



Quote? Sinn oder Unsinn?

Mai 2011

AUSGABE 24

Quote? Aber für wen?

Sehr geehrte Damen und Herren

Da wir für Sie permanent nach interessanten Themen Ausschau halten und uns täglich am Markt mit aktuellen Personalfragen befassen, erlauben wir uns die angekündigten Themen AKAC sowie DIN-Assessment auf die nächste Ausgabe zu verschieben.

Aus aktuellem Anlass ist uns ein Fachartikel über ein viel diskutiertes Thema aufgefallen, welchen wir Ihnen nicht vorenthalten wollen.

Ihr Team von p4p consulting

Öffnen Sie bei nicht korrekter Darstellung unseren Newsletter im PDF Format unter http://www.p4p-consulting.ch/webcms/tl_files/p4p/pdf/Newsletter24.pdf

Quelle:

Focus 11/2011 – Autor Dieter Rickert, 70

Ein Headhunter wird nicht zuletzt für Risikominimierung bezahlt. Er soll für jede Position nur Kandidaten empfehlen, die etwas Vergleichbares nachweislich erfolgreich gemacht haben.

Für Manager auf Vorstands- und Geschäftsführungsebene heisst das: Bis die Kandidaten dieses Erfahrungspaket geschnürt haben, sind im Schnitt 20 Jahre seit dem Studium vergangen, und sie sind Mitte 40. In dieser Gruppe findet man heute kaum Frauen.

Was beeinflusst die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen überhaupt auf dieser Ebene ankommen?

Bei Aufnahme des Studiums ist zwar rund die Hälfte aller Studenten weiblich, aber das Gros der Damen wählt Fächer, die für eine Wirtschaftskarriere ausscheiden. Für die Unternehmen benötigen wir vor allem technische Ausbildungen. 90 Prozent aller Studienanfänger in diesen Fächern sind männlich. Ausserdem liegt unser Augenmerk auf Volks- und Betriebswirten und in begrenztem Umfang auf Juristen, die – insbesondere Frauen – meist als Berufsziel Anwalt, Richter oder Staatsanwalt angeben und damit für eine Unternehmenskarriere ausscheiden.

Aufgrund der gewählten Ausbildung stellen die Frauen allenfalls ein Drittel der Berufsanfänger, die eine Chance haben, im Top-Management zu landen. Die Erfahrungen beim Headhunting belegen, dass lediglich 20 Prozent dieser Frauen bereit sind, sich den Stress einer Karriere bis ganz oben anzutun. 20 Prozent von einem Drittel machen eine „natürliche“ Frauenquote von sechs Prozent. Das ist nicht weit von den Ist-Verhältnissen entfernt, wenn man die obersten beiden Führungsebenen betrachtet.

Die 20-Prozent-Quote der karrierewilligen Frauen hat sicher auch damit zu tun, dass der rund 20-jährige Marsch durchs Mittelmanagement die Zeit der Familienbildung einschliesst. Ohne ausreichende Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten ist die Karriere fast nicht zu machen. Politiker, die heute über eine Quote das Top-Management auffüllen möchten, hätten vor 20 Jahre eine Kita-Offensive (Kita = Kindertagesstätte) starten müssen.

Für Männer und Frauen gilt das bekannte Prinzip, wonach jeder so lange befördert wird, bis er den Level seiner persönlichen Inkompetenz erreicht hat. Es ist auch natürlich, dass jeder Chef, der das Ende seiner Möglichkeiten fühlt, versucht ist, tüchtige Nachrücker auszubremsen. Männer reagieren auf diese Behinderung häufig, indem sie den Job oder die Firma wechseln. Frauen sind da – auch durch die Familiensituation – weniger flexibel und geben auf. So kommt das Gerede von der gläsernen Decke zu Stande, die angeblich von den Männern gegen die aufrückenden Frauen eingezogen wird. Die gläserne Decke unter schwachen Vorgesetzten trifft beide Geschlechter gleichmässig. Ich habe in 33 Jahren nur einmal gehört: bitte keine Frau.

Aus all dem ergibt sich, dass eine gewaltsam durch die Politik eingeführte Frauenquote dazu führt, dass das Leistungsprinzip partiell abgeschafft wird. Ergibt die Quote bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführerpositionen schon keinen Sinn, so wird dieser Irrsinn noch potenziert, wenn es um Aufsichtsräte geht. Einen Vorstand beaufsichtigen und beraten kann nur jemand, der selbst bereits einmal eine entsprechende Managementposition ausgefüllt hat. Wo sollen diese erfahrenen Managerinnen herkommen?

Zurzeit suchen wir für ein Metall verarbeitendes Unternehmen mit mehreren Milliarden Umsatz einen Technik-Geschäftsführer. Der Kandidat muss Maschinenbau, Elektrotechnik, Physik oder Ähnliches studiert haben. Er sollte Erfahrung nicht nur im Produktmanagement mitbringen, sondern auch weltweit Produktionseinheiten gesteuert haben. Wir haben etwa zwei Dutzend theoretisch passende Kandidaten identifiziert – alle männlich. Mich würde interessieren, ob es wenigstens eine Dame für diese Position gibt, die wir dann offensichtlich übersehen hätten. Der oder die Beste soll das Rennen machen. Was aber soll mein Kunde tun, wenn er einer Zwangsquote ausgesetzt wäre, denn die anderen drei Geschäftsführer sind männlich, tüchtig und weit von der Pensionsgrenze entfernt. Um Antwort wird gebeten...

Wir stellen vor

Erfolgreiche Kunden – Vögtli Bürotechnik AG – www.voegtli.ch



Alles für Büro Zukunft sichern durch Tradition und Innovation!

Unsere Mandantin, die Vögtli Bürotechnik AG (www.voegtli.ch) mit Sitz in Basel, ist eine erfolgreiche und wachstumsorientierte Lösungsanbieterin in der Deutschschweiz. Als führende Anbieterin im Bürobedarf sowie -einrichtung ist der Name seit bald 50 Jahren im Markt bestens eingeführt und geniesst einen ausgezeichneten Ruf bei nationalen sowie internationalen Topfirmen. Für die Erschliessung weiterer Absatzgebiete in der Deutschschweiz sind wir durch diese neu geschaffene Position auf der Suche nach einem geeigneten

Key Account Manager mit Führungsqualitäten

Ihre Herausforderung

In dieser eigenständigen Funktion sind Sie der GL direkt unterstellt und führen Ihr Tagesgeschäft sowie den Aussendienst mit grosser Selbstständigkeit. Sie tragen die gesamte Budgetverantwortung für Ihren Bereich Bürobedarf (inkl. Verbrauchsmaterial für EDV). Dabei bearbeiten Sie Schlüsselkunden und realisieren eigene Abschlüsse. Um das Wachstum sicherzustellen akquirieren Sie bis zu 60% in den grossen Wirtschaftszentren neue Geschäftspartner und verkaufen Lösungskonzepte (z.B. Outsourcing). Mit Ihrer Weitsichtigkeit und Ihrer Sozialkompetenz unterstützen Sie sowohl Kunden als auch den Innendienst. Zudem entwickeln Sie Verkaufsförderungsmaßnahmen und prägen die Marketingaktivitäten.

Ihre Kompetenzen und Erfahrungen

Sie sind eine kommunikative, motivierende Führungspersönlichkeit und verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung mit Erfahrung im Aussendienst sowie entsprechende Weiterbildung (Verkauf/Marketing). Kenntnisse im Bürofachhandel sind von grossem Vorteil. Sie sind flexibel, beherrschen D/E mündlich und schriftlich. Ihr Leistungsausweis im Umgang mit mittleren wie auch grossen Kunden machen Sie zu einem glaubwürdigen Coach. Zudem denken Sie analytisch und handeln unternehmerisch. Mit Kontaktfreude, Initiative und Leistungsstreben bauen Sie den Geschäftsbereich weiter aus.

Unsere Leistungen

Diese abwechslungsreiche Herausforderung an der Front ist ideal für eine anpackende Person, welche ihr Talent und ihre Begeisterung in dieser traditionellen Branche ausschöpfen möchte. Hier können Sie in einer überschaubaren Firmengrösse Ihre Verkaufsliebschaft ausleben und mit einem motivierten Team am Hauptsitz in Basel erfolgreich zusammen arbeiten. Eine modern geführte Firma mit flachen Hierarchien und der Chance zur hohen Eigenverantwortung. Fühlen Sie sich angesprochen und schätzen Sie ein komplettes sowie wettbewerbsfähiges Produktportfolio? Dann werden Sie unser neuer Arbeitskollege!

Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen

per E-Mail an info@p4p-consulting.ch mit dem Vermerk **CH-1003-501** oder an **p4p Consulting GmbH**, Thurgauerstrasse 105, 8152 Glattbrugg.

Gerne geben wir Ihnen weitere Informationen unter **044 808 78 78**.



Ausblick

Lesen Sie im nächsten Newsletter über Normen/Standards in den Assessmentverfahren in der Schweiz sowie über die DIN-Norm.

Sie wollen nicht solange warten?

Rufen Sie uns an **+41 (0)44 808 78 78**

oder senden Sie uns ein Email: info@p4p-consulting.ch.

Abmelden

Wünschen Sie in Zukunft keine weiteren Newsletter?

Klicken Sie den Link newsletter@p4p-consulting.ch

„Vermerk - bitte keine Newsletter mehr“ um den Dienst abzumelden.

Archiv Newsletter



Hier gelangen Sie zu unseren bereits erschienen Newsletter.