

glichen herausfordern

Die Geschäfte beim Fenster- und Türenhersteller Hrachowina. „direkter, menschlicher“, sagt er.



„selbst bestimmen“, sagt Peter Frei. Kontraproduktiv sei, „ihnen ständig zu sagen, was zu tun ist“.

[Akos Burg]

enpark. Damit die
ut funktioniere,
n miteinander re-
der, wann und in
ß investiert wird.
e des Unterneh-
ern, war nicht nur
eine Herausforde-
uch kommunika-
Schritt ist es ent-
enüber Mitarbei-
n das Heft in der
, sagt Frei. Nach-

Hrachowina diese wechselseitige Verantwortung hochhalten. Aber auch mit dem Führungsstil. Er selbst hält es für essenziell, klare Grenzen zu setzen – Grenzen, die aber nicht mehr so eng sein dürfen wie früher. Denn, sagt er, „Mitarbeiter sollen selbst bestimmen“. Kontraproduktiv sei, „Mitarbeitern ständig zu sagen, was zu tun ist. Sie sollen sich bestenfalls Sanktus holen, wenn sie sich nicht hundertprozentig sicher sind.“

Führung heiße auch, Mitarbeitern nichts zu versprechen, was sich nicht halten lasse, Aufgaben zu definieren und gut einzuschulen. „Wir wollen unsere Mitarbeiter täglich intellektuell und sozial herausfordern“, sagt Frei.

Holz verlangt Begabung

Das sind hohe Ansprüche, entsprechend schwer sei es, gute Mitarbeiter zu bekommen. In Wien, sagt Frei, gebe es kaum Tischler –

Junge Frauen wünschen sich weibliche Chefs

Studie zeigt, Führungskräfte sollen gut kommunizieren.

91 Prozent der 20- bis 29-jährigen Studentinnen in den Fachrichtungen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (Mint) wünschen sich einen kommunikativen Vorgesetzten. Das ergab die Studie „Weibliche Führungskräfte von morgen“ unter 500 High Potentials, also Studierenden mit hohem Notendurchschnitt, Erfahrung und Potenzial, als Führungskraft infrage zu kommen. Die optimale Führungskraft ist demnach kommunikativ, kollegial, empathisch und durchsetzungsfähig. Eigenschaften, die eher Frauen zugeschrieben werden – was darauf schließen lässt, dass sich die Teilnehmer eher einen weiblichen Führungsstil wünschen. Männlich konnotierte Eigenschaften wie Risikobereitschaft und Machtbewusstsein waren den Befragten weniger wichtig.

Für Studienautorin Anke van Beekhuis, Expertin für Gleichberechtigung und Unternehmenskulturanalyse, deckt sich das mit Ergebnissen anderer Studien unter berufstätigen Frauen, die ebenfalls einen eher weiblichen Führungsstil bevorzugen. Ihr Fazit: Junge Frauen brauchen mehr Vorbilder in der Position der Führungskraft. Von ihren zukünftigen Führungskräften wünschen sich die jungen Frauen flexible Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Weiterbildungsangebote. (sb)