

Analyse und Konzept zu Frauen in Führungspositionen –

Wie man die Stellhebel für richtige Frauenförderung entdeckt und anpackt



Inhalte

1. Projektziele und die Logik von Gleichstellung und Diversity Management
2. Die Schritte des Verrfahrens: Von Projekt-Setup zur Änderung der Unternehmenskultur
3. Die drei Stellschrauben der Frauenförderung
4. Handlungsfelder
5. Kontakt

1. Projektziele

Mehr Frauen in Führung bringen!

- detaillierte Ursachenanalyse
- sorgfältige Prüfung der unternehmensspezifischen Belange
- strategische Ziele identifizieren
- passgenaue Maßnahmen aufsetzen
- geschlossenes Konzept zur Optimierung erarbeiten
- nachhaltig implementieren



1. Projektziele

Strategische Ziele

- gesellschaftliche Verantwortung der DEG
- erhöhte Attraktivität als Arbeitgeber durch Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung, durch Angebot zu Work-Life-Balance und durch Wertschätzung von MitarbeiterInnen unterschiedlicher Hintergründe
- verbesserte Produktivität durch mehr Perspektiven
- optimierte Kundenansprache, wenn die DEG wirklich divers aufgestellt ist

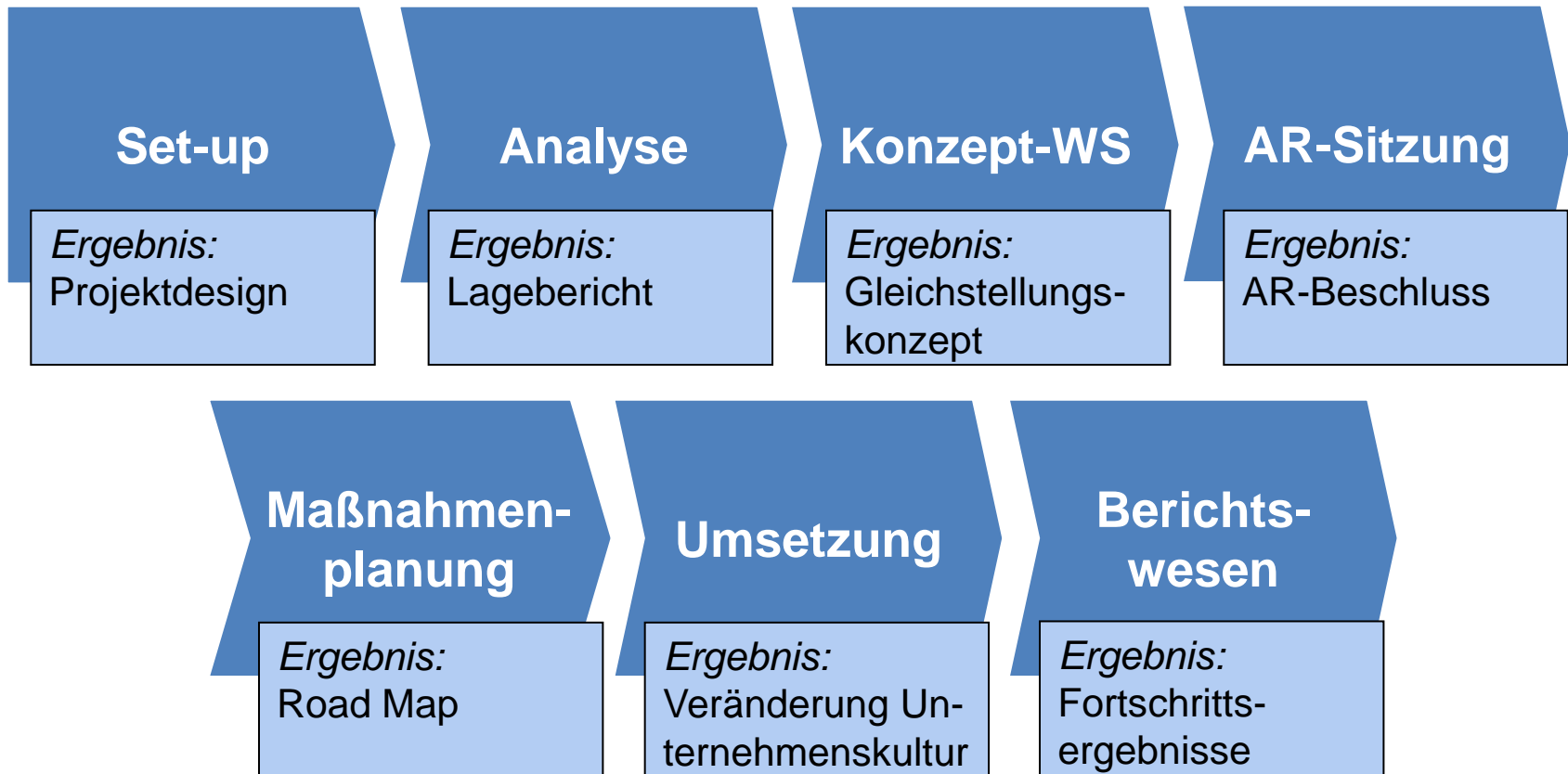
1. Projektziele

Die Logik von Gleichstellung und Diversity Management für die DEG



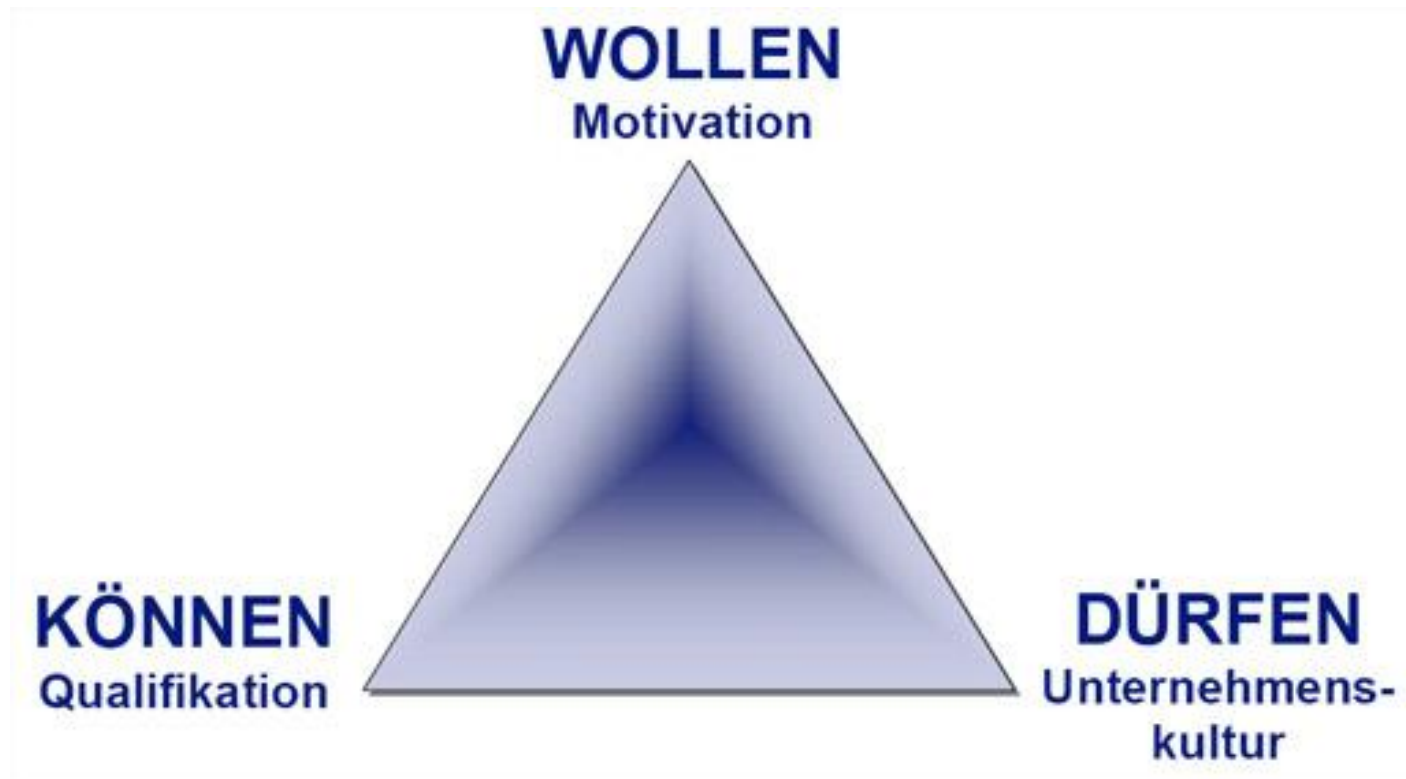
2. Die Schritte des Verfahrens

Das Projekt folgt diesen Schritten:



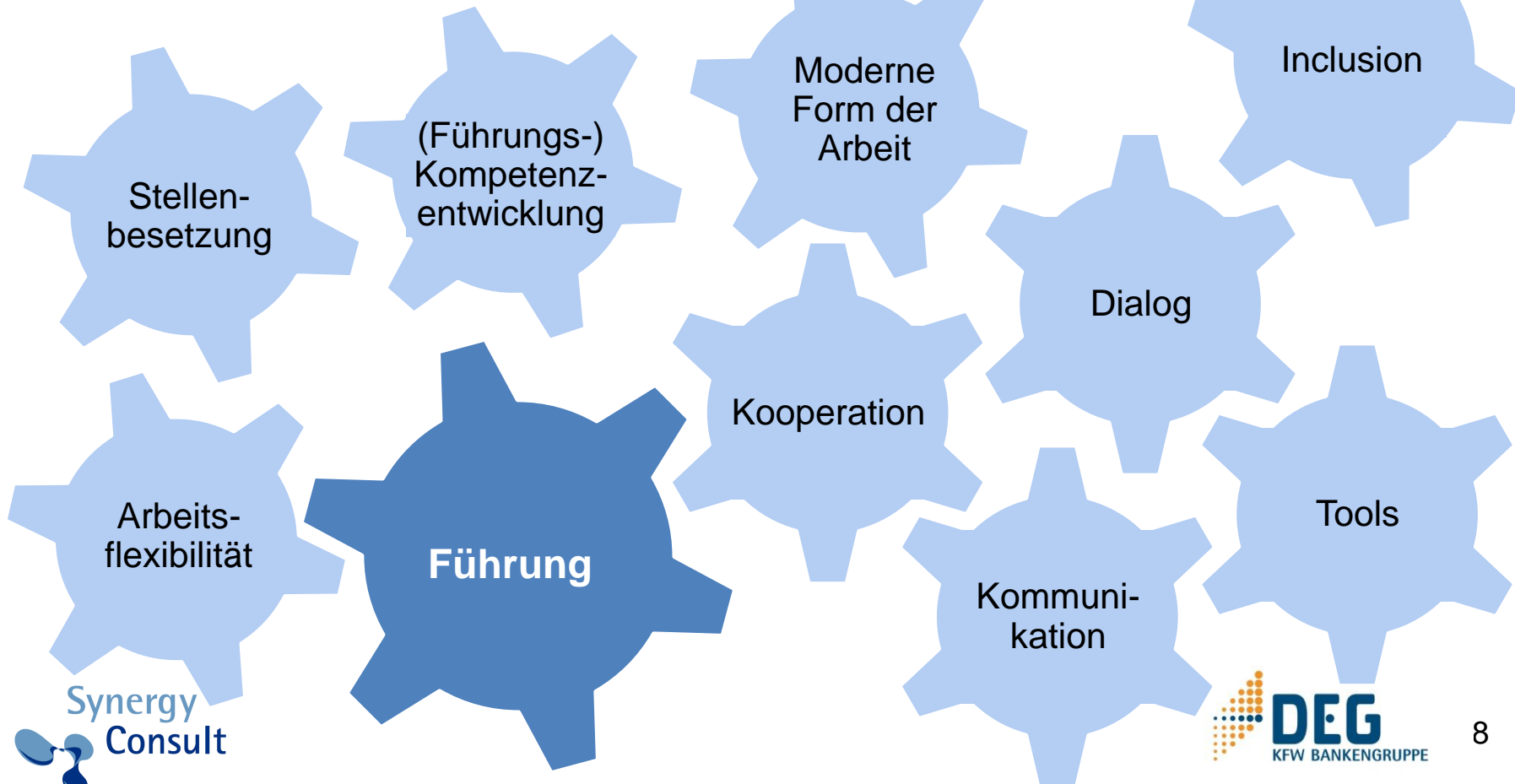
3. Die drei Stellschrauben der Frauenförderung

Um Barrieren abzubauen und Potenziale zu nutzen, wird an diesen Stellschrauben gleichzeitig und nachhaltig angesetzt:



4. Handlungsfelder

Diversity Management wird nicht als eigenes Programm aufgebaut, sondern als Querschnitt in folgende Handlungsfelder integriert :



Kontakt

Dr. Petra Köppel



Am Haselweg 4, D-85599 Parsdorf
Max-Pechstein-Str. 5, D-50858 Köln
+49 / 89 / 31 98 98 09
info@synergyconsult.de
www.synergyconsult.de