

Forum Familienfragen 2013

«Kick oder Knick: Familie- und Berufsleben im Spannungsfeld»

Bern, 25. Juni 2013

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

- 1. Ausgangslage: Geschlechtsspezifische Diversität**
- 2. Hauptgründe für den geringen Frauenanteil**
- 3. Lösungsansätze: Vier Thesen**
- 4. GetDiversity**
- 5. Die wichtigsten Punkte für eine erfolgreiche Karriere**

1. 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)!

2. Hauptgründe für den geringen Frauenanteil



- Mangelnde Vernetzung und fehlende Visibilität
- Falsche Bescheidenheit und Berührungsängste
- 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**

3. Lösungsansätze: Vier Thesen



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

These 2: Diversität ist mehr als „political correctness“. Unternehmen erzielen durch gemischte Teams einen Mehrwert auf den *Ebenen (1) Kultur und Führung, (2) Unternehmensergebnis und (3) Gesellschaft*

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

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

4. GetDiversity



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!



5. 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!!