

Das Businessmagazin für LADIES mit DRIVE

LADIES DRIVE

Seit 2007

Querdenker & Aussenseiter

Wieso wir sie gerade jetzt dringend brauchen!

Mercedes-Benz E-Cabriolet

Was Businessfrauen vom offenen Viersitzer halten

Inga Beale

Wie die CEO von Lloyd's of London vom Aussenseiter zum Vorbild wurde

Edurne Pasaban

Wie die erfolgreichste weibliche Bergsteigerin der Welt ihren Geist trainiert



Schweiz CHF 15.- Europa 11,00 €



No. 39 . Herbst 2017 . 10. Jahrgang
Ausgabe Schweiz, Deutschland & Österreich



Prof. Dr. Gudrun Sander ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity Managements an der Universität St.Gallen und Direktorin des Competence Centre for Diversity and Inclusion. www.ccdi-unisg.ch

WARUM VERLASSEN

junge frauen

IHRE ARBEITGEBER?



*Beim Thema Diversity-Benchmarking sticht immer wieder eine Kennzahl heraus:
die Fluktuationsrate junger Frauen. Sie ist meist überdurchschnittlich hoch.
Warum verlassen junge Frauen viel häufiger als ihre männlichen Peers die Unternehmen?
Haben sie zu wenig Perspektiven?*

Mitte Juni hat Advance Women* in Kooperation mit dem Competence Centre for Diversity and Inclusion der Universität St.Gallen (CCDI) den ersten Gender Intelligence Report Switzerland 2017 lanciert. Er basiert auf den Daten von 24 mittleren und grossen Schweizer Unternehmen, die Mitglied bei Advance sind. Insgesamt wurden 127.000 anonymisierte Mitarbeitenden-Datensätze analysiert.

VIELE JUNGE FRAUEN GEHEN WEG

Ein Befund, der sich bereits bei Studien des CCDI in anderen Unternehmen und beim Diversity-Benchmarking des Vereins Gleichstellungs-Controlling (www.diversity-controlling.org) gezeigt hat, sticht heraus: Überdurchschnittlich viele junge Frauen – jung meint hier 21 bis 30 Jahre alt – verlassen ihre Arbeitgeber. Viel häufiger, als ältere Frauen oder Männer das tun. Nun könnte man davon ausgehen, dass die jüngeren Generationen sich generell durch eine höhere Mobilität zwischen den Arbeitgebern auszeichnen, auch um Erfahrungen zu sammeln. Das trifft auch zu. Und trotzdem: Bei den Frauen zwischen 21 und 30 ist die Fluktuation deutlich höher – in manchen Fällen fast doppelt so hoch wie bei den gleichaltrigen Männern. Für die Unternehmen heisst das, dass sie junge, talentierte Fachkräfte verlieren, die sie dringend brauchen könnten. Genau diese jungen Frauen bilden die Pipeline für spätere Beförderungen, um letztlich den Frauenanteil im Topmanagement langfristig zu erhöhen.

MYTHOS: FRAUEN GEHEN, WENN KINDER KOMMEN

Bei der Suche nach den Ursachen heisst es oft, dass Frauen eben gehen, wenn die Kinder kommen. Das ist ein Mythos. Das Durchschnittsalter, in dem Frauen in der Schweiz das erste Kind bekommen, liegt bei 30,7 Jahren (Quelle: BFS, 2016). Zudem kehren 88 Prozent der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub in die an der Studie beteiligten Unternehmen zurück. Fazit: Die jungen Frauen gehen nicht, weil sie Mütter werden. Sie verlassen die Unternehmen bereits davor.

KEINE PERSPEKTIVE, KEINE VORBILDER?

Aber warum? Die grösste Rolle spielt vermutlich das Fehlen von Perspektiven und Vorbildern – zum Beispiel Frauen mit Kindern, die 80 Prozent, 100 Prozent oder im Jobsharing arbeiten, die dann auch befördert werden,

spannende Projekte leiten und in Toppositionen aufsteigen. Leider setzen Vorgesetzte eine Familiengründung bei Frauen oft automatisch mit Desinteresse an einer Karriere gleich. Damit ist Frau weg vom Fenster, ob sie das will oder nicht. Sie landet auf dem „mommy track“. Je nach Persönlichkeit kämpft sie dann auch nicht um ihre Chancen und fügt sich in die ihr zugewiesene Rolle. Damit bestätigt sie die Rollenerwartungen der oder des Vorgesetzten – ein Teufelskreis. Und zudem ein denkbar schlechtes Signal an die Männer, die gern Teilzeit arbeiten möchten.

WAS KÖNNEN UNTERNEHMEN TUN?

Es gilt, den jungen Frauen das Bleiben attraktiv zu gestalten. Dazu braucht es Vorbilder und entsprechende positive Geschichten. Vorgesetzte sollten proaktive Karrieregespräche mit Frauen führen, um ihnen mögliche Karrierewege aufzuzeigen. Ein Ziel könnte auch sein, dass die Frauen in Talent Pools und bei High Potentials mindestens ihrem Anteil in der Belegschaft entsprechend vertreten sein müssen, um die Pipeline zu vergrössern. Wichtig ist aber auch der nächste Schritt: Personen mit 80-Prozent-Pensen oder höher sollten für Beförderungen ebenfalls in Betracht gezogen werden. Das unterstützt auch den Wandel von der Präsenz- zur Leistungskultur. Junge Frauen haben Potenzial. Wir sollten es erkennen und fördern!



*Advance ist eine Vereinigung von rund 70 Firmen, welche die Erhöhung des Frauenanteils im Management in der Schweiz aktiv fördert. Der Advance Gender Intelligence Report wird jährlich herausgegeben und hat das Ziel, Transparenz in Sachen Diversity & Inclusion in der Schweiz zu schaffen. Der komplette Report 2017 kann auf der Advance-Website unter <http://advance-women.ch/display/WEN/Downloads> heruntergeladen werden.

VERSCHENKEN SIE DRIVE

... ALS GESCHENK FÜR EINE ANDERE LADY
MIT DRIVE ODER BESCHENKEN SIE SICH
DOCH EINFACH WIEDER MAL SELBST!



EIN-JAHRES-ABO

Mit diesem Angebot erhalten Sie vier Ladies Drive-Ausgaben zum Preis von vorübergehend CHF 40.00/EUR 30,00 (statt CHF 60.00/EUR 60,00)

GESCHENKABO

Verschenken Sie Ladies Drive als Ein- oder Zwei-Jahres-Abo

ZWEI-JAHRES-ABO

Zwei Jahre Ladies Drive bequem per Post und frei Haus zugestellt. Acht Ausgaben inkl. Porto vorübergehend CHF 80.00/EUR 60,00 (statt CHF 100.00/EUR 100,00)

KONTAKTIEREN SIE UNS JETZT: ABO@LADIESDRIVE.TV ODER
WWW.LADIESDRIVE.TV