

# Diversity

## Frauen bei IBM – Vielfalt macht erfolgreich

Die Förderung von Frauen steht seit jeher besonders im Fokus der Diversity Aktivitäten bei IBM. Die Grundsteine des Engagements für Frauen reichen weit in die IBM Geschichte zurück: Bereits 1899 wurden die ersten Frauen im Unternehmen eingestellt – 20 Jahre bevor ihnen das Wahlrecht in den USA zugesprochen wurde. Jahrzehnte vor der gesetzlichen Verpflichtung zur Gleichstellung setzte IBM Gründer T. J. Watson sen. 1934 - fast 30 Jahre vor dem Equal Pay Act - die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern durch. Im gleichen Jahr berief IBM die erste Frau in eine Führungsposition, 1943 wurde die erste weibliche Vize-Präsidentin der IBM ernannt. Bis heute engagiert sich IBM zu den Themen Gender Diversity und Frauenförderung.

Für IBM in Deutschland stellt die Förderung von Frauen eine hohe Priorität im Rahmen unserer Diversity Strategie dar. Die Verwirklichung von Chancengleichheit wird mit zahlreichen Programmen, Initiativen und der Unterstützung durch Gremien, Netzwerke sowie Förderinnen und Förderer über alle Hierarchieebenen hinweg voran gebracht:

### Gremien und Netzwerke

#### German Women's Leadership Council (GWLC)

Das Ziel des Councils ist es, die Geschäftsleitung mit konkreten Maßnahmen darin zu unterstützen, den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen. Das GWLC betreibt und begleitet die Umsetzung von internen Projekten und Aktionen zur Förderung von Frauen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Work Life Integration und der Karriereentwicklung. Es dient auch als Plattform für die Weiterentwicklung der GWLC-Mitglieder und engagiert sich darüber hinaus in externen Initiativen für Mädchen und Frauen in Ausbildung und Beruf. Als lokal eingebundenes Council arbeitet das GWLC eng mit entsprechenden Gremien auf regionaler, europäischer und weltweiter Ebene zusammen.

#### Executive Sponsor

Zur Förderung von Gender Diversity über alle Hierarchieebenen ist die Unterstützung eines Executive Sponsors entscheidend. Dieser Sponsor – meistens auf der Geschäftsführungsebene – gestaltet aktiv die Diskussion über Schwerpunkte und Handlungsfelder mit, unterstützt die Ausrichtung von Diversity Zielen und Initiativen an den geschäftlichen Rahmenbedingungen und setzt sich intern und extern für das Thema Frauenförderung ein. Über die enge Zusammenarbeit mit Netzwerken und Gremien sowie durch regelmäßige Gespräche mit der Geschäftsleitung stellt der Executive Sponsor eine Schnittstelle zur Unternehmensleitung dar.

#### Netzwerke

Ein Schwerpunkt der Förderung von Frauen ist auch der frühzeitige Aufbau von Netzwerken. Der persönliche und fachliche Austausch und das Knüpfen von Kontakten sind ein wesentlicher Bestandteil für die Karrieregestaltung. Mitarbeiterinnen bei IBM können eine Vielzahl von Veranstaltungen, Plattformen und Ressourcen nutzen, um ihr persönliches und berufliches Netzwerk zu erweitern und ihre Erfahrungen und Ideen mit anderen zu teilen. So gibt es an jedem größeren IBM Standort ein Frauennetzwerk zum persönlichen und fachlichen Erfahrungs- und Informationsaustausch. Außerdem stehen allen Mitarbeiterinnen diverse elektronische Kommunikations- und Informationsplattformen zur Verfügung, wo zu verschiedenen Themenkomplexen Erfahrungen weitergegeben, neue Anregungen für die eigene Karriere gesammelt und sich über lokale Aktivitäten informiert werden kann.

### Schulungsangebote und frauenspezifische Programme

#### Trainings

IBM bietet zahlreiche Möglichkeiten, neue Kenntnisse zu erwerben und sich fachlich und persönlich weiterzubilden. Trainingsprogramme zu Diversity Themen sind dabei fester Bestandteil unserer Angebote. Über die Förderung des Verständnisses von Diversity als geschäftliches Erfordernis hinaus wird vor allem die individuelle Verantwortlichkeit für gelebte Vielfalt aufgezeigt. So werden beim *Inclusive Leadership* Training insbesondere Führungskräfte für ihre Rolle bei der Gestaltung eines offenen Arbeitsklimas sensibilisiert. Im Rahmen eines *Mindset Workshops* wird außerdem die Situation von Frauen im Unternehmen diskutiert und ein konkreter Aktionsplan für die Umsetzung von Gender Diversity im eigenen Arbeitsbereich erstellt.

Speziell für Frauen werden darüber hinaus verschiedene Schulungen und Programme zur Karriereförderung angeboten. Zum Ausbau der Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten wird regelmäßig die *Taking the Stage* Workshopreihe von Frauen für Frauen veranstaltet. Jede Mitarbeiterin kann an diesem Programm teilnehmen und es anschließend selbst als Trainerin durchführen. Um die Weiterentwicklung von Frauen in Führungspositionen zu fördern, können weibliche Talente im Rahmen des *Women and Leadership* Programmes eine persönliche Standortbestimmung durchführen und ihre Motivation für den nächsten Karriereschritt klären. Dabei steht auch die Entscheidung für eine Fach- oder Führungslaufbahn auf dem Prüfstand.

# Diversity

Insbesondere für Mitarbeiterinnen auf Führungsebene wird ergänzend der von professionellen Coaches geleitete Workshop *Building Relationships and Influence* angeboten. Dabei können die Teilnehmerinnen ihre Fähigkeiten, strategische Netzwerke zu bilden und zu pflegen, ausbauen. Einen fachlichen Fokus dagegen haben Programme wie die *Blue Talent Initiative* für „high potential“ Frauen. Dort werden Mitarbeiterinnen gezielt auf einen nächsten Karriereschritt ins Management, in den Vertrieb oder den technischen Bereich vorbereitet und entwickeln einen individuellen Karriereplan.

## Mentoring und Shadowing

Die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen ist essentiell, sowohl für die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für IBM auf ihrem Weg als ständig lernende Organisation. Mentoring und Shadowing sind dabei Schlüsselinstrumente und können bei IBM grundsätzlich von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden. Neben den klassischen Mentoring Beziehungen, bei denen Mentor bzw. Mentorin einen fachlichen oder persönlichen Karrierevorsprung haben, unterstützt IBM den ‚cross‘ Mentoring Ansatz, das heißt die Zusammensetzung der Mentoring Paare oder Gruppen aus Personen unterschiedlichen Geschlechts und Alters, verschiedener kultureller oder ethnischer Herkunft etc. Auch Reverse Mentoring Programme, bei denen der höherrangige Partner Mentee ist, haben sich erfolgreich etabliert. Zusätzlich werden zielgruppenspezifische Mentoring- und Shadowing-Programme durchgeführt, so auch für Frauen.

## Konferenzen und externe Events

IBM engagiert sich auch bei externen Veranstaltungen und Initiativen zur Förderung von Frauen. Beispielsweise sind wir offizieller Partner des Fachkongress' *WoMenPower*, der mit Workshops und Diskussionen ein vielfältiges Programm zu Karrierefragen, beruflichen Erfolgsstrategien und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet. Ebenso fördern wir Konferenzen für Frauen und unternehmensübergreifende Frauennetzwerke auf internationaler Ebene, wie das *Women's International Networking (W.I.N.)*. Im Rahmen unserer Karriereentwicklungsprogramme nehmen an derartigen Veranstaltungen auch ausgewählte IBM Kolleginnen teil, um von den Möglichkeiten zur Weiterbildung und Vernetzung zu profitieren.

## Nachwuchsförderung

IBM sieht sich als attraktiver Arbeitgeber, für Männer wie für Frauen. Mit verschiedenen Aktivitäten wollen wir weiblichen Nachwuchs bereits früh für IBM begeistern und insbesondere das Interesse junger Mädchen und Frauen an technischen und „technisch verwandten“ Berufen in der IT-Branche wecken. Bereits vor dem Eintritt ins Berufsleben fördert IBM Schülerinnen und Studentinnen und ermutigt sie zu einer Karriere in IT-Berufen. Dazu beteiligen wir uns seit langem an Events wie dem *Girls' Day* und bieten interessierten Schülerinnen durch Vorträge und Workshops einen Einblick in die beruflichen Perspektiven in der IT-Branche. IBM engagiert sich darüber hinaus als Sponsor für *CyberMentor*. Diese E-Mentoring-Plattform bietet Schülerinnen einen spannenden Einblick in den MINT-Bereich durch persönliche Mentorinnen, beispielsweise auch IBM Kolleginnen.

## Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Familiäre Verpflichtungen werden von IBM mit zahlreichen Work-Life-Programmen besonders unterstützt durch Angebote zur Kinder- und Angehörigenbetreuung, begleitet durch individuelle Beratung. Im Fokus unserer Work-Life-Strategie stehen außerdem die flexible, selbstverantwortliche Gestaltung von Arbeitszeit und -ort sowie Wellbeing-Programme und Gesundheitsmanagement.

## Kommunikation und Kooperationen

Um das Bewusstsein für das Thema Gender Diversity innerhalb der IBM weiter zu stärken, werden regelmäßige Kommunikationskampagnen durchgeführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch Mailings und Newsletter auf Schulungsangebote und Termine aufmerksam gemacht oder über Neuigkeiten aus dem GWLC und anderen Netzwerken informiert. Auch offizielle Feiertage wie der *Internationale Frauentag* am 08. März werden bei IBM weltweit kommuniziert.

Extern fördert IBM Gender Diversity durch Kooperationen mit der Charta der Vielfalt oder durch die Unterstützung von MINT-Initiativen. Auch unser Engagement im Fachausschuss „Frauen in der ITK Wirtschaft“ des Bundesverbandes BITKOM trägt dazu bei. Ziele und Aktivitäten des Ausschusses sind die Steigerung der Attraktivität von Firmen der ITK-Branche als Arbeitgeber für Frauen sowie der Austausch über innerbetriebliche Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Karriereförderung der Mitarbeiterinnen.

IBM ist sich der gesellschaftlichen Verantwortung für das Thema bewusst und führt so den Gedanken der Firmengründer fort.