

Presse: *Neue Westfälische*, 02.08.2005

Männer melden sich, Frauen wollen gefragt sein

Umfrage in Ostwestfalen-Lippe bestätigt: Unternehmen wollen mehr Frauen in Führungspositionen

Paderborn (NW). In den Führungsetagen der deutschen Wirtschaft sind Frauen immer noch die Ausnahme. Dabei gelten sie aufgrund ihres hohen Bildungs- und Qualifikationsniveaus und ihres großen Engagements als wertvolle Ressource für die Wirtschaft. Im internationalen Vergleich hinkt Deutschland mit seinem Frauenanteil im Management besonders hinterher.

Das belegt auch eine Studie zum Thema „Frauen in Fach- und Führungspositionen“ in mittelständischen Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe, die im Auftrag des Landesministeriums NRW von der Unternehmensberaterin Barbara Tigges-Mettenmeier aus Paderborn durchgeführt wurde.

Dabei stimmen die Antworten der befragten Unternehmen und Entscheider in einigen Punkten weitgehend überein: Durch die vielfältigen Kompetenzen, die Frauen mitbringen, sind sie gerade in Führungspositionen von großem Nutzen für die Unternehmen. Die Entscheider sind sich der Kompetenzbreite von Frauen durchaus bewusst. Trotzdem ist es in der Realität so, dass in der ersten und zweiten Führungsebene nur vereinzelt Frauen anzutreffen sind. Die Unternehmen geben unter anderem als Grund an, dass sich Frauen für Führungsaufgaben selten melden. Die Hälfte der Befragten wünscht sich ein selbstbewusstes Auftreten der Frauen und eine höhere Initiative, mit der diese den Anspruch und die Bereitschaft zur Führung anmelden und kommunizieren. Heute sei es so, dass Männer sich für Führungspositionen melden und Frauen gefragt werden müssten.

Offensichtlich nehmen Entscheider das weibliche Potenzial innerhalb des eigenen Unternehmens häufig nicht wahr. Und die ungenutzten Humanressourcen stellen ein nicht zu unterschätzendes Potenzial dar, mit dem Unternehmen die Kompetenzbreite im Management erhöhen könnten. Vielfältige Kompetenzen und Sichtweisen ins Management einzubinden ist nachweislich eine Voraussetzung für die Entwicklung von Innovationen. „Mittelständische Unternehmen verfügen häufig nicht über systematische Auswahlverfahren und Entwicklungsprogramme für ihre Nachwuchskräfte. Darum fallen Frauen häufig durch das Raster, denn ihre Kompetenzen und die Bereitschaft, Führungsverantwortung zu übernehmen, werden oft nicht wahrgenommen“, so Barbara Tigges-Mettenmeier. Hier sieht die Unternehmensberaterin mit dem Beratungsschwerpunkt Personal- und Organisationsentwicklung in mittelständischen Unternehmen einen zentralen Veränderungs- und Entwicklungsansatz für Unternehmen und deren weibliche Nachwuchskräfte. „Durch eine systematische Personalauswahl und -beurteilung werden Kompetenzen und Leistungen besser identifiziert – bei Männern und bei Frauen.“

Mentoring ist ein geeignetes Personalentwicklungsinstrument, das beiden Seiten auf die Sprünge hilft – den Unternehmen und den weiblichen Führungsnachwuchskräften. Im Mentoring unterstützt eine erfahrene Führungskraft (Mentorin oder Mentor) über mehrere Monate eine junge, unerfahrene Nachwuchskraft (Mentee). Bei einem Cross-Mentoring kommen Mentor/-in und Mentee aus unterschiedlichen Unternehmen. Die Umfrage zeigt, dass Mentoring in OWL, obwohl bei Großunternehmen und in überregionalen Projekten erfolgreich eingesetzt, wenig bekannt ist. Dabei können sich 90 % der befragten Entscheider vorstellen, dass qualifizierte junge Frauen in ihrem Unternehmen Interesse am Mentoring hätten und sich das Unternehmen an einem solchen Programm beteiligen würde.

Fragen zur Studie und zu Führungs-, Innovationskultur, Mentoring beantwortet Barbara Tigges-Mettenmeier unter btm@tigges-mettenmeier.de oder Tel.: 05251 150-361.