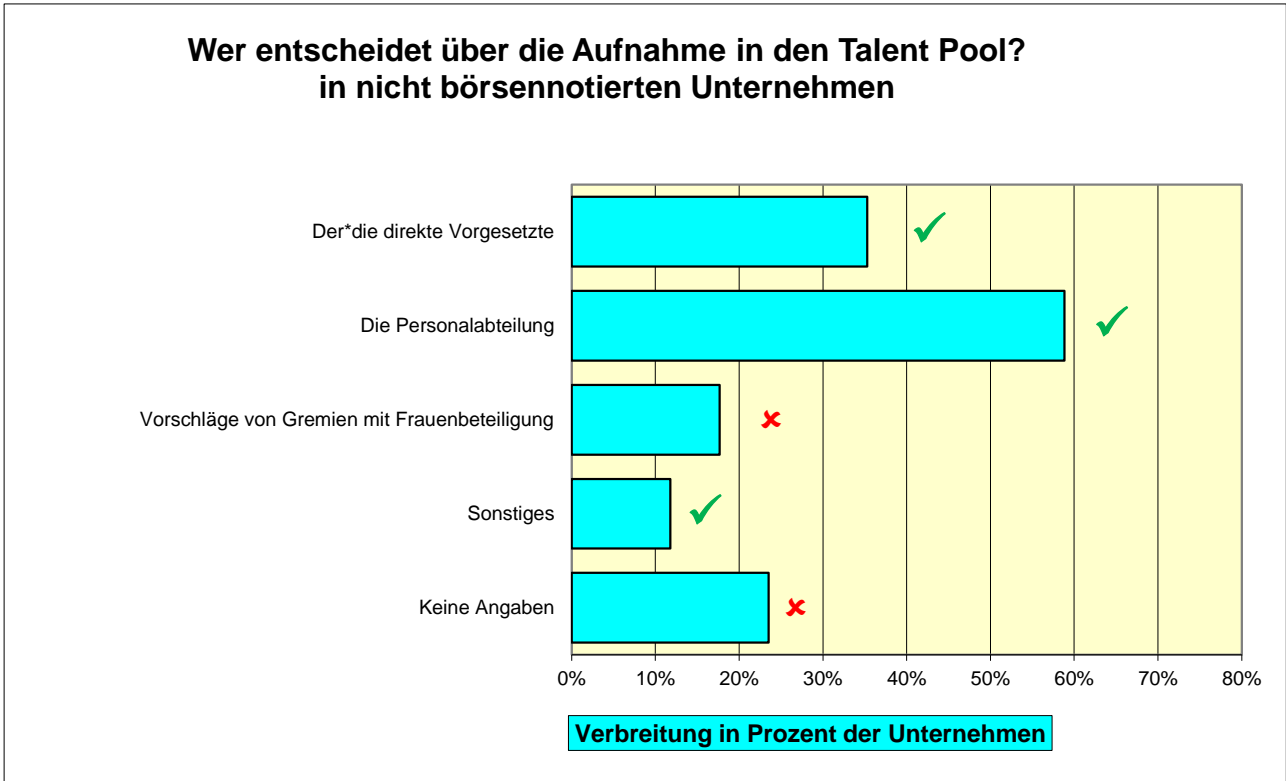
mind. 1 Frau auf der Shortlist

Interessante Ergebnisse:

Die Unternehmen nutzen im Durchschnitt 1,9 Maßnahmen aus dem Gebiet "Rekrutierungsmaßnahmen im Talent Management zum Erreichen eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses". Angaben unter "Sonstige Maßnahmen" wurden dabei als eine Maßnahme gewertet, unabhängig davon, wie viele Maßnahmen dabei vom jeweiligen Unternehmen tatsächlich aufgeführt wurden.

Wer entscheidet über die Aufnahme in den Talent Pool?

in nicht börsennotierten Unternehmen



Erläuterung zur Grafik:

- ✓ Wird bei der Beispiel AG eingesetzt
- ✗ Wird bei der Beispiel AG nicht eingesetzt
- Entscheidungseteiligte in nicht börsennotierten Unternehmen. Angaben in Prozent der Unternehmen

In den dort ausgewiesenen Zahlen ist die Vorgehensweise der Beispiel AG NICHT enthalten, d.h., in den ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise der ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein.

Kein Balken vorhanden: Kein anderes Unternehmen in dieser Peergruppe nutzt dieses Instrument.

Datenbasis:

A) Alle nicht börsennotierten Unternehmen, die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (12), B) ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und auch nicht Muttergesellschaft zu A) sind (5). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit $n = 17$.

Die zugehörige Frage steht im Abschnitt XI.3.2 des Fragebogens.

Bei "Sonstiges" hat die Beispiel AG angegeben:

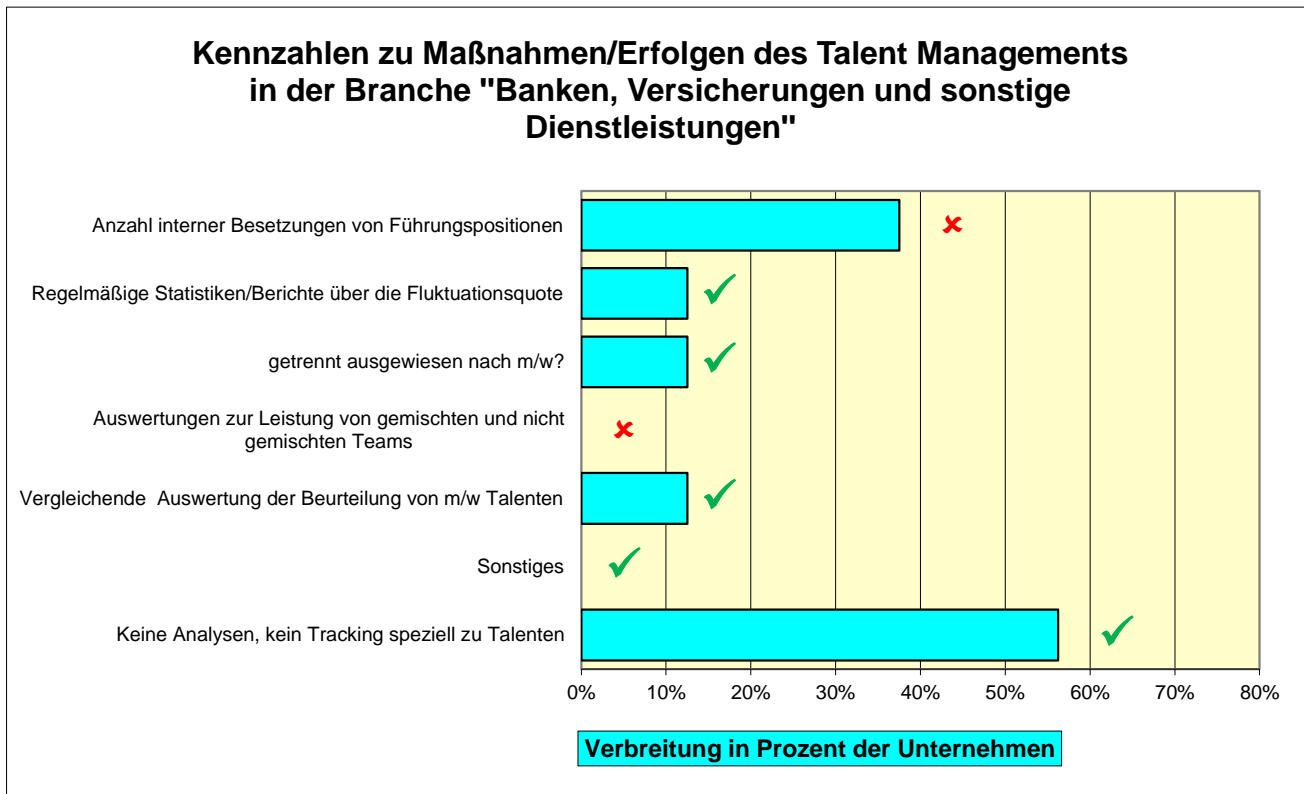
Diskussion in Konferenz mit HR und Board

Interessante Ergebnisse:

Bei den Unternehmen, die Angaben zu diesem Thema gemacht haben (76,5 %), sind im Durchschnitt 1,6 der oben aufgeführten Stellen/Institutionen an der Entscheidung über die Aufnahme von Kandidaten/innen in den Talentpool beteiligt. Angaben unter "Sonstige" wurden dabei als eine beteiligte Stellen gewertet, unabhängig davon, wie viele Beteiligte dabei vom jeweiligen Unternehmen tatsächlich genannt wurden. Unternehmen, die zu diesem Thema keine Angaben gemacht hatten (24 %) blieben bei der Berechnung dieses Mittelwertes unberücksichtigt.

4.5.12 Kennzahlen zu Maßnahmen/Erfolgen des Talent Managements

in der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen"



Erläuterung zur Grafik:

- ✓ Wird bei der Beispiel AG eingesetzt
- ✗ Wird bei der Beispiel AG nicht eingesetzt
- Verbreitung der Maßnahmen in Prozent in Unternehmen der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen"

In den dort ausgewiesenen Zahlen sind die Maßnahmen der Beispiel AG NICHT enthalten, d.h., in die ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise DER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein.

Kein Balken vorhanden: Kein anderes Unternehmen in dieser Peergruppe nutzt dieses Instrument.

Datenbasis:

A) Alle Unternehmen der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen", die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (8), B) ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und auch nicht Muttergesellschaft zu A) sind (8). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 16.
Die zugehörige Frage steht im Abschnitt XI.6 des Fragebogens.

Bei "Sonstiges" hat die Beispiel AG angegeben:

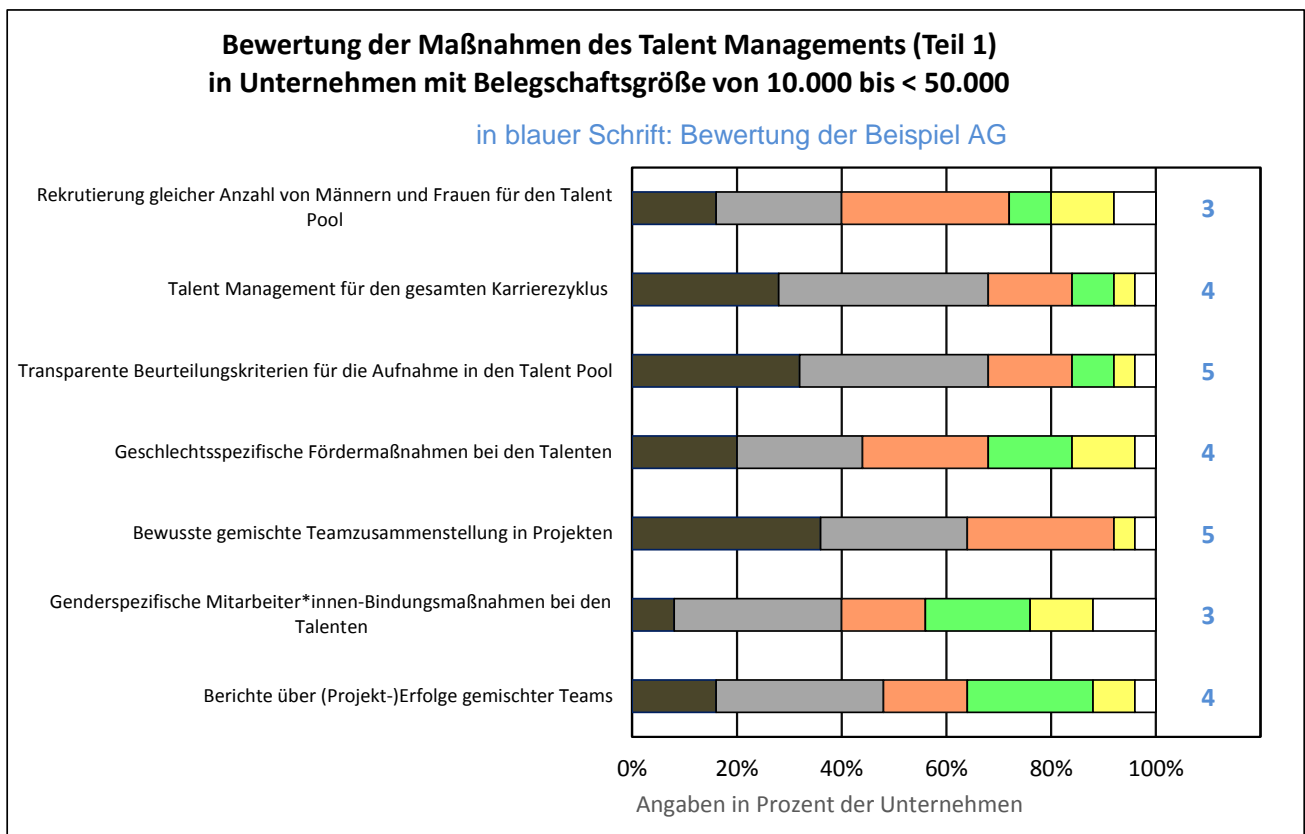
Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen

Interessante Ergebnisse:

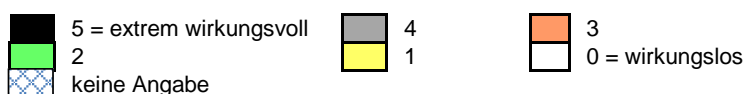
56,3 % der (anderen) Unternehmen haben kein Tracking speziell zum Talent Management. Die Unternehmen mit einem solchen Tracking nutzen im Durchschnitt 1,7 der oben angegebenen Maßnahmen aus dem Gebiet "Kennzahlen zu Maßnahmen/Erfolgen des Talent Managements". Angaben unter "Sonstige Maßnahmen" wurden dabei als eine Maßnahme gewertet, unabhängig davon, wie viele Maßnahmen dabei vom jeweiligen Unternehmen tatsächlich aufgeführt wurden.

Bewertung der Maßnahmen des Talent Managements (Teil 1)

in Unternehmen mit Belegschaftsgröße von 10.000 bis < 50.000



Legende:



In den oben ausgewiesenen Prozentzahlen sind die Bewertungen der Beispiel AG d.h., in die ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise DER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein. Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000 ein.

Rechts ist neben den Balken in der Grafik die Bewertung durch die Beispiel AG angegeben.

Datenbasis:

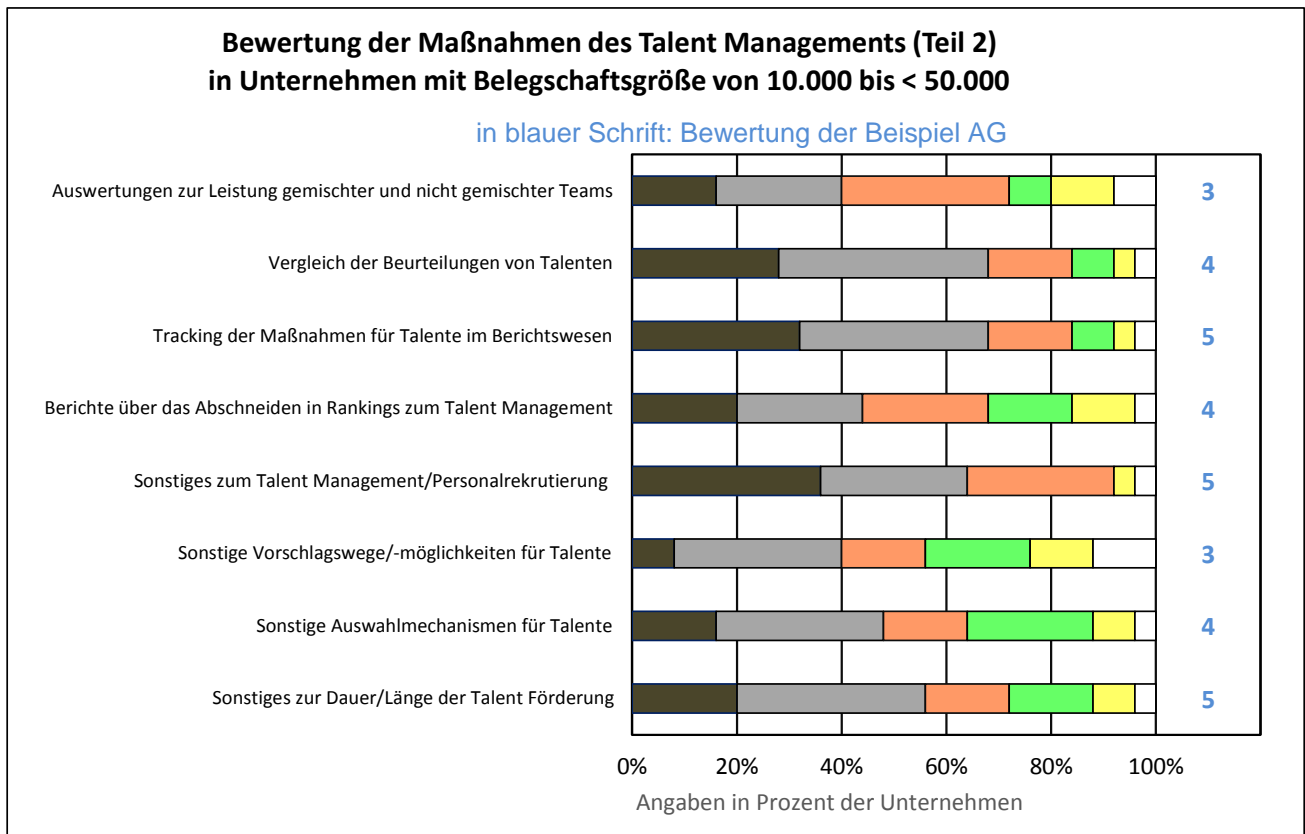
A) Alle Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000, die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (12), ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und nicht Muttergesellschaft zu A) sind (13). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 25.

Interessante Ergebnisse:

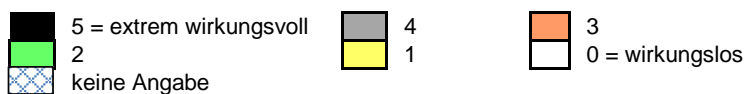
Am besten bewertet wurden von Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000: "Bewusste gemischte Teamzusammenstellung in Projekten" mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,8, gefolgt von "Transparente Beurteilungskriterien für die Aufnahme in den Talent Pool" mit einem Durchschnitt von 3,7.

Bewertung der Maßnahmen des Talent Managements (Teil 2)

in Unternehmen mit Belegschaftsgröße von 10.000 bis < 50.000



Legende:



In den oben ausgewiesenen Prozentzahlen sind die Bewertungen der Beispiel AG d.h., in die ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise DER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein. Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000 ein.

Rechts ist neben den Balken in der Grafik die Bewertung durch die Beispiel AG angegeben.

Datenbasis:

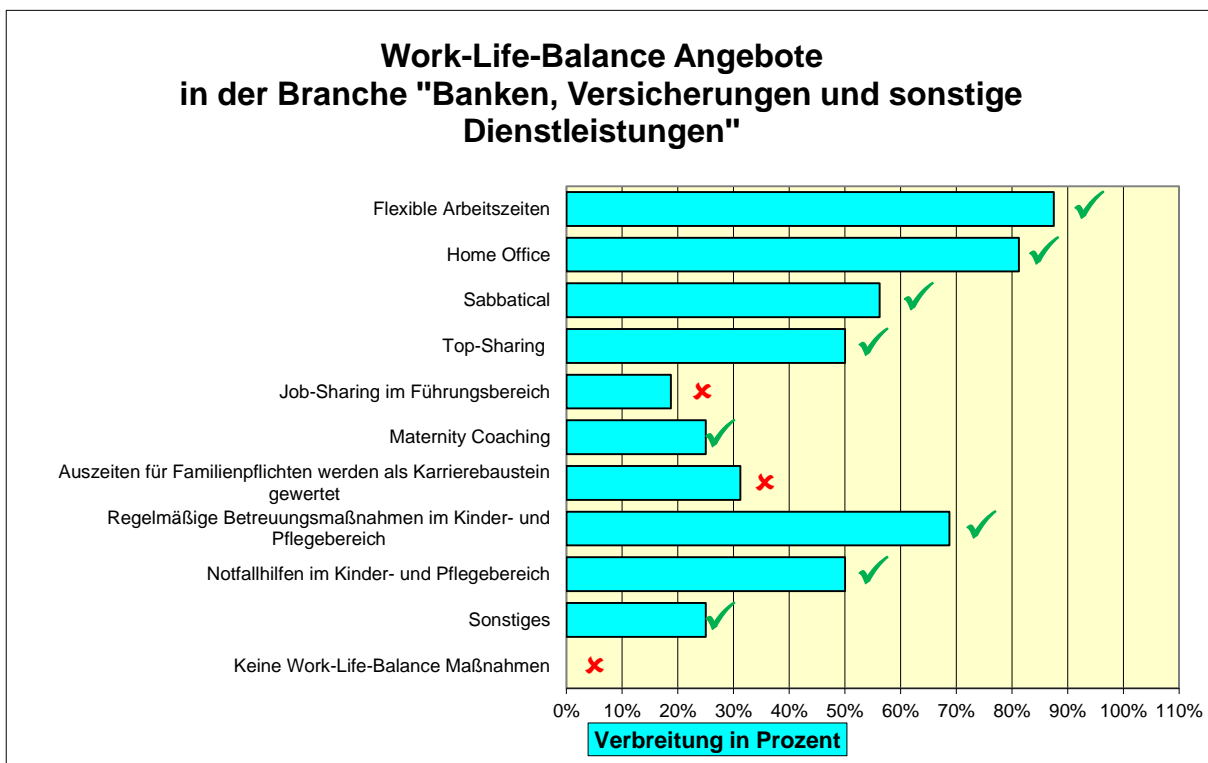
A) Alle Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000, die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (12), ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und nicht Muttergesellschaft zu A) sind (13). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 25.

Interessante Ergebnisse:

Am besten bewertet wurden von Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000: "Sonstiges zum Talent Management/Personalrekrutierung" mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,8, gefolgt von "Tracking der Maßnahmen für Talente im Berichtswesen" mit einem Durchschnitt von 3,7.

4.6.1 Work-Life-Balance Angebote

in der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen"



Erläuterung zur Grafik:

- ✓ Wird bei der Beispiel AG eingesetzt
- ✗ Wird bei der Beispiel AG nicht eingesetzt
- Verbreitung der Maßnahmen in Prozent in Unternehmen der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen"
In den dort ausgewiesenen Zahlen sind die Maßnahmen der Beispiel AG NICHT enthalten, d.h., in die ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise DER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein.
 Kein Balken vorhanden: Kein anderes Unternehmen in dieser Peergruppe nutzt dieses Instrument.

Datenbasis:

A) Alle Unternehmen der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen", die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (8), B) ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und auch nicht Muttergesellschaft zu A) sind (8). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 16.
 Die zugehörige Frage steht im Abschnitt XII.1 des Fragebogens.

Bei "Sonstiges" hat die Beispiel AG angegeben:

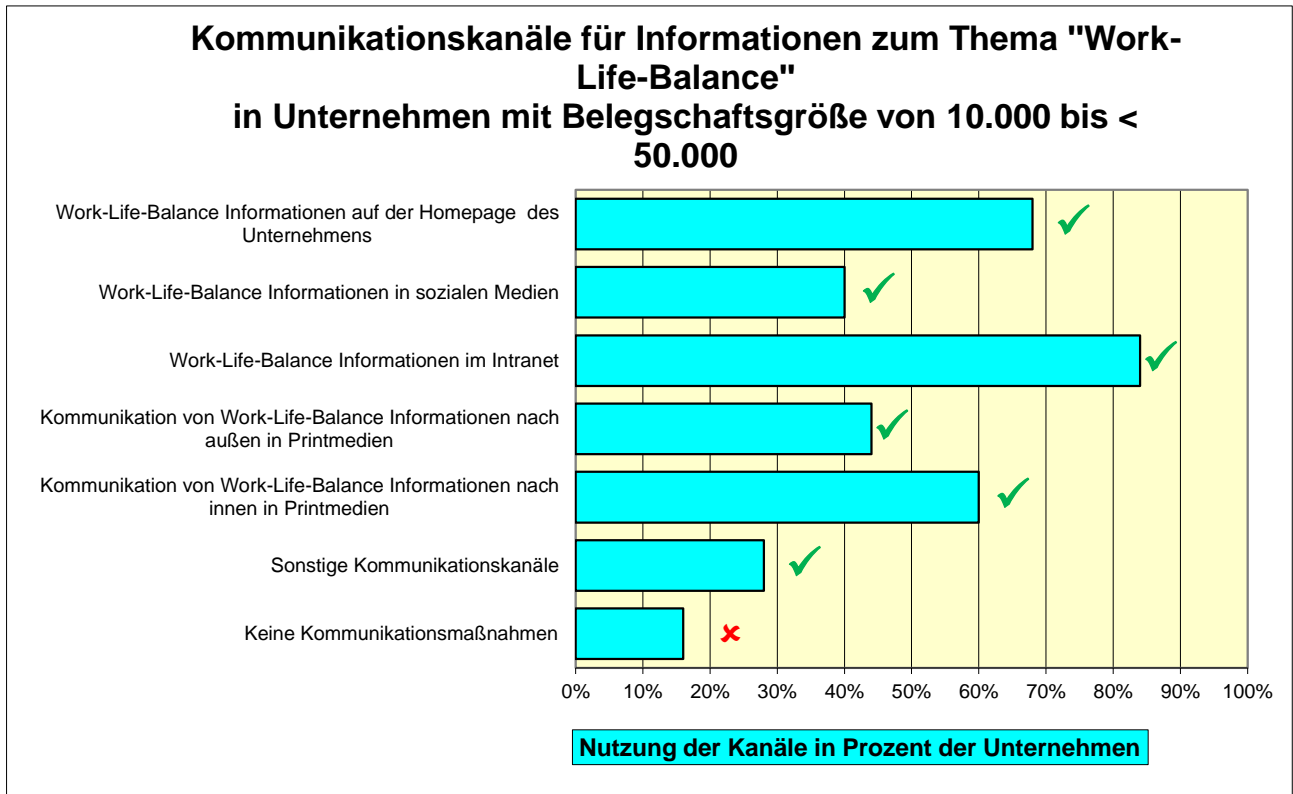
Kita

Interessante Ergebnisse:

Die Unternehmen nutzen im Durchschnitt 4,9 Maßnahmen aus dem Gebiet "Work-Life-Balance Angebote". Angaben unter "Sonstige Maßnahmen" wurden dabei als eine Maßnahme gewertet, unabhängig davon, wie viele Maßnahmen dabei vom jeweiligen Unternehmen tatsächlich aufgeführt wurden.

Kommunikationskanäle für Informationen zum Thema "Work-Life-Balance"

in Unternehmen mit Belegschaftsgröße von 10.000 bis < 50.000



Erläuterung zur Grafik:

- ✓ Wird bei der Beispiel AG eingesetzt
- ✗ Wird bei der Beispiel AG nicht eingesetzt
- Verbreitung der Maßnahmen in Prozent in Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000

In den dort ausgewiesenen Zahlen sind die Maßnahmen der Beispiel AG NICHT enthalten, d.h., in die ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise DER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein.

Kein Balken vorhanden: Kein anderes Unternehmen in dieser Peergruppe nutzt dieses Instrument.

Datenbasis:

A) Alle Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000, die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (12), B) ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und auch nicht Muttergesellschaft zu A) sind (13). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 25.
Die zugehörige Frage steht im Abschnitt XII.4 des Fragebogens.

Bei "Sonstiges" hat die Beispiel AG angegeben:

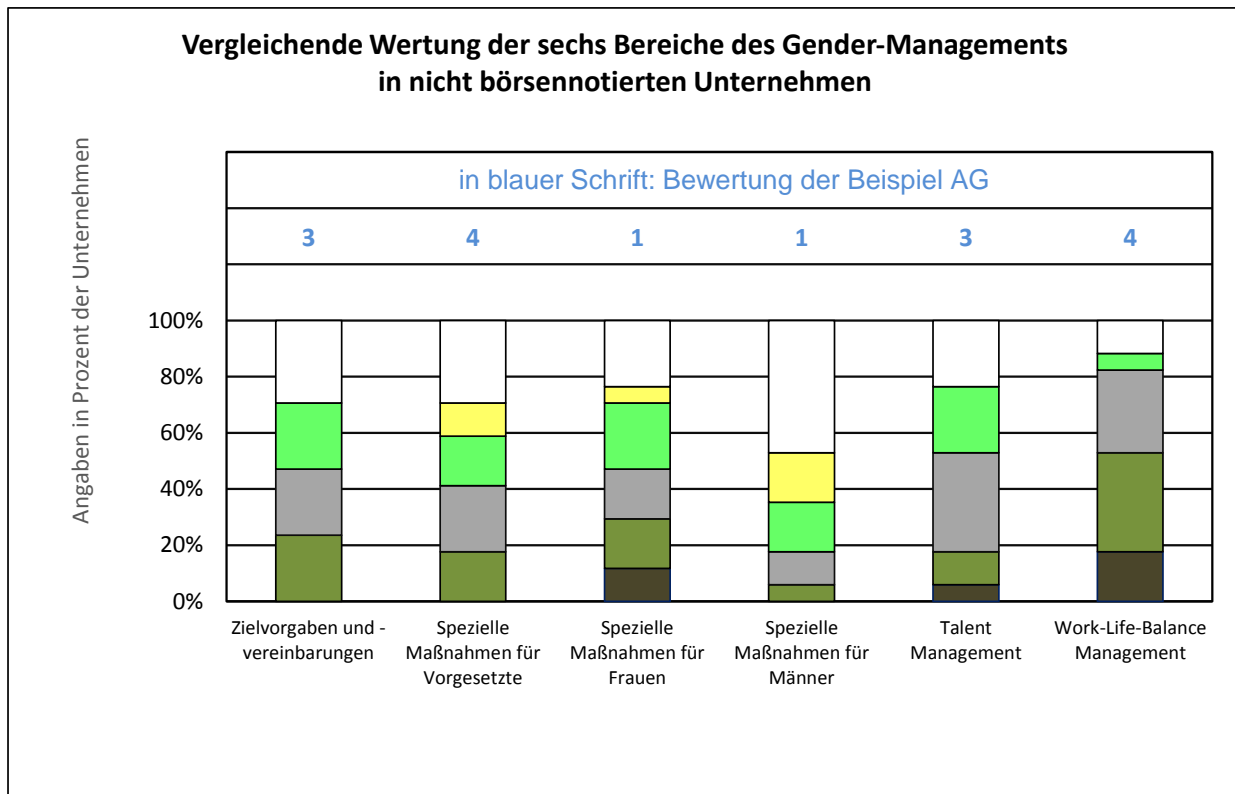
Veranstaltungen intern und extern

Interessante Ergebnisse:

16,0 % der (anderen) Unternehmen nutzen im Durchschnitt 3,9 Kanäle zur Verbreitung von Informationen zum Thema "Work-Life-Balance". Angaben zu "Sonstige Kommunikationskanäle" wurden dabei als "ein" Kanal gezählt, unabhängig davon, wie viele Kanäle das jeweilige Unternehmen dabei tatsächlich angegeben hatte.

Vergleichende Wertung der sechs Bereiche des Gender-Managements

in nicht börsennotierten Unternehmen



Legende:



In den oben ausgewiesenen Prozentzahlen sind die Bewertungen der Beispiel AG d.h., in die ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise DER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein. nicht börsennotierten Unternehmen ein.

In der Grafik ist über den Säulen die Bewertung durch die Beispiel AG angegeben.

Datenbasis:

A) Alle nicht börsennotierten Unternehmen, die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (12), ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und nicht Muttergesellschaft zu A) sind (5). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 17.

Zugrunde liegen die Fragen aus Kapitel XIII.1 im Fragebogen.

Interessante Ergebnisse:

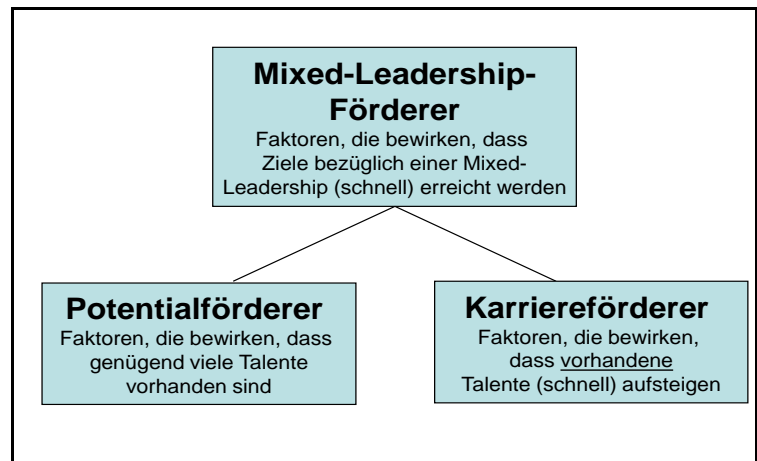
Am besten bewertet wurden von nicht börsennotierten Unternehmen: "Work-Life-Balance Management" mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,3, gefolgt von "Spezielle Maßnahmen für Frauen" mit einem Durchschnitt von 2,4.

6. Barrieren und Förderer für Mixed-Leadership

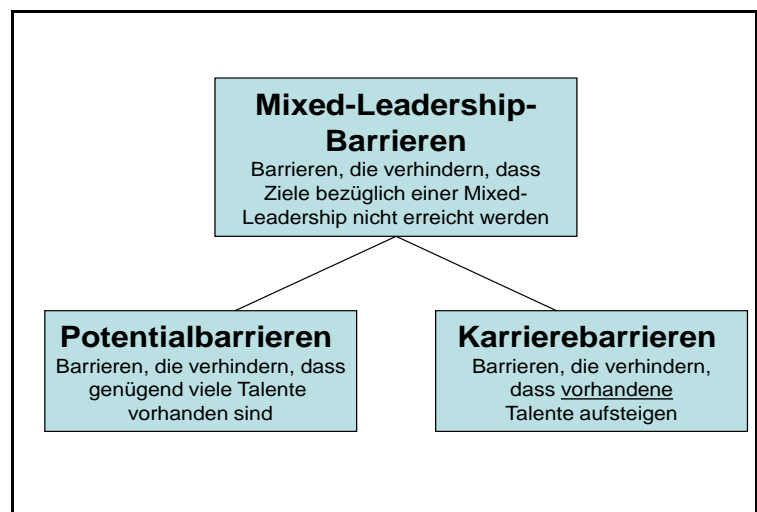
Die Frage, weshalb bei vergleichbaren Unternehmen dieselben Maßnahmen einmal viel und einmal wenig Wirkung entfalten, lenkt das Augenmerk auf das Umfeld, in dem die entsprechenden Maßnahmen Wirkung entfalten sollen. Unterschiede in den soziokulturellen Gegebenheiten der Unternehmen spielen hierbei potentiell eine große Rolle, aber auch gesellschaftliche Gegebenheiten wirken in das Unternehmen hinein und beeinflussen den Erfolg von Mixed-Leadership-Maßnahmen.

Die Zahl der Faktoren, die hier betrachtet werden können, ist groß, so dass eine Strukturierung der Faktoren unerlässlich erscheint. Wir haben daher für unser Forschungsprojekt eine entsprechende Systematik entwickelt. In dieser unterscheiden wir zunächst "Mixed-Leadership-Förderer", worunter solche Faktoren zu zählen sind, die geeignet sind, Ziele zur Verbesserung der Mixed-Leadership besser zu erreichen, und "Mixed-Leadership-Barrieren", d.h. solche Faktoren, die der Realisierung von Mixed-Leadership Zielen entgegenstehen.

Bei den Mixed-Leadership-Förderern werden "Potentialförderer" und "Karriereförderer" unterschieden. Potentialförderer sind Faktoren, die bewirken, dass genügend viele Talente zur Verfügung stehen oder sogar mehr als früher. Die Faktoren, die bewirken, dass vorhandene Talente schnell oder schneller als früher aufsteigen können, werden dagegen der Gruppe der Karriereförderer zugeordnet. Auf beiden Seiten finden sich Faktoren, die im einzelnen Talent begründet sind (individuelle Faktoren), in soziokulturellen Strukturen der Gesellschaft oder des Unternehmens sowie in Maßnahmen des Unternehmens, wie sie in den Kapiteln 4 und 5 aufgezeigt wurden, sowie u. a. in staatlichen Maßnahmen.



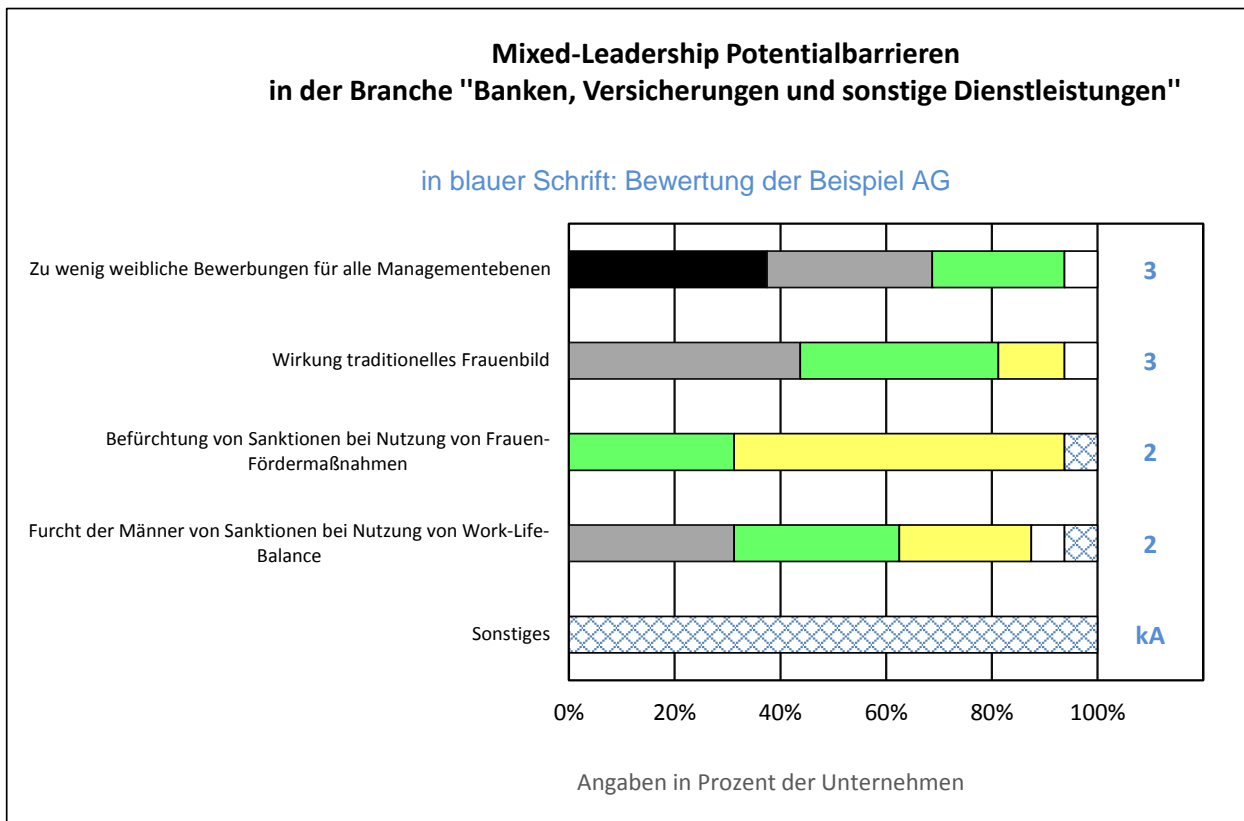
Bei den Mixed-Leadership-Barrieren werden "Potentialbarrieren" und "Karrierebarrieren" unterschieden. Potentialbarrieren sind Faktoren, die bewirken, dass nicht genügend Talente zur Verfügung stehen oder sogar weniger als früher. Die Faktoren, die bewirken, dass vorhandene Talente nicht oder nur zu langsam aufsteigen können, werden dagegen der Gruppe der Karrierebarrieren zugeordnet. Auf beiden Seiten finden sich wieder Faktoren, die im einzelnen Talent begründet sind (individuelle Faktoren), in soziokulturellen Strukturen der Gesellschaft oder des Unternehmens sowie in Maßnahmen des Unternehmens, wie sie in den Kapiteln 4 und 5 aufgezeigt wurden, soweit diese zur Benachteiligung bestimmter Gruppen von Talenten führen, sowie ggf. auch in staatlichen Maßnahmen.



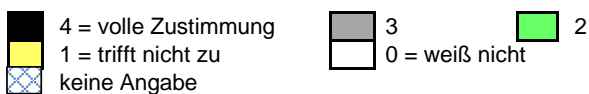
Die folgenden Teile von Kapitel 6 zeigen die Untersuchungsergebnisse bezüglich der Potentialförderer und -barrieren sowie bezüglich der Karriereförderer und -barrieren auf, wobei die Maßnahmen bereits eingehend in den Kapiteln 4 und 5 behandelt wurden.

6.1 Mixed-Leadership Potentialbarrieren

in der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen"



Legende:



In den oben ausgewiesenen Prozentzahlen sind die Bewertungen der Beispiel AG d.h., in die ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise DER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein. Unternehmen der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen" ein.

Rechts neben den Balken in der Grafik ist die Bewertung durch die Beispiel AG angegeben.

Datenbasis:

A) Alle Unternehmen der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen", die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (8), ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und nicht Muttergesellschaft zu A) sind (8). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 16.

Zugrunde liegen die Fragen aus Kapitel XIV.1 im Fragebogen.

Interessante Ergebnisse:

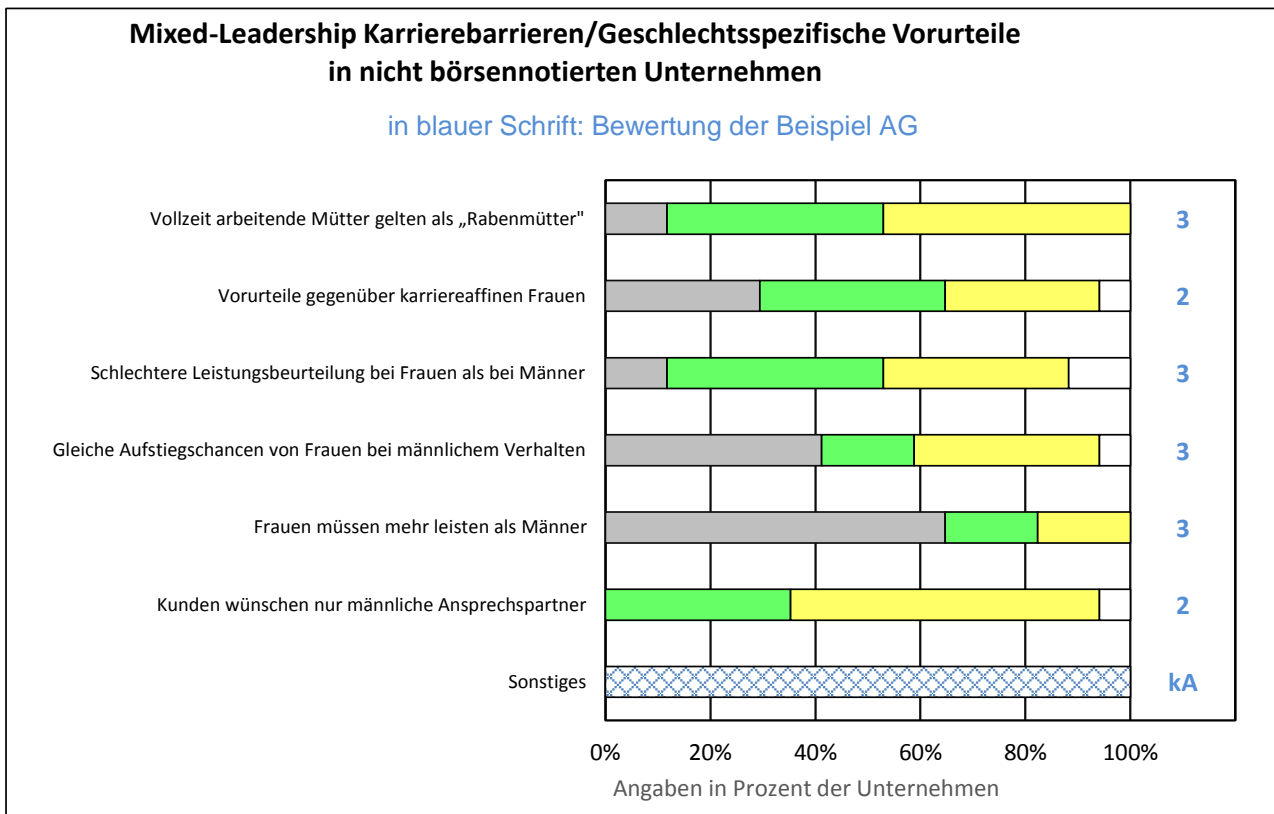
Bewertung der ersten 4 der oben angegebenen Möglichkeiten: Als am zutreffendsten bewertet wurden folgende Aussagen von Unternehmen der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen": "Zu wenig weibliche Bewerbungen für alle Managementebenen" mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3,1, gefolgt von "Wirkung traditionelles Frauenbild" mit einem Durchschnitt von 2,3.

Angesichts einer Skalenmitte der Zustimmung von 2,5 (1 bis 4) und eines erreichten Mittelwertes der Zustimmung zu den ersten 4 der oben aufgeführten Mixed-Leadership Potentialbarrieren von 2,2 wird diesen eine eher geringe Bedeutung zugemessen.

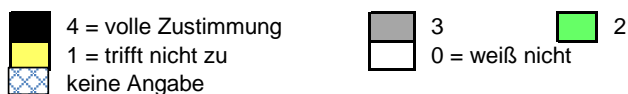
Bei der Berechnung der Durchschnitte blieben die Angaben "weiß nicht" und "keine Angabe" unberücksichtigt.

Mixed-Leadership Karrierebarrieren/Geschlechtsspezifische Vorurteile

in nicht börsennotierten Unternehmen



Legende:



In den oben ausgewiesenen Prozentzahlen sind die Bewertungen der Beispiel AG d.h., in die ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise DER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein. nicht börsennotierten Unternehmen ein.

Rechts neben den Balken in der Grafik ist die Bewertung durch die Beispiel AG angegeben.

Datenbasis:

A) Alle nicht börsennotierten Unternehmen, die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (12), ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und nicht Muttergesellschaft zu A) sind (5). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 17.

Zugrunde liegen die Fragen aus Kapitel XIV.4 im Fragebogen.

Interessante Ergebnisse:

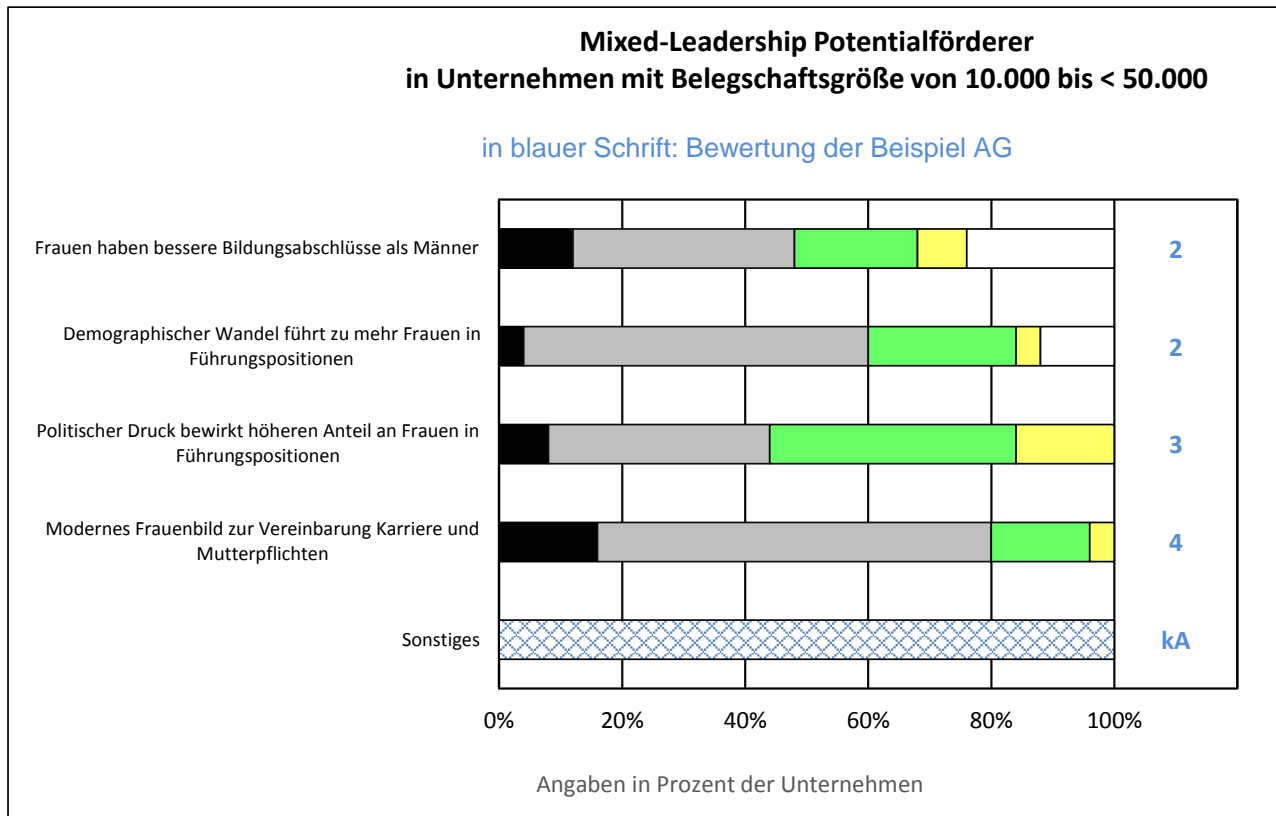
Bewertung der ersten 5 der oben angegebenen Möglichkeiten: Als am zutreffendsten bewertet wurden folgende Aussagen von nicht börsennotierten Unternehmen: "Frauen müssen mehr leisten als Männer" mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2,5, gefolgt von "Gleiche Aufstiegschancen von Frauen bei männlichem Verhalten" mit einem Durchschnitt von 2,1.

Angesichts einer Skalenmitte der Zustimmung von 2,5 (1 bis 4) und eines erreichten Mittelwertes der Zustimmung zu den ersten 5 der oben aufgeführten auf Vorurteilen beruhenden Karrierebarrieren von 1,9 wird diesen eine eher geringe Bedeutung zugemessen.

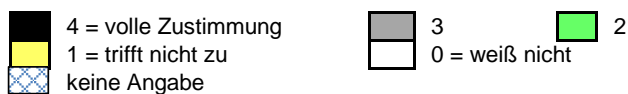
Bei der Berechnung der Durchschnitte blieben die Angaben "weiß nicht" und "keine Angabe" unberücksichtigt.

Mixed-Leadership Potentialförderer

in Unternehmen mit Belegschaftsgröße von 10.000 bis < 50.000



Legende:



In den oben ausgewiesenen Prozentzahlen sind die Bewertungen der Beispiel AG d.h., in die ausgewiesenen Zahlen geht nur die Vorgehensweise DER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein. Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000 ein.

Rechts neben den Säulen in der Grafik ist die Bewertung durch die Beispiel AG angegeben.

Datenbasis:

A) Alle Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000, die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (12), ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und nicht Muttergesellschaft zu A) sind (13). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 25.

Zugrunde liegen die Fragen aus Kapitel XIV.6 im Fragebogen.

Interessante Ergebnisse:

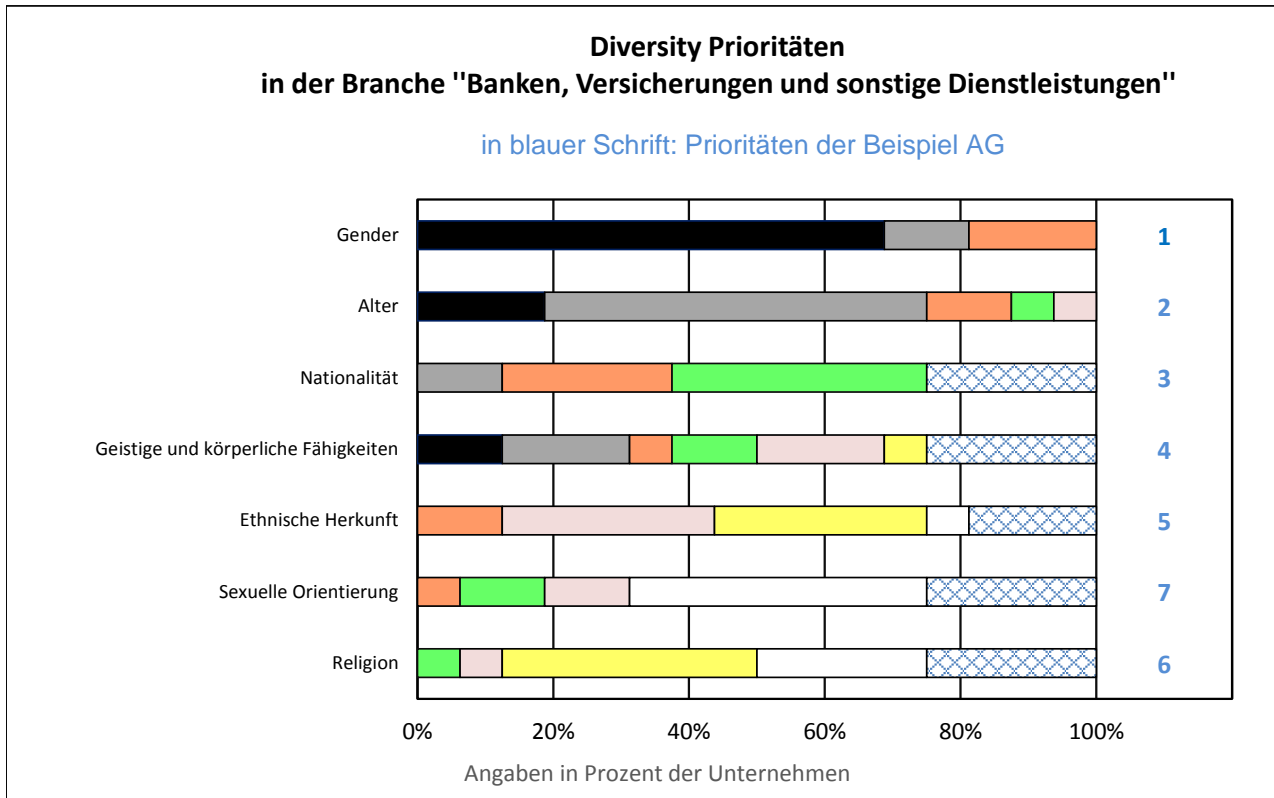
Am besten bewertet wurden von Unternehmen mit einer Personalstärke im Bereich 10.000 bis < 50.000: "Modernes Frauenbild zur Vereinbarung Karriere und Mutterpflichten" mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2,9, gefolgt von "Frauen haben bessere Bildungsabschlüsse als Männer" mit einem Durchschnitt von 2,7.

Angesichts einer Skalenmitte der Zustimmung von 2,5 (1 bis 4) und eines erreichten Mittelwertes der Zustimmung zu den ersten 4 der oben aufgeführten Mixed-Leadership Potentialförderer von 2,7 wird diesen eine mittlere Bedeutung zugemessen.

Bei der Berechnung der Durchschnitte blieben die Angaben "weiß nicht" und "keine Angabe" unberücksichtigt.

7. Diversity Prioritäten

in der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen"



Legende für die Prioritäten: 1 = erste Priorität, 2 = zweite Priorität usw.



In den oben ausgewiesenen Prozentzahlen sind die Prioritäten der Beispiel AG nicht berücksichtigt, d.h., in die ausgewiesenen Zahlen geht nur die Prioritätensetzung DER ANDEREN Unternehmen der ausgewiesenen Gruppe ein.

Rechts neben den Balken in der Grafik ist die Prioritätensetzung der Beispiel AG angegeben.

Datenbasis:

A) Alle Unternehmen der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen", die den Fragebogen für "deutsch ohne Tochtergesellschaften" beantwortet haben (8), ergänzt um ebensolche Unternehmen, die den Fragebogen für "mit deutschen Töchtern", nicht jedoch für "deutsch ohne Töchter" beantwortet haben und nicht Muttergesellschaft zu A) sind (8). Die Beispiel AG wurde dabei nicht mitgezählt. Somit n = 16.

Zugrunde liegen die Fragen aus Kapitel XV. im Fragebogen.

Interessante Ergebnisse:

Am stärksten priorisiert wurden von Unternehmen der Branche "Banken, Versicherungen und sonstige Dienstleistungen" das Thema "Gender" mit einer durchschnittlichen Priorität von 1,5, gefolgt vom Thema "Alter" mit einer durchschnittlichen Priorität von 2,3.

Die verschiedenen Themen sind in der obigen Grafik absteigend nach den mittleren Prioritäten aufgelistet.

Wir danken der Beispiel AG für ihre vorbildliche Mitarbeit in der ersten Befragungsrunde!

Prof. Dr. Astrid Szebel-Habig

Prof. Dr. Erich Ruppert

Prof. Dr. Rolf Ulrich Kaps

und alle übrigen ML-Teammitglieder

