

Frauen und Führungskompetenzen

women&work-Umfrage zeigt Diskrepanz zwischen Anspruch und Selbsteinschätzung

(Bonn, 9.10.2014) Auf der women&work, Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen, wurden in diesem Jahr 185 Besucherinnen gebeten, eine Einschätzung über ihre persönlichen Kompetenzen und über die erwarteten Führungskompetenzen bei Führungskräften abzugeben. Das Ergebnis zeigt eine deutliche Diskrepanz zwischen Anspruch und Selbsteinschätzung.

185 Besucherinnen wurden am 24. Mai 2014 im Rahmen der women&work in Bonn befragt. 30% der Befragten waren im Alter zwischen 18-25 Jahre, 29% zwischen 26-30 Jahre 18% zwischen 41-50 Jahre, 16% zwischen 31-40 Jahren und 7% waren im Alter von 51-60 Jahren. Knapp 60% der befragten Frauen waren Studentinnen bzw. Berufseinsteigerinnen, die restlichen 40% der Befragten setzten sich zusammen aus Führungskräften und Frauen mit Berufserfahrung.

„In diesem Jahr war es uns wichtig, der Frage nach den Qualitäten und Kompetenzen einer Führungskraft auf den Grund zu gehen,“ sagt Melanie Vogel, Initiatorin der women&work. „Gerade im Hinblick auf die geplante Einführung einer Frauenquote erschien es uns sinnvoll nachzufragen, welche Kompetenzen sich Frauen selbst zuschreiben und welche sie im Gegenzug von einer Führungskraft erwarten.“

Vergleicht man die Antworten auf die Frage „Welche Eigenschaften müssen aus Ihrer Sicht eine gute Führungskraft auszeichnen?“ mit den Antworten auf die Frage „Welche Eigenschaften zeichnen Sie als Person aus?“, ergibt sich folgendes Ranking bei den fünf der am häufigsten genannten Eigenschaften:

Vergleicht man die Antworten auf die Frage „Welche Eigenschaften müssen aus Ihrer Sicht eine gute Führungskraft auszeichnen?“ mit den Antworten auf die Frage „Welche Eigenschaften zeichnen Sie als Person aus?“, ergibt sich folgendes Ranking bei den fünf der am häufigsten genannten Eigenschaften:

	Welche Kompetenzen müssen aus Ihrer Sicht eine gute Führungskraft auszeichnen?	Welche Kompetenzen zeichnen Sie als Person aus?
#1	Kooperationsfähigkeit	Leidenschaft für den Job / die Sache
#2	Leidenschaft für den Job / die Sache	Kooperationsfähigkeit
#3	Zielorientierung	Zielorientierung
#4	Entschlussfreudigkeit	Ehrlichkeit
#5	Authentizität	Selbstbewusstsein

Weitgehende Übereinstimmung gibt es bei den ersten drei Kompetenzen Kooperationsfähigkeit, Leidenschaft für den Job/die Sache und Zielorientierung. „Aufschlussreich sind die Differenzen auf Platz 4 und 5,“ sagt Vogel. Entschlussfreudigkeit rangiert in der Selbsteinschätzung der Frauen nämlich nur auf dem 11. Platz von insgesamt 15 abgefragten Kompetenzen. Es besteht eine Diskrepanz von insgesamt 28%. Ähnliches gilt für den Kompetenzfaktor Authentizität. Der landete im Ranking der Selbsteinschätzung auf dem 7. Platz mit 10% Unterschied zu dem Ranking der gewünschten Kompetenzen einer Führungskraft.

„Es lohnt sich sehr, an dieser Stelle genauer hinzuschauen,“ ist sich Vogel sicher. „Wenn Entschlussfreudigkeit und Authentizität aus Sicht der Frauen ein wichtiges Kompetenz-Kriterium für eine Führungskraft sind, sie sich selbst diese Faktoren aber nur in geringem Maße zuschreiben, kann das Auswirkungen haben auf eine Entscheidung für oder gegen eine Führungsposition. Es kann aber auch Auswirkungen haben auf die Dauer, die eine Frau in einer Führungsposition verweilt.“

Fühlen sich Frauen in ihrer Rolle als Führungskraft nicht authentisch, fehlt ihnen ein wichtiger Faktor, um ihre Rolle

überzeugend auszufüllen. Die Führungsrolle sei dann mit Unsicherheit belegt, meint die Führungskräfte-Trainerin Vogel. Aus dieser Unsicherheit könne unter Umständen ein Teufelskreis entstehen, wenn diese Unsicherheit sichtbar nach außen wirkt. Die Akzeptanz der Frau in der Rolle der Führungskraft sei brüchig oder würde im schlimmsten Fall erst gar nicht wachsen können.

Gleiches gelte für den Faktor „Entschlussfreudigkeit“. Entschlussfreudigkeit ist ein sehr zupackendes Element, eines das Sicherheit, Wissensvorsprung, Energie und Tatkraft ausdrückt. „Viele Frauen in Führung, die ich in den letzten Jahren kennengelernt und interviewt habe, zeigen ihre Entschlossenheit, sie kommunizieren ihre Entschlossenheit,“ sagt Vogel und fügt hinzu: „Entschlossenheit ist eine wichtige Eigenschaft, gerade auch, um sich in einem männerdominierten Umfeld durchsetzen zu können. Ich halte es an der Stelle für wirklich problematisch, dass die befragten Frauen auf der women&work offensichtlich gerade an diesem Punkt sehr genau wissen, wie wichtig der Faktor für eine Führungskraft ist, sie sich selbst diese Kompetenz aber entweder nicht zutrauen oder sie bei sich selbst nicht wahrnehmen.“

An dieser Stelle sei es, so Vogel, aus Sicht der Unternehmen, die mehr Frauen in Führungspositionen sehen möchten, notwendig, begleitende Unterstützung in Form von Personalentwicklungsmaßnahmen anzubieten. „Frauen brauchen keine fachliche Förderung oder 'Nachhilfe' in Sachen Führung. In diesem Fall würde ich eher von einem 'Aufwecken' von Kompetenzen sprechen, die ja da bereits vorhanden sind und letztlich nur wachgerüttelt werden müssen, um den Weg für den Erfolg als authentische Führungskraft zu ebnen.“

Über Melanie Vogel:

Melanie Vogel ist seit 1999 Unternehmerin aus Überzeugung, Andersdenkerin aus Begeisterung und Impulsgeberin aus Leidenschaft. Als Innovations- und Change Management-Expertin und salutogenetisch orientierte Beraterin engagiert sie sich für das Thema Zukunftsfähigkeit von Menschen und Organisationen und bietet inspirierende Impulse, um Veränderungsprozesse sinnstiftend zu gestalten. Die Fähigkeit zur pro-aktiven und flexiblen Anpassung an sich verändernde Wirtschaftsbedingungen („Futability®“) von Menschen und Organisationen, ist das zentrale Thema, das sie auch regelmäßig auf ihrem Futability®-Blog behandelt. Melanie Vogel ist Geschäftsführerin der InnoLead Academy und der AGENTUR ohne NAMEN GmbH, die als Initiatorin der women&work, Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen, 2012 mit dem Innovationspreis "Land der Ideen" ausgezeichnet wurde.

Über die women&work

Auf der women&work, Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen, treffen in Bonn karriereorientierte Besucherinnen knapp 100 Top-Unternehmen aus der deutschen Wirtschaft. Vortermionierte Vier-Augen-Gespräche, Kontakte am Messestand und ein umfangreiches Kongress-Programm helfen den Besucherinnen beim persönlichen Networking und bei ihrer Karriereplanung. Weitere Infos unter www.womenandwork.de.