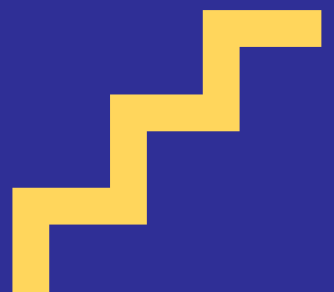
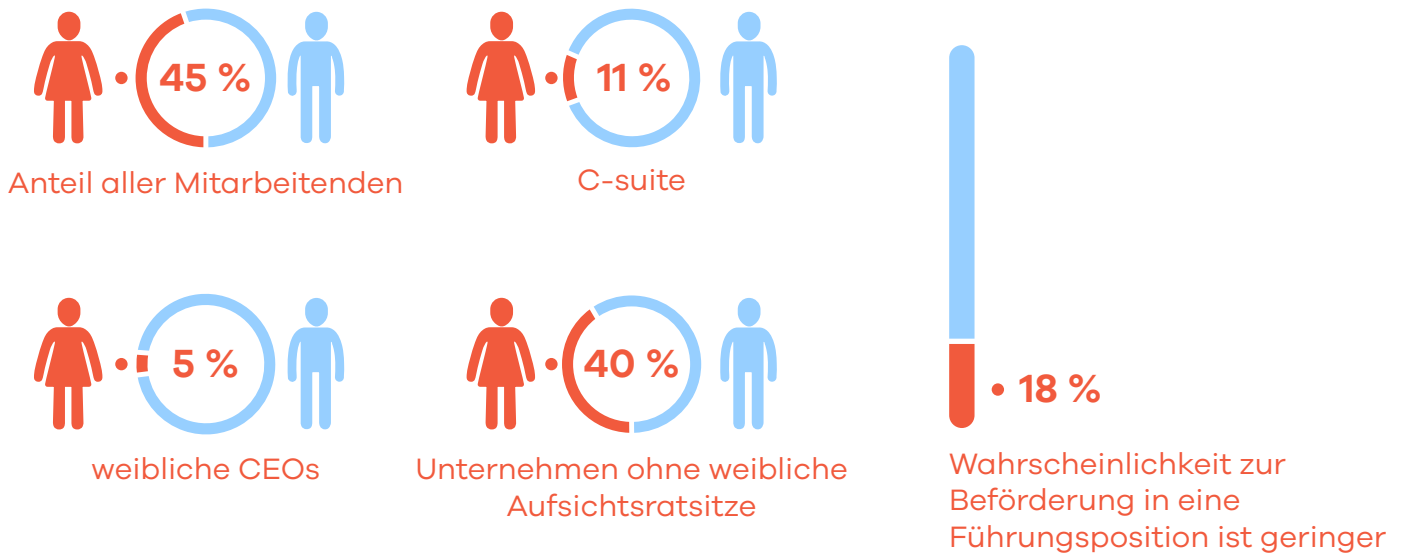


# Female Leadership: Fakten und Ausblick

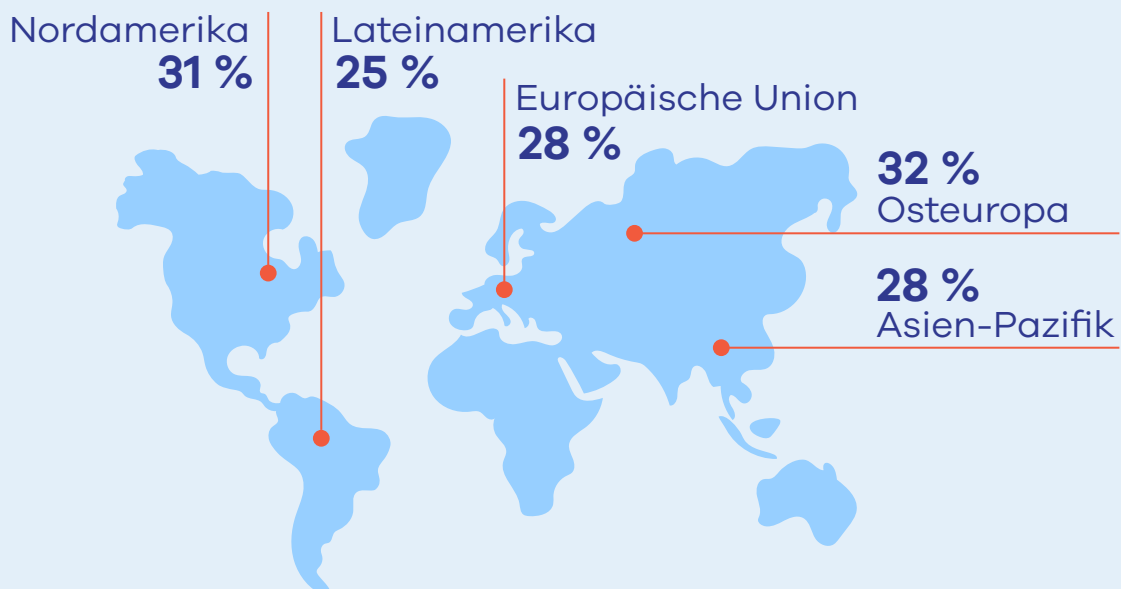


## Die Fakten

### Frauen sind nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert der S&P 500 Companies

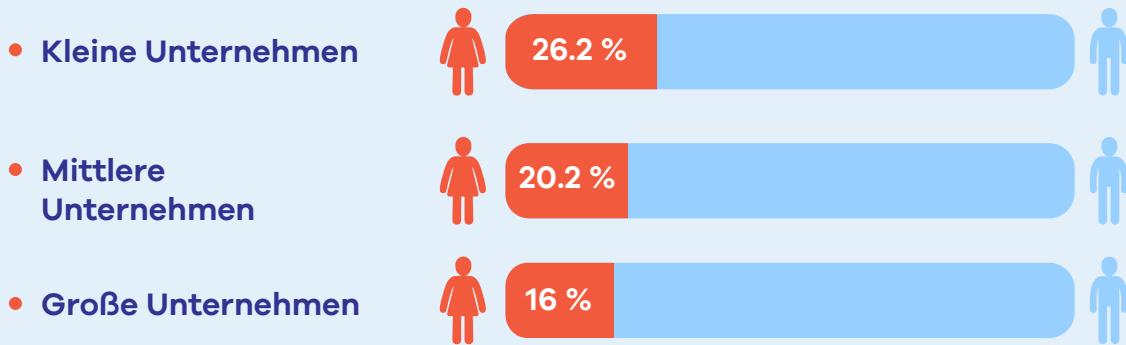


### Der Anteil weiblicher Führungskräfte variiert je nach Region

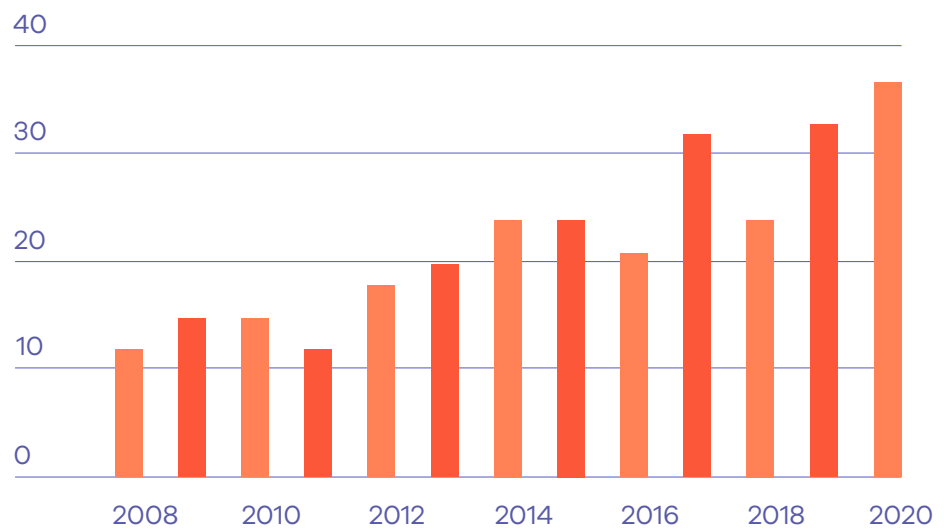


# Je größer das Unternehmen, desto weniger weibliche CEOs

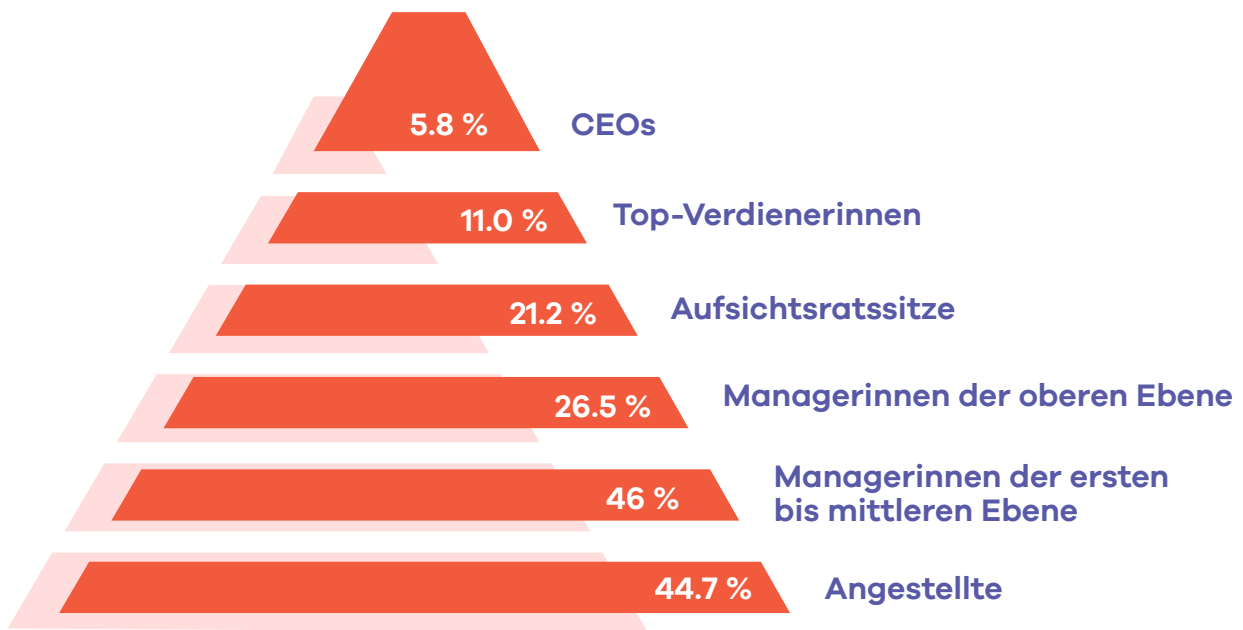
Mit zunehmender Größe eines Unternehmens, sinkt die Wahrscheinlichkeit weiblicher CEOs



# Anzahl weiblicher CEOs in den Fortune 500 Unternehmen



## Frauen in den S&P 500 Unternehmen



## Die Meinungen

### Ist es für Frauen schwerer, an die Spitze zu kommen?

In einer Umfrage von PEW Research, 2014 wurden insgesamt 1835 Angestellte in den USA zum Thema Frauen in der Arbeitswelt befragt. An der Umfrage nahmen insgesamt 921 Frauen und 914 Männer teil, im Alter von über 18 Jahren.

**46,6 %**  
weltweit

der Teilnehmenden an der Umfrage stimmen der Aussage zu, dass Frauen größere Schwierigkeiten haben, das Top-Management zu erreichen

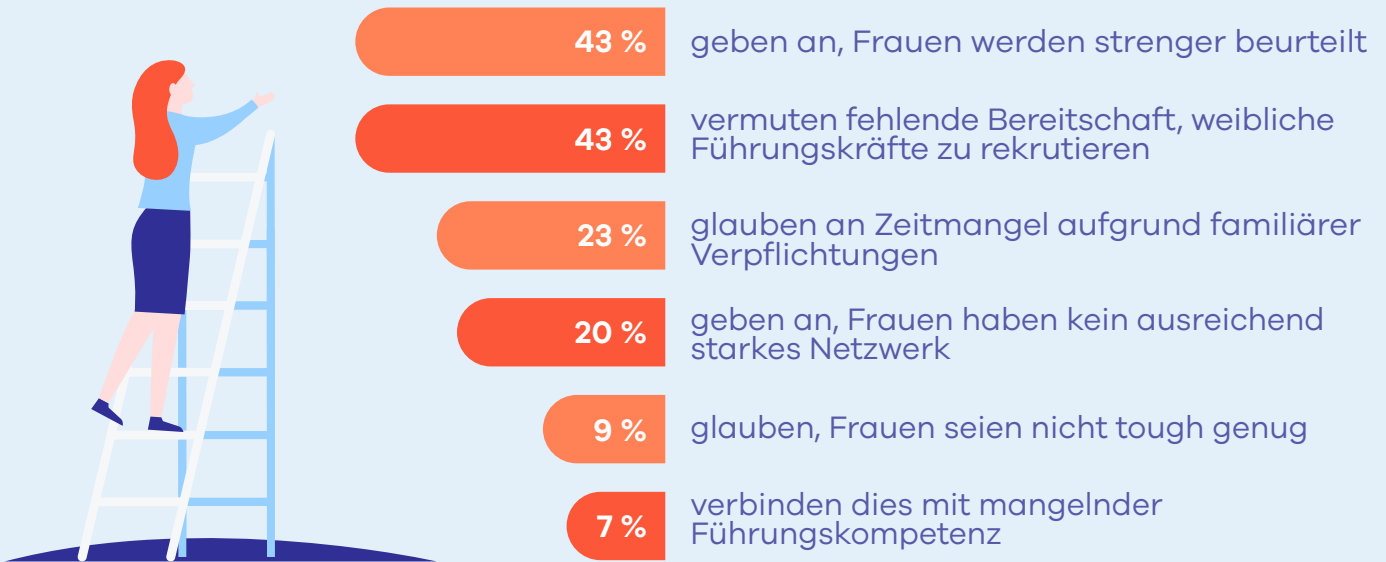
**83,4 %**  
weltweit

der Teilnehmenden an der Umfrage stimmen der Aussage zu, dass Frauen ebenso effektiv führen können wie Männer

## Die Meinungen

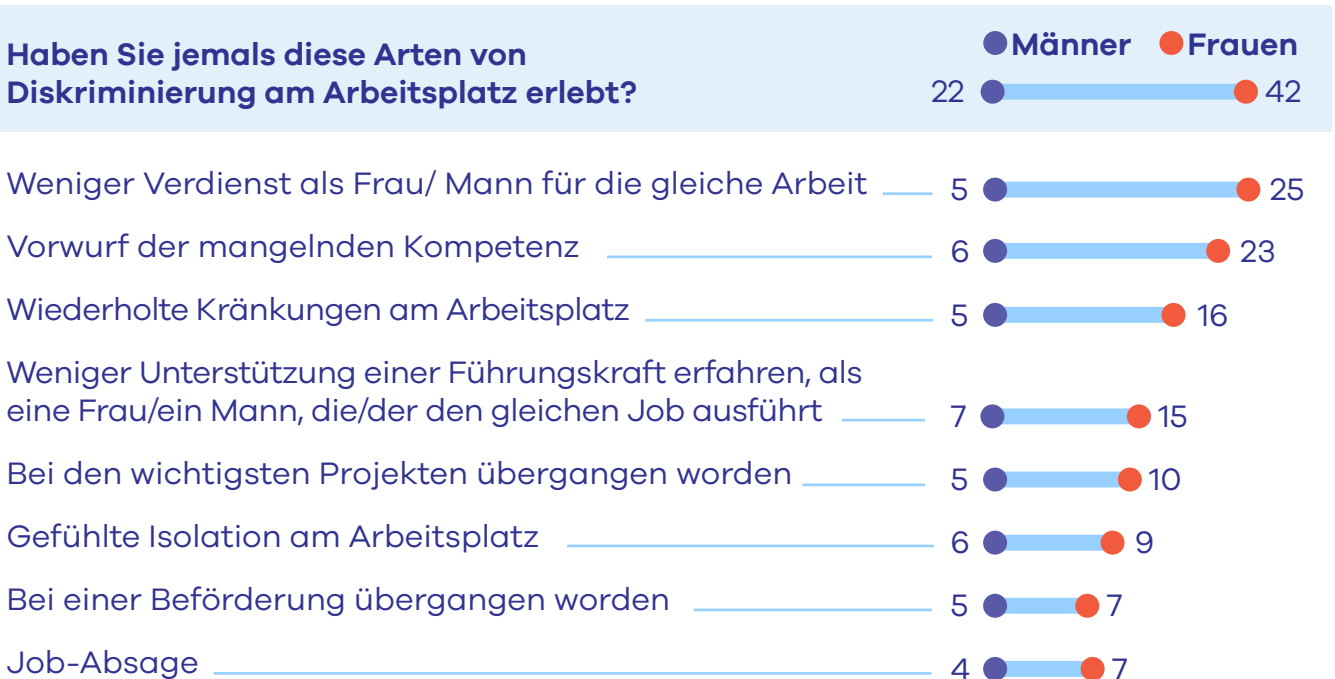
### Frauen sind nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert der S&P 500 Companies

Folgende weitere Ergebnisse ergaben sich aus der Umfrage von PEW Research, 2014

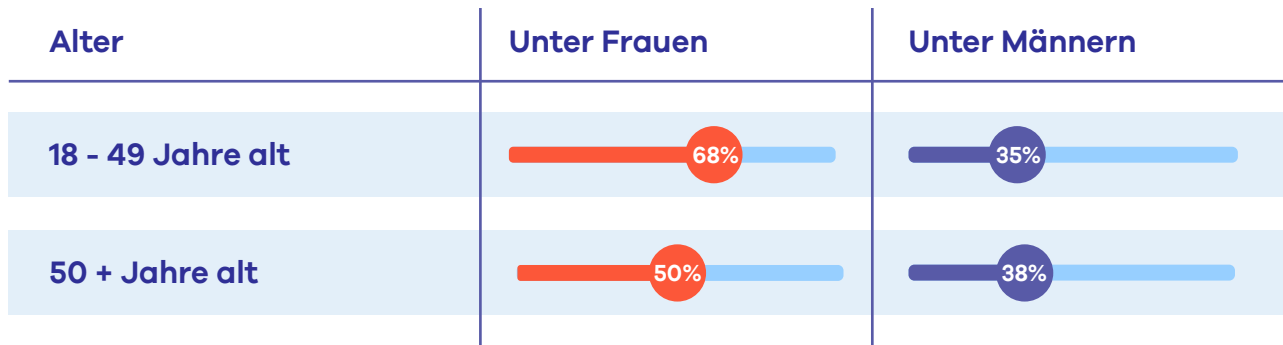


## Problematiken

### Etwa vier von zehn Frauen geben an, bereits Gender-Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt zu haben



# Jüngere Frauen sehen Gender-Diskriminierung eher als Hindernis auf dem Weg in die Führungsetagen als ältere Frauen



## Die Notwendigkeit weiblicher Führung

### Soft Skills: Zugeschriebene Attribute von Frauen vs. Männern

	Trifft eher auf Frauen zu	Trifft eher auf Männer zu	Gilt für beide Geschlechter gleichermaßen
Mitfühlend	65 %	2 %	32 %
Organisiert	48 %	4 %	46 %
Ehrlich	29 %	3 %	67 %
Innovativ	11 %	12 %	75 %
Intelligent	9 %	4 %	86 %
Ehrgeizig	9 %	21 %	68 %
Entschlussfreudig	9 %	27 %	62 %

## Bei einigen Führungsthemen liegen Frauen vorne

	Frauen sind besser	Männer sind besser	Kein Unterschied
Ein sicheres und respektvolles Arbeitsklima zu schaffen	43 %	5 %	52 %
Soziale Auswirkungen geschäftlicher Entscheidungen zu berücksichtigen	33 %	8 %	58 %
Profitable Geschäftsabschlüsse zu verhandeln	9 %	28 %	61 %

## Vorteile einer Kultur von Diversity und Inclusion sowie von Führungsprogrammen für Frauen

„Für Organisationen im oberen Viertel von Gender Diversity ist es ca. 25 % wahrscheinlicher, überdurchschnittlich profitabel zu wirtschaften“

Unternehmen mit Gender Diversity Initiativen wie z.B. Führungsprogrammen für Frauen:

- Stehen in direktem Zusammenhang zu geringer Mitarbeiterfluktuation
- Zeigen zu 57 % verbesserte Geschäftsergebnisse
- Berichten zu 75 % von einer Gewinnsteigerung von über 25 %
- Über 54 % stellen einen verbesserten Ruf des Unternehmens fest und verzeichnen Steigerungen in den Bereichen Kreativität, Innovation in den Managementpraktiken sowie Offenheit



# Die Zukunft weiblicher Führung

## Wir unterstützen Frauen auf ihrem Karriereweg

- Laut der KPMG „Women’s Leadership Study“ finden berufstätige Frauen, dass die generelle Förderung von Frauen in ihren 20ern (80 %) sowie die Karriereförderung in ihren 30ern (61 %) für Unternehmen unerlässlich ist.
- Immer mehr CoachHub-Kunden betonen, wie wichtig es ist weibliche Führungskräfte zu fördern.
- CoachHub unterstützt diese Gruppen mit einem eigenen Pool an Coaching-Experten für Frauen in Führungspositionen, um weibliche Talente darin zu unterstützen, Führungspositionen schneller zu erreichen sowie ihre Position zu stärken und ihren Fortschritt zu sichern.



**Performance-  
Optimierung**



**Ausbau von  
Karrierechancen**



**Stärkung des  
Selbstvertrauens**



**Management von  
Work-Life-Balance**

## CoachHubs Führungsprogramm für Frauen



Wir haben uns für Coachhub als Partner entschieden, um unser zukünftiges Female Talent Programm zu unterstützen. Ausschlaggebend hierfür war die Flexibilität der Plattform und die Diversität der akkreditierten Coaches. Wir wollen uns gezielt auf einen Ansatz fokussieren, der Stärken der Teilnehmerinnen fördert. Diesem wurde CoachHub problemlos gerecht, unterstützte das Selbstvertrauen der Coachees und festigte die Lerninhalte aus dem Gesamtprogramm. Somit stellen wir gemeinsam sicher, dass in den kommenden Jahren eine umfangreiche Auswahl an weiblichen Führungskräften nachrücken kann.



– **Catriona Pitkethly, Principle Talent Development bei EBRD** –



## Quellen

- 1 Pyramid: Women in S&P 500 Companies (Catalyst, 2019)
- 2 Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey (Nolan et. al (2016)
- 3 Institute for International Economics (2016)
- 4 Women in the Workplace (McKinsey, 2019)
- 5 Women In Business Infographic (Impact Group, 2019)
- 6 Women in S&P 500 Companies (Catalyst, 2020)
- 7 Women in the Workplace (McKinsey, 2019)
- 8 The business case for change (ILO, 2019)
- 9 What Men and Women Bring to Business Leadership (PEW Research, 2014)
- 10 Women and Leadership (PEW Research, 2018)
- 11 Women in Business and Management: The business case for change (International Labour Organisation, 2019)
- 12 Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance (Catalyst, 2020)
- 13 Women in leadership (KPMG, 2016)



Rethink people  
development

[coachhub.io](https://coachhub.io)