

## Checkliste für Unternehmen: Summary Best Practice

Falls sie als Unternehmen mehr Leading Mothers in ihrem Unternehmen unterstützen wollen, hier einige Maßnahmen und Fragen, die ihnen bei der Umsetzung helfen können.

### 1. Interviews

- Fragen sie nach, welche Fähigkeiten aus der Erziehung und dem Familienmanagement ihre Bewerberinnen beruflich weiterentwickelt haben
- Versuchen sie Stereotypen zu Müttern zu vermeiden
- Betreiben sie active sourcing: Haben sich nicht genügend Frauen und Mütter auf eine Stelle beworben? Suchen sie sie aktiv. Suchen sie intern und extern. Es gibt sie. Vielleicht war ihre Stellenanzeige nur so formuliert, dass sie sich nicht angesprochen gefühlt oder unbewusst ausgeschlossen haben.

### 2. Strukturelle Verankerung von Leading Mothers

- Stellen sie sicher, dass Mütter bei Ihnen willkommen sind. Wie sieht es mit der Kinderbetreuung, Stillräumen, Elternbüros oder Kinderspielräumen aus?
- Ermöglichen sie flexible Arbeitszeiten und Homeoffice
- Ermöglichen sie Shared Leadership und generell Führung in Teilzeit
- Schließen sie Teilzeit-Mütter durch Regeltermine am Nachmittag aus?
- Schließen ihre zwischenmenschlichen Aktivitäten auf Workshops oder Firmenfeiern Frauen und Mütter eher aus?
- Sind Trainings und Weiterbildungen wirklich für alle offen? Gibt es Trainings zum Thema unconscious bias? Auf Führungsebene?
- Ermöglichen ihre Einstellungs- und Beförderungsprozesse eine faire, nach Fähigkeiten ausgerichtete Personalpolitik?
- Fördern sie interne Netzwerke von Eltern, Teilzeitkräften oder Frauen? Sind sie Teil der strategischen Entscheidungswege?
- Unterstützen sie den Karrierepfad aller, oder sind ihre Prozesse hauptsächlich auf einen Lebensweg ausgelegt?

- Wie werden Mütter in Elternzeit und bei ihrer Rückkehr ins Unternehmen betreut?
- Fragen sie bei den Frauen und Müttern nach, die schon in ihrem Unternehmen arbeiten. Wo hakt es?
- Prüfen sie systemisch hemmenden Prozessen und versteckte Anreize, die in die bestimmte Personengruppen ausschließen
- Gibt es bei Ihnen Mentoring von und für Frauen und Leading Mothers?
- Fördern sie aktiv unterrepräsentierte Gruppen wie Leading Mothers
- Verankern sie Diversity in ihrer Firmenkultur, ihren Visionen und Missionen

### 3. Transparenz, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu überprüfen.

- Sie können nur wissen, wo sie stehen und wie ihre Maßnahmen wirken, wenn sie messen, messen, messen: % Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen, Elternrückkehrerquote, Fluktuation, Gender Pay Gap, ...
- Setzen sie sich ambitionierte Ziele.
- Transparenz: Kommunizieren sie diese Zahlen. Auf jeden Fall intern, wenn sie Bewerberinnen anziehen wollen aber unbedingt auch extern.

### 4. Unterstützung des Top Management

- Diversity muss von oben aktiv gefördert werden und darf kein Lippenbekenntnis sein
- Schaffen sie Vorbilder (und keine Vorzeigefrauen)
- Nicht reden, sondern machen. Gesetzliche Vorgaben sind nur der Anfang. Schaffen sie Vertrauen darin, dass sie es ernst meinen.
- Werden sie Teil von Netzwerken. Dort finden sie Anregungen, Umsetzungshilfen, Erfahrungsaustausch ... Das wären z.B. die Charta der Vielfalt, der Bloomberg Diversity Index, UN Global Impact, Econsense, ...
- Holen sie sich Experten ins Haus.