

FEATURING MELANIE WINIGER, CHARLOTTE LYNNGAARD & PHILIPP KEEL

Das Businessmagazin für LADIES mit DRIVE

LADIES DRIVE

Seit 2007

No 56

The Future Is Bright?

Auf der Suche nach Visionen und Perspektiven für die Zukunft

Schweiz CHF 15.00 Europa 11,00 €



4 190690 811003

WE LOVE SLOW READING:
VIERTELJÄHRLICHE ERSCHEINUNGSWEISE
FÜR IHRE QUALITY-ME-TIME

WINTERAUSGABE 2021/2022, 14./15. JAHRGANG
SCHWEIZ, DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH

#BusinessSisterhood

WINTERAUSGABE 2021/2022

How Bright Is the Future of Diversity, Equality and Inclusion?

Laut einem UNO-Bericht hat die Pandemie die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen verschärft. Weltweit leisten Frauen aktuell mehr unbezahlte Arbeit und scheiden teilweise ganz aus dem Arbeitsmarkt aus. Doch kann die Pandemie auch eine Chance sein auf dem Weg zu mehr Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion? Diese Krise bietet die einzigartige Gelegenheit, uns von veralteten Normen, Praktiken und (unbewussten) Verhaltensmustern zu verabschieden und bestehende Strukturen und Systeme neu zu gestalten. Dies mit dem Ziel, eine fairere Welt für alle zu bauen und den gesamten Talentpool effektiver zu nutzen.

Seit 2017 geben wir am Competence Centre for Diversity and Inclusion zusammen mit Advance jährlich den Gender Intelligence Report heraus. Dazu haben wir 2021 insgesamt 320.000 anonymisierte Daten von Mitarbeitenden aus mehr als 90 Unternehmen in der Schweiz analysiert. Davon waren 122.000 im Kader. 79 Prozent aller neu ins Top-Management rekrutierten Personen waren Männer, und 75 Prozent aller Beförderungen ins Top-Management gingen ebenso an Männer. Diese Ergebnisse sind ernüchternd. Wir brauchen einen Paradigmenwechsel, wenn wir uns nicht jedes Jahr wieder aufs Neue über das Schnecken-tempo der Veränderung ärgern wollen.

Fix the systems – not the women!

Fakt ist: In unserem Land gibt es genügend hoch qualifizierte Frauen. 52 Prozent aller universitären Masterabschlüsse und 54 Prozent der Fachhochschul-Master gehen an Frauen. Frauen machen bereits 36 Prozent aller BWL-Abschlüsse, 38 Prozent in den Naturwissenschaften und 32 Prozent in technischen Disziplinen (Bundesamt für Statistik, 2020/2021). Doch trotz jahrelanger Bemühungen, die Geschlechtervielfalt in der Wirtschaft und im (Top-)Management zu erhöhen, geht es nur in Mikro-Schritten voran. Tatsächlich deuten die jüngsten Entwicklungen gar auf eine Stagnation hin. Die Ursachen sind systemisch bedingt. António Guterres, Generalsekretär der UNO, brachte es im März auf den Punkt: „Es ist an der Zeit, mit dem Versuch aufzuhören, Frauen zu verändern, und damit zu beginnen, die Systeme zu verändern, die sie daran hindern, ihr Potenzial zu entfalten“ (zdf.de, 08.03.2021). Wie kann das gehen? Schauen wir uns zwei konkrete Massnahmen dazu genauer an.

Karrierefenster ausweiten

Wie wollen wir Karriere und berufliche Entwicklung in Zukunft gestalten? Welche Modelle wollen wir fördern? Müssen wirklich 50 Prozent der Mitarbeitenden – wie das bisher der Fall ist – zwischen 30 und 40 Jahren befördert werden, wenn wir wissen, dass sich die beruflich aktive Zeit auf gegen 60 Jahre verlängern wird? Wieso muss dann karrieretechnisch alles in zehn Jahren – in den sogenannten „rush

hours of life“ – passieren? Um den Talentpool besser zu nutzen, müssen Unternehmen und wir Führungskräfte flexible und vielfältige Entwicklungswege schaffen – für Männer wie für Frauen, für verschiedene Generationen und unterschiedlichste Lebensphasen. Ob wir es „Wellenkarrieren“ oder „Mosaikkarrieren“ nennen, ist nicht so wichtig. Im Gender Intelligence Report werden verschiedene Ideen dazu beschrieben. Beim „Regenbogenkarrieremodell“ geben etwa Führungspersonen über 50 eine Bereichsleitung ab, um sich auf anspruchsvolle Projekte zu konzentrieren. Beförderungen vor 30 oder nach 45 sollten „normal“ sein. Auch das Potenzial von Jobsharing ist bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Gerade in den „rush hours of life“, also zwischen 30 und 40, bieten sich solche Modelle an.

Elternschaft als normaler Teil der beruflichen Entwicklung

Apropos Familie: Eine Familie zu gründen beeinflusst die Karriere stark. Während Väter als Haupternährer, die eine Karriere anstreben, angesehen werden, landen Mütter auf dem Abstellgleis. Wir als Führungskräfte müssen davon wegkommen, Elternschaft als Problem anzuschauen. Vielmehr sollten wir es als normalen Teil der beruflichen Entwicklung betrachten und „Vaterschaft“ wie „Mutterschaft“ in die Personalentwicklungskonzepte als die neue Norm integrieren.

Wir alle können einen Beitrag leisten, dass Gleichstellung rascher Wirklichkeit wird – im Kleinen wie im Grossen. Als Führungskräfte können wir so auch dem drohenden Fach- und Führungskräftemangel entgegenwirken und die Innovationsfähigkeit unserer Unternehmen aufrechterhalten. Machen wir mutigere Schritte und ändern wir endlich die Systeme, die immer noch auf Rollenvorstellungen aus den 50er-Jahren basieren. Wenn uns dies gelingt, ist die Gleichstellungszukunft tatsächlich „bright“.

[Advance & HSG Gender Intelligence Report 2021 \(advance-hsg-report.ch\)](#)

[Ziele für nachhaltige Entwicklung, Bericht 2021, UNO, S. 36](#)

[Bundesamt für Statistik, \(2021, 25.6.\)](#)

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/

[kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.17584745.html](#)

[ZDF, Guterres fordert Gleichstellung, \(8.3.2021\)](#)



PROF. DR. GUDRUN SANDER

ist Titularprofessorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity Managements an der Universität St.Gallen und Direktorin der Forschungsstelle für Internationales Management.
www.ccdi-unisg.ch

FOTO: ANNA-TINA EBERHARD



KATHRIN OTT

ist zuständig für das Marketing des Competence Centre for Diversity & Inclusion am Research Institute for International Management an der Universität St.Gallen.

FOTO: ANNA-TINA EBERHARD



THE LEAGUE OF
LEADING LADIES
CONFERENCE

THE FUTURE IS BRIGHT

16th & 17th of June 2022
@Grand Resort Bad Ragaz

LEAGUE OF LEADING LADIES CONFERENCE

P R E S E N T S

**JOHN
STRELECKY**
(USA)

Author of „Cafe on the
Edge of the World“
& „The Big Five for Life“

**SWATI
MANDELA**
(SOUTH AFRICA)

Entrepreneur &
Humanitarian,
International Speaker

**DIDI
WONG**
(USA)

Hollywood Film & TV
Producer, Investor
& Serial Entrepreneur

**SASHA
LUND**
(CYPRUS)

Founder Core Values Consulting,
Family Office Relations, Podcast
Host of Legacy Talks with Sasha Lund,
Serial Entrepreneur

**GIUSEPPE
STIGLIANO**
(ITALY)

Global CEO
Spring Studios
London

MORE SPEAKERS TO BE ANNOUNCED SOON

limited tickets available @ www.leagueofleadingladies.com

PRESENTING PARTNERS



PORSCHE

Van Cleef & Arpels

LUZERN 

SUPPORTING PARTNERS



CREATED BY

SWISS LADIES DRIVE
Representing Business Ladies Since 2007