

FEATURING WARIS DIRIE, GUIDO FÜRER, SORELLE AMORE, GIULIA STEINGRUBER

Das Businessmagazin für LADIES mit DRIVE

LADIES DRIVE

Seit 2007

No 60



Schuld? Scham? Selbstzweifel?

WIE SERENDIPITY UNS HILFT
ZU WACHSEN, OHNE ZU ZWEIFELN

FOTO: REBECCA GUSTAFSSON APELÖGA

Schweiz CHF 15.00 Europa 11,00 €



WE LOVE SLOW READING:
VIERTELJÄHRliche ERSCHEINungsweise
FÜR IHRE QUALITY-ME-TIME

WINTERAUSGABE 2022/23, 16. JAHRGANG
SCHWEIZ, DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH

#BusinessSisterhood



WINTERAUSGABE 2022/23

Gut genug!

Frauen stehen sich mit ihren Selbstzweifeln manchmal selbst im Weg, wenn es darum geht, verantwortungsvolle Positionen in Unternehmen einzunehmen. Aber das ist nicht der einzige Grund, warum es immer noch weniger Frauen als Männer in verantwortungsvollen Positionen gibt. Auch Organisationen können mit dem richtigen Talentmanagement viel dazu beitragen, dass der Frauenanteil wächst. Frauen sind gute Führungskräfte. Es gibt genug gute Frauen und sie sind gut genug.

Eine ehemalige Mitarbeiterin von mir kommt auf mich zu. Sie will sich für eine Stelle bewerben und fragt, ob sie mich als Referenz angeben kann. Wir reden ein wenig über die neue Stelle, welche Perspektiven die Stelle bietet, welche Aufgaben sie dort erwarten etc. Und sehr schnell sind sie da, die bekannten Fragen: „Was meinst du? Kann ich das überhaupt? Schaffe ich es, ein Team zu leiten?“ Da sind sie also wieder, die Selbstzweifeln, die sich so oft bei Frauen beobachten lassen, die wie ein Klotz am Bein wirken und Frauen immer wieder ausbremsen, wenn sie Karriere machen wollen.

Aber sind es nur die Selbstzweifeln der Frauen, die im Weg stehen, wenn es um verantwortungsvolle Positionen geht? Dass es nicht ganz so einfach ist, zeigt der neueste Gender Intelligence Report 2022¹ (GIR 2022). Normalerweise gilt: Je höher man sich innerhalb der Hierarchie eines Unternehmens oder einer Organisation bewegt, desto grösser ist die Macht, die man hat. In vielen Unternehmen sehen wir, dass der Männeranteil in den höheren Kaderstufen grösser ist als in niedrigeren Kaderstufen. Es gibt aber noch ein weiteres Kriterium, das zeigt, wie viel Entscheidungsmacht eine Person in einem Unternehmen besitzt: die Personalverantwortung. Wer ein Team leitet, hat mehr Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten als eine Expertin im Kader. Der GIR 2022 zeigt deutlich, dass es nicht nur mehr Männer in höheren Kaderstufen gibt, es gibt auch viel mehr Männer mit Personalverantwortung. Der Anteil der Frauen an Positionen mit Personalverantwortung liegt über alle Hierarchieebenen hinweg (ziemlich konstant) nur zwischen 10 und 15 Prozent. Der Anteil der Männer mit Personalverantwortung wächst hingegen mit jeder Kaderstufe kontinuierlich an; beginnend mit 25 Prozent in der untersten Kaderstufe, beträgt er im Topmanagement 75 Prozent.

Es gibt in allen Branchen nach wie vor Hürden für den Aufstieg von Frauen an die Spitze. Gleichzeitig bestehen auch grosse Unterschiede zwischen den Branchen. Die Hürden für den Aufstieg in höhere Kaderstufen sind für Frauen in Banken und Versicherungen am höchsten. Bei einem Frauenanteil bei den Banken von 31 Prozent im untersten und unteren Kader beträgt der Frauenanteil im mittleren und im Topmanagement 16 Prozent. Den gleichen Frauenanteil im mittleren und im Topmanagement hat auch die MEM-Branche (Maschinen-, Elektro-, Metallindustrie), allerdings bei einer Ausgangsbasis von 19 Prozent Frauen im untersten und unteren Kader. Es ist wohl kaum vorstellbar, dass die Frauen in der MEM-Branche weniger Selbstzweifeln haben als die Frauen im Bankensektor.

Wofür werden Frauen angestellt?

Es lohnt sich also ein zweiter Blick. Bei Banken und Versicherungen werden zwar viele Frauen eingestellt, aber häufig für sogenannte „dead-end jobs“ (Positionen in Assistentenfunktion ohne wirkliche Karrierechancen). Und das, obwohl in der Gruppe der bis 30-Jährigen der Anteil der Frauen und Männer mit einem Tertiärabschluss gleich hoch ist und bei etwa 50 Prozent liegt. Die GIR-Analysen zeigen zudem, dass ein Tertiärabschluss zunehmend eine Voraussetzung für eine Managementfunktion ist. Ob das sinnvoll ist, sei dahingestellt. Es ist ein Fakt. Nun rekrutieren die Versicherungen beispielsweise in der Gruppe der bis 30-Jährigen 30 Prozent Männer mit einem Tertiärabschluss, aber nur 21 Prozent Frauen mit einem solchen Abschluss. Wenn ein Hochschulabschluss eine Voraussetzung für eine Führungsposition ist, die Versicherungsbranche aber hauptsächlich Frauen ohne diesen Bildungsgrad einstellt, ist es nicht verwunderlich, dass sich die Pipeline nicht füllt. Denn sie haben Frauen eingestellt, die sie schwer befördern können.

Zum Vergleich: In der Medienbranche haben mehr Frauen unter 30 Jahren in Nicht-Führungspositionen einen Hochschulabschluss als Männer. Folglich verfügt diese Branche über eine gute Talent-Pipeline für die Zukunft. Wenn wir in den nächsten 20 Jahren Parität in Machtpositionen erreichen wollen, müssen wir überdenken, wofür wir Frauen UND Männer einstellen. Stellen wir Frauen mit Blick auf Führungsaufgaben ein und nicht nur für Sackgassen-Assistenzpositionen ohne Karriereaussichten! Ein Grund für die Leaky Pipeline ist also auch die stereotype Rekrutierungspolitik vieler Branchen und Unternehmen.

Der Maybe-Baby-Bias verhindert ein gutes Talentmanagement

Die gute Nachricht ist also: Frauen mit Hochschulabschluss einzustellen wird zunehmend leichter. Es gibt sie. In den jüngeren Generationen sind Frauen und Männer heute etwa gleich gut ausgebildet. Wäre da nur nicht der Maybe-Baby-Bias, der dazu führt, dass Frauen im gebärfähigen Alter ohne Kinder systematisch benachteiligt werden, wie meine Kollegin Prof. Dr. Jamie Gloor in einer eindrücklichen Studie² gezeigt hat. Kinderlose Frauen im gebärfähigen Alter haben häufiger prekäre Anstellungsbedingungen (z. B. befristete Verträge, kürzere Arbeitsverträge) als gleichaltrige Männer oder als Mütter. Recruiter:innen und Führungskräfte assoziieren mit kinderlosen Frauen im gebärfähigen Alter immer noch ein grösseres Risiko und einen schlechteren Return on Investment. Entsprechend schlecht nutzen sie den vorhandenen Pool an Talenten. Ein weiterer Grund also für die Leaky Pipeline.

Lasst uns aus den sich selbst erfüllenden Prophezeiungen aussteigen – individuell und kollektiv!

„Selbstzweifeln können bearbeitet und mehr Selbstvertrauen kann gelernt werden. Allerdings braucht dies Zeit und Kontinuität. Wie eine Studie der Universität Heidelberg zeigt, reichen ein paar kurze Coachings nicht als Imprägnierung gegen die Wetterlage in Betrieben, Hochschulen und Institutionen“, schreibt Margrit Stamm (emeritierte Professorin für Erziehungswissenschaften an der Universität Freiburg i. Ü.).

Eine individuelle „Just-do-it-Einstellung“, also sich an etwas heranwagen, ohne schon alles können zu müssen, und das Vertrauen, dass sich manches auch „on the job“ lernen lässt, sind schon ein guter Anfang. Aufseiten der Unternehmen wäre viel gewonnen, wenn Talent kein Geschlecht, kein Alter und kein Elternschaftsrisiko angeheftet hätte. Auch das wäre zumindest mal ein erster Schritt.

Es muss nicht alles perfekt sein, „gut genug“ reicht.

¹www.advance-hsg-report.ch

²Gloor, J. L., Okimoto, T. & King, E. B. (2021, June 10). „Maybe Baby?“ The Employment Risk of Potential Parenthood, in: Journal of Applied Social Psychology

Gender Intelligence Report

Der jährliche Bericht erscheint bereits zum sechsten Mal und ist eine Zusammenarbeit zwischen Advance, einem Wirtschaftsverband für Gleichstellung, und dem Kompetenzzentrum für Diversität & Inklusion der Universität St.Gallen unter der Co-Leitung von Prof. Dr. Gudrun Sander und Dr. Ines Hartmann. Die Analyse basiert auf anonymisierten Daten von über 385.000 Mitarbeitenden aus 104 Unternehmen und Organisationen in der Schweiz (entspricht über 7 % der arbeitenden Schweizer Bevölkerung).
www.advance-hsg-report.ch/de

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



POST-TRAUMATIC GROWTH

CONFERENCE
12th & 13th June 2023

FEATURING

WARIS DIRIE
Somalia
Human Rights Activist,
Bestselling Author

DOMINIQUE KARETSOS
England
Founder & CEO The Healthy
Pleasure Group

SORELLE AMORE
Australia
Finance YouTuber, Ethical
Investor, Bestselling Author

PAOLO GALLO
Switzerland
Executive Coach,
Speaker, Author

**DOROTHEA & FLORIAN
SCHÖNWIESE**
Austria
Leadership Specialists &
Classical Musicians

SASHA LUND
Cyprus
Founder & MD, Core Values
Consulting, Podcast Host,
Legacy Talks with Sasha Lund

MAHIMA
Switzerland
CEO & Founder
The Mahima Mindset

DR LAURA PENN
Switzerland
Founder The Leadership
Speaking School

YVONNE BETTKOBER
Switzerland
GM Switzerland & Austria
Amazon Web Services

WIES BRATBY
The Netherlands
Founder Women In
Negotiation

RENU BAKSHI
Canada
International Crisis Manager
& Media Trainer

INCLUDING EMPOWERING WOMEN AWARD BY PORSCHE



MORE TO BE ANNOUNCED SOON. STRICTLY LIMITED TO 200 SEATS.

PRESENTING PARTNERS

PORSCHE



ESTÉE
LAUDER
COMPANIES

SUPPORTING PARTNERS


Dermis

PKZ
MEN & WOMEN

BPN
Business Professionals Network

 Solutions

 Authorised
Enterprise Reseller