

Erfolgsfaktor Frau



! WAS IST ERFOLG?

Maria Furtwängler, Teresa Bücker, Düzen Tekkal, Verena Pausder und Sara Nuru – fünf Frauen, fünf Meinungen

! GEHALT

Transparenz ist der erste und wichtigste Schritt auf dem Weg zu gerechten Gehältern.

Susann Hoffmann und Nora-Vanessa Wohler von Edition F

„Die Frauenquote kann eine Brücke sein, aber eigentlich geht es um eine zeitgemäße Unternehmenskultur – in der man Quoten gar nicht bräuchte.“

SPONSORED

ATKearney

„Ohne weibliche Vorbilder glauben Frauen, dass sie keine Chance haben.“

Interview mit Dr. Laura Wendt und Astrid Latzel.

Benjamin Pank, Redaktion

■ Was hat Sie motiviert von einer Unternehmensberaterin in den internen Bereich Diversity & Inclusion (Vielfalt und Inklusion) zu wechseln?

Als Neurowissenschaftlerin haben mich schon immer die menschlichen Automatismen fasziniert, die unsere Wahrnehmung und unser Verhalten beeinflussen und steuern. Gleichzeitig war ich betriebswirtschaftlich interessiert und wollte so viele Industrien und Geschäftssegmente wie möglich kennenlernen. Meine zweijährige Arbeit als Unternehmensberaterin war sehr abwechslungs- und lehrreich. In der neuen Rolle kann ich nun diese Erfahrungen und das Wissen als Managerin für Diversity and Inclusion verbinden und bringe es in Firmen und Universitäten ein.

■ Wie wichtig sind Frauen in Führungspositionen?

Wenn kaum weibliche Vorbilder in einem Unternehmen sichtbar sind, glauben Frauen, dass sie keine Chance haben. Die Folge: Sie bewerben sich nicht oder beenden verfrüht ihre Karrieren. Ebenso nehmen sie an, dass ein höherer Wettbewerb unter den Frauen herrscht, was negative Auswirkungen auf die Arbeitskultur haben kann. Frauen in Führungspositionen ziehen jedoch weibliche Talente magisch an und ermutigen sie allein durch ihre Präsenz die Karriereleiter weiter nach oben zu steigen.



Dr. Laura Wendt
Managerin Diversity & Inclusion

FOTO: KLAUDIA TADAY

■ Haben Sie eine Erklärung dafür, warum Frauen es seltener „nach oben“ schaffen?

Könnte in diesem Zusammenhang die Aussage von Simone de Beauvoir tatsächlich stimmen, nämlich dass man nicht als Frau geboren, sondern dazu gemacht wird? Viele Studien zeigen, dass die Ursprünge in der Erziehung und in den gesellschaftlichen Erwartungen liegen.

Zeigen Sie Müttern ein Video von einem Kind, welches herumturnt und sich dabei verletzen könnte und fordern Sie die Mütter auf, das Video anzuhalten und zu sagen, was sie ihrem Kind jeweils sagen würden. Dann stoppen Mütter von Mädchen das Video signifikant häufiger als Mütter von Jungen und sagen Dinge wie: „Achtung!“ oder „Du könntest fallen!“. Mütter von Jungen reagieren eher aufmunternd, wie mit „Gut gemacht! Kannst Du es noch höher schaffen?“ Die Jungen werden also ermutigt und angespornt. Da verwundert es nicht, warum Männer sich später mehr zutrauen.

Mädchen glauben eher, dass Misserfolge aufgrund ihrer angeborenen Unzulänglichkeiten zustande kommen, wäh-

rend Jungen glauben, dass es einfach an den Umständen liegt. Frauen haben öfter Gedanken, wie „Es ist meine Schuld!“, oder „Ich hätte mich mehr anstrengen sollen!“ und versuchen das Leben tunlichst ohne Scheitern zu meistern.

Jungen wird von Anfang an nahe gebracht, mutig zu sein, Mädchen sollen perfekt sein, damit steigt für sie aber die Angst vorm Scheitern. Dies ist fatal in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt, denn Scheitern ist inzwischen Teil einer disruptiven Arbeitskultur. Daher ist es so wichtig Widerstandsfähigkeit (Resilienz) aufzubauen.

Es gibt einen interessanten Zusammenhang zwischen Wettkampfsport und Frauen in Führungspositionen. In der Vergangenheit hatten 96 Prozent von ihnen Teamsportarten als Hobby. Neben dem Erlernen von Kollaboration, erwirbt man die Erkenntnis, dass Scheitern zum Leben gehört und das nachfolgende Aufstehen zu einem neuen Sieg führen kann!

■ Was raten Sie Frauen heute?

Ich ermutige jede Frau, Risiken einzugehen. Gerade, wenn Sie glauben, noch nicht perfekt für ein Projekt qualifiziert zu sein. Seien Sie mutig und stufen Sie es als Lernerfahrung ein. Klappt es mal nicht, sind meist komplexe Umstände dafür verantwortlich und kein angeborenes Defizit. Nehmen Sie das Scheitern als Teil des Lebens an und sprechen Sie offen darüber wie mutig Sie waren, es überhaupt zu versuchen. ■

■ Sie mensschw und In könne Ihren bereic

Als Leit innerha Austau men, ab Industr Zeit mi sitions- ten, pa tifizier durchz quisitio prograr Diese n Transfo Ergebni

■ Hab Eigen für die und ge möcht

Nicht a schon i die mir tisch. D trauen i Geschäf branche sehr sch spricht, hat. Es g ten und lichkeit Projekt z