LEADERS FOR EQUALITY

Mach mit!
Gestalte Chancengleichheit bei swisscard

Input
am 12. November 2024
Dr. Gabriele Schambach

Universität St.Gallen

Chancengleichheit



Frauenproblem

Frauensache

~~«Fixing the women»~~

Chancengleichheit



«Fixing the system»

Chancengleichheit



Chancengleichheit als Organisations-entwicklungsprozess

Führungskräfte als Verantwortliche

Gestalter & Akteure

Botschafter & Unterstützer

Aber was wissen wir eigentlich über sie?!

Leaders for Equality: Führungskräfte nutzen Chancen

- Ziel: Organisationen beim Einbezug männlicher Führungskräfte für Gleichstellungsaktivitäten unterstützen
- Kooperation mit Handelszeitung und Swiss Leaders
- Qualitative Studie durch Gruppendiskussionen mit 101 Führungskräften
- International und schweizweite erste Umfrage mit 1’190 Führungskräften in 2020
  - ✓ 3’900 weitere Teilnehmende

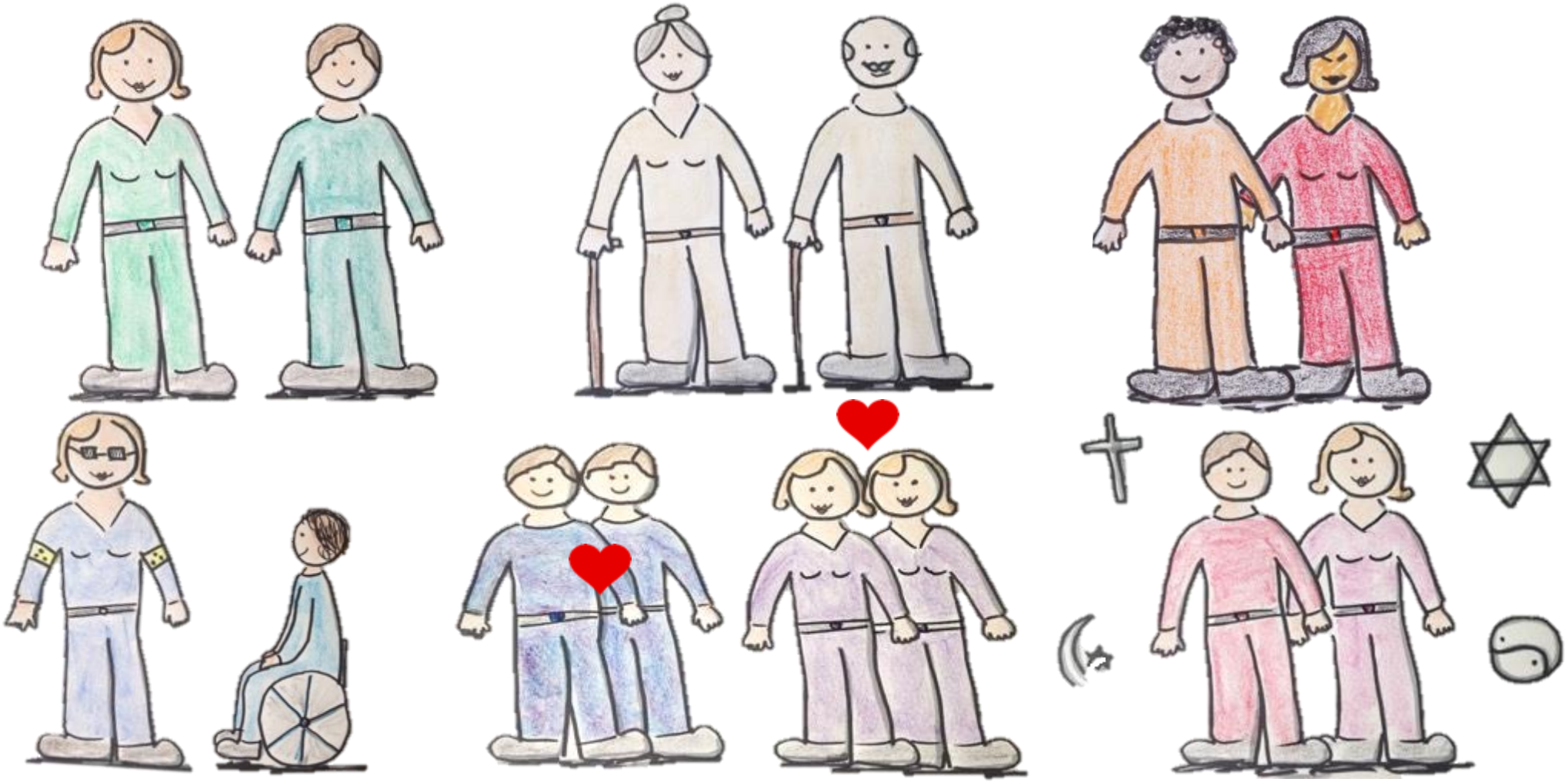
➢ Entwicklung einer Toolbox

➢ Beratung und Begleitung von Organisationen

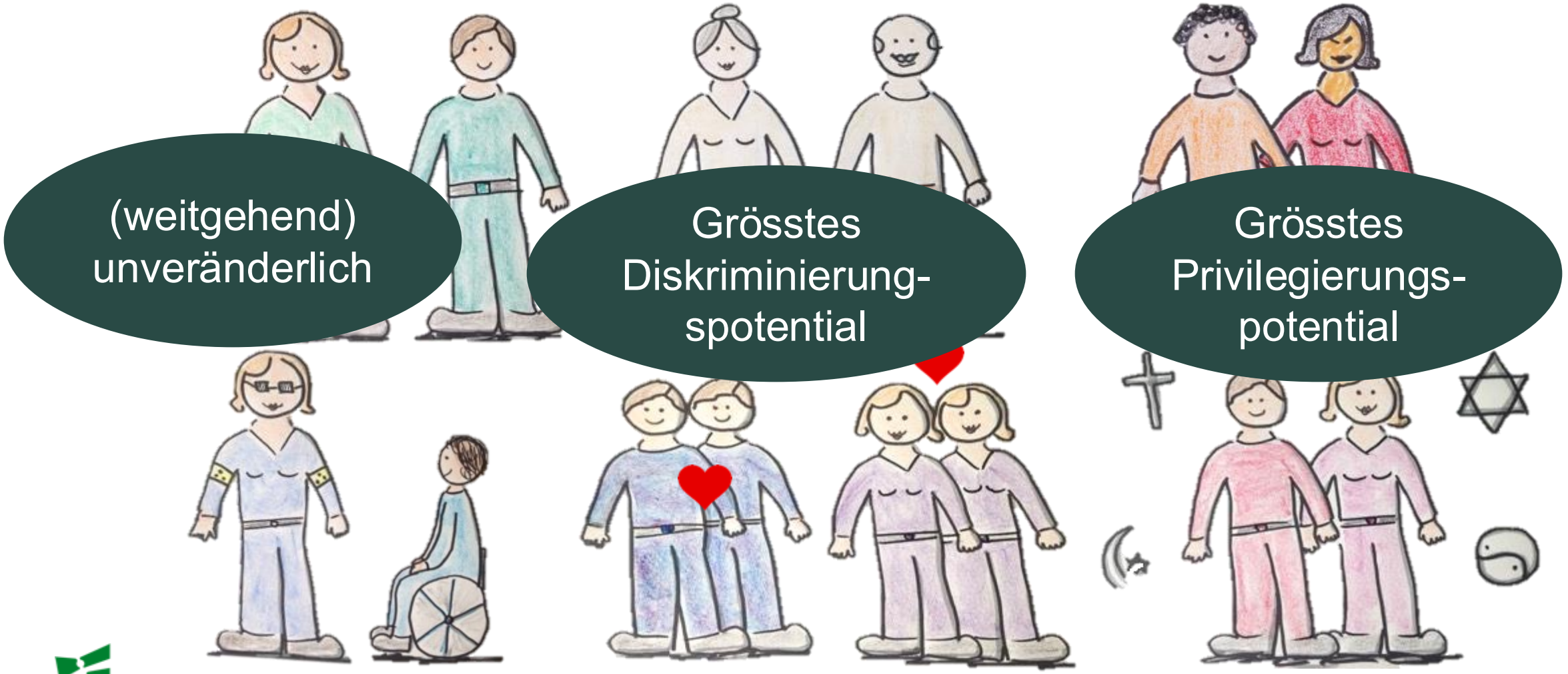
✓ in 27 Unternehmen, Verwaltungen und Universitäten

Chancengleichheit als Teil von Diversity

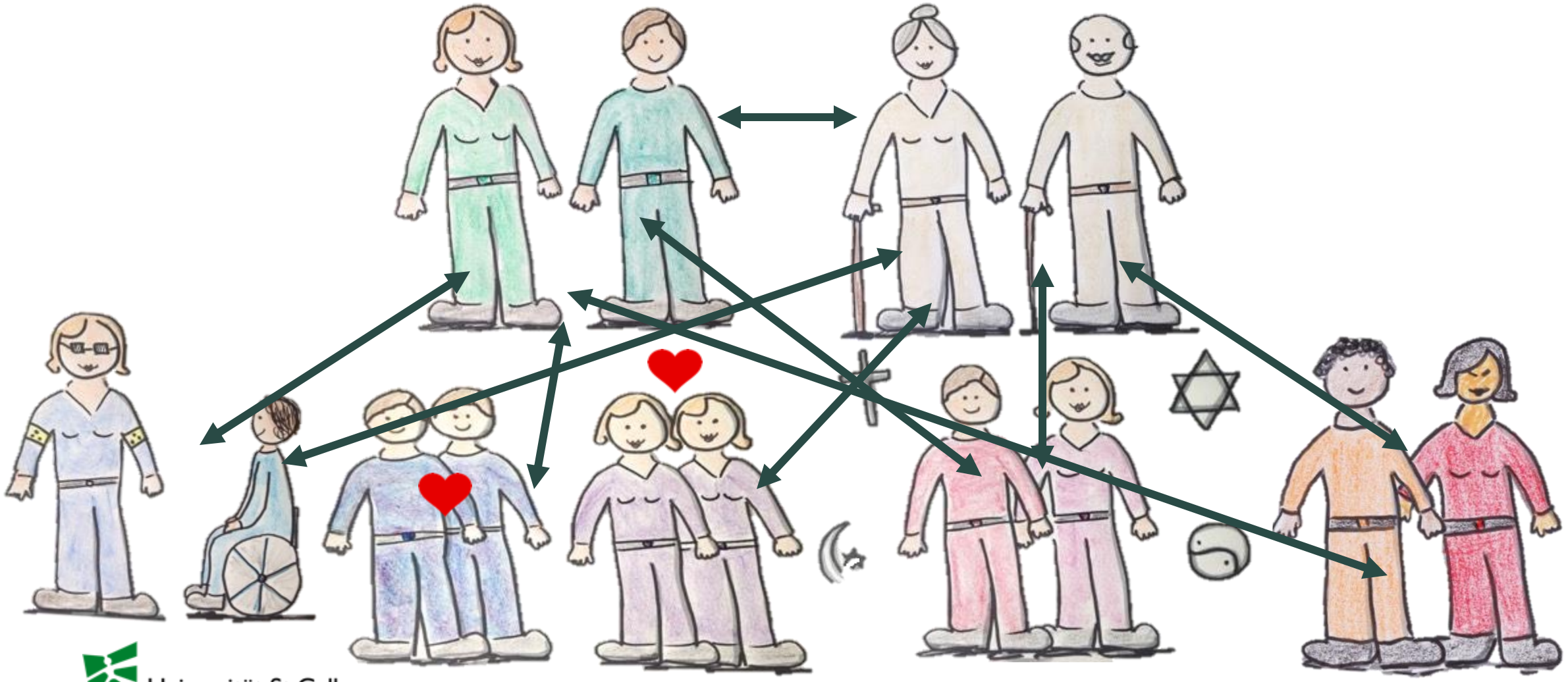
Chancengleichheit als Teil von Diversity



Chancengleichheit als Teil von Diversity



Verwobenheit - Intersektionalität



Universität St.Gallen

Wie divers findest Du die Zusammensetzung der Beschäftigten bei swisscard?

sehr

wenig

nicht so



Online-Teilnehmende gerne «Hand heben»

Universität St.Gallen



Universität St.Gallen

Strukturelle Prinzipien von Organisationen



- männlich
- *weiß*
- heterosexuell
- Schweizer Herkunft
- «gesund»
- 30 bis 55 Jahre alt
- christlich oder konfessionsfrei
- «Freiheit» von Care-Arbeit

Strukturelle Prinzipien von Organisationen



Norm(alität) = Monokulturelle Organisation

- geprägt durch dominante Gruppe
- trifft relevante Entscheidungen
- prägt Organisationskultur (bzw. „Leitkultur“)

Wer nicht dazu gehört

- anders, besonders, defizitäre Problemgruppe
- Ausgrenzung, Abwertung, Marginalisierung
- Anpassungsdruck (z.B. „fixing the women“)

➢ Perspektivenwechsel, Erweiterung Sichtweisen

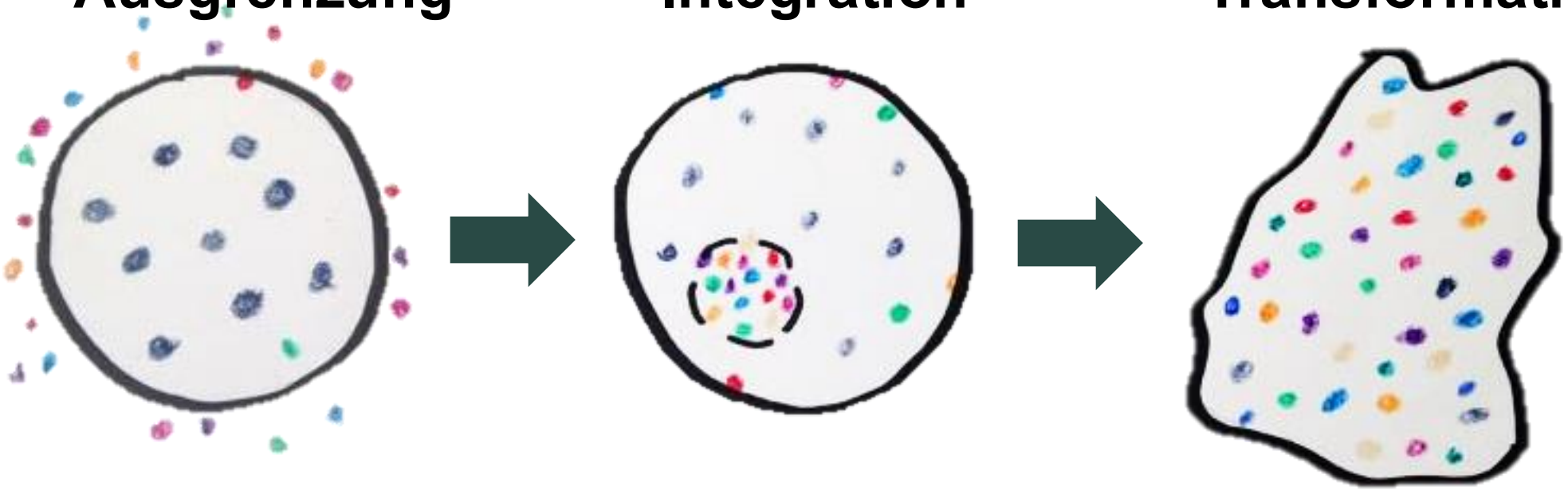
➢ Gestalter, Akteure, Unterstützer, Vorbilder

Chancengleichheit als Teil von Diversity

- **Definition:** Diversity = Vielfalt
  Offene Geisteshaltung, Wertschätzung und Toleranz von Unterschiedlichkeit
- **Ziele**: produktive Gesamtatmosphäre, Abbau (struktureller) Diskriminierung, Verbesserung Vertretung unterrepräsentierter Dimensionen, Schaffung diskriminierungsfreies, gerechtes, integratives Arbeitsumfeld
- **Fokus:** alle Beschäftigte & Führungskräfte
- **Weg:** Passende Aktivitäten und Massnahmen zur Veränderung
- **Voraussetzungen & Kompetenzen:** Bewusstsein des Einflusses auf tägliches Miteinander, Sensibilität, Reflexion & Handeln

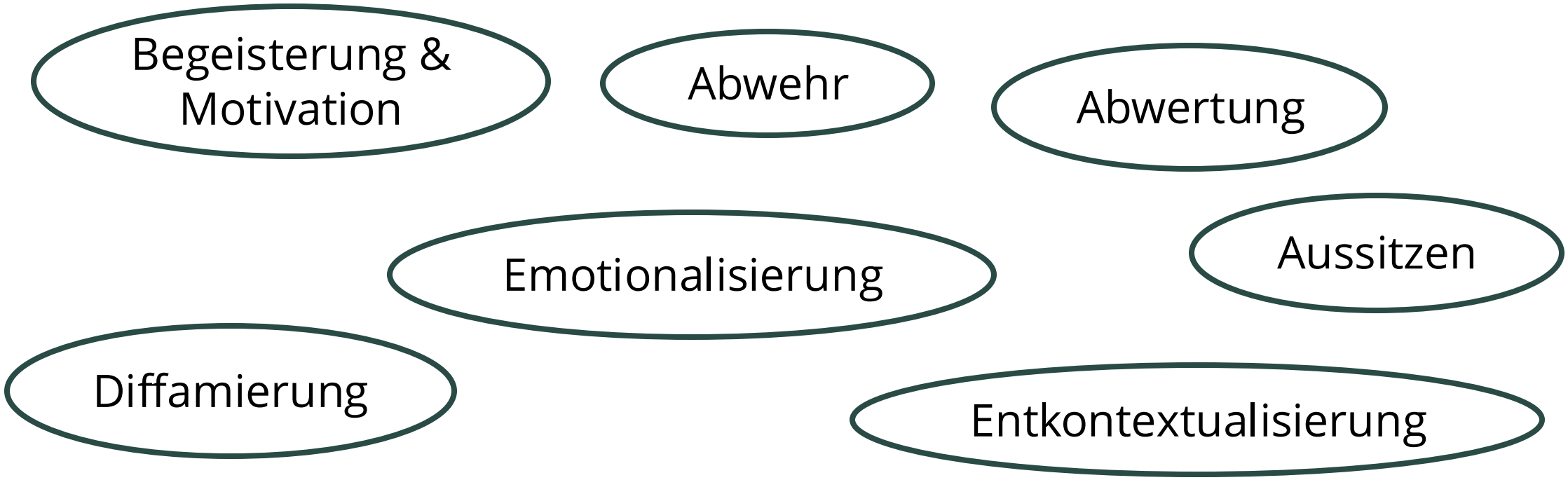
Organisationsentwicklung

Ausgrenzung **Integration** **Transformation**



- Nicht “Anpassung“ der „Minderheit“ – z.B. „fixing the women“
- Veränderung der “Mehrheit“ und „Norm(alität)“
- Veränderung der Organisationskultur - „fixing the system“

Resonanzen



- übliche und verständliche Reaktionen auf Veränderungsprozesse
- im Widerstand liegt Energie

Welche zwei Resonanzen erlebst Du am häufigsten?

Abwehr

Abwertung

Entkontextualisierung

Emotionalisierung



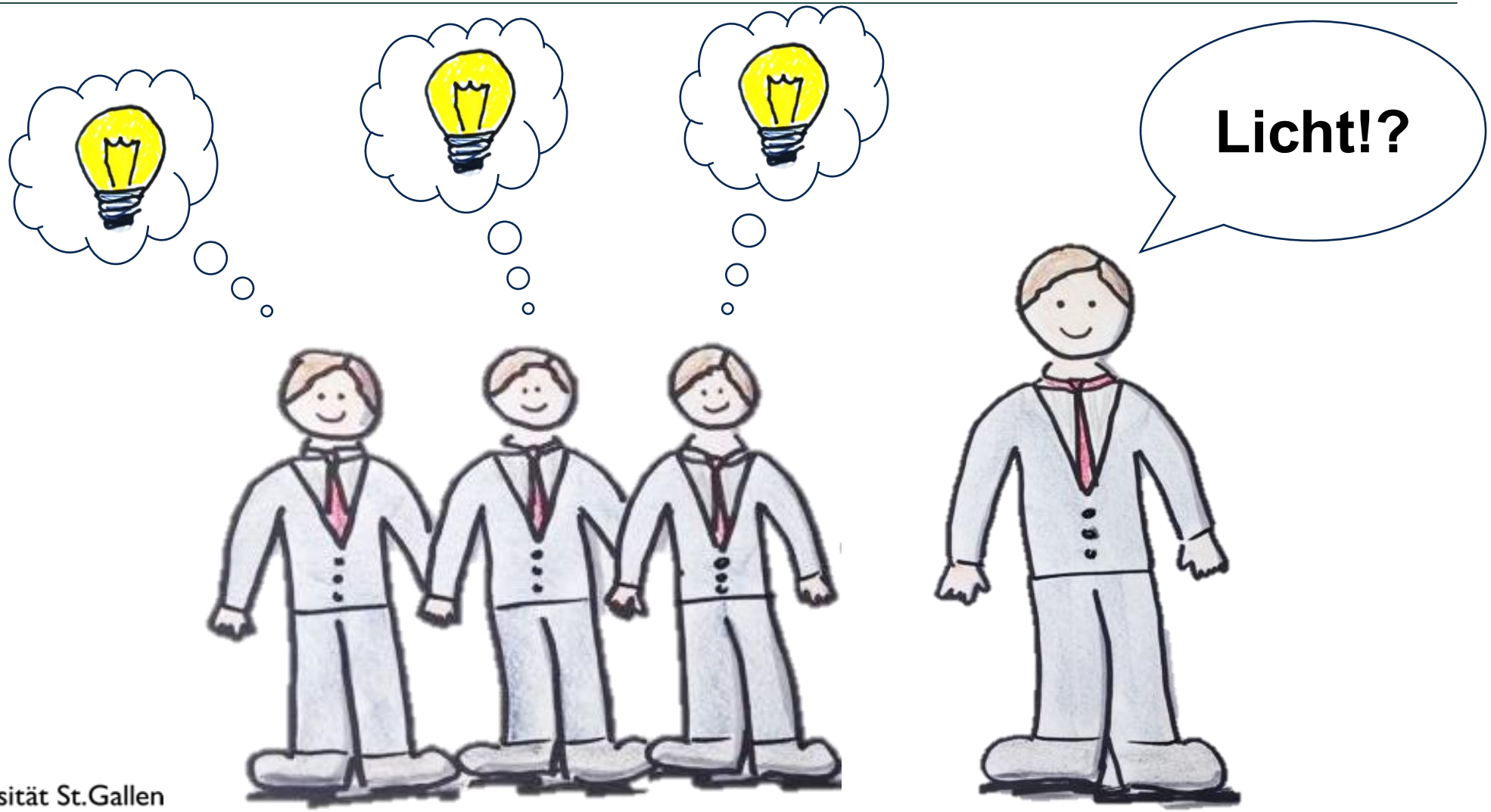
Aussitzen

Diffamierung

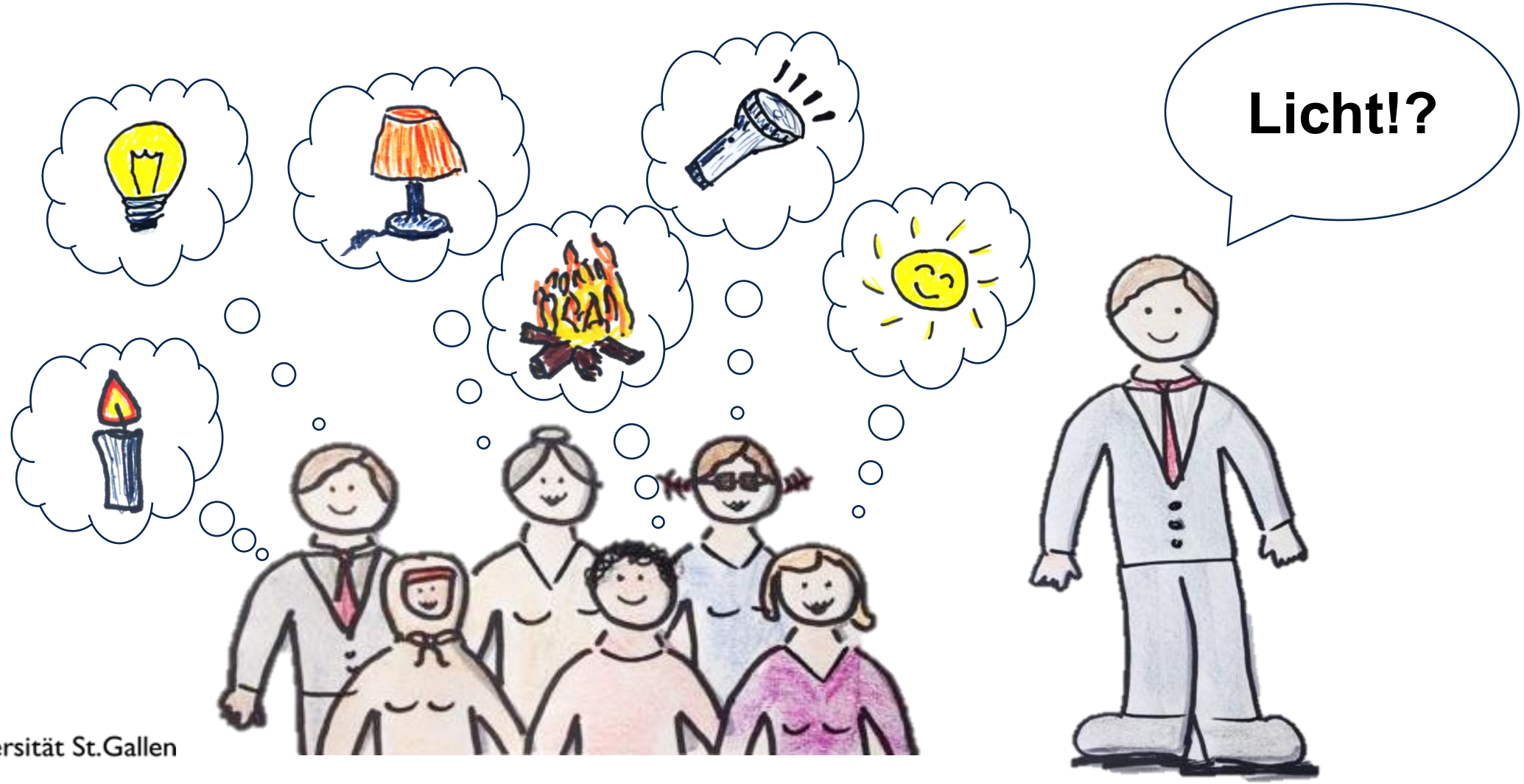
Online-Teilnehmende gerne «Hand heben»

Universität St.Gallen

Nutzen



Nutzen



Nutzen

Mitarbeitenden Zufriedenheit & Motivation

Kostenreduktion & Risikominierung

Zielgruppen-orientierung“ & „Umsatzsteigerung“

Kreativität & Problemlösung

Personalgewinnung & -bindung

Steigerung Arbeitgeber-attraktivität & Image

Modernisierung & Flexibilität



Universität St.Gallen

Was siehst Du als die zwei grössten Nutzen von Chancengleichheit?

Mitarbeitenden Zufriedenheit & Motivation

Zielgruppen-orientierung“ & „Umsatzsteigerung“

Kostenreduktion & Risikominierung

Personalgewinnung & -bindung



Kreativität & Problemlösung

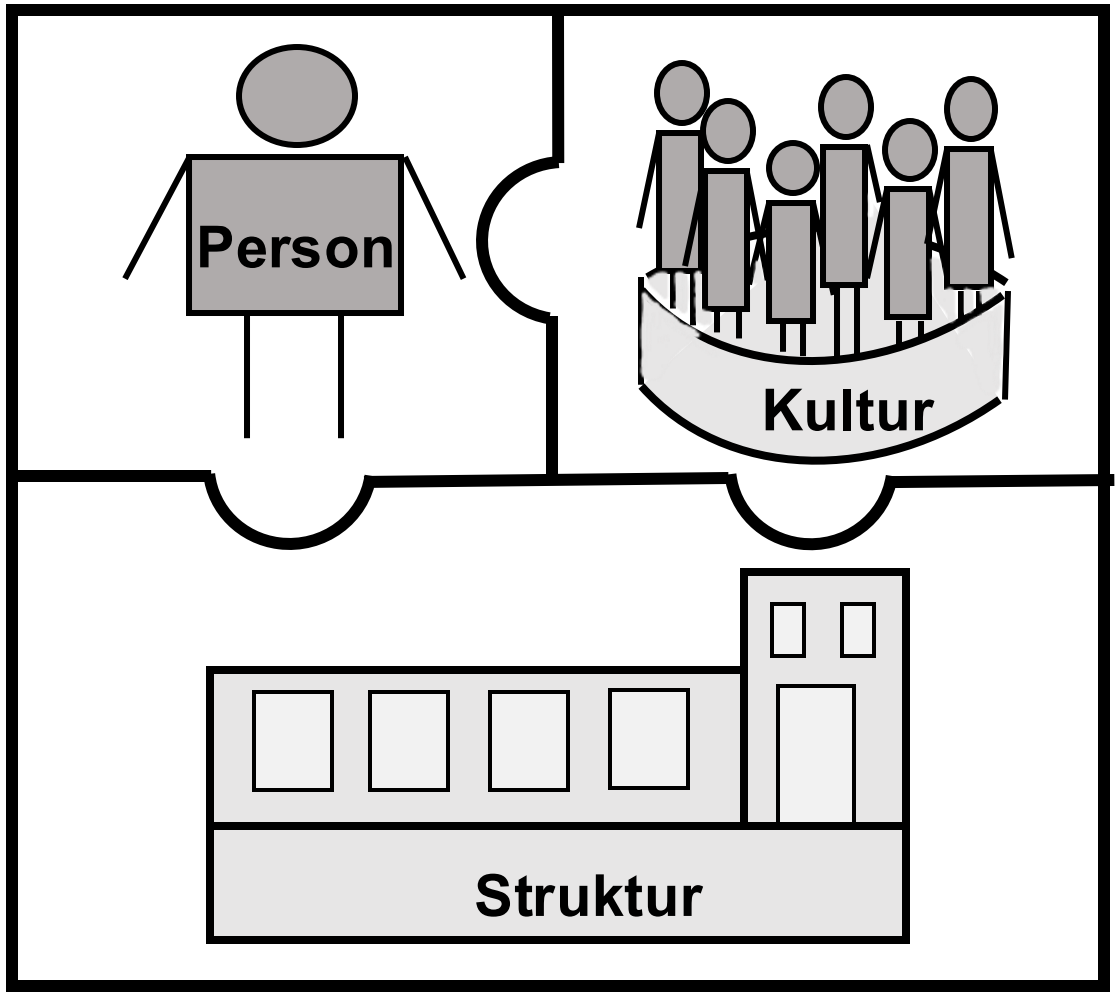
Modernisierung & Flexibilität

Steigerung Arbeitgeber-attraktivität & Image

Chancengleichheit als Organisationsentwicklungsprozess

Umsetzungsebenen

Information, Reflexion & Qualifikation



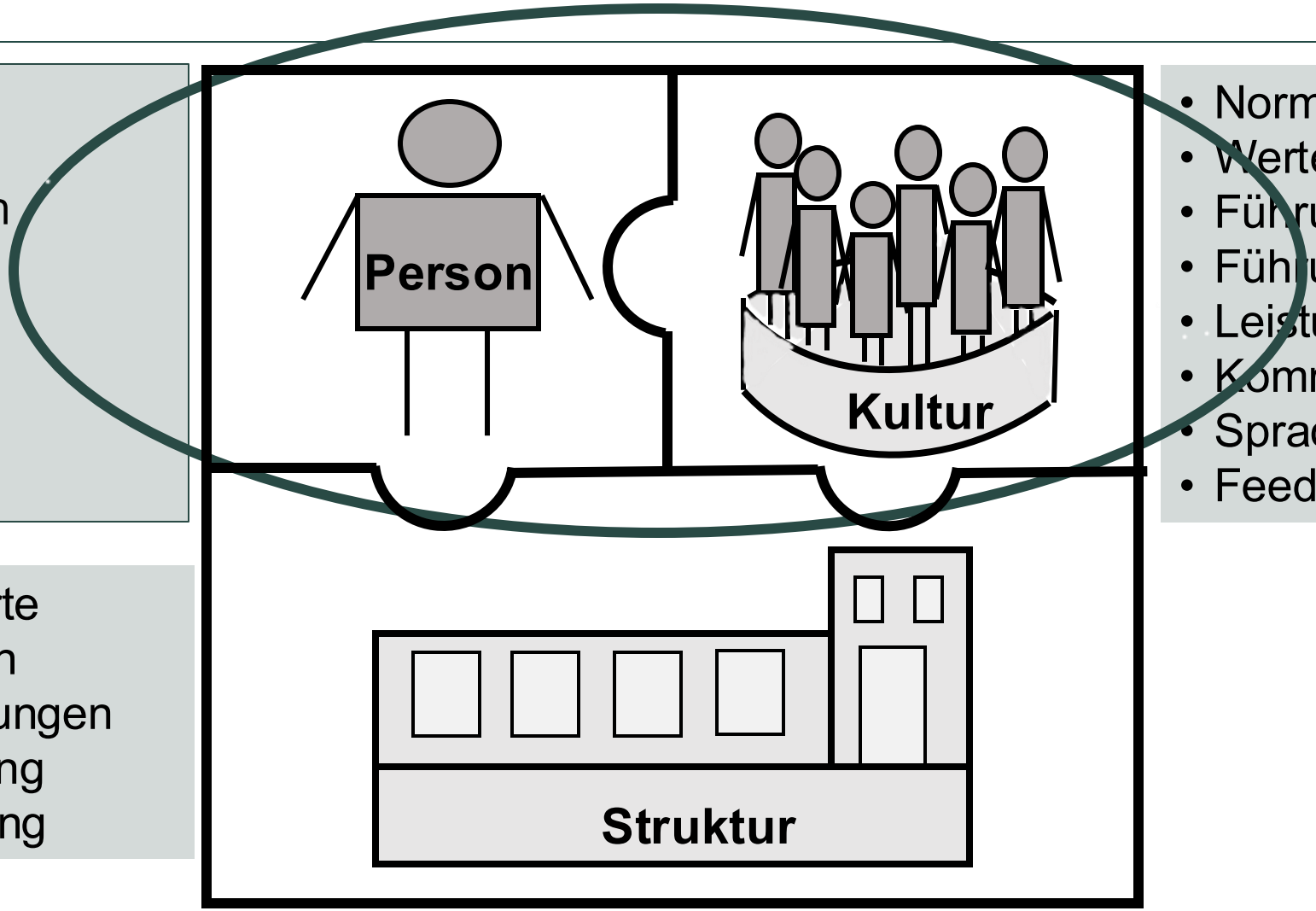
Abbau von Dominanz-kulturen

Veränderung der Rahmenbedingungen

Umsetzungsebenen

- Reflexion
- Wissen
- Verunsicherungen
- Kompetenzen
- Qualifikation
- Umfrage zum Gleichstellungs-engagement

- Arbeitszeiten & -orte
- Zielvereinbarungen
- Stellenausschreibungen
- Personalentwicklung
- Leistungsbeurteilung



- Normen
- Werte
- Führungsverständnis
- Führungsstil
- Leistungskriterien
- Kommunikation
- Sprache
- Feedback

Praktiken für Chancengleichheit

Kultur

Steigert Inclusion und mindert Exklusion

Attraktivität des Teams/Bereiches steigt für diverse Personen

Erleichtert Integration von Frauen und diverse Personen

Erhöht den Erfolg von Massnahmen

Vermindert Unbewusste Verzerrungen (Unconsious Bias)

...

Praktiken für Chancengleichheit

Gestaltbare Rahmen-Bedingungen

Dialog, Austausch & Verständigung

Information, Wissen und (Selbst-) Reflexion



Handeln und Verhalten

Wahrnehmung und Sensibilisierung

Im Arbeitsalltag anwendbar



Mit welchem Stichwort würdest Du die derzeitige Führungs- und Organisationskultur bei swisscard beschreiben?

Online-Teilnehmende gerne in den Chat schreiben

Gleichstellungsengagement männlicher Führungskräfte

Umfrage

Gleichstellungsengagement männlicher Führungskräfte

- Was motiviert männliche Führungskräfte?
- Was hindert sie?
- Was tun sie bereits? Oder können sich vorstellen zu tun?

Wie nehmen weibliche Führungskräfte das Engagement ihre Kollegen und Vorgesetzten wahr?

✓ Umfassendes Bild der Wahrnehmungen als Grundlage für weitere Gestaltung der Führungs- und Organisationskultur

Genderinklusive Führungspraktiken

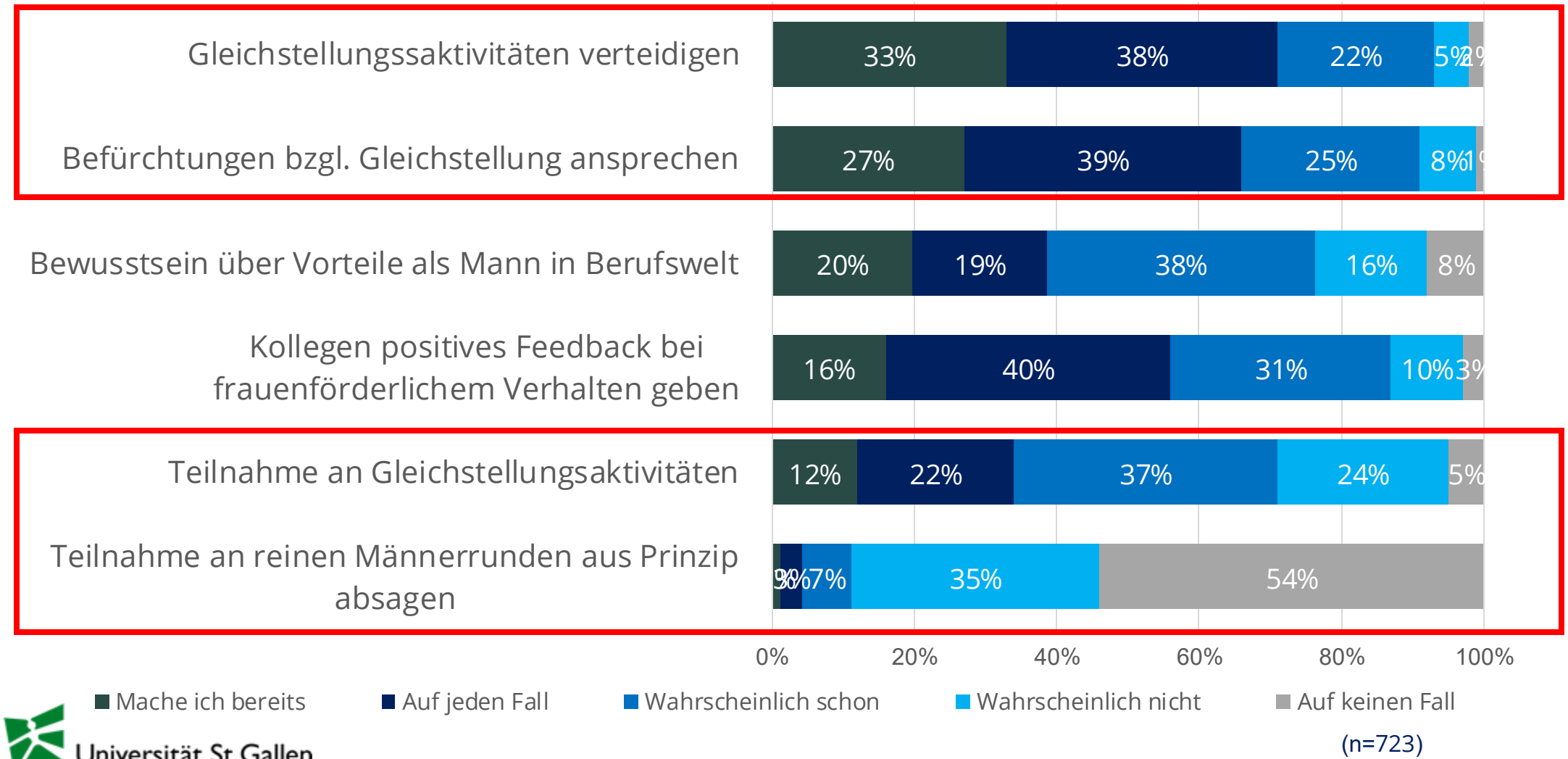
- Gleichstellungskultur entwickeln
- Fairness einfordern
- Frauen unterstützen und fördern
- Work-Life-Integration unterstützen



Universität St.Gallen

Gleichstellungskultur entwickeln

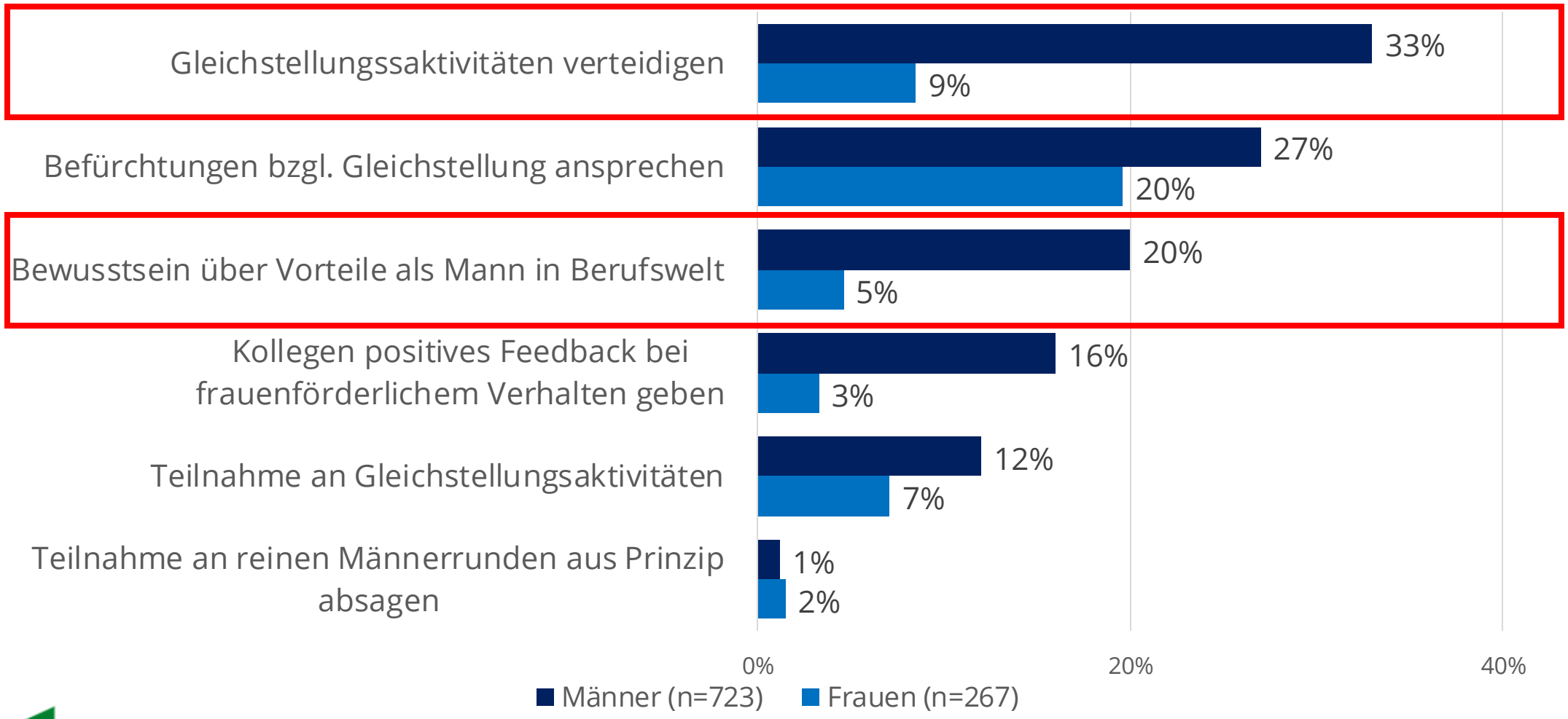
Gleichstellungskultur entwickeln



(n=723)

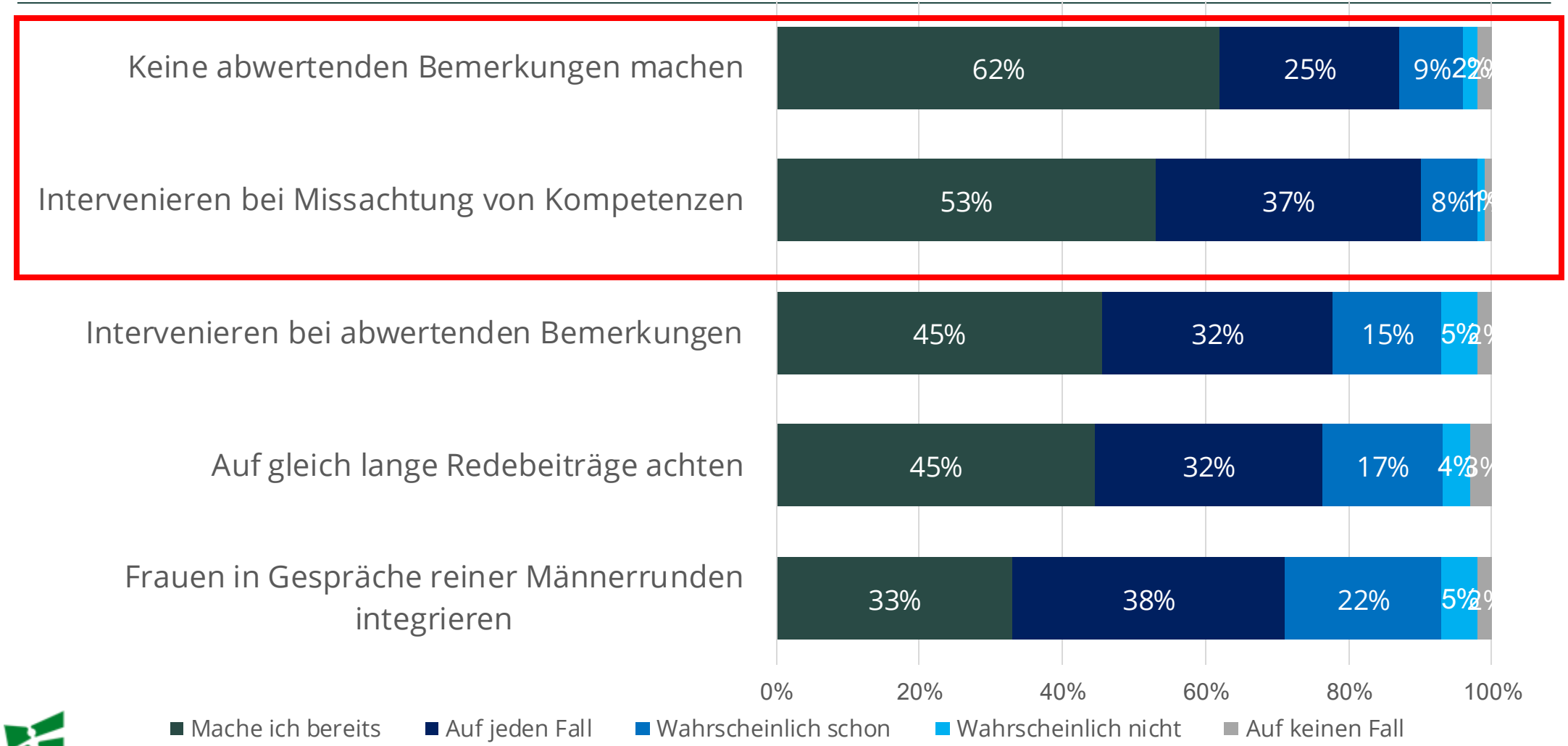
Universität St.Gallen

Was Männer tun: Gleichstellungskultur entwickeln - Vergleich



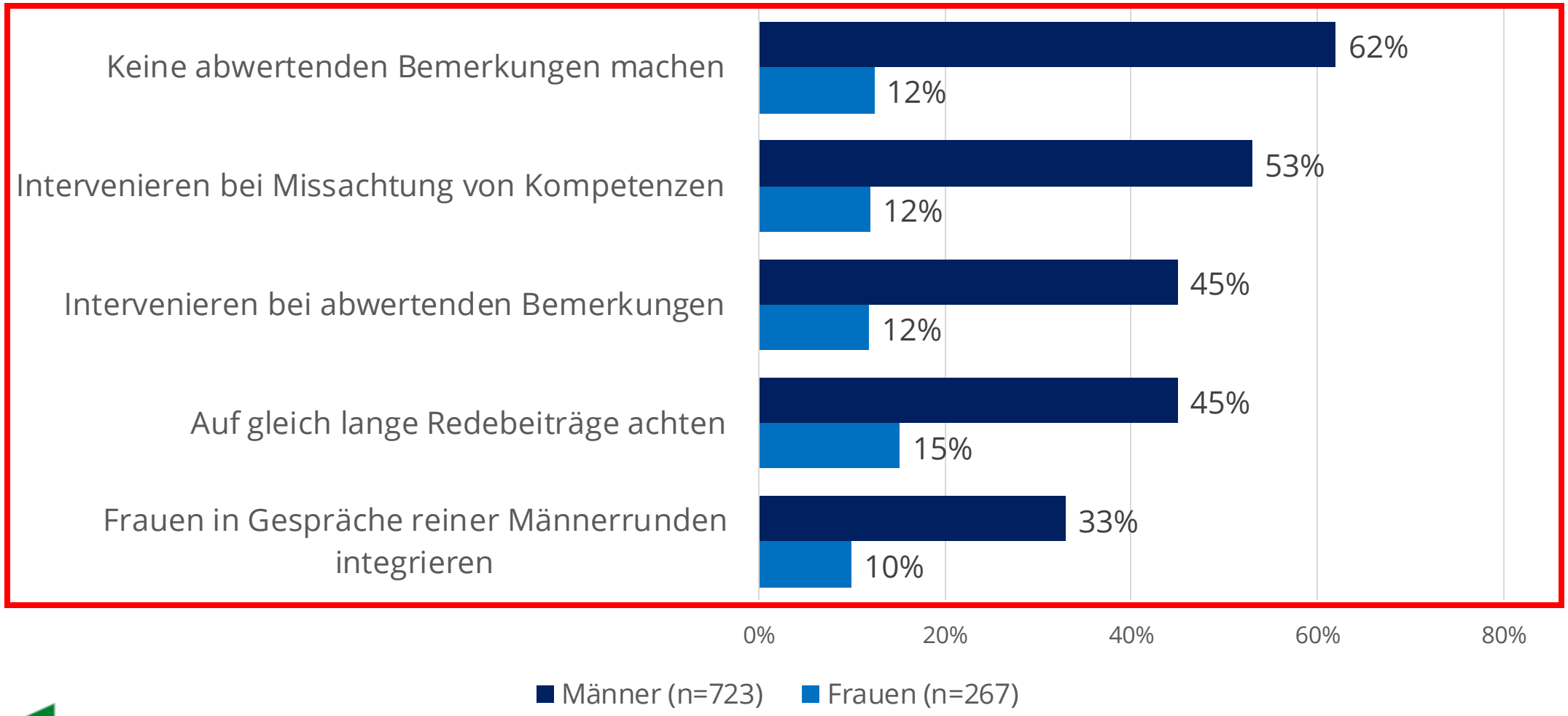
Fairness einfordern

Fairness einfordern



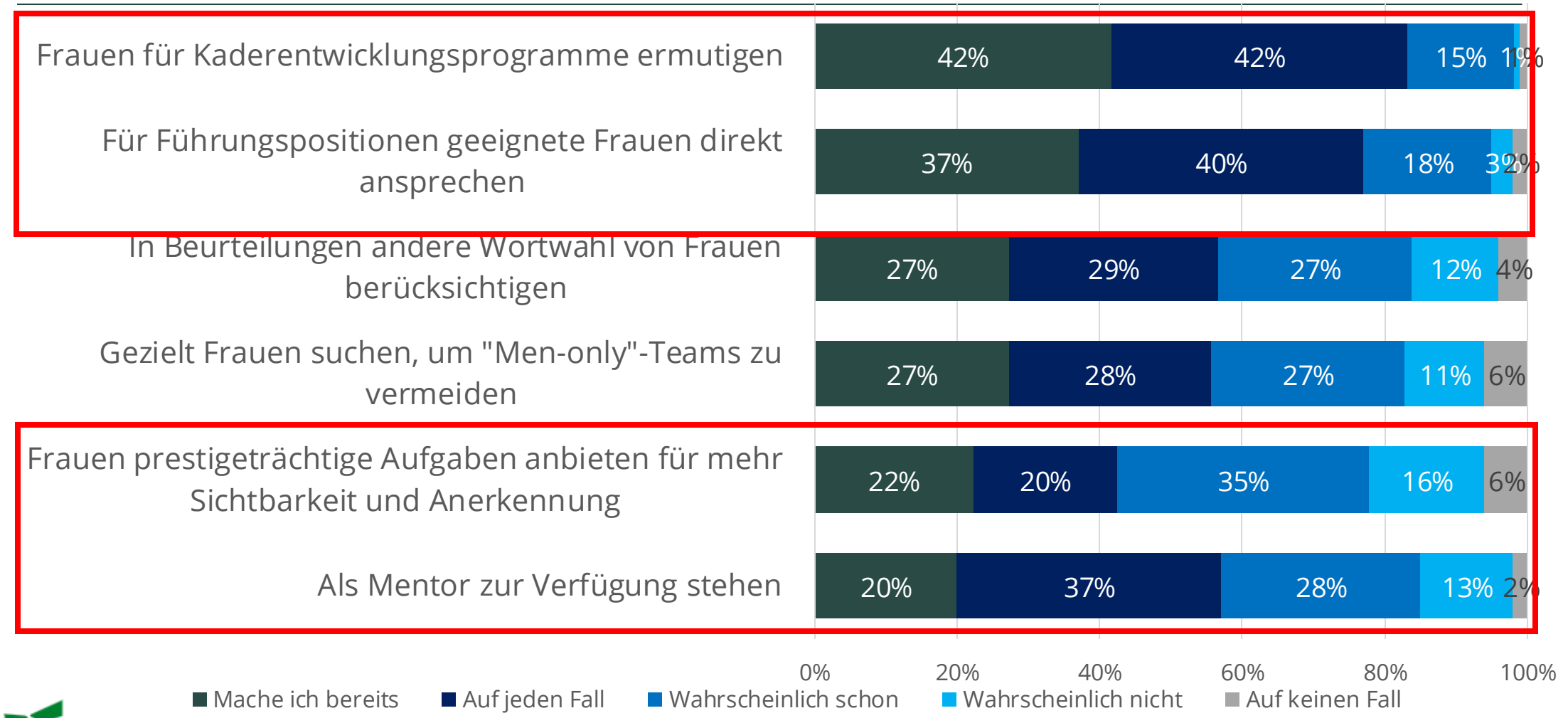
(n=723)

Was Männer tun: Fairness einfordern - Vergleich



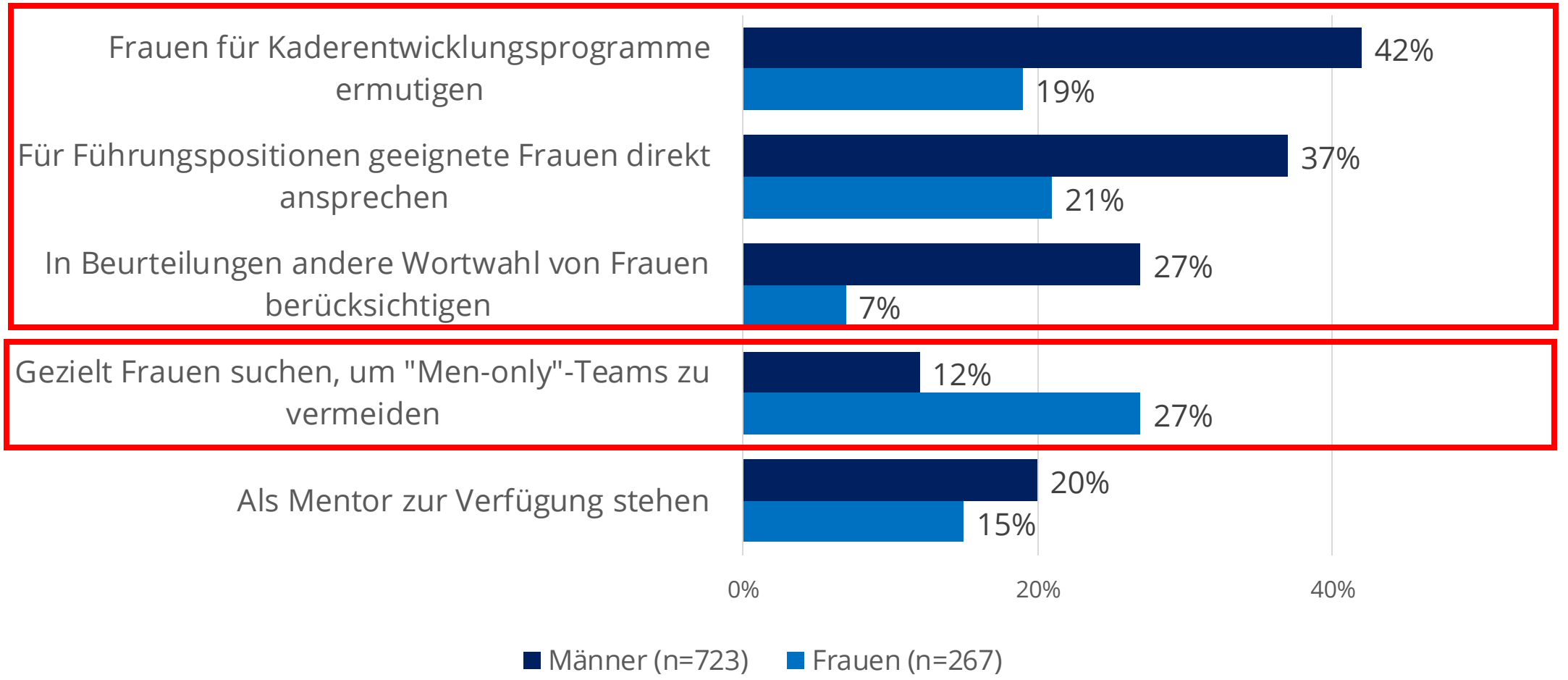
Frauen unterstützen und fördern

Frauen unterstützen und fördern



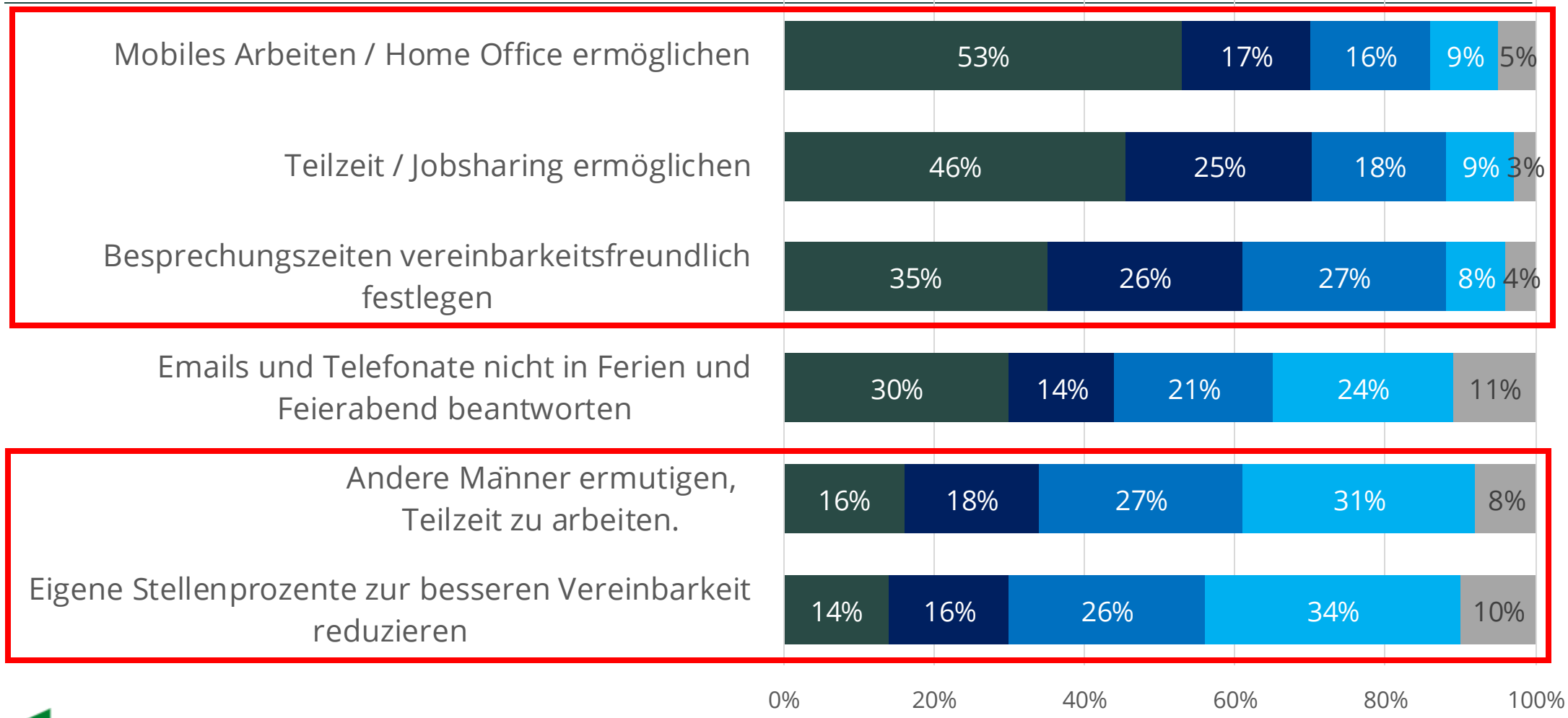
(n=723)

Was Männer tun: Frauen unterstützen – Ein Vergleich



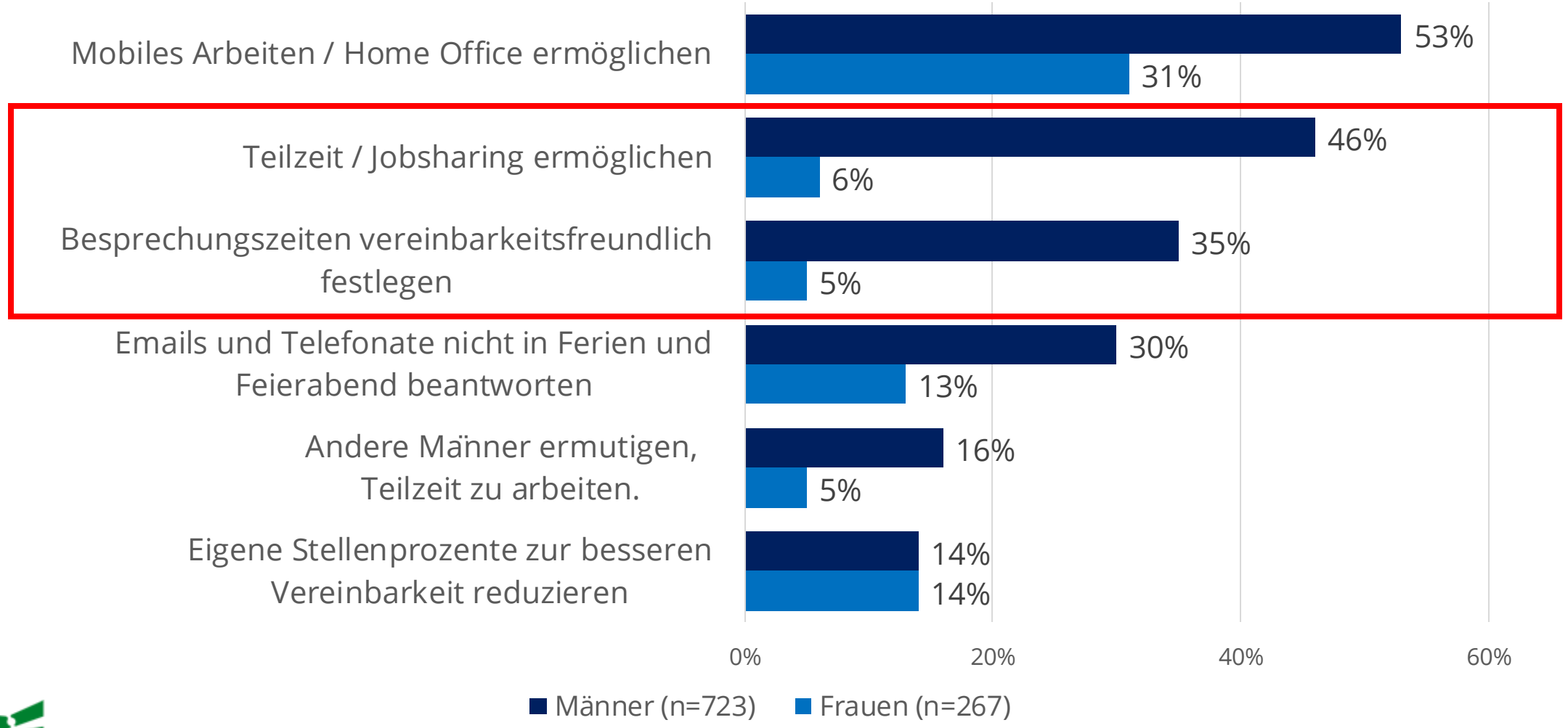
Work-Life Integration unterstützen

Work-Life-Integration



(n=723)

Was Männer tun: Work-Life Integration – Vergleich



Fragen aus den Ergebnissen

Überschätzen Männer ihr Engagement und spielen Schwierigkeiten herunter?

Unterschätzen Frauen das Engagement von Männern?

Wie kann das Engagement von Männern sichtbar(er) werden?



Was können Männer (mehr) tun?

Was nehmen Frauen möglicherweise nicht wahr und warum nicht?

Universität St.Gallen

Die Toolbox: leaders4equality.ch













LEADERS FOR EQUALITY

Prof. Dr. Julia Nentwich
Dr. Gabriele Schambach
Dr. Nilima Chowdhury

OPSY-HSG
Rosenbergstrasse 51
9000 St. Gallen

T: 0041-(0) 71-224 2638
E: leaders4equality@unisg.ch
www.leaders4equality.ch

Universität St.Gallen