

DIE STÄRKEN VON FRAUEN MÜSSEN BESSER GENUTZT WERDEN



Dagmar Henkel, Leiterin HR bei Babtec

BABTEC



Dagmar Henkel ist früh nach ihrem Studium in eine Führungsposition gekommen. Sie sprang damals ins kalte Wasser und ergriff ihre Möglichkeiten mit Mut und Ehrgeiz. Sie hat die Chance genutzt, die viele Frauen auch heute noch aktiv suchen müssen. Als Personalerin betont sie: In einer sich verändernden Gesellschaft kann und sollte Diversität und die Entwicklung von Frauen als Führungskräfte gezielt gepusht werden – mit gesetzlichen Impulsen, mit einer größeren Offenheit auf allen Seiten und nicht zuletzt mit arbeitsorganisatorischen Maßnahmen der Unternehmen.

Frauen in der IT-Branche sind nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Besonders ein Blick auf die Führungsebene verrät, dass es häufig noch nach ‚alten Mustern‘ läuft – wie auch in anderen Branchen. Dagmar Henkel ist als Frau in führender Position bei Babtec Informationssysteme GmbH ein Beispiel für beides: Dass es zwar selten vorkommt, aber auch, dass es selbstverständlich ist – und vor allem erwünscht. Die HR-Leiterin blickt auf 30 Jahre Berufserfahrung im Personalwesen von IT-Unternehmen zurück. Sie war in ihren verschiedenen Führungsrollen immer die einzige oder eine unter wenigen Frauen. „Früher dachte ich noch, dass sich Frauen in jedem Fall über ihre Kompetenz durchsetzen werden und eine Quotenregelung überflüssig sei. Das sehe ich heute anders“, sagt sie.

STEREOTYPE SPIELEN IMMER NOCH EINE ROLLE

Kompetenz, Expertise und Weiterbildung sind unabdingbare Faktoren für eine berufliche Karriere – ganz unabhängig vom Geschlecht –, aber tatsächlich sind häufig noch alte Rollenbilder vorherrschend, besonders in den Führungsebenen. Hier braucht es eine Öffnung von allen Seiten – den Unternehmen, den Kollegen und den Frauen selbst. Seit einigen Jahren ist ein Wandel in der Gesellschaft zu spüren und es wird an Stellschrauben gedreht: Elterngeld, Elternzeit, Equal-Pay-Diskussionen und Quotenregelungen. „Diese Maßnahmen sind nötig und fruchtbar, aber es besteht auch noch viel Handlungsbedarf, damit Frauen sich beruflich gleichermaßen wie ihre männlichen Kollegen entwickeln“, so Dagmar Henkel. Und dafür brauche es Impulse.

„DEN ANTEIL VON FRAUEN IM UNTERNEHMEN ZU ERHÖHEN LOHNT SICH. DIVERSITÄT FÖRDERT EINE BESSERE FÜHRUNG UND EINE BESSERE GESAMTLEISTUNG.“

Dagmar Henkel

DAS POTENZIAL VON DIVERSITÄT ERKENNEN

Viele Unternehmen müssen sich die Vorteile durch Frauen in Führung erst bewusstmachen, einige haben das bereits erkannt – wie Babtec. „Wir wollen diverser werden“, sagt die Personalleiterin. Diversität im Top-Management habe eine Signalwirkung nach außen und erhöhe die Entwicklungsbereitschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen. „Es fördert eine bessere Führung und eine bessere Gesamtleistung“, so Henkel unter Berufung auf Studien. Mit einem, wenn auch relativ niedrigen, aber immerhin im Vergleich zum letzten Jahr gestiegenen Frauenanteil hat sich das Unternehmen in der IT-Branche das Ziel gesetzt, seine Arbeitgeberattraktivität in dem hochtechnischen Umfeld zu steigern und Frauen gezielt anzusprechen. Zu den Maßnahmen zählen neben modernen Arbeitsbedingungen, die mit offenen kreativen Räumen und lichtdurchfluteten Workspaces der New-Work-Idee folgen, zum Beispiel auch die Flexibilisierungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Flexible Arbeitszeiten und die Selbstbestimmung von Arbeitsort und -zeit zählen direkt auf die Zufriedenheit ein und fördern die Bereitschaft der Menschen in einer Organisation, sich neu zu strukturieren“, so Henkel. Und das erleichtere den Zugang für Frauen.

VORAUSSETZUNGEN FÜR ENTWICKLUNG SCHAFFEN

„Wer eine gute Ausbildung und berufliche Erfahrungen hat, bringt viel Potenzial für ein Unternehmen mit ein. Dies sollte nicht nur genutzt, sondern gefördert werden – ganz geschlechtsunabhängig“, sagt Dagmar Henkel. Mit der Entwicklung von Fachkarrierestufen bei Babtec soll diesem Anspruch Rechnung getragen werden: „Wir lenken den Fokus auf den oder die einzelne Mitarbeiterin, betrachten ihn oder sie vor dem Hintergrund unserer Wertschöpfungskette. Wir wollen jedes einzelne Know-how und jede Expertise als Potenzial für unser Unternehmen erkennen und nutzen“, so die Personalerin. Klar formulierte Stellenanforderungen, Transparenz über die Entwicklungsstufen und die Kriterien zur Erreichung der Stufen geben eine Orientierung und den Freiraum für Entwicklung. Und das spricht nicht nur Fachkräfte als solches an, sondern fördert auch die Weiterentwicklung von Frauen.

- … Dagmar Henkel
- … Babtec Informationssysteme GmbH
- … Softwarelösungen für modernes Qualitätsmanagement
- … Leiterin HR bei Babtec seit Dezember 2019
- … Seit 1992 Berufserfahrungen im Bereich Personal; seit 1995 in leitender Position
- … Diplom-Betriebswirtin, Schwerpunkt EDV-Organisation, Personalwesen und Ausbildungswesen
- … 170 Mitarbeiter*innen an 6 Standorten, davon 23% Frauen

… Welchen Tipp geben Sie einer Frau, die Karriere machen möchte?

„Ich rate Frauen, sich nicht zurückzunehmen, sich aktiv auf ihre Leistung zu berufen, weniger abwartend zu sein und sich – wie die Männer auch – in Netzwerken zu verbünden.“

… Welchen Tipp geben Sie mittelständischen Unternehmen, die mehr Frauen in Führung gewinnen möchten?

„Einfach mal eine Frau einzustellen und von den Effekten der Diversität in Führungsteams zu profitieren.“