



## **Geburtstag**

23. September 1941

## **Hobbys**

Reisen, lesen, Menschen

## **Lieblingsbuch**

Irving Stone „Der Seele dunkle Pfade“ (Freud-Biographie)

## **Lieblingsmusik**

Klavierkonzerte von Mozart

## **Lebensmotto**

„Es geht immer auch anders!“ „Live and learn“

## **Entwicklungsstationen des Berufslebens**

Studium der Betriebswirtschaft WU Wien, Dkfm. und Dr., Lehramt an der HAK in Villach, kfm. Fächer, USA: 3 Jahre Erfahrung im Banken und Investmentbusiness, 15 Jahre IBM, Systemingenieur und Education, Personalchefin für 16.500 MA einer ÖIAG Holding, selbstständig im Consulting, Training und Coaching, 10 Jahre lang Abgeordnete zum Wiener Landtag

## **Ein Thema in Ihrem Seminar „Gestern Mitarbeiter – heute Führungskraft“ lautet: „Werden Sie berechenbar!“. Was meinen Sie damit?**

Damit meine ich, dass Führungspersönlichkeiten einen verlässlichen ethischen Standard halten sollen, Werthaltungen vertreten, für die sie stehen, die sich nicht rasch verändern. Als Person ein konsistentes Verhalten zeigen, womit sie für die Mitarbeiter vorhersagbar, berechenbar werden. Damit Vertrauen entstehen kann, ist das eine unabdingbare Voraussetzung.

## **Vom Mitarbeiter zur Führungskraft – ein solcher Wechsel bedarf des persönlichen „Change Management“. Auf welche Bereiche sollte man sich am Beginn vorrangig konzentrieren?**

Die Erwartungen der Exkollegen und des neuen Chefs in Erfahrung bringen, Abschied nehmen von der „Expertenrolle“, weil professionelles Führen weniger Fachwissen als sozio-emotionale Kompetenz erfordert, die es zu entwickeln gilt.

## **Warum findet man nach wie vor so wenige Frauen in Top-Positionen und wie schätzen Sie die zukünftigen Entwicklungen ein?**

Das Thema ist abendfüllend, doch drei Gründe: Weil die Frau – nicht so der Mann! – immer noch, ja sogar wieder mehr, zwischen Familie und Beruf wählen und auf Kinder verzichten muss. (Fast 50% der deutschen Akademikerinnen sind kinderlos!)

Weil die Macht nach wie vor meist in den Händen von Männern liegt, die ihren Seilschaften verbunden sind und oft auch noch Vorurteile haben.

Weil das Streben nach Macht – als ein wichtiges Motiv, Top-Positionen anzustreben – (anthropologisch begründet?) bei Männern häufiger anzutreffen ist als bei Frauen.

In der Zukunft wird sich nicht viel ändern. Frauen in Top Positionen werden noch lange die Ausnahme bleiben.

## **Sie beschäftigen sich seit vielen Jahren professionell mit „Mensch & Organisation“. Was sind die für Sie markantesten Veränderungen in diesem Spannungsfeld?**

Wohl, dass die Balance zwischen diesen Widersprüchen meist nicht mehr gegeben ist, vielmehr den Zielen der Organisation Vorrang gegenüber denen der in ihr arbeitenden Menschen eingeräumt wird. Das Management-Prinzip „Management by numbers“ beschreibt das sehr deutlich. Das Schlagwort vom „Shareholder value“ passt auch dazu. Da ich daraus langfristige Effizienz- und Effektivitätseinbußen erwarte, meine ich bereits doch schon da oder dort die Trendumkehr zu orten. Weiters, dass sich beide Seiten – die Organisation und die Mitarbeiter – vom Wert „Loyalität“ immer mehr verabschieden. Arbeitgeber und Mitarbeiter sind austauschbarer geworden. Arbeit findet immer mehr als Teilzeitarbeit oder temporäre Arbeit statt. Der Full-time-Mitarbeiter ein Leben lang wird eine Seltenheit.

## **Was hat Sie persönlich bewogen, Trainerin und Vortragende für Führungsthemen zu werden?**

Für mich erfüllt Arbeit eine Reihe von persönlichen Bedürfnissen: In der Auseinandersetzung mit der Aufgabe kann ich mich weiter entwickeln, soziale Kontakte pflegen, Erfolgsgefühl erleben und mich selbst immer besser kennen lernen. Für mein Leben ist Arbeit ganz zentral. Es hat mich immer schon interessiert, warum andere Menschen die Arbeit als notwendiges Übel ansehen und versuchen, sie zu vermeiden. Ich stieß bald auf das Arbeitsumfeld, das von den Führungskräften gestaltet wird, als eine der Ursachen. Ich habe viele selbst wenig motivierte Führungskräfte angetroffen, hatte aber das Glück, in den USA zwei großartige Menschen als Vorgesetzte zu erleben. So begann ich, mich theoretisch mit den Themen Führung, Selbstmotivation und Motivation zu beschäftigen und erkannte für mich den Auftrag, mich für die Führungskräfteentwicklung zu engagieren. Das mache ich innerbetrieblich und in öffentlichen Seminaren seit über 20 Jahren. Ich hoffe, damit meinen Beitrag zu leisten für effizientere und menschlichere Arbeitsbedingungen in den Organisationen.