

PFB setzt auf das Denken und Handeln erfolgreicher Frauen

Immer mehr Unternehmen entdecken gegenwärtig das Thema Geschlechter-Diversität. Für den Auto-ID-Spezialist PFB ist das alles nichts Neues: Das Unternehmen fördert weibliche Mitarbeiterinnen seit Anbeginn – und ist mit dieser Strategie sehr erfolgreich.

aus dem Kontakt zu Kunden erkenne ich immer wieder deutlich: Nur mit Authentizität kann man erfolgreich arbeiten.“ Im Gespräch mit FACTS betont Frisch aber vor allem, dass aus ihrer Sicht heute authentische, starke Frauen die Gesellschaft formen.

FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

Jolanta Biberstein ist als New Market Development Manager für das Unternehmen tätig. Als eine weitere weibliche Führungskraft verstärkt Yvonne Junge als Business Deve-



YVONNE JUNGE,
Business Development Manager

lopment Managerin das PFB-Team. Und mit Rania Köhler ist zudem seit Jahren eine externe Selbständige als Marketing-Spezialistin für PFB tätig. Auch Berufseinsteigerinnen haben beste Aussichten, hier in leitende Positionen aufzusteigen. Aufgrund der flachen Hierarchien im gesamten Unternehmen sind viele Kolleginnen in verantwortungsvollen Positionen tätig.

Insgesamt betrachtet der in Niederfischbach (Westerwald) und Meerbusch (bei Düsseldorf) ansässige Spezialist für Auto ID- und Druck-Lösungen den aktuellen Trend keinesfalls als ein Wagnis, sondern als wertvolle Chance. Ein wachsender Anteil von Frauen in Schlüssel- und Führungspositionen sollte ein zentrales Ziel für die Personalpolitik von Digitalunternehmen sein. Bei PFB gilt Geschlechter-Diversität als entscheidender Faktor, um dauerhaft wettbewerbsfähig zu bleiben und auch künftig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

STRUKTUREN ÜBERDENKEN

Klar ist: Was bei PFB vorgelebt wird, ist in vielen deutschen Betrieben längst noch nicht Usus. Dass inzwischen fast überall intensiv um Frauen geworben wird, liegt jedoch auf der Hand: Es gibt branchenweit nicht genug Männer, um die vorhandenen freien IT-Stellen zu besetzen. Doch Unternehmen, die mehr Frauen gewinnen wollen, müssen mehr tun, als bloße

Lippenbekenntnisse von sich zu geben. Oftmals gilt es, die vorhandenen Strukturen zu überdenken und anzupassen.

ERFOLG IN DER IT-WELT

Nach Einschätzung von PFB-Managerin Jolanta Biberstein kommt es stark auf die Abläufe in einem Unternehmen an, wenn Frauen als neue Kräfte gewonnen werden sollen: „Meiner Erfahrung nach ist die richtige Organisation unheimlich wichtig für den Erfolg. Und gerade als Eltern, in meinem Fall als Mut-



KARIN FRISCH,
Sales Director

ter, lernt man mit Belastungen umzugehen, Prioritäten zu setzen und somit wahre Management-Kompetenzen.“ Die New Market Development Managerin empfiehlt einen aktiven Austausch, regelmäßige Workshops und Gesprächsrunden. „Erfolg bringt auch immer Verantwortung mit sich. Und auch den Mut, neue Schritte zu gehen und etwas Neues zu wagen“, ist Jolanta Biberstein überzeugt.

Folker Lück ■

■ Dass viele Betriebe stärker als bisher Frauen gewinnen möchten, sieht man bei PFB positiv. Für den Auto-ID-Spezialisten ist das allerdings längst kein Neuland mehr – ganz im Gegenteil: Das PFB-Team besteht seit Anbeginn vor mehr als 28 Jahren aus mindestens genauso vielen Frauen wie Männern. Im Laufe der Zeit wuchs der prozentuale, weibliche Anteil weiter. Für das IT-Unternehmen war es somit schon immer selbstverständlich, über einen großen, weiblichen Mitarbeiteranteil zu verfügen.

Digitalisierungsmaßnahmen schaffen heute allgemein noch bessere Möglichkeiten: Abgestimmte Arbeitszeiten, Homeoffice,

eine familienfreundliche Arbeitsatmosphäre für beide Geschlechter und vergleichbare Verdienst- und Aufstiegschancen sind wichtige Aspekte, die sich in digital orientierten Unternehmen oft leichter umsetzen lassen als anderswo. Bert Jansen, Geschäftsführer der PFB: „Für mich war ab Beginn der Gründung meines Unternehmens klar, dass Frauen unheimlich zielorientiert sowie verlässlich sind und sowohl eine große fachliche als auch soziale Kompetenz in das Team bringen. Sie sind somit essenziell wichtig für den Aufbau einer Unternehmung.“ Jansen hebt hervor: Faktoren wie Familienfreundlichkeit oder flexible Arbeitszeiten sind in

seinem Betrieb einfach selbstverständlich, ganz gleich, ob für weibliche oder männliche Angestellte. Frauen immer gleichberechtigt im Blick zu haben, macht sich für PFB längst bezahlt: Bei dem Unternehmen bewerben sich heute deutlich mehr Frauen auf Stellenausschreibungen.

Auch in Führungspositionen ist bei PFB weibliches Personal keine Ausnahme: So verantwortet Karin Frisch als Sales Director den wichtigen Vertriebsbereich des Auto ID-Spezialisten. Das Erfolgsgeheimnis für den Aufstieg auf der Karriereleiter ist aus Sicht von Frisch keine geschlechtsspezifische Sache: „Aus meinen langjährigen Aktivitäten im Vertrieb und



JOLANTA BIBERSTEIN,
New Market Development Manager