

SCHRITTE INS OFFENE 1/2011

FRAUEN GANZ OBEN

MANAGEMENTQUALITÄTEN STATT FRAUENQUOTEN

Lea M. Sauer

Dass es relativ wenig Frauen in Spitzenpositionen gibt, liegt nicht daran, dass Firmen keine Frauen einstellen wollen, sondern daran, dass es schlicht nicht genug Frauen gibt, die sich für solche Posten interessieren. Einer der Gründe dafür liegt sicher noch immer in den teilweise recht unflexiblen Arbeitszeitmodellen.

Ich stelle fest, dass Unternehmen sehr an Frauen interessiert sind und auf gemischte Führungsteams setzen. Eine Frau in der Unternehmensleitung zu wissen, ist für viele Unternehmen wichtig. Grundsätzlich stehen bei der Selektion von Führungskräften Qualität, Kompetenz und Leistung des Kandidaten, im Vordergrund.

Die heutigen Frauen sind sehr gut qualifiziert, engagiert und trauen sich verantwortungsvolle Herausforderungen eher zu als ältere. Unternehmen sind häufig auch an Frauen interessiert, weil sie wissen, dass sie sich sehr für eine Sache einsetzen und anders führen als Männer. Frauen binden ihre Teams mehr in die Verantwortung ein, sie denken vernetzt, hören zu und erkennen schnell Zusammenhänge. Sie handeln und entscheiden sehr fach- und werteorientiert. Davon profitieren Unternehmen enorm.

Der Weg nach oben basiert immer auf dem persönlichen Leistungsausweis und darauf, ob es einem gelingt, sich erfolgreich zu etablieren und durchzusetzen. Beziehungen

allein genügen da schon lange nicht mehr. Frauen haben es möglicherweise leichter, Türen zu öffnen. Beweisen müssen sie sich hinterher trotzdem. Das Geschlecht ist nebensächlich, wenn es um Einsatz und Leistung geht. Mit Beziehungen kann man sich auch nicht an der Macht halten. Auch hier gilt: Man muss sich persönlich bewähren, wenn man Erfolg haben will.

Für Frauen ist die Belastung oftmals viel höher. Viele sind Mütter und Karrierefrauen zugleich. Das ist eine hohe persönliche Belastung, auch wenn Frau sich gut organisiert. Frauen müssen sich immer noch mehr beweisen als ihre männlichen Kollegen, obwohl die heutige Generation, im Vergleich zu früher viel vorurteilsloser und offener zusammenarbeitet.

Gut durchmischte Teams mit unterschiedlichen Hintergründen, Kulturen und Erfahrungen, welche auf ein gemeinsames Ziel hin zusammen arbeiten, schneiden in der Gesamtleistung besser ab. Kontroverse Ansichten können Entscheidungsfindungen möglicherweise erschweren. Die Qualität des Resultates ist jedoch wesentlich höher.

Flexibilität wird heute in hohem Mass von den Arbeitnehmenden gefordert. Sie muss aber auch vom Arbeitgeber gegeben sein. Dabei denke ich an flexiblere Arbeitszeitmodelle, damit Frauen Beruf und Familie

gleichzeitig erfolgreich managen können. Ich bin absolut überzeugt, dass wir in Zukunft mehr Frauen in Spitzenpositionen finden werden, auch wenn es bis dahin noch etwas dauern wird. Von Quoten und anderen Regulierungen halte ich persönlich nicht viel. Von Begünstigung durch Quoten schon gar nichts, denn Frauen wollen aufgrund Ihrer Kompetenz gewählt werden. Managementqualitäten, Erfahrung und Talent sollen bei der Auswahl ebenso im Vordergrund stehen, wie der Mehrwert, den jemand einbringen wird. Wichtig ist, unabhängig vom Geschlecht, dass man sich für Ziele einsetzt, sie engagiert umsetzt, hervorragende Leistungen erbringt und damit marktfähig bleibt.

Lea M. Sauer, Managing Partner
ORBIS Executive Search AG/
TRANSEARCH, Zürich.