

NEUE ROLLENBILDER ERSCHAFFEN

FRAUEN GEHÖREN AN DEN HERD UND DER MANN MACHT KARRIERE – EIN VERALTETES ROLLENKLISCHEE. ABER SIEHT ES HEUTE WIRKLICH ANDERS AUS? MIT DER BERATERIN UND UNTERNEHMERIN CLIVIA KOCH FÜHRTEN WIR DAZU EIN INTERVIEW UND SCHAUTEN, WIE ES MIT FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN WIRKLICH AUSSIEHT. DENN HIER LIEGT NOCH VIEL POTENZIAL.

INTERVIEW MIT CLIVIA KOCH VON FREYA MOHR



Frauen in Führungspositionen: Hier liegt noch grosses Potenzial.

Immer noch gibt es mehr Männer als Frauen in Führungspositionen – und das, obwohl heutzutage beide mit gleichwertigen Hochschulabschlüssen und Berufserfahrungen aufwarten können. Oft fallen junge Leute wieder in veraltete Rollenbilder zurück. Hier gilt es noch, gewisse Vorurteile abzubauen und mit gutem Beispiel voranzugehen. Für Clivia Koch von der Koch Pohl Consulting GmbH ist es ausserdem bedeutend, Frauen – aber auch Männer – richtig auf ihre Rolle als Führungsperson vorzubereiten.

«Geschäftsführer»: Der Philosoph Hegel war der Meinung, wenn Frauen an der Spitze der Regierung stehen, so ist der Staat in Gefahr, denn sie handeln nicht nach den Anforderungen der Allgemeinheit,

sondern nach zufälliger Neigung und Meinung. Wie stehen Sie dazu in Bezug auf Frauen in Führungspositionen?

«ICH DENKE, FRAUEN SIND TEAMORIENTIERTER UND SCHLUSSENDLICH BEZIEHUNGSORIENTIERTER.»

- Clivia Koch: Grundsätzlich sind Frauen bei der Arbeit sachbezogener als Männer. Bei den Männern geht es immer noch nach Hierarchie und Rangordnung, sie verbringen sehr viel Zeit mit politischen Machenschaften, um sich zu positionieren.

Der aufgabenorientierte Ansatz ist für viele Frauen manchmal ein Hindernis. Sie haben oft keine Zeit zum Netzwerken. Sie verstehen auch zu wenig vom gekonnten Small Talk. Männer machen viel mehr Small Talk und gerade dadurch positionieren sie sich, also zum Beispiel durch Aussagen darüber, welche Personen sie kennen und an welchen gewichtigen Anlässen sie waren. Gelungener Small-Talk kann oft der unerkannte Schlüssel für weitere Entwicklungen sein und doch setzen sich Frauen damit zu wenig

auseinander. Auch Meetings sind leider prädestiniert für Machtspiele. Wer genügend Macht hat, oder zumindest andere glauben lässt, er hätte sie, steigert langfristig seine Erfolgchancen im Konkurrenzkampf. Frauen hingegen wollen tendenziell die Aufgabe im Unternehmen lösen und möglichst schnell und effizient zur Sache zu kommen.

Gibt es bestimmte Eigenschaften, die Frauen haben müssen, um im Job das zu erreichen, was ihnen zusteht?

Ich denke, Frauen sind teamorientierter und schlussendlich beziehungsorientierter. Das hilft ihnen auch, die Mitarbeitenden oder das Team besser zu beurteilen und richtig einzusetzen. Kooperationskulturen sowie ein situativer Führungsstil sind die Tendenzen der vernetzten und modernen Arbeitswelt der Zukunft. Die Kunst ist ja schliesslich, die Leute nach ihren Fähigkeiten und Präferenzen einzusetzen, um das Team erfolgreich zu machen. Das kann man anschaulich mit Sport erklären: Ein erfolgreiches Team ist das, was eigentlich jeder Coach im Fussball oder im Mannschaftssport haben möchte – und ein Torwart wird nie gut sein als Mittelstürmer.

Und ist die Frau schon bereit für die Führungsposition?

Ich denke, die Frauen sind genauso bereit wie die Männer. Aber die Rollenbilder tauchen noch immer wieder in den Köpfen auf. Wir lernen von unseren Eltern und das prägt uns. Je nachdem wie die Eltern waren oder wie sie mit Macht und Autorität umgegangen sind, überträgt sich das auf die junge Generation – und das ist nicht immer gut. Deswegen sind da noch sehr viele Vorbehalte. Viele junge Männer denken noch, ein Mann kann kein Kind erziehen ohne Mutter. Oder sie machen sich Gedanken, was das Umfeld dazu sagen könnte. Bei jungen Paaren erleben wir oft, dass sie erst gleichgestellt sind, aber sobald ein Kind da ist, fallen sie in alte Rollenmuster zurück.

Da kommt die nächste Frage auf, ob der Mann überhaupt schon bereit ist für den Wickeltisch?

Genau, im Prinzip müssen beide das wollen. Sicherheit ist ein grosses Thema bei allen Menschen. Männer haben oft Angst, dass sie vom Karrieradar fallen, wenn sie zurücktreten zugunsten der Familie. Und dann übernehmen die Frauen die ganze Verantwortung in der Familie. Und das geht eben nicht. Man muss sich die Verantwortung wirklich teilen – familiär, aber eben auch jobmässig.

Sie sind für die Frauenquote. Letztendlich passiert ein Umdenken der Rollenbilder jedoch im Kopf. Lässt sich das durch eine Frauenquote erreichen?

Ich bin da gemischter Meinung. Ich denke, ganz ohne Quote erreichen wir nichts. Andererseits ist es auch nicht gut, dass wir einfach Frauen in die Unternehmen hereindrücken und sie dann verheizen. Oft bevorzugen Unternehmen Frauen, von denen sie denken, dass sie ihnen nicht gefährlich werden, aber anpassungsfähig sind und hübsch aussehen. Das war schon zu meiner Zeit so. Diese Frauen bringen dann vielleicht noch nicht ganz die Qualifikationen mit. Wichtig ist, die richtige Person am richtigen Platz zu haben. Die Quote betrachtet den Mensch zu wenig als Individuum. Deswegen ist es für mich wichtig, dass diese Frauen gecoacht und begleitet werden. Andernfalls werden sie verheizt. Das ist weder für das Unternehmen noch für die Frauen gut. Ich habe auch von Assistenz bis CEO gearbeitet, aber wir wurden damals viel mehr gecoacht und mitbegleitet. Wir hatten unsere Mentoren. Heute lässt man die jungen Leute – sowohl Männer als auch Frauen – oft alleine. Aber Führung wird ihnen nicht in die Wiege gelegt. Sie müssen die Möglichkeit haben, aus Herausforderungen Chancen zu machen. Sie sollen Fehler machen dürfen, lernen und Erfahrungen sammeln.

Sie bieten professionelles Business Coaching an – für Männer, aber auch speziell für Frauen in Führungspositionen. Wie kann ich mir das vorstellen?

Das kommt drauf an. Ist es beispielsweise eine Einzelperson, die in Führung ist und Führungsfragen hat, dann begleite ich diese. Mein Coaching bezieht sich immer auf die professionelle Seite, auf die Berufsseite. Natürlich fliessen dann private Dinge ein, das lässt sich nicht vermeiden, aber es geht zuerst um Verhaltensweisen: Wie kann ich mich stärken, wie trete ich gegenüber dem Team auf, was braucht es in der Führung oder bei Unsicherheiten? Da helfe und unterstütze ich. Manchmal braucht es auch einfach einen Sparringspartner, das leistet sich ja im Prinzip jeder Profisportler.

Und wie blicken Sie in die Zukunft, was Frauen in Führungspositionen angeht?

Was wir nicht vergessen dürfen, ist die Demografie: Die Pyramide geht nach oben auf. Dementsprechend haben wir sehr viele ältere Personen, aber wenige junge Menschen, die nachrücken. An ältere, erfahrene Frauen wird überhaupt nicht gedacht. Wir sprechen immer nur von den ganz jungen Frauen. Aber den jungen Frauen würde es auch helfen, von älteren profitieren zu können. Das ist sicher ein Thema. Ein zweiter Gedanke ist, dass immer mehr junge Frauen ein Studium abschliessen – und oft sehr viel besser als die jungen Männer. Aber dann verschwinden die Frauen leider in der Familie und schaffen anschliessend den Anschluss in der Arbeitswelt beinahe nicht mehr. Das sind Fragen des Fachkräftemangels: Wir haben ein Potenzial an jungen Frauen, aber auch an älteren, die man nicht sieht und nicht beachtet. Und beides geht nicht. Es erzeugt soziale Probleme, weil beispielsweise beide Generationen zu wenig in die Rente einzahlen. Dem Staat und der Gesellschaft tut es nicht gut, das Potenzial Frau nicht zu beachten. ■



Clivia Koch ist Inhaberin der Beratungsgesellschaft Koch Pohl Consulting GmbH und Präsidentin der Wirtschaftsfrauen Schweiz.

:: KOCH POHL CONSULTING GMBH

Limmatfeld-Strasse 20
CH-8953 Dietikon
Telefon +41 (0) 43 477 85 60
info@kochpohl.ch

:: WWW.KOCHPOHL.CH ::