

Der Traum vom perfekten Job

Catalyst-Europe-Chefin Eleanor Tabi Haller-Jorden über Wünsche der Nachwuchskräfte und die Realität

Wenn es im Beruf nicht mehr stimmt, werfen Frauen rascher den Bettel hin als Männer. Die Ansprüche an den Arbeitsplatz sind jedoch bei beiden Geschlechtern identisch: eine spannende Aufgabe und genügend Zeit fürs Privatleben zu haben. Doch die Unternehmen haben das noch nicht recht kapiert.

VON KARIN KOFLER

Frau Haller-Jorden *, eine Untersuchung von Catalyst zeigt, was sich Führungs- und Nachwuchskräfte von ihrem Arbeitsplatz am meisten wünschen: ein beflügelndes Arbeitsumfeld und einen spannenden Job. Viele Unternehmen glauben jedoch noch immer, die Leute vor allem mit guten Löhnen und Karrieremöglichkeiten locken zu können. Warum?

Eleanor Tabi Haller-Jorden: Die Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist tatsächlich gross. Es ist für die Firmen eben einfacher, sich auf «hard facts» wie das Salär oder andere Benefits zu konzentrieren. Denn diese können unabhängig von Personen gesteuert werden. Ob indes ein beflügelndes Arbeitsklima herrscht, hängt von der Qualität des aktuellen Managements ab. Bei diesen «weichen Faktoren» Kontinuität und Verlässlichkeit zu bieten, ist schwierig. Interessant ist, dass die Studie ein altes Vorurteil revidiert: Dass Männer und Frauen unterschiedliche Ansprüche an den Arbeitsplatz stellen. Beide Geschlechter haben dieselben Prioritäten.

Wenn es im Job nicht mehr stimmt, sind die Frauen aber offenbar schneller bereit, die Konsequenzen zu ziehen und zu kündigen. Warum ist das so?



Eleanor Tabi Haller-Jorden.

BILD: HO

Der Wunschzettel

In der Untersuchung «Finding the fit for top talent» befragte Catalyst 8000 Führungs- und Nachwuchskräfte aus **sechs internationalen Konzernen** zu ihren Erwartungen an den Arbeitsplatz. 36 Prozent der Antworten stammen von Frauen. Das Resultat: Lohn und Aufstiegsmöglichkeiten sind **nicht das Wichtigste**. Am meisten wünschen sich die Befragten Folgendes:

1. Beflügelndes, motivierendes Arbeitsumfeld
2. Herausfordernder Job
3. Balance zwischen Beruf und Privatleben finden
4. Gute Bezahlung
5. Für eine Firma mit hohen Grundwerten arbeiten
6. Aufstiegsmöglichkeiten

Frauen gewichten die einzelnen Werte höher und sind entsprechend schneller enttäuscht, wenn das Bild Risse bekommt. Vielleicht werfen die Männer den Bettel auch weniger schnell hin, weil die Arbeitsplatzkultur in vielen Unternehmen generell eher maskulin ist. Das hilft den Männern, sich wohl zu fühlen.

Warum handeln die Unternehmen so zögerlich, wenn es darum geht, die neuen Ansprüche der Mitarbeiter in die Praxis einfließen zu lassen, wo doch der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften jetzt schon evident ist?

Es muss zuerst eine Schmerzgrenze erreicht werden, bis gehandelt wird. Solange ein Unternehmen noch genügend

Personal rekrutieren kann irgendwo auf dem Globus, wird es an alten Denkmustern festhalten. Dazu gehört zum Beispiel auch die Vorstellung, dass gute Leute eine hohe Präsenz am Arbeitsplatz haben müssen – völlig falsch. Leistung hängt nicht von einer 60-Stunden-Woche ab.

Der Arbeitsmarkt wird künftig nicht mehr genug hergeben. Also braucht es die Frauen, um die Wirtschaft am Laufen zu halten. Gerade die Schweiz ist indes nicht sehr fortschrittlich, wenn es darum geht, diese in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Ich lebe seit vielen Jahren in der Schweiz und sah mich als berufstätige

Frau beispielsweise damit konfrontiert, dass meine Kinder zum Mittagessen nach Hause geschickt wurden. Damit verbunden ist das Signal, dass die Mutter daheim zu sein hat. Sich dagegen zu stemmen und zu organisieren, dass die Kids über Mittag woanders unterkommen, ist aufwändig. Ich sehe, dass das Angebot an ausserschulischen Betreuungsmöglichkeiten inzwischen verbessert wurde. Doch generell wird in der Schweiz das Thema Frau und Arbeitswelt noch viel zu stark aus gesellschaftlicher und politischer Optik betrachtet statt aus der rein ökonomischen. Da sind Länder wie Dänemark, Finnland oder auch Island viel weiter. Ein höherer Beschäftigungsgrad der Frauen ist notabene auch nicht zwingend mit einem Rückgang der Geburtenrate verbunden, im Gegenteil.

Was muss ein Unternehmen tun, um sicherzustellen, dass genügend Nachwuchskräfte rekrutiert werden können?

Viele Unternehmen wissen nicht einmal richtig, wo ihre Zukunftstalente überhaupt sitzen und in welchen Abteilungen sich personelle Engpässe abzeichnen. Hier gilt es, das entsprechende Datenmaterial zu sammeln. Und dann sollten natürlich all diese Punkte, die qualifizierten Arbeitskräften heute wichtig sind, im Unternehmen gelebt werden. Etwas vom Wichtigsten ist dabei die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle – dass zum Beispiel die Möglichkeit besteht, die Wochenarbeitszeit in nur vier Tagen zu absolvieren. Auch Jobsharing gehört dazu.

* Eleanor Tabi Haller-Jorden ist General Manager von Catalyst Europe, einer führenden Non-Profit-Organisation, die sich für die Stellung der Frau in der Arbeitswelt engagiert. Den Europa-Sitz hat Catalyst in Zug.