

INITIATIVE

CHEFSACHE

Fotos: Phil Dera



Das Harnack-Haus in Berlin wurde 1929 als Begegnungsstätte für Wissenschaftler errichtet – auch für die Chefsache Jahreskonferenz war die Tagungsstätte der Max-Planck-Gesellschaft ein Ort des intellektuellen Dialogs. Das Thema: Talententwicklung neu denken.



»Es geht nicht darum, Vorurteile aus dem Kopf zu bekommen, sondern aus unseren Systemen zu radieren«, sagte Prof. Iris Bohnet. In ihrer Keynote erklärte sie, wie Verhaltensdesign die Gleichstellung in Unternehmen revolutionieren kann.



Seit April 2018 ist der NDR Mitglied der Initiative Chefsache. Intendant Lutz Marmor nahm als Publikumsgast an der Konferenz teil und wollte von Harvard-Ökonomin Prof. Iris Bohnet wissen, was Deutsche von Amerikanerinnen in Sachen Chancengerechtigkeit lernen können.

FAIRE FÖRDERUNG, BITTE!

Spitzenkräfte sind gefragter denn je. Doch wie kann man Toptalente nicht nur erkennen, sondern auch im Unternehmen halten und fördern? Und was hat das alles mit der Vielfalt von Teams zu tun? Auf der Jahreskonferenz der Initiative Chefsache gaben führende Expertinnen und Experten Antworten.

Wen das Thema betrifft? So ziemlich jeden. Oder, wie Angela D. Friederici es ausdrückt: »Egal ob Wissenschaft oder Wirtschaft, große

oder kleine Unternehmen, Medien oder Kultur – wir alle sind auf der Suche nach Toptalenten.« Als Gastgeberin der dritten Chefsache Jahreskonferenz machte die Vizepräsidentin der Max-Planck-Gesellschaft auf den großen Bedarf an Spitzenkräften aufmerksam. Sie verdeutlichte, dass man Talenten heute vielfältige Möglichkeiten geben müsse: »Die jungen Generationen haben neue Wünsche und leben andere Lebensentwürfe. Wir alle müssen Talententwicklung daher neu denken«, so Friederici. »Die Toptalente von morgen gilt es heute zu gewinnen. Und diese Talente sind zu einem großen Teil weiblich.« Mit der Initiative Chefsache, die 2015 unter der Schirmherrschaft von

Bundeskanzlerin Angela Merkel ins Leben gerufen wurde, machen sich derzeit 25 Mitglieder für einen Wandel in den Führungsebenen stark. Von zentraler Bedeutung für die Initiative Chefsache sind dabei der Austausch und die Vernetzung untereinander. Zum Austausch hatten auch die Konferenzteilnehmer Gelegenheit: Die Initiative Chefsache lud zu neun praxisorientierten Workshops ein, in denen führende Experten ihr Wissen teilten.

Für mehr Vielfalt setzt sich auch Siemens-Personalvorstand Janina Kugel ein. Kugel forderte ein Ende von »Monokulturen in Unternehmen« und erklärte, dass man unbewusst dazu tendiere, Menschen einzustellen, die einem selbst ähneln – statt auf ein bunt gemischtes Team zu setzen: »Diversity ist alles andere als einfach, aber es lohnt sich: Firmen sind so nachweislich erfolgreicher und effizienter«, so Kugel. Damit Chancengerechtigkeit gelingen kann, müsse man vor allem ein Bewusstsein für den »Unconscious

Bias«, also »unbewusste Vorurteile«, entwickeln – nur 50 Prozent der Führungskräfte in Deutschland würden die Problematik kennen. Wie man Voreingenommenheit vermeiden kann, erklärte Iris Bohnet: Die Harvard-Ökonomin erzählte, dass der Frauenanteil in den fünf wichtigsten Orchestern der Vereinigten Staaten im Jahr 1970 bei gerade mal fünf Prozent lag. Heute sind dank Vorspiel-Castings hinter einem Vorhang mehr als 35 Prozent der Mitglieder der renommiertesten Orchester weiblich. Sie empfiehlt, die Idee eines Vorhangs auf Lebensläufe zu übertragen und Namen abzudecken – um allen die gleichen Chancen einzuräumen. Zudem könne man per Softwareprogramm einen Algorithmus über Stellenanzeigen laufen lassen, um geschlechtsspezifische Adjektive zu entlarven. TV-Journalistin Sandra Maischberger berichtete, dass sie jede Woche Probleme habe, weibliche Gäste aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft für ihre Talkrunde zu finden:

»Ich wünsche mir eine Datenbank oder Plattform, in der Expertinnen aufgelistet sind und über die man

CHANGENGERECHTIGKEIT!

Noch immer sind nur acht Prozent der Vorstandsmitglieder in Deutschland weiblich. Die Initiative Chefsache setzt sich für eine faire und leistungsgerechte Talententwicklung ein: Ihr Report zeigt, wie Organisationen, Führungs- und Nachwuchskräfte dazu beitragen können, dass Talente erkannt und gefördert werden – unabhängig von Geschlecht und Herkunft. Es wird erklärt, wo unbewusste Fallstricke bei der Förderung von Männern und Frauen liegen; positive Beispiele aus den Chefsache-Mitgliedsorganisationen zeigen, wie's geht.

www.initiative-chefsache.de

sich vernetzen kann.« In der Diskussion zum Thema »Talententwicklung neu denken« waren sich alle Expertinnen und Experten einig, dass flexible Arbeitsangebote entscheidend sind, um Toptalente von sich zu überzeugen und zwar Frauen wie auch Männer: Fränzi Kühne, Geschäftsführerin der Digitalagentur Torben, Lucie und die gelbe Gefahr, berichtete: »Bei uns gibt es alle möglichen Arbeitsmodelle: Teilzeit, zwei, drei oder vier Tage. Sonst könnten wir unsere Leute gar nicht halten!« Robert Franken, der sich selbst »digitaler Potenzialfalter« nennt, erzählte auf dem Podium, dass er ein Phänomen von »verbalem Fortschritt bei gleichzeitiger Verhaltensstarre« beobachtet. Diversität dürfe kein Marketinginstrument sein, um das Image zu schmücken. Franken forderte: »Die oberste Führung muss Vielfalt wirklich wollen und als strategisches Ziel festsetzen, sonst wird sich nachhaltig nichts verändern.«