

Paulus-Akademie Zürich

«Mehr Frauen in Führungspositionen Strategien für die Zukunft»

Zürich, 13. Juni 2013

Michèle Etienne, Dr. rer. pol.
Mitgründerin und Co-Geschäftsführerin
GetDiversity

Ausgangslage

Geschlechtsspezifische Diversität

Fragestellungen

Hauptgründe für den geringen Frauenanteil

Lösungsansätze: Vier Thesen

These 1: Quotenregelung

These 2: Unternehmensstrategische Motivation

These 3: Solidarität

These 4: Intelligentes Networking

GetDiversity

Die wichtigsten Punkte für eine erfolgreiche Karriere

Ausgangslage: Geschlechtsspezifische Diversität



Situation in der Schweiz auf Ebene Verwaltungsrat (eigene Analyse sämtlicher an der CH-Börse kotierter Unternehmen mit Hauptsitz Schweiz, Stand: Mai 2013)

- Von 229 Unternehmen können 39% (93 Firmen) mindestens eine Frau im Verwaltungsrat vorweisen
- 61 % (136 Firmen) der Unternehmen besetzen ihre Aufsichtsgremien ausschliesslich mit männlichen Kandidaten
- Im Durchschnitt bestehen die Gremien dieser 229 Unternehmen aus 6.6 Mitgliedern
- Die insgesamt 1'517 Sitze werden von 135 Frauen (9%) und 1'382 Männern (91%) besetzt
- Das Durchschnittsalter des CH-Verwaltungsrates beträgt 59 Jahre
- Gemäss einer Studie der BDO AG sind 15.1% aller Verwaltungsräte in mittelständischen Unternehmen der Schweiz Frauen (bis 250 MA)!

Ausgangslage: Fragestellungen



- Was sind die Gründe für den geringen Frauenanteil?
- Ist die Forderung nach mehr Frauen in Verwaltungsräten ein politisches Modethema oder gibt es ökonomische Motive?
- Braucht es möglicherweise in der Schweiz auch eine Quotenregelung wie sie Norwegen eingeführt hat, um den Frauen vermehrt zum Durchbruch zu verhelfen?
- Wie äussert sich konkret der Mehrwert gemischter Teams für die Unternehmen?

Hauptgründe für den geringen Frauenanteil



- Mangelnde Vernetzung und fehlende Visibilität
- Falsche Bescheidenheit und Berührungängste
- Mehrfachbelastung (Anspruchsvolle Tätigkeit, Familie, soziales Engagement, etc.)
- **Geringer Anteil von Frauen in Führungspositionen (CH: unter 10%; EU-Durchschnitt: 12%; Norwegen: 38%)**
- Neidkultur (geschlechterunabhängig)
- „Token-Status“ von Frauen
- **Old-Boys-Netzwerke**

These 1: Nur mit einer Quotenregelung lässt sich in nützlicher Frist die kritische Masse (Frauenvertretung) erreichen

- Quote EU \neq Quote Schweiz; Aufsichtsrat \neq Verwaltungsrat; wir sprechen von weniger als 500 Frauen – und dafür braucht es ein Gesetz?!
- Norwegen als Quoten-Vorreiter seit 2005
- Aktuell beträgt der Frauenanteil in Norwegen 39.5%. Trotz massiver Schulungsmassnahmen fehlte es zu Beginn an qualifizierten Frauen. Viele der Gewählten trafen in den Gremien auf Akzeptanzprobleme
- Situation heute: Die Akzeptanz ist gestiegen, der Mehrwert erkannt – **aber:** der Anteil der Frauen in nicht-börsenkotierten Firmen hat sich nicht signifikant verändert und die Gremien sind grösser geworden!

These 2: Diversität ist mehr als „political correctness“. Unternehmen erzielen durch gemischte Teams einen Mehrwert auf *Ebene Kultur und Führung*

- Die kollektive Intelligenz steigt: In einer Studie der Harvard Business Review wurde die kollektive Intelligenz von 192 Teams untersucht. Je höher der Frauenanteil in den untersuchten Teams, desto höher war die kollektive Intelligenz. Grund dafür ist die soziale Sensitivität von Frauen (zuhören, konstruktiv kritisieren, open minds etc.)
- Ausgewogene Risikowahrnehmung führt zu robusteren Strategien sowohl in Krisenzeiten als auch in Wachstumsphasen
- Die Qualität von Entscheiden steigt aufgrund einer offeneren Kommunikation, verbessertem Wissenstransfer, kreativen Lösungsansätzen und Einbezug aller Anspruchsgruppen

These 2: Diversität ist mehr als „political correctness“. Unternehmen erzielen durch gemischte Teams einen Mehrwert auf *Ebene Unternehmensergebnis*

- Gemäss einer McKinsey Studie sind SMI-Unternehmen mit **mindestens drei Frauen** im Management deutlich profitabler: „Die Eigenkapitalrendite ist 10 Prozent höher als der Branchendurchschnitt, die Gewinnmarge sogar 48 Prozent“
- 75% aller Kaufentscheide werden von Frauen getätigt
- Immer mehr Investoren suchen „nachhaltige Anlagen“. Die solchen Finanzmarktprodukten zugrunde liegenden Analysen beinhalten meistens auch die Beurteilung des Frauenanteils im Unternehmen

These 2: Diversität ist mehr als „political correctness“. Unternehmen erzielen durch gemischte Teams einen Mehrwert auf *Ebene Gesellschaft*

- Vorbildfunktion und Imagewirkung
- Anziehungskraft bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen
- Signalwirkung nach Innen und Aussen (Employer of Choice), denn u.a. sind seit dem Jahr 2005 mehr als 50% der Hochschulabgänger weiblichen Geschlechts
- Nutzung des weiblichen Humankapitals: Aufgrund der Überalterung fehlen in 30 Jahren in Europa rund 24 Mio. Arbeitskräfte. Gegensteuer gibt eine bessere Nutzung des weiblichen Humankapitals

These 3: Die Solidarität unter Verwaltungsrätinnen ist der stärkste Hebel für einen höheren Frauenanteil

- Durch Wahrnehmung der Eigenverantwortung können Verwaltungsrätinnen die Vorbereitung einer Nomination direkt mitgestalten
- Die persönliche Ambition jeder Verwaltungsrätin sollte es sein, in ihr Gremium in einem ersten Schritt eine weitere Frau hinein zu holen. Damit liesse sich in kurzer Zeit der Frauenanteil in den strategischen Gremien verdoppeln
- Jede Verwaltungsrätin sollte die persönliche Ambition haben, dort zu wirken, wo sie Einfluss hat! (Handeln, nicht nur fordern!)

These 4: Viele Frauen verfügen nicht im richtigen Moment über die relevanten Netzwerke

- Berufliche Netzwerke sind primär an Funktionen gebunden
- Frauen fehlt oft die notwendige „Leichtigkeit“ des Networkings
- Frauen ordnen Networking der Arbeitszeit zu, Männer sehen es als freie Zeit
- VR-Netzwerke = Männer-Netzwerke (bisher)

1. Netzwerk: Qualifizierte und engagierte Frauen sichtbar machen und mit den Entscheidungsträgern vernetzen
2. Vermittlung von Frauen in strategische Gremien: Wir haben für jede Vakanz geeignete Kandidatinnen
3. Agendasetting: Durch Öffentlichkeitsarbeit das Thema Frauen in Verwaltungsräten und deren Nutzen diskutieren und kommunizieren
4. **Gläserne Decke von oben ritzen:** Wir setzen bei der obersten Führungsebene/Entscheidungsträger an
5. Wir wollen den Frauenanteil ohne Regulierung erhöhen! Keine Eingriffe in die strategischen Entscheide der Unternehmen; keine Wegregulierung von Wettbewerbsvorteilen welche einige vorwärtsschauende Unternehmen erkannt haben!



Die wichtigsten Punkte für eine erfolgreiche Karriere



1. Persönliche Vision formulieren und weitere Karriereschritte planen
2. «Pimp up your CV»
3. Begehren ansprechen («Ich will und ich kann») und Chancen aktiv angehen
4. Netzwerke aussuchen, kontinuierlich und langfristig pflegen
5. Prioritäten setzen («Feierabendbier oder x-te Weiterbildung»)
6. 20:80-Regel immer vor Augen behalten und GMV walten lassen
7. Fachkompetenz = Eintrittsticket; Persönlichkeit und Auftritt = Erfolgsgarant
(Stichwort «Berufbarkeit»)
8. Ohne Spass keine Karriere!!!