

Das Businessmagazin für LADIES mit DRIVE

# LADIES DRIVE

Seit 2007

## INGA BEALE

EINE DER WELTWEIT  
EINFLUSSREICHSTEN  
MANAGERINNEN TEILT IHRE  
KARRIERE-TIPPS

## MANAHEL THABET

WIE DIESE JEMENITISCHE  
WISSENSCHAFTLERIN  
UNSERE WELT VERÄNDERN WIRD

# WOMEN WITH A PURPOSE

WIESO SINN VORAUSSETZUNG FÜR ERFOLG IST

Featuring

## ALISÉE DE TONNAC

NO. 49

WE LOVE SLOW READING:  
VIERTELJÄHRLICHE  
ERSCHEINUNGSWEISE FÜR  
IHRE QUALITY-ME-TIME

FRÜHLINGSAUSGABE 2020, 13. JAHRGANG  
SCHWEIZ, DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH

ALEX STEPHEN TEUSCHER

Schweiz CHF 15.00 Europa 11,00 €



4 190690 811003

FRÜHLINGSAUSGABE 2020



## Starke Frauen im Gespräch

## DIVERSITÄT, INKLUSION –

## und Purpose

Zwei Frauen, zwei Jobs – ein Ziel. Dr. Ines Hartmann und Patricia Widmer wollen die Diversität in Unternehmen erhöhen. Nach ihrem HSG-Studium führte der Weg von Ines Hartmann mit nur einer weiteren Station direkt ans Competence Centre for Diversity & Inclusion an der Universität St.Gallen. Hier berät sie als Senior Project Manager Unternehmen in Diversity- & Inclusion-Fragen (D&I). Der Lebenslauf von Patricia Widmer hingegen hat die üblichen Ecken und Kanten. Sie studierte an der Universität Zürich BWL und arbeitete bei einer Schweizer Grossbank. Nach der Geburt ihres ersten Kindes klappte der Wiedereinstieg nicht wie gewünscht. Sie begleitete ihren Mann ins Ausland. Und auch nach ihrer Rückkehr in die Schweiz hatte sie Mühe, eine geeignete Stelle zu finden. Heute unterstützt sie als Programmleiterin von „Women Back to Business“ (WBB) Frauen beim Wiedereinstieg und bei ihrer Neupositionierung. Was treibt die zwei Frauen an?

**Prof. Dr. Gudrun Sander:** Ihr seid mit Leib und Seele im D&I-Bereich tätig. Gab es ein spezielles Erlebnis oder Ereignis in eurem Lebenslauf, weshalb ihr euch für diesen Bereich interessiert?

**Ines:** Es war nicht ein Erlebnis, sondern mehrere kleinere, positive wie auch negative. Ich bin früh mit dem Thema in Berührung gekommen. Wie viele andere Frauen hatte ich als Teenager das Gefühl, dass wir in einer Gesellschaft leben, in der Frauen die gleichen Chancen haben wie Männer. Meine Mutter brachte mir bei, dass man sich wehren soll, und meine Lehrerin hat sich für Frauenrechte engagiert. Als ich aber an der HSG zu studieren begann, hiess es: „Das machst du nur, um dir einen reichen Typen zu angeln.“ Später hatte ich einen Partner, der traditionelle Rollenvorstellungen hatte und nicht begeistert war, als er eine weibliche Vorgesetzte hatte. Das ärgerte mich. Auch heute gibt es Situationen, die mich in meinem Engagement bestärken. Wenn etwa meine Freundinnen Kinder bekommen und immer diejenigen sind, die ihr Pensum reduzieren, die Väter aber kaum je. Oder wenn ich sehe, wie schwierig es für Personen mit ausländisch klingendem Namen teilweise ist, eine Stelle zu finden.



Dr. Ines Hartmann

**Patricia:** Wenn ich zurückblicke, kann ich drei Erlebnisse oder Umstände erkennen, welche mich geprägt haben. Mein Mann ist halb Finne und hat durch seine Sozialisation mit einer finnischen Mutter eine fortschrittliche Einstellung zum Thema Gleichstellung. So stellte sich die Frage nie, wer wie viel arbeitet, denn wir begegnen uns auf Augenhöhe. Deshalb war in meinen Augen alles möglich. Doch dann war da die Rückkehr in den Berufsalltag nach der Geburt unseres ersten Kindes. Der damalige Arbeitgeber und ich hatten unterschiedliche Auffassungen. Deshalb entschieden mein Mann und ich, einige Jahre in die USA und nach Deutschland zu gehen. Ohne Arbeitsbewilligung in den USA rutschten wir in eine traditionelle Rollenverteilung. Ich war der Ansicht, dass ich, zurück in der Schweiz, mit Auslandserfahrung, mit meinem Netzwerk und meiner Qualifikation ohne Weiteres eine geeignete Stelle finden würde. Weit gefehlt. Durch Zufall bin ich auf das WBB-Programm gestossen, das ich dann absolvierte – ein Glücksfall. Es freut mich, dass ich nun in meiner Rolle als Programmleiterin dieser Weiterbildung meine Erfahrungen weitergeben und andere Frauen unterstützen kann.

**Ihr verfolgt das Ziel, vielfältige (Führungs-)Teams in Unternehmen zu fördern. Wie geht ihr vor?**

**Ines:** Wir bieten verschiedene Angebote für Unternehmen an. Oft nehmen diese zuerst am St. Gallen Diversity Benchmarking teil. Dabei analysieren wir Personalprozesse – von der Rekrutierung bis zu den Austritten und für verschiedene Hierarchiestufen und Diversity-Dimensionen. So erhalten die Unternehmen eine Standortbestimmung und den Vergleich mit ihren Peers. Oft verknüpfen wir diese „Hard Facts“ mit Methoden, die die Sicht der Mitarbeitenden berücksichtigen. Eine dritte Option ist die Analyse der Prozesse, um diese so zu gestalten, dass Vorurteile möglichst wenig Einfluss auf Entscheidungen haben können. Wichtig ist für mich, dass die Unternehmen Massnahmen ergreifen, die auf einer sauberen Analyse basieren und ihre Handlungsfelder angehen.

**Patricia:** Auf dem Schweizer Arbeitsmarkt gibt es über 80'000 Frauen, welche gerne wieder Fuss fassen wollen, jedoch nicht die geeigneten Rahmenbedingungen vorfinden. Durch unser WBB-Programm unterstützen wir einerseits die Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen auf ihrem Weg. Andererseits arbeiten wir mit Unternehmen und Organisationen



Patricia Widmer

zusammen, um auf diesen ungenutzten Talentpool aufmerksam zu machen. Wir sehen unsere Aufgabe darin, Brücken zu bauen, was dazu führt, dass Teams vielfältiger werden. Und sowohl unsere Teilnehmerinnen als auch die Firmen lernen. Zudem schliesse ich momentan meine Dissertation über „Geschlechterdisparität an der Spitze von Unternehmen“ ab.

**Wann ist eure Arbeit abgeschlossen?**

**Ines:** Kurz zusammengefasst würde ich sagen, wenn die Unternehmen und insbesondere ihre Führungsebenen so bunt aussehen wie jedes andere Bild der Gesellschaft auch.

**Patricia:** Schön wäre es, wenn irgendwann die Diversität in Firmen eine Selbstverständlichkeit ist sowie Karrieren mit Ecken und Kanten zur Normalität gehören und in der Rekrutierung auch so behandelt werden.



GUDRUN SANDER

ist Titularprofessorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity-Managements an der Universität St.Gallen und Direktorin des Competence Centre for Diversity and Inclusion. [ccdi-unisg.ch](http://ccdi-unisg.ch)  
[www.diversitybenchmarking.ch](http://www.diversitybenchmarking.ch)

FOTO: ANNA-TINA EBERHARD



PRESENTED BY



SWISS LADIES DRIVE  
*Representing Business Ladies Since 2007*

**2. JULI 2020**  
**FEMALE INNOVATION FORUM VOL. 3**

# MAKE IDEAS

**BIGGER BETTER  
FASTER TOGETHER**

**4 INNOVATIONS-TALKS  
6 STARTUP-WORKSHOPS  
1 AWARD NIGHT  
(FEMALE INNOVATOR OF THE YEAR 2020)**

BMW GROUP BRAND EXPERIENCE CENTER  
DIELSDORF (ZH)

**2. JULI 2020**

**13:00 – 18:00**

IMPULSVORTRÄGE /  
TALKS & WORKSHOPS

MIT UNSEREN FEMALE FOUNDERS

**18:00 – 23:00**

AWARDVERLEIHUNG

„FEMALE INNOVATOR OF THE YEAR“  
& AWARD-DINNER SOWIE KEYNOTE

**GANZTAGES-TICKET**

inkl. Award-Night

Ticketpreis: **CHF 250.00** exkl. MwSt

**AWARD-NIGHT ONLY**

Ticketpreis: **CHF 200.00** exkl. MwSt

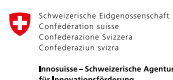
**JETZT TICKETS SICHERN**  
(LIMITIERT AUF 250 PERSONEN)

**WWW.F1F.CH**

PRESENTING SPONSORS



INNOVATIONSPARTNER



CO-SPONSORS



digital<sup>switzerland</sup>

MEDIAPARTNER



**WWW.FEMALEINNOVATIONFORUM.CH**