

# Suchen Headhunter wirklich Frauen-Power?

Die Executive Search Boutique Profiling Partners hat mithilfe der fünf namhaften Frauennetzwerke swonet, WomenWay, Verband Frauenunternehmen, femdat und SKO-LadiesNet die Studie «Frauenkarrieren – Karrierefrauen» durchgeführt. Die Auswertungen basieren auf einem Umfragepool von rund 13'000 Frauen. Dabei hat sich gezeigt, dass Frauen kaum von Headhuntern kontaktiert werden.

## Frau Wyss, warum haben Sie als Executive Search Consultant diese Frauenstudie lanciert?

Als weiblicher Headhunter hatte ich immer schon den Ehrgeiz, Frauen auf meine Shortlisten zu setzen und Unternehmen konkrete Empfehlungen abzugeben, um den Anteil von Frauen auf Stufe Geschäftsleitung (GL) und Verwaltungsrat (VR) nachhaltig zu steigern. Der Frauenanteil in den Schweizer Führungsgremien ist mit 6 Prozent in den Geschäftsleitungen und 15 Prozent in den Verwaltungsräten immer noch sehr tief. Nach langjähriger Erfahrung mit weiblichen Toptalenten im Executive Search bin ich überzeugt, dass wir nur in direktem Dialog mit den Frauen herausfinden können, woran die Frauen selber und woran ihre Förderer aktiv arbeiten müssen, damit auch in unserem Land mehr Frauen in Führungsgremien mitwirken. So beantwortet die Studie «Frauenkarrieren – Karrierefrauen» die Kardinalfrage, warum viele Frauen ab einer gewissen Hierarchiestufe kaum mehr zu finden sind. Ausserdem zeigt sie auf, was Unternehmen ihren weiblichen Toptalenten bieten müssen, um sie nachhaltig zu binden.

## Wo müssen wir aufgrund der Studie die Hebel ansetzen, damit mehr Frauen in Schweizer Führungsgremien mitwirken?

75 Prozent der befragten Frauen sind nicht der Ansicht, dass sie intern wie Männer gefördert werden. 80 Prozent gaben an, dass sie extern von Headhuntern seltener vorgeschlagen werden als männliche Kandidaten. Frauen wollen Resultate liefern und leisten überdurchschnittlich viel, während Männer immer auch Zeit dafür aufwenden, sich zu vernetzen und ihre

Leistungen intern und extern zu vermarkten. Deshalb mein Tipp an die Frau: Tue Gutes und rede darüber! Rage heraus! Sei sichtbar! Die Studie hat weiter aufgezeigt, dass weibliche Vorbilder und Förderer fehlen. Vorbilder sind wichtig, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Nur 22 Prozent der befragten Frauen fördern bewusst Frauen. Wir Frauen sollten Seilschaften bilden, diese mit weiblichen Werten füttern und so eine Unternehmenskultur der Unterstützung schaffen, die Wachstum, Entwicklung und menschliche Werte hochhält.

## Welche Erkenntnisse bringt die Studie zum Thema «mehr Frauen in den Verwaltungsrat»?

Nur 41 Prozent der befragten Frauen wollen als CEO oder Geschäftsleiterin an die Spitze, ganze 63 Prozent streben ein Verwaltungsratsmandat an. Die Studie bestä-



**DANIELA WYSS**

hat als High Potential in Unternehmen wie Nestlé, Xerox oder Coca-Cola, als Mutter zweier Söhne und als Unternehmerin die klassischen Stolpersteine und Brüche einer Frauenkarriere erfolgreich gemeistert. Weibliche Toptalente liegen ihr besonders am Herzen.

[www.profilingpartners.ch](http://www.profilingpartners.ch)

tigt meinen in der Praxis gewonnenen Eindruck: Frauen in der Geschäftsleitung, mit Promotion und aus der Unternehmensberatung werden am ehesten für ein VR-Mandat angefragt. Verwaltungsrat wird frau aber nur, wenn sie in einer geschäftsleitenden Funktion aktiv war. Eine weitere Erkenntnis ist, dass die Anfragen aus dem Verwaltungsrat selber kommen. Es ärgert mich, dass Frauen teures Geld für VR-Ausbildungen oder für den Eintrag in angeblich einschlägige Datenbanken bezahlen. Nochmals: Wir Frauen müssen sichtbar sein, Gutes tun, darüber reden und uns vernetzen, damit der Verwaltungsrat bei der nächsten Besetzung uns anruft!

## Was müssen Unternehmen weiblichen Toptalenten bieten, um sie zu gewinnen und nachhaltig zu binden?

Die Flexibilisierung der Arbeit von Raum und Zeit macht Unternehmen für Frauen

(und meiner Erfahrung nach auch für Männer) attraktiv. Als attraktive Unternehmensmerkmale nannten 78 Prozent der befragten Frauen Home-Office-Angebote, 76 Prozent die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und jeweils 65 Prozent eine Jahres-/Vertrauensarbeitszeit oder Jobsharing. Die besten Entwicklungsmöglichkeiten sehen Frauen deshalb auch in teilweise eher schlecht zahlenden Branchen, die aber flexible Arbeitsmodelle bieten, wie im Bildungswesen (79 Prozent), im Non-Profit (76 Prozent), im Gesundheitswesen (61 Prozent) und in der öffentlichen Verwaltung (54 Prozent). Frauenspezifische Leistungen wie etwa eine firmeneigene Kinderkrippe (53 Prozent) oder Feriencamps für Kinder (20 Prozent) sind den Frauen gar nicht so wichtig. Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird laut Studie über-

schätzt. 88 Prozent der befragten Frauen möchten nicht zwischen Kindern und Karriere wählen müssen. Wenn es für höchste Führungskräfte möglich ist, VR-Mandate und politische Ämter mit ihrer Führungsaufgabe zu vereinbaren, dann sollte das doch auch für Mütter (und Väter) möglich sein!

### **Was war für Sie als erfahrene Headhunterin die überraschendste Erkenntnis dieser direkten Befragung der Frauen?**

Die Tatsache, dass 64 Prozent der befragten Frauen noch nie eine Anfrage von einem Headhunter erhalten haben, hat mich sehr überrascht. Ich hatte schon immer den Verdacht, dass generell zu wenige Frauen auf den Shortlisten der Headhunter stehen. Weibliche Longlist-Kandidaten fordern den Headhunter mehrfach heraus:

Sie wollen behutsam angegangen werden, vorab mit E-Mail-Kontakt. Am Telefon reagieren sie oft zu selbstkritisch. Sie verfügen über eine höhere Arbeitgeberloyalität und sind oft weniger mobil. Das alles macht es zeitaufwendiger und schwieriger, sie zu motivieren, eine externe Opportunität einmal unverbindlich zu prüfen. Aus diesem Grund werden Frauen offenbar in vielen Fällen gar nicht erst kontaktiert.

### **Wo können interessierte Leser mehr Details zur Studie beziehen?**

Ich ergänze die trockenen Facts & Figures gerne mit Anekdoten und Tipps aus meiner langjährigen Erfahrung als Executive Search. Für eine Präsentation kontaktieren sie mich am besten direkt unter 079 598 52 83. ● Daniela Wyss