

**OST**

Ostschweizer  
Fachhochschule

# Women's Careers – wie macht «frau» Karriere?

## «Weibliche Karrieren» und Female Leadership

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

Sibylle Olbert-Bock, Nicole Bischof, Sonja Buholzer, Daniela Eberhardt

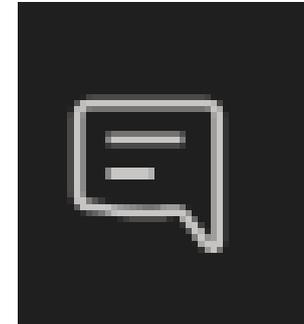
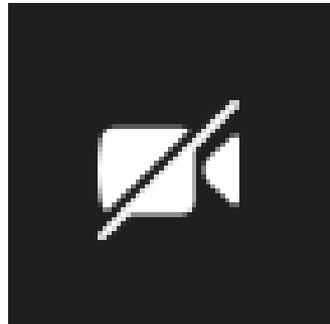
22. September 2020

Departement Wirtschaft

# Programm

- 17.00 Uhr Beginn und Begrüssung  
**Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock**, IQB Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft
- 17.10 Uhr Weibliche Karrieren 45+ – Ergebnisse der Unternehmensbefragung  
**Dr. Nicole Bischof**, IQB Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft
- 17.25 Uhr Female Leadership – Besonderheiten und Möglichkeiten  
**Dr. Daniela Eberhardt**, Stadt Zürich
- 17.45 Uhr Strategien zum Umgang mit Gender-Stereotypen  
**Dr. Sonja Buholzer**, Vestalia Vision
- 18.05 Uhr Podiumsdiskussion  
**Alle Referentinnen und Teilnehmende**
- 18.25 Uhr Fazit  
**Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock**, IQB Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft

# Technische Hinweise



# Prof. Dr. rer. pol. Sibylle Olbert-Bock

**Professorin für Leadership & HR**

IQB Institut für Qualitätsmanagement und  
Angewandte Betriebswirtschaft

OST Ostschweizer Fachhochschule



## Wie macht «frau» Karriere?

# Bedeutung und Herausforderungen

Gründe für die Förderung der Karrieren von Frauen über die gesamte Berufsspanne:

- Chancengleichheit – gleichberechtigte Möglichkeiten der Einflussnahme und Gestaltung (Entscheidungen, finanzielle Mittel)
- Performance von Unternehmen, u.a. am Finanzmarkt (Brinkhuis & Scholtens 2018)
- Gleichstellung als Kriterium zur Beurteilung der Unternehmensführung
- Diversität
- Nutzung des «Humankapitals»

**Barriers to women in senior leadership: how unconscious bias is holding back Australia's economy**  
(Evans & Maley 2020)

- Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Hürden des Aufstiegs von Frauen in das Senior Management
- 
- Erfolgsfaktor Selbstvertrauen für den Aufstieg von Frauen in das Senior Management
  - Gender Balance als strategische Priorität

## Wie macht «frau» Karriere?

# Hürden für den Aufstieg von Frauen in das Senior Management

(Evans & Maley 2020)

- Fortbestehen von Geschlechtsstereotypen bezogen auf Rollenverhalten und zugebilligte Führungsfähigkeiten (**unconscious bias**)

Frauen gelten als “hilfsbereit, fürsorglich, mitfühlend und verständnisvoll”. (Burel 2020)

Ein männlichen Stereotypen entsprechendes Auftreten von Frauen führt oft zu negativeren Bewertungen, die auf den Wunsch zurück zu führen sind, die Hierarchie des Geschlechtsstatus zu erhalten.

- Wahrnehmung insbesondere von Frauen mit Kindern als “Carer” (**intersection of biases**)
- Netzwerke, insb. ‘boys’ club’ culture: fehlender Zugang zum “Inner Circle” und zeitliche Konflikte mit der familiären Verantwortung (**affinity bias**)

# Gender Balance als strategische Priorität

(Evans & Maley 2020)

- **Gender Balance als aktives strategisches Handlungsfeld:**  
Bewusstsein «that there is an issue» und konsequente Umsetzung von Massnahmen
- **Re-professionalisierung der HR-Prozesse:**  
Beschaffung, Auswahl, Entwicklung, Förderung – sowie der Praxis in der Personalberatung
- **Was man nicht messen kann, kann man nicht lenken (Drucker):**  
Zielsetzungen und Quoten sowie Führungskräfte-Entwicklung, um möglichen Gegenreaktionen vorzubeugen

# Dr. oec. HSG Nicole Bischof

**Dozentin**

IQB Institut für Qualitätsmanagement und  
Angewandte Betriebswirtschaft

OST Ostschweizer Fachhochschule



# Weibliche Karrieren 45+ – Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Wie macht «frau» Karriere



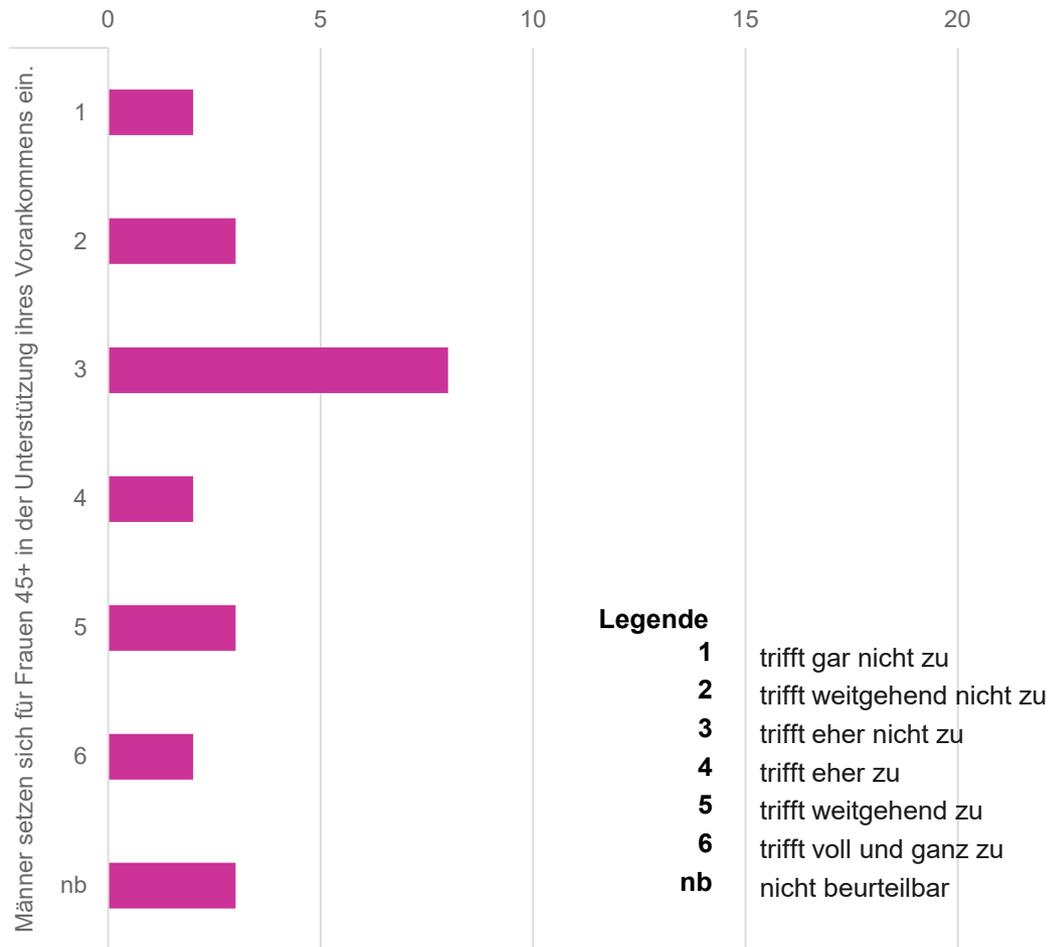
## Wie macht «frau» Karriere?

# Förderung von weiblichen Karrieren für Personen 45+ in Unternehmen – vier Thesen

- **These 1:** Das Thema ist kein Thema!
- **These 2:** «Weibliche Karrieren» gelten nicht nur für Frauen.
- **These 3:** Die Digitalisierung – (k)eine Chance für Frauen!
- **These 4:** Fehlende Kompetenzförderung – glücklich sei die, die eine Weiterbildung bezahlt bekommt.

## Wie macht «frau» Karriere?

# These 1: Das Thema ist kein Thema!



- Über 200 Teilnehmer starten mit der Beantwortung der Fragen, nur 23 beenden den Fragebogen.
- Das Thema "weibliche Karrieren 45+" ist in den Unternehmen bisher kein Schwerpunktthema oder überhaupt konzeptionell und prozessual umgesetzt.
- Förderprogramme gibt es kaum.
- Die Individualisierung schlägt bei diesem Thema voll zu.

## Wie macht «frau» Karriere?

# These 2: «Weibliche Karrieren» gelten nicht nur für Frauen.

Unter "weiblichen Karrieren" versteht man Karrieren...

- ... die nebst Phasen von Vollzeit auch Teilzeit-Pensen aufweisen.
- ... die Phasen von Führungs- und Fachverantwortung alternieren.
- ... die deutliche Wendepunkte und Tätigkeitswechsel beinhalten.
- ... die auch Branchen- und Disziplinenwechsel betreffen.

Für Frauen und Männer 45+ sind dies die attraktiveren Karriereverläufe und stellen eine Form des Life-Designs dar, die sinnvoller erlebt wird als traditionelle Treppenkarrieren-Verläufe.

# Wie macht «frau» Karriere?

## These 2: «Weibliche Karrieren» gelten nicht nur für Frauen.



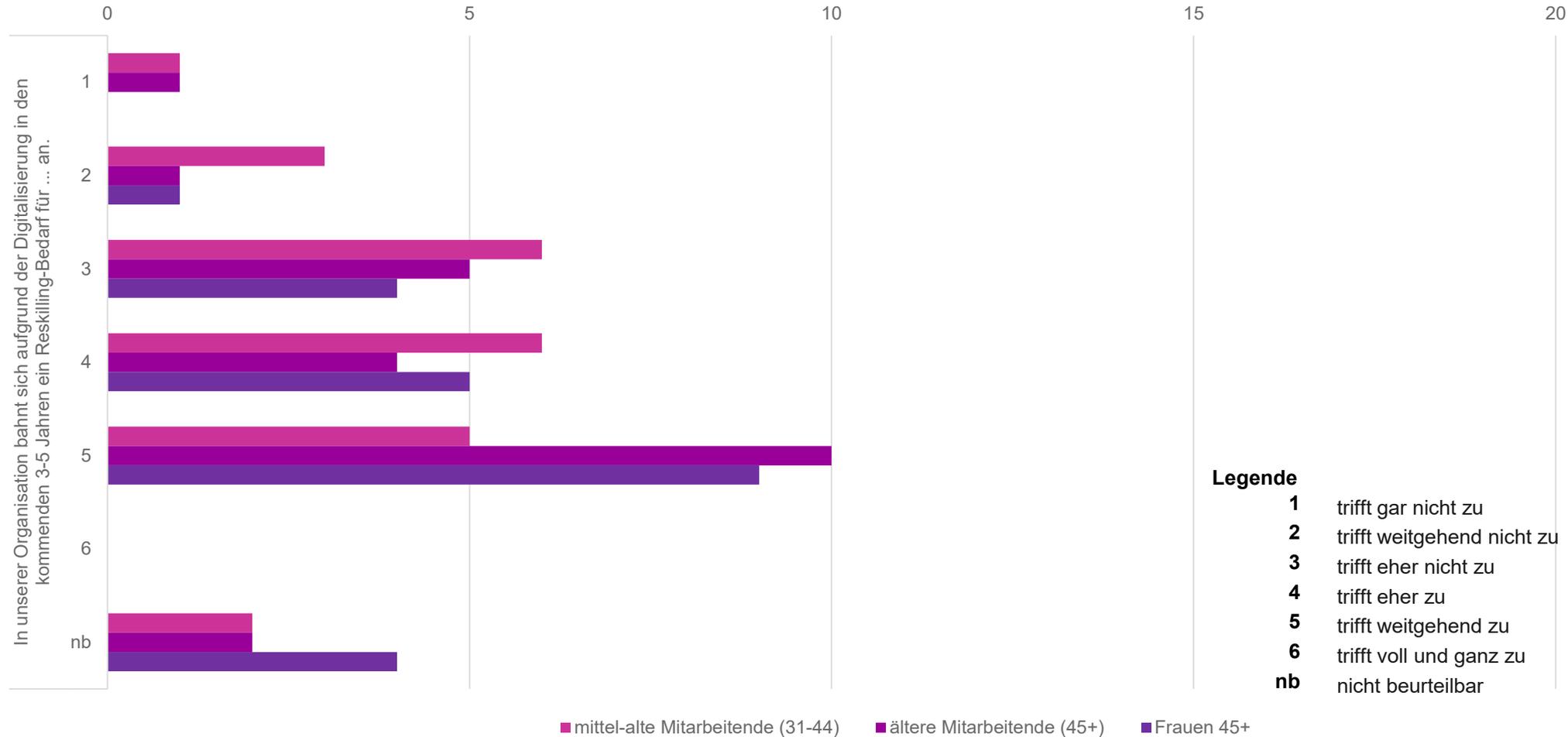
## Wie macht «frau» Karriere?

# These 3: Die Digitalisierung – (k)eine Chance für Frauen!



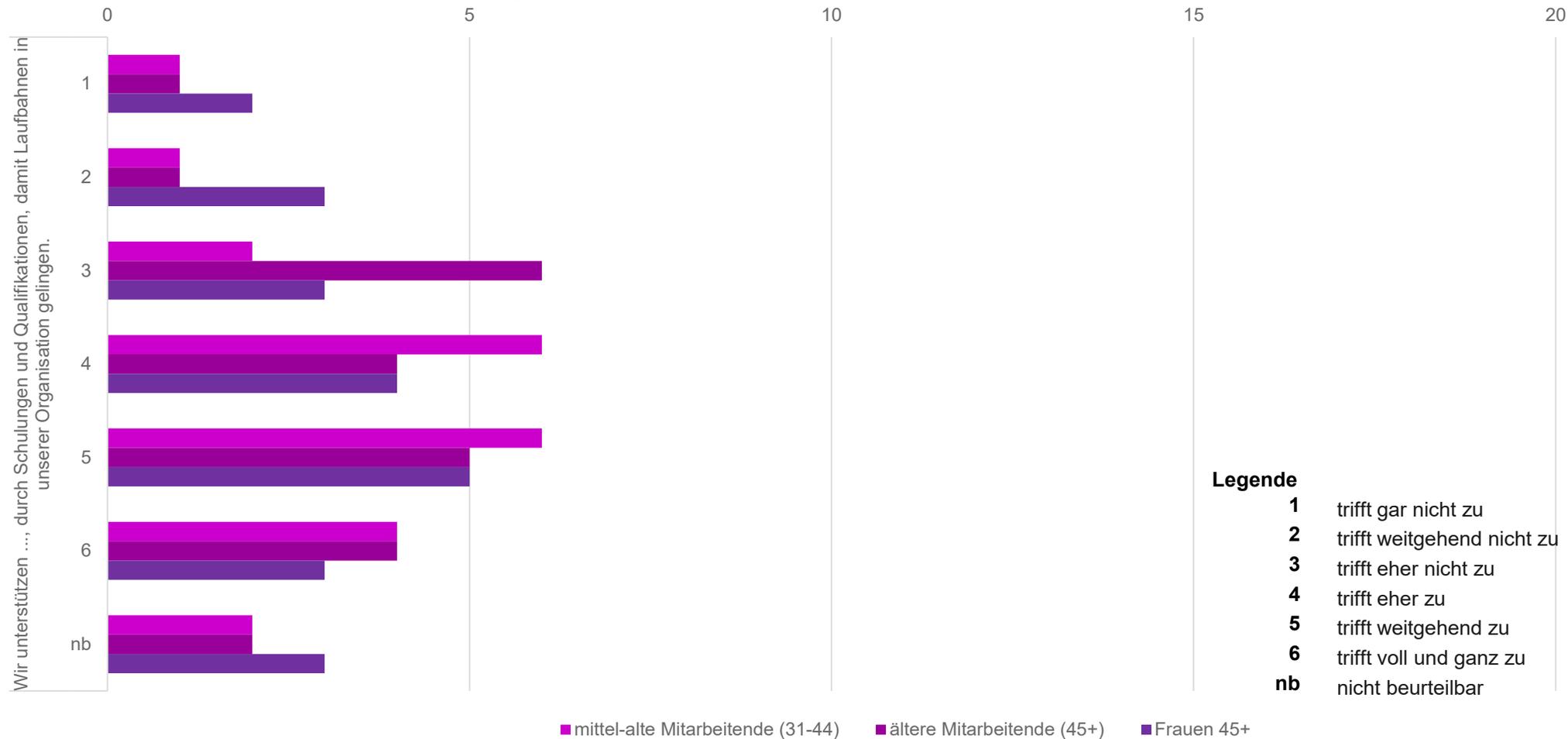
## Wie macht «frau» Karriere?

# These 3: Die Digitalisierung – (k)eine Chance für Frauen!



## Wie macht «frau» Karriere?

# These 4: Fehlende Kompetenzförderung – glücklich sei die, die eine Weiterbildung bezahlt bekommt.



# Wie macht «frau» Karriere?

## Fazit

- Das Thema muss in Organisationen zum Thema werden!
- Die Corona-Pandemie revolutionierte endlich die Arbeitswelt in Richtung virtuelles Arbeiten – eine Chance unterschiedliche Lebensbereiche mit dem Beruf zu vereinen. Dennoch erleben wir derzeit die "Rolle rückwärts", da Frauen in alte Rollenmuster fallen und die Zusatzaufgaben von Betreuung und Versorgung eher bei den Frauen liegen.

**Dr. rer. soc.**  
**Daniela Eberhardt**

**Direktorin**

Human Resources Stadt Zürich



**Dr. phil.  
Sonja A. Buholzer**

**Gründerin & Inhaberin**

Wirtschafts- und Unternehmensberatung

VESTALIA VISION



A woman with blonde hair and glasses, wearing a white shirt, is speaking and gesturing with her hands at a wooden table. Other people are seated around the table, and a smartphone and a coffee cup are visible on the table surface.

## Podiumsdiskussion