

Female Business Praxisdialog

Sind Frauen bereit für eine Karriere?

Frauenkarrieren sind in der Schweiz nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Im «Praxisdialog» von Female Business Seminars war diese Tatsache Anlass für eine Diskussion zur Frage, inwieweit Frauen überhaupt bereit sind für eine Berufslaufbahn auf Kaderebene und Unternehmen dies unterstützen.

Nur 8 Prozent der vakanten Stellen in Geschäftsleitungen von Schweizer Unternehmen wurden 2017 mit Frauen besetzt – ein deutlicher Rückgang nach einem Rekordstand von 21 Prozent im Vorjahr. Das besagt die jüngste Studie des Zürcher Executive-Search-Spezialisten Guido Schilling. Positionen in Geschäftsleitungen der untersuchten Unternehmen sind zu 59 Prozent weiterhin ausschliesslich mit Männern besetzt. Gender Diversity auf Führungsstufe bleibt also ein Generationenprojekt und ist weiterhin Thema in Diskussionsrunden wie dem Praxisdialogabend im Porsche Zentrum Zürich.

Studien belegen: Gemischte Teams arbeiten effizienter

«Eine positive Nachricht ist dennoch zu vermerken: Gemäss Studie ist wenigstens der Frauenanteil bei den Verwaltungsratsmandaten gestiegen», sagte Karin Jeker, Organisatorin und Geschäftsführerin von Female Business Seminars anlässlich der Eröffnung der Anlasses. «Doch wenn es um die Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen selbst geht, ist der Frauenanteil deutlich unterdotiert», gibt sie zu bedenken. «Ich frage mich, wo alle diese Frauentalente geblieben sind, die ich ausgebildet habe», wandte sie sich ans Publikum.

«Wo sind die Frauentalente, die ich ausgebildet habe?»

Persorama: Dr. Karin Jeker Weber, die Schweiz hat als letztes Land in Europa das Frauenstimmrecht sowie den Mutterschaftsurlaub eingeführt. Welchen Einfluss hat diese Tatsache heute noch auf die Karrierechancen der Frauen in der Schweiz?

Dr. Karin Jeker Weber: Dahinter steckt eine patriarchalische Gesellschaftskultur. Diese wurde dadurch begünstigt, dass es sich die Schweizer leisten konnten, eine Familie ohne den Zusatzerwerb der Frau durchzubringen. Das wäre in anderen Ländern undenkbar. Das Rollenbild des «Ein-Person-Ernährers» sitzt offenbar tief und es braucht Zeit, dass sich dieses nicht hemmend auf die Ambitionen der Frau und ihr Recht zu arbeiten und ihr eigenes Geld zu verdienen, auswirkt.

Gibt es einen Prototyp der Frau, der sich als besonders erfolgreich für Karrieren erweist?

Ich beobachte, dass Frauen, die sich zurücknehmen, strategisch klug agieren können und nicht in die klischeehafte Frauenrolle fallen, alles bereden zu müssen, die besseren Chancen haben, im Business Fuss zu fassen. Kluges, taktisches Vorgehen ist gleichermaßen wichtig wie Authentizität. Frauen, die bei sich bleiben und an ihre Talente glauben, können es auch im jetzigen Umfeld weit bringen. Statt immer noch mehr «Lean in» von Frauen zu verlangen, braucht es auch ein «Lean forward» der männlichen Vorgesetzten: Zuhören, was Frauen brauchen, um Karriere zu machen und weibliche Verhaltensmuster in ihrer Andersartigkeit zu erkennen und als wertvoll für das Unternehmen einzustufen wäre ein Anfang.



Dr. Karin Jeker Weber ist promovierte Ökonomin, Arbeits- und Organisationspsychologin. Seit mehr als 20 Jahren lehrt sie an diversen Hochschulen der Schweiz und hat zahlreiche Fachpublikationen herausgegeben.

(Bild: Female Business Seminars)



Das Porsche Zentrum Zürich war Gastgeber für den Praxisdialog von Female Business Seminars. Unter dem Titel «Sind wir bereit?» beleuchteten die Teilnehmenden, ob Frauen bereit sind für die Karriere.

(Bild: Female Business Seminars)

Karin Jeker Weber ist Hochschuldozentin an der HWZ Zürich sowie für MBA-Ausbildungen. In ihrer langjährigen Beratungstätigkeit hat sie zahlreiche hoch talentierte und auch motivierte Frauen beraten. Oft hat sich bei Besuchen in Firmen gezeigt, dass ihre Talente nicht eingesetzt werden und brach liegen oder die Frauen bewusst das Familienleben gewählt haben. Dass dieses Problem entweder an einer für Frauen nicht adäquaten Unternehmenskultur oder an der fehlenden Motivation von Frauen liegt, sei zu einfach. Es gehe vielmehr darum, dass man das ganze Gefüge beleuchten müsse, um herauszufinden, welche Faktoren die Zusammenarbeit begünstigen oder hemmen. Noch immer zu wenig beachtet werde die Studie «Women matter» von McKinsey. Diese belegt, dass Gender Diversity entscheidende Vorteile für den Unternehmenserfolg bringt und dass gemischte Teams bessere wirtschaftliche Ergebnisse erzielen. Nun liegt also der Knackpunkt in der Praxis, nicht in der Theorie.

Hilti setzt auf frauenfreundliche Strukturen im Betriebsalltag

Ob die Frauen bereit für eine Karriere sind, sei keine eindimensionale Frage, meinte auch die Personalchefin Sandra Forster von Hilti. Die Firma Hilti hat den Prix Balance für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten. Sandra Forster erklärte, es sei ihrer Erfahrung nach oft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, warum Frauen sich nicht für die Karriere entscheiden könnten. Diese Tatsache habe das Unternehmen dazu veranlasst, konkrete Hilfestellungen im Alltag zu bieten: Beispielsweise hat Hilti die Meetingstrukturen geändert; Sitzungen beginnen nicht vor 9.00 Uhr und dauern bis maximal 17.00 Uhr.

Zudem hat sich Hilti intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, was Frauen von der Firma erwarten: Frauen funktionieren am besten, wenn eine Identifikation stattfindet und die Werte, die von der Firma versprochen werden, auch gelebt werden. Der Begriff der «Frauenförderung» wird bewusst

weggelassen und existiert nicht im Arbeitsalltag bei Hilti. Auch arbeitet das HR mit dem Führungspersonal an ihrem Mindset und der Achtsamkeit, um Stereotypen aufzudecken und zu hinterfragen.

Ein Teilnehmer des Abends brachte die Diskussionen auf den Punkt: «Eine der wichtigsten Erkenntnisse des Abends ist sicherlich, dass wir beginnen sollten, Massnahmen Schritt für Schritt umzusetzen, um Frauen Karrieren im Unternehmen zu ermöglichen. Denn eines ist klar, Frauen sind bereit, top qualifiziert und bringen als Führungspersonen wertvolle Kompetenzen und Fähigkeiten ein, die Unternehmen einen entscheidenden Schritt hinsichtlich Innovationen und Unternehmensperformance weiterbringen. Bei der Rekrutierung sollten Unternehmen den ganzen vielfältigen Pool von Talenten nutzen und diese Talente langfristig mit gendergerechten Massnahmen an sich binden.»

Sinikka Jenni