

Diversität reicht nicht

Diskussion im Rahmen des Forum Alpbach 2018: Ohne Leadership bringt Diversität in Organisationen nicht viel.

ALPBACH. Diversität und Resilienz standen im Mittelpunkt des diesjährigen Forum Alpbach. Beide seien für die Zukunft von Gesellschaft, Wirtschaft und Politik entscheidend, machte Franz Fischler, Präsident des Forum Alpbach, deutlich. Es sei wichtig, „widerstandsfähige gesellschaftliche Systeme“ zu haben und gegen destabilisierende „Fragilität“ vorzugehen. Fischler: „Diversität ist eine der zentralen Möglichkeiten, wie man diese Resilienz stärken kann.“

„Weibliches Leadership“

3 Banken-Generali nahm gemeinsam mit der Wiener Kommunikationsagentur GPK und deren Geschäftsführer Markus Gruber den Ball auf und erörterte bei einem hochkarätig besetzten Panel die konkreten Herausforderungen wachsender Diversität für Organisationen: Was bringt Diversität überhaupt – und wie setzt man sie im Alltag um?

Für Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner, Staatssekretärin Karoline Edtstadler, Entwicklungsexpertin Helga Flores-Trejo und 3 Banken-Generali-Geschäftsführer Gustav Dressler stand außer Frage, dass Diversität neue Herausforderungen für Gesellschaften, Staaten und Unternehmen bringt. Es komme freilich darauf an, wie man Diversität richtig managt. Eine Antwort darauf sei, so die These der Veranstaltung: mehr weibliches Leadership. Die neue Vielfalt müsse besser und „weiblicher“ gemanagt werden.

„Weibliche Führungskräfte bringen in der politischen und wirtschaftlichen Praxis ein neues Verständnis und neue Perspektiven ein“, so Mikl-Leitner. „Sie ändern Führungskulturen



Standpunkte

3 Banken-Generali-Geschäftsführer Gustav Dressler, Landeshauptfrau Johanna Mikl-Leitner, Staatssekretärin Karoline Edtstadler, Entwicklungsexpertin Helga Flores-Trejo und Markus Gruber, GPK (v.l.).

und den Umgang mit Herausforderungen.“ Sie sprach sich dafür aus, das Prinzip der Diversität schon in den *Führungsebenen* umzusetzen. In der niederösterreichischen Landesverwaltung gebe es zahlreiche Maßnahmen des Diversity-Managements, um mehr Frauen in hohe Positionen zu bringen; ein eigenes blaues Diversity-Programm sei in Vorbereitung.

„Transparente Regeln“

Für Edtstadler braucht Diversität vor allem eine gemeinsame „Geschäftsgrundlage“: „Unabhängig davon, ob es um die Gesellschaft oder ein Unternehmen geht, sind transparente Regeln und Werte die Basis dafür, dass Vielfalt produktiv gestaltet werden kann.“ Sie appellierte an Frauen, zur Führungsverantwortung selbstbewusst „Ja“ zu sagen. Im Klartext: „Weibliche Selbstzweifel sind der Holzweg

für Karrieren. Denn während Frauen an sich zweifeln, haben sich Männer schon die Top-Jobs geschnappt.“

Flores-Trejo unterstrich den Ansatz internationaler Organisationen, bei der internationalen Politik stärker auf Frauen zu setzen. „Gerade Debatten wie etwa die ‚MeToo‘-Bewegung bringen in der gesamten westlichen Welt einen Mindset-Wechsel hin zu mehr weiblicher Führungsstärke“, sagte die ehemalige Beraterin von Hillary Clinton.

„Frauen und Männer fördern“

Gemeinsam ist allen drei Diskutantinnen, dass sie überdurchschnittlich gefördert wurden – und zwar von Männern. Konsens herrschte darüber, dass Förderung und das Eröffnen von Chancen für die Umsetzung weiblicher Leadership wichtig sind. Gerade Entscheiderinnen sollten darauf achten, ihre Spitzenposition zu nutzen, anderen Frauen den Weg in Führungsebenen zu öffnen – und die Tür nicht hinter sich zu verschließen.

Gleichzeitig betonten die Diskutantinnen, dass Diversität sich nicht auf die Förderung von Frauen reduzieren dürfe – auch Männer müssten gefördert werden. Dressler bilanzierte, dass Diversität große Herausforderungen an alle Gestaltungs- und Managementkapazitäten in Wirtschaft und Gesellschaft stelle. Bei Lösungen müsse man mehr Maß an der *Praxis* nehmen: „In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass Frauen dialogorientierter sind und unterschiedlichen Haltungen offener gegenüberstehen. Das ist eine Basis dafür, um Vielfalt und ihre Bedeutung rascher zu begreifen und besser managen zu können.“ (red)

10

Frauenquote

Von den derzeit 191 Vorstandsmitgliedern der im Wiener Börse Index notierten Unternehmen sind zum Stichtag 30. Juli 2018 zehn Frauen.

Quelle: EY Mixed Leadership Barometer Österreich