

Frauenförderung

Der Frauenquote einen Schritt voraus

Frauen sind im Management nach wie vor signifikant untervertreten. Mit dem Programm FEMALE LEADER unterstützt der Verband Wirtschaftsfrauen ambitionierte Frauen und engagierte Unternehmen dabei, dies zu ändern.

Von Clivia Koch

Heute scheint es schon fast nicht mehr zeitgemäss, das Geschlechterthema zu adressieren. Ist nicht bereits alles erreicht und selbstverständlich? Schliesslich haben Frauen längst freie Studien- und Berufswahl, und alle erdenklichen Karrieremöglichkeiten stehen ihnen offen. Nichtsdestotrotz scheint es den meisten Unternehmen nicht zu gelingen, Frauen in den Führungsetagen nachhaltig zu integrieren. Dabei ist es allgemein bekannt, dass eine verstärkte Diversität für Unternehmen nur Vorteile bringt. Heterogene Unternehmen sind im Gegensatz zu monokulturellen Organisationen flexibler und anpassungsfähiger. Diese Flexibilität wird zum Wettbewerbsvorteil.

Darüber hinaus bringen Frauen den Unternehmen essenzielle Mehrwerte. Diverse Studien zeigen auf, dass Frauen durch ihr breiter gefächertes Führungsverhalten die Leistungsfähigkeit einer Organisation oder eines Unternehmens wesentlich verbessern. Während in den männerdominierten Unternehmen die Führungspraktiken von Männern am unteren Ende der Effektivitätsskala stehen und somit den Unternehmenserfolg nicht mehr steigern können. Dieses ungenutzte Potenzial gilt es zu nutzen, nicht zuletzt, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen.



Grosses Potenzial: Weibliche Führungskräfte bieten Unternehmen einen entscheidenden Mehrwert.

Vermeintliche Gleichstellung

Keines unserer Nachbarländer hat eine so grosse kulturelle Vielfalt wie die Schweiz. Das Zusammenleben von vier verschiedenen Sprachen und Kulturen auf engem Raum und Bevölkerungsgruppen unterschiedlichster Herkunft haben die Schweiz schon früh dazu veranlasst, das Prinzip der kulturellen Vielfalt in der Verfassung zu verankern. Umso erstaunlicher ist es, dass viele Schweizer Unternehmen nach wie vor monokulturelle Organisationen sind.

Geblendet von ein paar erfolgreichen Karrierefrauen, übersehen wir gerne, dass die Schweiz in internationalen Vergleichen eher zurückfällt als vorprescht.

Wenn man gar in die Tiefe geht, entlarvt sich in unseren Breitengraden vieles nur als «gender political correctness». Einzelne Unternehmen schmücken ihren Verwaltungsrat mit einer Frau, und vielleicht findet man noch eine Frau auf Geschäftsleitungsebene. In den unteren Chargen finden sich jedoch kaum Frauen.

Wo liegen die Hindernisse?

Die grössten Hindernisse stellen unbewusste Rollenzuschreibungen und die daraus resultierenden Verhalten dar. Als normal gelten in der Regel in Unternehmen die Spielregeln und Verhaltensweisen der dominanten Gruppe – die der Männer. Verhalten sich Frauen wie von der Gesellschaft erwartet, werden sie in Führungsposition leicht als zu weich und sentimental abgestempelt.

Ein weiteres Hindernis ist die Tatsache, dass die Umstellung von einer homogenen zu einer heterogenen Organisation mit Aufwand verbunden ist. Heterogene Teams erfordern zunächst einen grösseren Führungsaufwand, denn Heterogenität bedeutet nicht per se höheren Nutzen und gesteigerte Profitabilität. Erst die be-

Stärken weiblicher Führungskräfte

- Frauen in der Führungsebene sind in der Regel gute Beziehungsmanagerinnen, die durch die Förderung ihrer Mitarbeitenden wesentlich dazu beitragen, Talente zu gewinnen und im Unternehmen zu halten.
- Kooperationskulturen, Work-Life-Balance sowie ein situativer Führungsstil sind die Tendenzen der vernetzten und modernen Arbeitswelt der Zukunft. Diese Entwicklung entspricht den Interessen und Neigungen von Frauen, und es ist daher eine Chance für weibliche Führungskräfte, diese spezifischen Talente in Zukunft zu entfalten.
- Und nicht zuletzt können weibliche Führungskräfte, wenn es um wichtige Entscheidungen geht, mit einem ganzheitlichen und nachhaltig-ethisch gelagerten Beurteilungsvermögen zur Reduktion von Risiken beitragen.



Förderprogramm FEMALE LEADER

FEMALE LEADER ist ein differenzierter und weiblicher Lösungsansatz, um Frauen in Führungs- und Kaderpositionen zu fördern. Das Programm wurde vom Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz ins Leben gerufen und wird von weiteren Kooperationspartnerschaften getragen. Dazu gehört neben der Schweizer Kader Organisation (SKO) und dem Swiss Leadership Forum auch die Alliance F, der grösste Frauendachverband der Schweiz.

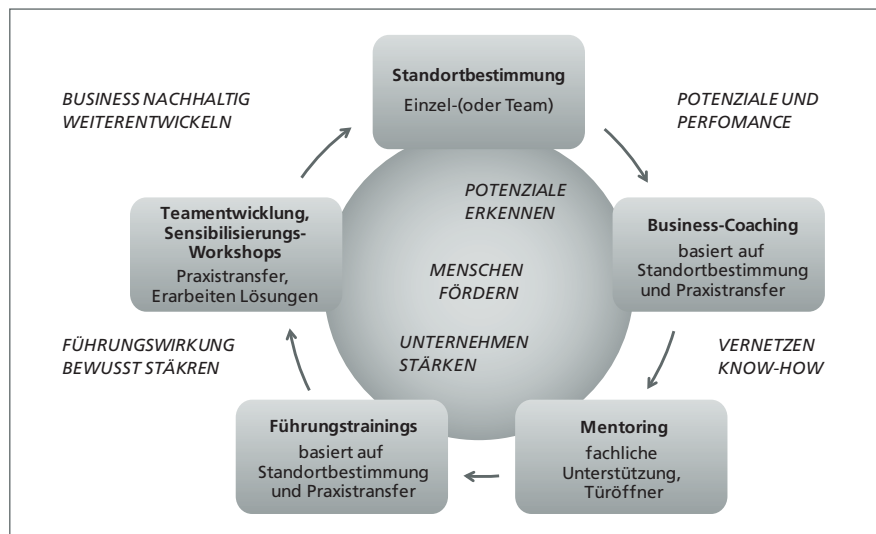
www.wirtschaftsfrauen.ch/unsere-dienstleistungen/femaleleader

wusste Wahrnehmung, die proaktive Bewirtschaftung der Potenziale, Kompetenzen und Vielfalt sowie die Verankerung in der Strategie und der Unternehmenskultur führen zu den positiven Effekten.

Hürden erkennen und abbauen

Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, haben wir beim Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz das Programm FEMALE LEADER entwickelt. Das Programm bietet einen umfassenden Ansatz, um nachhaltigen Erfolg bei der Vermittlung von Exekutivmandaten zu gewährleisten. Dazu gehören die frühzeitige Identifikation von talentierten Frauen, ein massgeschneidertes Coaching sowie die Sensibilisierung und Beratung auf Seite der Unternehmen.

Damit sowohl die Frauen wie auch Unternehmen einen langfristigen Erfolg aus der Mandatsvermittlung ziehen, müssen bestehende Hürden intern rechtzeitig erkannt und gemeinsam abgebaut werden. Das modular aufgebaute Programm stösst den Change-Prozess in der Strategie



Unterstützung für Frauen und Unternehmen: Die Grafik zeigt die Schwerpunkte von FEMALE LEADER.

an, identifiziert Massnahmen, die ergriffen werden müssen, um bestehende Hindernisse und Erschwernisse zu beseitigen, und unterstützt die Unternehmen bei der Suche nach Frauen für Führungspositionen und Verwaltungsräte.

Um diese Ziele zu erreichen, ist das Programm FEMALE LEADER eine Zusammenarbeit mit ausgewiesenen Expertinnen und diversen Kooperationspartnern eingegangen. Sie alle bringen langjährige Erfahrung und ausgewiesene Kompetenzen auf diesem Gebiet ein und ermöglichen die Zusammenführung eines schweizweit einzigartigen Netzwerkes.

Stereotype überwinden

Das Programm FEMALE LEADER kehrt ausgedienten Kriterien den Rücken und macht dank frischen und flexiblen Modulen unentdeckte Talente sichtbar. Ein Programm von Frauen für Frauen, wobei die

Männer miteinbezogen werden. Denn es wird sich nur etwas ändern, wenn die Potenziale von Frauen und Männern nicht länger in stereotype Rollenmuster gepresst werden.

Die Welt wird umdenken, wenn die Frauen etwas ganz Wesentliches vom typisch Männlichen übernehmen: Ver- und Zutrauen zu dem, wer und wie sie sind. Die Zielstrebigkeit, Dinge, die ihnen am Herzen liegen, mit Leidenschaft durchzusetzen. Für Männer besteht die Herausforderung darin, eine neue Reife zu entwickeln und dabei ein paar uralte Annehmlichkeiten loszulassen – zum Beispiel die Macht.



Autorin

Clivia Koch, Betriebsökonomin und erfahrene Führungspersonlichkeit, ist seit 2009 Präsidentin der Wirtschaftsfrauen Schweiz.

Ausbildungsorte Basel, Bern, Luzern, Olten und Zürich

coachingzentrum
Beratungsausbildung mit Wirkung

Bologna-konforme CAS/MAS

- Betrieblicher Mentor/-in mit eidg. FA / CAS Coaching
- CAS Supervision und Teamcoaching
- CAS Interkulturelles Coaching
- CAS Resilienztraining
- MAS Interkulturelles Coaching und Supervision
- Vorbereitungskurs auf die höhere Fachprüfung (HFP) «Dipl. Supervisor/-in -Coach mit eidg. Diplom»

CAS- und MAS-Angebote in Kooperation mit dem IZB der PH Zug
Coachingzentrum Olten GmbH · T 062 926 43 93 · info@coachingzentrum.ch
www.coachingzentrum.ch

IZB Institut für internationale Zusammenarbeit in Bildungsfragen
PH Zug