

Leadership Challenges in a time of ‚unusual certainty‘ ...

... war das Thema von Noreen Doyle, Mitglied im Verwaltungsrat der Credit Suisse, beim diesjährigen Grossanlass des Verbands Schweizer Unternehmerinnen (VCHU). Die gleichermassen anregende und inspirierende Rede verfolgten rund 80 geladene Gäste - überwiegend führende Frauen und auch Männer aus Wirtschaft und Politik - im Auditorium der Bank Vontobel AG.

Noreen Doyle konstatierte, dass bereits in den 80er Jahren rund 50% der Universitätsabsolventinnen Frauen waren. Die Anzahl der Frauen in den Topetagen der führenden Wirtschafts- und Industrieunternehmen aber nach wie vor unbefriedigend ist. Warum ist das so? Vielleicht weil, die Männer in den entsprechenden Führungspositionen keinen Grund sehen, dies zu ändern?

Für eine erfolgreiche Karriere in die Top-Etage der Unternehmen nannte die international renommierte Top-Managerinnen, die kürzlich als eine der wenigen Frauen von der Bilanz in den Kreis der 100 einflussreichsten Banker aufgenommen wurde, folgende drei Ingredienzien:

1. **Kompetenz.** Viele Frauen sind sehr gut in ihrer akademischen Ausbildung, was sich in den guten Abschlüssen zeigt. So sind in den USA mittlerweile 50,4 % der PhD-Absolventen weiblich und sogar 60 % der MBA-Absolventen.
2. **Enthusiasmus und Passion.** Die Freude an der Aufgabe, die Zusammenarbeit mit Kollegen, das Engagement für die Firma oder die Begeisterung für die Marke sind für eine erfolgreiche Karriere unerlässlich.
3. **Positionierung.** Während die beiden ersten Faktoren für die Frauen mittlerweile keine Hürde mehr darstellen, scheint dieser dritte Punkte für Frauen immer noch der schwierigste Part zu sein. Auf dem Weg nach oben gehört es dazu, dass alle Möglichkeiten entwickelt und voll ausgeschöpft werden. Die Karriereschritte der Frauen verlaufen mehrheitlich nach der ‚80 : 20 Rule‘: Frauen bewerben sich erst für den nächsten Karriereschritt, wenn sie nach ihrer ersten Selbsteinschätzung 80% der Stellenbeschreibung erfüllen – während die meisten Männern der ‚20 : 80 Rule‘ folgen.

Zudem zitiert Noreen Doyle aus einem aktuellen Beitrag im Harvard Business Review. ([hier den Link zum PDF integrieren.](#)) In diesem Artikel kommen die Autorinnen zu dem Ergebnis, dass ein reines Mentoring in der Regel nicht ausreicht. Es braucht einen Protégé oder einen ‚Sponsor‘, der über das klassische Mentoring hinausgeht. Die wesentliche Aufgabe des ‚Sponsors‘ sieht Noreen Doyle darin, die kompetente Frau sichtbar zu machen, um ihre Chancen für den nächsten Karriereschritt zu erhöhen.

Noreen Doyle leitet aus diesen Erkenntnissen 3 Karriere-Tipps ab:

1. Akzeptieren Sie Ihre Kompetenz
2. Engagieren Sie sich enthusiastisch für das, was Sie tun
3. Verbringen Sie mehr Zeit mit ‚Selbstmarketing‘ und finden Sie ihren ‚Förderer‘.