

# HR Today



Angelika Bräm, Inhaberin  
EVALUTION GmbH  
spezialisiert auf die Vermittlung  
von weiblichen Führungskräften

## **Sind Frauen in Führungspositionen wirklich gesucht und erwünscht? Wie erleben Sie in der Praxis die Diskussion um eine Frauenquote?**

Die Frauenfrage ist in der Tat ein wichtiges Thema und wir hören immer wieder Firmen, die sagen, sie wünschten sich vermehrt Frauen, doch sie würden keine finden. Sicher gibt es Berufszweige, bei denen das zutreffen kann. Doch wir haben die Erfahrung gemacht, dass es – wenn man genauer hinschaut – sehr wohl viele fähige und überzeugende Frauen gibt. Aktuell arbeiten wir in einem auf solche Fragestellungen fokussierten Projekt eng mit einem global ausgerichteten IT-Unternehmen zusammen, das sich zum Ziel gesetzt hat, ihren bereits heute beachtlichen Frauenanteil kontinuierlich weiter zu erhöhen. Dafür bauen wir ein Kontaktnetzwerk zu potenziellen Kandidatinnen auf, die von unserer Mandantin bei einer entsprechenden Vakanz in die Evaluation mit einbezogen werden können. Entweder sofort oder für die mittel- oder auch längerfristig Personalplanung. Die Frauen werden so sichtbar und es wird kein Statement wie «wir haben keine Frau gefunden» mehr geben. Es ist beachtlich, wie positiv sich dieses Projekt entwickelt und unser Kunde von einem überaus positiven Echo seitens der Business-Frauen profitiert. Wir rekrutieren qualifizierte Frauen zu einem grossen Teil über unsere gut ausgebauten Netzwerke. Hieraus resultieren nicht nur interessante direkte Kontakte zu Kandidatinnen, sondern auch Empfehlungen

für die eine oder andere Vakanz. Meist ist es zusätzlich jedoch unerlässlich, im Rahmen einer gezielten Direktansprache – auch über die Landesgrenzen hinaus – nach den bestgeeigneten Kandidaten und Kandidatinnen zu suchen.

Firmen beauftragen uns in der Regel aus Mandatsbasis, die passende Fach- oder Führungskraft zu suchen. Da wir spezialisiert sind auf die Vermittlung von weiblichen Fach- und Führungskräften, ist es uns ein Anliegen, jeweils auch Frauen auf unseren Short-Lists zu präsentieren. Aber trotzdem vertreten wir grundsätzlich den Standpunkt, dass die richtige Person – egal ob weiblich oder männlich – die Stelle besetzen sollte. Frauenquoten erachte ich persönlich deshalb nicht als sinnvoll, weil damit keine «natürliche» Auswahl stattfindet. Der «Quoten-Weg» kann die Glaubwürdigkeit einer weiblichen Stellenbesetzung untergraben und stellt somit für die Frauen eher ein Gefahrenpotenzial dar. Da der «War for talents» in den nächsten Jahren stetig zunehmen wird, sind wir überzeugt, dass externe Personalberatungen mit entsprechender Qualität und Spezialisierung nach wie vor gefragt sein werden.