



Nur wer am Ball bleibt, schafft es in der Arbeitswelt bis ganz nach oben – Männer wie Frauen.

AM BALL BLEIBEN

ÜBER DIE RELEVANZ DES DRANBLEIBENS – FRAUEN IN DER BUSINESS-WELT

Interview mit Dr. Karin Jeker Weber von Corinna Hirrlé und Freya Mohr

Noch heute bleiben viele Frauen in Unternehmen unter der «gläsernen Decke» hängen. Oft sind sie entmutigt und geben das Ruder zu schnell an ihre männlichen Kollegen ab. Wir haben Karin J. Weber, Gründerin der Female Business Seminars, gefragt, woran das liegt und mit welchen Eigenschaften Frauen punkten, um in Top-Positionen vorzudringen.

An Netzwerkveranstaltungen für berufstätige Frauen sind diese häufig in einer Blase mit Ihresgleichen mit dem Ziel, sich weiterzubilden und zu unterstützen. Wie sieht es aus, wenn sie zurückkommen in die reale Berufswelt, die eher von Männern dominiert wird?

Sie kommen dann besser vorbereitet zurück – mit neuen Skills und Selbstvertrauen. Unsere Seminare sind keine Selbsthilfegruppe. Es werden solche Skills trainiert, die Frauen nachweislich darin unterstützen, in der «realen Berufswelt» besser zu bestehen, nicht so schnell aufzugeben und neuen Mut zu fassen. Die «neutrale» und entspannte Lernumgebung, also ohne den Druck, sich vor Männern beweisen zu müssen, hilft, um vorwärtszukommen.

Sie führten im April den Female Business Erlebnistag 2017 «Trainiere Dein Durchhalte-Gen» durch. Wie kommen Sie darauf, dass Frauen ihr Durchhalte-Gen trainieren müssen?

Durchhalten ist prinzipiell für alle wichtig, die an ihren Zielen dranbleiben und diese erreichen wollen. Im realen Berufsleben brauchen Frauen aus zwei Gründen mehr Biss als Männer: Erstens müssen sie sich teilweise mehr beweisen und mehr für ihre Karriere tun. Zweitens geben sie tatsächlich manchmal zu schnell auf oder wollen sich nicht unnötig exponieren.

Viele Frauen machen sich selbstständig anstatt in einem bestehenden Unternehmen die Karriereleiter hochzuklettern. Wäre das schon ein Beispiel dafür, dass Frauen das Durchhalte-Gen fehlt?

Wer denkt, die Selbstständigkeit ist leichter, der ist auf dem Holzweg. Oft fordert das sogar mehr Durchhaltewillen und Risikobereitschaft. Allerdings belegt eine Studie einer Londoner Business School, dass viele Frauen aus der Not heraus in die Selbstständigkeit ausweichen, weil sie sich sonst nicht verwirklichen und Karriere machen können. Denn in Unternehmen wird die Andersartigkeit häufig nicht berücksichtigt. Klar geben Frauen teilweise zu schnell auf oder nehmen Dinge zu persönlich. Sie werden aber auch oft übersehen und nicht gehört. Das ist am Ende frustrierend. Dann entscheidet sich eine Frau mit grossem Durchhaltevermögen einfach, sich selbstständig zu machen.

Häufig setzen Unternehmen bei Kaderpositionen auf Mitarbeitende, die keine

Globale Zukunft im Blick. Mit uns machen Sie das Rennen.

DACHSER Interlocking

Unsere DACHSER Triathleten sind mit den Märkten bestens vertraut und finden Lösungen, die auf Ihre spezifischen Bedürfnisse ausgerichtet werden. Wir optimieren Ihre Wertschöpfungskette: über Zuverlässigkeit, Sicherheit und Transparenz als Grundlage unserer Dienstleistung. Zu Land, zu Wasser und in der Luft: Willkommen in unserem globalen Netzwerk.

Lücke im Lebenslauf vorweisen. Wie kann Dranbleiben mit Familiengründung vereinbart werden? Haben Männer da nicht die besseren Chancen?

Männer haben es von Beginn an leichter. Es gibt Studien, die beweisen, dass eine Pensums-Reduktion auf 80 Prozent oder weniger die Karrierechancen um 90 Prozent vernichtet. Solange die Zeit mit Kindern eine «Lücke» ohne Wert im Lebenslauf darstellt, bleibt es schwierig für die Frauen. Ein Mann konnte währenddessen Diplome machen, die er folglich ausweisen kann. Wir müssen lernen mit der Zeit zu gehen. Wir brauchen in der Schweiz ein flächendeckendes Angebot an Kinderkrippen. Wir haben keine Tagesschulen, weshalb viele auf teure Privatschulen ausweichen. Das hilft auch nicht gerade weiter!

Können Sie ein praktisches Beispiel einer Frau nennen, die die «gläserne Decke» in einem KMU durchbrochen hat?

Es gibt in unserem Netzwerk zahlreiche solcher Frauen: zum Beispiel eine relativ junge Frau, die das grosse Malergeschäft ihres Vaters leitet; eine Architektin, die 20 Angestellte führt; eine Frau im männerdominierten Umfeld ist Rebecca Zuber vom Generalunternehmen HRS oder Eva Jaisli von PB Tools, die die typischen Schweizer Schraubenzieher herstellen.

Kann es beim Durchhalten und Dranbleiben nicht auch passieren, dass eine Frau zu lange an einem beruflichen Ziel festhält, ohne wirklich weiterzukommen?

Natürlich können sich Frauen zu lange an einer Sache festhalten, die sich nicht lohnt. Wichtig ist, dass wir unterscheiden lernen, wofür es sich zu kämpfen lohnt und wofür nicht. Weiter, dass wir unsere Ziele kennen und uns selber. Was ist mir wichtig? Wo will ich hin, auch karrieretechnisch? Ich habe mit HR-Verantwortlichen gesprochen, die mir sagten, Frauen melden häufig zurück, sie wissen noch nicht, wo sie in zehn Jahren stehen werden. Männer sagen das klarer. Den Unterschied müssen Frauen sich bewusst ►





Female Business Seminars schaffen einen Raum für Frauen zum Austauschen und Netzwerken.

machen. Natürlich haben es Männer leichter, da Frauen eher denken, dass vielleicht noch Kinder zwischen die Karrierepläne kommen.

Haben Sie ein konkretes Beispiel, wofür es sich lohnt zu kämpfen und was Zeitverschwendung ist?

Das ist von Person zu Person verschieden. Es ist auch wichtig, nicht alleine zu kämpfen, sondern sich Verbündete zu holen, auch im Unternehmen, und sich zu vernetzen. Frei nach L'Oréal, «Weil ich es mir wert bin», sollte man sich aber nicht alles gefallen lassen, um nach oben zu kommen.

Sondern sich durchsetzen ...

Charmant, ja. Denn ist man zu verkrampft, dann wird's schwierig, Karriere zu machen.

Sehen Sie Unterschiede beim Dranbleiben in der Arbeitswelt bei Frauen und Männern?

Es gibt Unterschiede. Dranbleiben ist schwieriger, wenn erstens die Frau beruflich

weniger ernst genommen wird und zweitens das berufliche Umfeld für Frauen zu wenig vorbereitet ist, damit sie in eine höhere Position aufsteigen können. Es braucht beispielsweise andere Denkweisen, andere Lösungen und andere Führungsstile. Und eine dritte Hürde ist, wenn Kinder und Haushaltspflichten eine Karriere verunmöglichen. Wer deswegen nie zu Hause bleiben muss, hat es definitiv einfacher, an seiner Karriere dranzubleiben.

In den Köpfen vieler ist immer noch der Mann in der Führungsposition verankert. Weshalb hat in dieser Hinsicht noch kein Mentalitätswechsel stattgefunden? Liegt das nur an den Männern oder auch an den Frauen selber?

Beide sind wir gefangen in unseren Denkmustern und Stereotypen. Das hat auch etwas mit unserer Prägung, unseren Vorbildern und unserer Erziehung zu tun. Wir müssen flächendeckend etwas tun – nicht nur ein paar Unternehmen –,

um diese Stereotypen zu durchbrechen. Viele Attribute, die mit Erfolg, Karriere oder Führung verbunden werden, wie Ehrgeiz und Klarheit, werden Männern zugeschrieben und nicht Frauen. Solange das Wort «Karriere» an diesen Attributen hängt, wird die Frau auch nicht damit assoziiert.

Was kann dagegen getan werden?

Es braucht mehr Toleranz, mehr Bewusstsein und vielfältige Rollen- und Karriere-Modelle. Letztlich haben die jeweiligen männlichen CEOs massiv Einfluss darauf, für die Frauen etwas zu ändern. Es werden also viele Männer einstehen müssen für gendergerechte Karrieren. Wir Frauen alleine können das nicht schaffen.

Sie erwähnten eben Vorbilder. Können diese schon bei Kindern etwas bei der Berufswahl bewirken?

Berufliche Vorbilder haben einen enormen Einfluss. In der Firma meines Mannes, der

Elektroingenieur ist, finden wir keine Frauen, obwohl man bei diesem Job eine Perspektive hat und gut verdienen kann. Schon in den Schulen Lobbying zu betreiben, finde ich deswegen wichtig: Wenn ich als junge Frau sehe, dass eine Pilotin das Flugzeug steuert, dann will ich vielleicht auch mal eine werden. Ein männlicher Pilot triggert bei Mädchen hingegen nicht das Gleiche, und es bleibt die Angst, das als Mädchen nicht zu können. Die Sozialisation spielt hier auch eine zentrale Rolle.

Was können Sie Frauen auf den Weg geben? Mit welchen Eigenschaften können Frauen punkten, um Erfolg zu haben?

Viele Frauen stellen ihre Fähigkeiten noch zu sehr unter den Scheffel. Frauen brauchen Selbstvertrauen in ihr Können, müssen klare Aussagen machen, was sie wollen, ihre Ziele kennen und Spass am Wettbewerb haben, auch im Unternehmen. Und nicht sagen: «Das ist mir zu blöd!» Ich glaube, viele Frauen nehmen sich zu schnell aus dem Rennen. Seine eigene Karriere sportlich zu neh-

«Viele Frauen nehmen sich zu schnell aus dem Rennen.»

men, hilft enorm. Frauen sollten besser sagen: «O.k., diesmal hat es nicht geklappt. Ich versuche es nochmal, dann bekomme ich nächstes Mal den Job!» Mit dem notwendigen Biss und gleichzeitiger Gelassenheit navigieren und dem Vertrauen, dass es gut kommt, ist mein Tipp. Natürlich müssen auch Frauen belastbar und teamfähig sein. Eigentlich bringen Frauen aber schon viel mit, was ihnen zum Erfolg verhelfen würde. Man muss ihnen aber die Karriere ermöglichen und ihnen zuhören. Das ist häufig nicht der Fall.

Welche Eigenschaften meinen Sie da genau?

Gerade in der Arbeitswelt 4.0 wird immer wieder von Innovation, Kreativität und Flexibilität geredet. Diese Eigenschaften bringen Frauen sicher mit, Mütter erst recht. Frauen sind gut aufgestellt und gut ausgebildet. Aber wenn wir so weitermachen, haben wir in 50 Jahren entweder wenig Kinder oder noch immer keine Frauen in der Führung. ■



DR. KARIN JEKER WEBER

ist Dozentin, Selbstständige Beraterin bei Jeker Weber Consulting sowie Gründerin und CEO der Female Business Seminare.

www.femalebusinessseminars.ch
www.allaboutmarketing.ch



Seminarzentrum Hitzkirch – variabel und flexibel!

Moderne und komfortable Seminarräume, grosszügige Plenarsäle, mehrseitig nutzbare Gruppenräume sowie eine grosse Aula: die Infrastruktur des Seminarzentrums Hitzkirch lässt keine Wünsche offen. Das Raumangebot ist vielfältig und kann Ihren Bedürfnissen angepasst werden. Die Spanne möglicher Anlässe reicht von der Klausurtagung der Geschäftsleitung bis zum international ausgerichteten Fachkongress.

Wir freuen uns, für Sie Ihr Seminar zu organisieren.



Seminarzentrum Hitzkirch
 Seminarstrasse 10, CH-6285 Hitzkirch
 T +41 41 919 63 00, info@seminarhitzkirch.ch
www.seminarhitzkirch.ch

**Seminarzentrum
 Hitzkirch**