

Wettbewerbsvorteil Führung: Potenziale systematisch erschließen

Der Mittelstand steht im Wettbewerb um die besten Führungskräfte. In einem zunehmend volatilen globalen Umfeld entscheidet der Zugang zum gesamten Talentmarkt über Zukunftsfähigkeit. Ein erheblicher Teil des vorhandenen Potenzials bleibt jedoch häufig unerschlossen.

Geopolitische Spannungen, neue Handelszölle, wachsender Protektionismus und fragile Lieferketten verändern die Rahmenbedingungen für mittelständische Unternehmen spürbar. Gleichzeitig steigen Transformationsdruck, Innovationsanforderungen und regulatorische Komplexität. Gerade in diesem dynamischen Umfeld braucht es Führungspersönlichkeiten, die strategisch denken, Veränderungen steuern und Unternehmen resilient aufstellen können.

Der Wettbewerb um solche Spitzenprofile ist intensiver denn je. Gerade mittelständische Unternehmen konkurrieren im „War for Talents“ mit globalen Marken, die oft über größere Sichtbarkeit und stärkere Arbeitgebermarken verfügen. Umso entscheidender ist der Zugang zum gesamten qualifizierten Talentmarkt.

Doch der Engpass liegt nicht allein im Markt – sondern oft in der Art, wie gesucht und bewertet wird. In nahezu allen Branchen gibt es heute ausreichend qualifizierte Frauen mit fundierter Fach- und Führungserfahrung. Sie verantworten Geschäftsbereiche, führen große Teams und steuern komplexe Transformationen. Dieses Potenzial ist vorhanden – wird jedoch nicht immer systematisch erschlossen. Ein wesentlicher Grund liegt im unterschiedlichen Wechsel- und Bewerbungsverhalten. Frauen sind im Durchschnitt loyaler gegenüber ihren Arbeitgebern, wägen berufliche Veränderungen sorgfältiger ab und bewerben sich häufig erst dann, wenn sie die Anforderungen nahezu vollständig erfüllen. Dadurch treten sie sel-

tener aktiv als Kandidatinnen in Erscheinung und sind im Markt weniger sichtbar. Wer weniger sichtbar ist, wird auch seltener identifiziert. Viele qualifizierte Kandidatinnen prüfen zudem sehr genau, mit wem sie vertraulich über ihre berufliche Zukunft sprechen. Authentizität, Glaubwürdigkeit und Vertrauen sind hier entscheidend.

Daraus ergeben sich typische Fehlannahmen:

Erstens: „Wir finden keine Frauen.“

Tatsächlich werden viele qualifizierte Kandidatinnen im klassischen Bewerbungsprozess nicht erreicht. Eine proaktive, systematische und zielgruppengerechte Suchstrategie ist daher entscheidend.

Zweitens: „Die wollen nicht.“

Viele Frauen übernehmen gerne Verantwortung – wenn Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Rahmenbedingungen klar definiert sind. Transparenz, Entwicklungsperspektiven und eine moderne Führungsdefinition spielen hier eine zentrale Rolle.

Drittens: „Bei uns passt das nicht.“

Oft steckt dahinter die Annahme, weibliche Führung passe nicht zur gewachsenen Unternehmenskultur oder Branche. Dabei gibt es nicht „die“ Führungsfrau. Entscheidend ist der Cultural Fit: das

STARKE FRAUEN

Gut zu wissen

- Der Wettbewerb um Spitzenführungskräfte verschärft sich, besonders für mittelständische Unternehmen außerhalb der Metropolregionen.
- Qualifizierte Frauen erweitern den Talentpool deutlich. Sie sind vorhanden, jedoch häufig weniger sichtbar und seltener aktiv bewerbend.
- Eine gezielte Erweiterung von Such- und Bewertungsmustern um weibliche Führungskräfte ermöglicht den Zugang zu zusätzlichen Spitzenprofilen und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig.

Profil, das fachlich und kulturell zum Unternehmen passt. Wer differenziert sucht, findet passende Persönlichkeiten – auch im bislang unerschlossenen Talentsegment.

Wer also sein Führungspotenzial strategisch erweitern will, sollte mehrere Hebel prüfen:

- Anforderungsprofile kritisch hinterfragen: Welche Kompetenzen sind tatsächlich erfolgskritisch, welche lassen sich gezielt entwickeln?
- Den Suchfokus bewusst erweitern: Proaktive, zielgruppengerechte Direktansprache mit klarem Fokus auf qualifizierte weibliche Kandidaten, auch jenseits klassischer Kandidatenmärkte.
- Netzwerke gezielt ausbauen: Der gezielte Zugang zu qualifizierten Frauennetzwerken vergrößert den Talentpool signifikant.
- Auswahlprozesse professionell strukturieren: Gemischt besetzte Gremien, strukturierte Interviews und transparente Bewertungskriterien erhöhen die Qualität von Entscheidungen.
- Interne Potenziale frühzeitig identifizieren: Führungstalente sichtbar machen, gezielt entwickeln und in Nachfolgeüberlegungen einbinden.

Studien zeigen, dass divers besetzte Managementteams ausgewogenere strategische Entscheidungen treffen, Annahmen häufiger hinterfragen und agiler auf Marktveränderungen reagieren. Für mittelständische Unternehmen kann dies einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil bedeuten.

Der Mittelstand braucht nicht nur Führungskräfte – er braucht Spitzenprofile, die Unternehmen strategisch weiterentwickeln. Dazu gehören auch die besten weiblichen Führungspersönlichkeiten.

Gerade mittelständische Unternehmen bieten dafür attraktive Rahmenbedingungen: unternehmerischer Gestaltungsspielraum, Nähe zur Entscheidung und echte Verantwortung. Für viele Top-Führungsfrauen ist genau das reizvoll.

Entscheidend ist daher nicht die Frage, ob dieses Potenzial existiert – sondern ob es systematisch identifiziert und gewonnen wird.

Fiona Ruff
Partnerin
HUNTING/HER HR-Partners

BVMW-Mitglied
www.huntingher.com

