

FEMPACT™

QUICK CHECK

Wo stehen wir - und wo lohnt es sich genauer hinzuschauen?

15 Aussagen. 7 Perspektiven. Ca. 3-5 Minuten Bearbeitungszeit

Worauf beziehst du deine Einschätzung? ☐ Organisation ☐ Bereich/Abteilung ☐ Team

☐ anderes: _____

1 = trifft nicht zu · 2 = trifft eher nicht zu · 3 = teils/teils · 4 = trifft eher zu · 5 = trifft voll zu · ? = kann ich nicht beurteilen

Die Orientierungsbeispiele helfen beim Einordnen und sind keine Checkliste. Entscheidend ist, wie sich die Aussage in deiner Praxis zeigt.

F | FORESIGHT

Wie fließen Zukunft und Veränderungen in unsere heutigen Entscheidungen ein?

F1 Wir beziehen gesellschaftliche und demografische Veränderungen sowie veränderte Erwartungen an Arbeit und Führung in unsere Entscheidungen ein.

Orientierung: z. B. demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Generationen, Care-Arbeit, Vereinbarkeit oder veränderte Erwartungen an Führung und Karriere.

1 2 3 4 5 ?

F2 Wir überprüfen, ob unsere Arbeits-, Führungs- und Karrieremodelle auch zu zukünftigen Anforderungen und unterschiedlichen Lebensrealitäten passen.

Orientierung: z. B. in Klausuren, Strategie- oder Teamtagen, durch Mitarbeitendenfeedbacks oder regelmäßige Reviews.

1 2 3 4 5 ?

E | EMPATHY

Wie berücksichtigen wir die Realität der Menschen, für die wir entscheiden?

E1 Bevor wir Entscheidungen treffen, die andere betreffen, versuchen wir deren Perspektive und Situation zu verstehen.

Orientierung: z. B. Gespräche, aktives Nachfragen, Interviews, Feedback oder Beobachtung.

1 2 3 4 5 ?

E2 Unterschiedliche Bedürfnisse und Lebensrealitäten werden bei der Gestaltung von Arbeit berücksichtigt.

Orientierung: z. B. bei Arbeitszeit/-ort, Aufgabenverteilung, Karrierewegen, Weiterbildung oder individuellen Vereinbarungen.

1 2 3 4 5 ?

M | MULTIPLE PERSPECTIVES

Wie nutzen wir unterschiedliche Perspektiven für unsere Entscheidungen?

M1 Bei wichtigen Entscheidungen beziehen wir bewusst unterschiedliche Perspektiven ein.

Orientierung: z. B. unterschiedliche Geschlechter, Generationen, Erfahrungen, Fachbereiche, Hierarchieebenen oder Lebensrealitäten.

1 2 3 4 5 ?

M2 Auch Perspektiven, die unserer ersten Einschätzung widersprechen, können eine Entscheidung tatsächlich beeinflussen.

Orientierung: z. B. offene Gegenargumente, kritische Reviews, alternative Vorschläge oder bewusstes Einholen von Gegenpositionen.

1 2 3 4 5 ?

P | PSYCHOLOGICAL SAFETY

Wie gehen wir mit Unsicherheit, Fehlern und Widerspruch um?

P1 Probleme, Fehler und Bedenken können bei uns offen angesprochen werden.

1 2 3 4 5 ?

P2 Menschen können sagen, dass sie etwas nicht wissen oder Hilfe brauchen, ohne dadurch an Ansehen zu verlieren.

1 2 3 4 5 ?

P3 Kritische oder abweichende Meinungen können auch gegenüber hierarchisch höhergestellten Personen geäußert werden.

1 2 3 4 5 ?

A | AWARENESS

Wie überprüfen wir Annahmen, Entscheidungen und wiederkehrende Muster?

A1 Bei wichtigen Entscheidungen hinterfragen wir bewusst erste Einschätzungen und Annahmen.

Orientierung: z. B. bei Recruiting, Potenzialeinschätzung, Beförderung, Projektvergabe oder der Einschätzung von Führungsbereitschaft.

1 2 3 4 5 ?

A2 Wenn sich bestimmte Ergebnisse immer wiederholen, prüfen wir auch mögliche Ursachen in unseren Entscheidungen und Rahmenbedingungen.

Orientierung: z. B. durch Analyse von Recruiting, Beförderungen, Fluktuation, Projektvergaben, Teilzeit oder Führungslaufbahnen.

1 2 3 4 5 ?

C | CHALLENGE

Was passiert, wenn bestehende Regeln, Routinen oder Rahmenbedingungen nicht mehr passen?

C1 Auch etablierte Vorstellungen davon, wie Arbeit, Leistung, Führung oder Karriere funktionieren müssen, dürfen bei uns infrage gestellt werden.

Orientierung: z. B. in Klausuren, Team-/Strategiedialogen, Prozessreviews oder durch die bewusste Überprüfung bestehender Regeln und Routinen.

1 2 3 4 5 ?

C2 Wenn bestehende Rahmenbedingungen Menschen oder die Organisation unnötig begrenzen, verändern wir auch die Bedingungen - nicht nur das Verhalten der Menschen.

Orientierung: z. B. durch veränderte Prozesse, Rollen, Entscheidungswege, Arbeitsmodelle oder Führungs- und Karrierebedingungen.

1 2 3 4 5 ?

T | TEST & LEARN

Wie erproben wir Neues und überprüfen seine Wirkung?

T1 Wir erproben neue Arbeits- und Führungsmodelle, wenn bestehende Rahmenbedingungen unterschiedliche Menschen oder Lebensrealitäten unnötig begrenzen.

Orientierung: z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Job-/Top-Sharing, Führung in Teilzeit, veränderte Meeting- oder Entscheidungsformate.

1 2 3 4 5 ?

T2 Wir überprüfen, für wen Veränderungen funktionieren – und ob sie tatsächlich die gewünschte Wirkung erzielen.

Orientierung: z. B. durch Feedback, Beteiligungs- oder Nutzungsdaten, Beobachtungen, Kennzahlen oder vereinbarte Erfolgskriterien.

1 2 3 4 5 ?

Zur Einordnung: Der FEMPACT™ Quick Check ist eine evidenzinformierte Standortbestimmung zur Reflexion und Orientierung. Er ist kein wissenschaftlich validiertes Diagnoseinstrument oder Benchmark; die Ergebnisse zeigen mögliche Ansatzpunkte, nicht automatisch Ursachen.

FEMPACT™ verbindet FeMale Leadership mit Impact – mit dem Anspruch, nicht nur Bewusstsein zu schaffen, sondern Wirkung zu ermöglichen.

DEIN FEMPACT™ PROFIL

Übertrage alle Einzelbewertungen in die jeweilige Perspektive. Bei F, E, M, A, C, T sind es jeweils 2, bei P sind es 3 Werte. So werden Stärken, mögliche Handlungsfelder, Unterschiede und offene Perspektiven auf einen Blick sichtbar.

Perspektive	Deine Bewertungen	Orientierung
F • FORESIGHT	— • —	Zukunft & Umfeld einbeziehen
E • EMPATHY	— • —	Menschen & Lebensrealitäten verstehen
M • MULTIPLE PERSPECTIVES	— • —	unterschiedliche Perspektiven nutzen
P • PSYCHOLOGICAL SAFETY	— • — • —	Offenheit & Widerspruch ermöglichen
A • AWARENESS	— • —	Annahmen & Muster prüfen
C • CHALLENGE	— • —	Regeln & Bedingungen hinterfragen
T • TEST & LEARN	— • —	ausprobieren & Wirkung prüfen

SO KANNST DU DEINE WERTE EINORDNEN:

4–5 Gute Basis · **3** genauer hinschauen · **1–2** mögliches Handlungsfeld ·
? offene Perspektive

Tipp: Nutze deine Stärken als Ressource: Welche davon hilft dir, ein Handlungsfeld weiterzuentwickeln?

UMSETZUNG – INS HANDELN KOMMEN

Von der Erkenntnis zur Wirkung

Was fällt dir auf? *Wo zeigen sich Stärken, Unterschiede oder Spannungsfelder?*

Wo möchtest du ansetzen? *Welches Handlungsfeld ist für dich besonders relevant?*

Was ist dein konkreter erster Schritt? *Was kannst du verändern, anstoßen, ausprobieren oder genauer untersuchen?*
