

LEADERS FOR EQUALITY



GENDERINKLUSIVE FÜHRUNGSPRAKTIKEN

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





GLEICHSTELLUNGSKULTUR ENTWICKELN

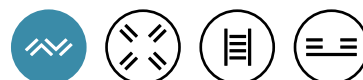


KULTURVERÄNDERUNG ALS STELSCHRAUBE FÜR GLEICHSTELLUNG

Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen ist es entscheidend, die Gleichstellungskultur im Unternehmen zu verändern.

Viele Führungskräfte haben damit bereits begonnen.

Die folgenden Genderinklusiven Führungspraktiken bieten Ihnen im Führungs- und Arbeitsalltag konkrete Handlungsmöglichkeiten für die Entwicklung der Gleichstellungskultur in Ihrem Unternehmen.



«Ich nehme an unternehmensinternen Aktivitäten zu Gleichstellungsthemen teil»

- Bitten Sie darum, dass zu Aktivitäten zu Gleichstellungsthemen Frauen wie Männer adressiert und eingeladen werden (insofern es sich nicht explizit um Frauenveranstaltungen handelt).
- Setzen Sie ein Zeichen und nehmen Sie weitere männliche Kollegen und Mitarbeiter zu Gleichstellungsaktivitäten mit.
- Bleiben Sie bis zum Ende von Veranstaltungen und zeigen Sie damit Ihr Interesse und die Relevanz der Aktivitäten.

«Ich stelle mich als Mentor für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte zur Verfügung»

- Auch ohne ein offizielles Mentoringprogramm können Sie Frauen als Mentor oder Sponsor unterstützen.
- Begegnen Sie sich auf Augenhöhe und lernen Sie auch von Ihren Mentees.
- Kommunizieren Sie im Unternehmen offen Ihr Engagement – und ermutigen Sie Kolleg:innen, es Ihnen gleich zu tun.
- Stellen Sie förderliche Kontakte auch über die eigenen Organisationsgrenzen hinaus her.
- Öffnen Sie Ihre eigenen (fachlichen wie beruflichen) Netzwerke und stellen Sie Ihre Mentees dort vor.

«Ich verteidige Gleichstellungsmassnahmen in Gesprächen mit Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzten»

- Bieten Sie Ihren Kolleg:innen und Vorgesetzten Informationen über die unterschiedlichen Startvoraussetzungen von Frauen und Männern im Erwerbsleben an und erklären Sie, warum Gleichstellungsmassnahmen notwendig sind.
- Weisen Sie auf wichtige Motivatoren männlicher Führungskräfte für das Gleichstellungsengagement hin.
- Tragen Sie Erfolge und Vorteile von Gleichstellungsmassnahmen in Ihrem Unternehmen zusammen (in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung sowie Personalverantwortlichen/HR oder Gleichstellungsbeziehungsweise Diversity-Abteilungen) und kommunizieren Sie diese in Gesprächen und Besprechungen.



«Ich verteidige Gleichstellungsmassnahmen in Gesprächen mit Kollegen und Kolleginnen»





«Die bestehenden Befürchtungen meiner Mitarbeitenden in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen thematisiere ich offen und spreche sie an»

- Über die mögliche Benachteiligung von Männern durch Frauenförderung oder Gleichstellungsaktivitäten wird selten offen gesprochen. Greifen Sie das Thema in Ihrer nächsten Teamsitzung auf!
- Fragen Sie Ihre Mitarbeiter:innen konkret nach deren wahrgenommenen Befürchtungen – nehmen Sie diese ernst und verweisen Sie auf die Vorteile und Notwendigkeiten von Gleichstellung.
- Nehmen Sie Befürchtungen Ihrer Mitarbeiterinnen auf, aufgrund ihres Geschlechts und nicht aufgrund Ihrer Leistung (zum Beispiel als «Quotenfrau») befördert zu werden und erläutern Sie die Zusammenhänge von Leistungsprinzip und Gleichstellung.
- Initiieren Sie Geschlechterdialoge in Ihrem Team, um den bestehenden Befürchtungen Raum zu geben, sich auszutauschen und die Akzeptanz für Gleichstellungsmaßnahmen zu erhöhen.

«Ich gebe meinen männlichen Kollegen positives Feedback, wenn sie ein frauenförderndes Führungsverhalten zeigen»

- Erweitern Sie Ihren wertschätzenden Führungsstil um positives Feedback für Gleichstellungsaktivitäten.
- Etablieren Sie Feedback zu frauenförderndem Führungsverhalten als selbstverständlichen Bestandteil Ihrer Feedbackkultur.
- Nutzen Sie auch in informellen Gesprächen die Gelegenheit zur Erwähnung von frauenförderndem Verhalten.

«Ich sage meine Teilnahme ab, wenn ich feststelle, dass ich zu einer reinen Männerrunde eingeladen wurde»

- Informieren Sie sich vorab über die Zusammensetzung nach Frauen und Männern.
- Wenn es aufgrund des Fehlens von Frauen in Führungsetagen sowie männerdominierten Unternehmensbereichen unmöglich ist, gemischte Runden zusammen zu stellen, weisen Sie zumindest auf die Tatsache einer Männerrunde sowie die Nachteile von homogenen beziehungsweise Vorteile gemischter Gruppen hin.
- Engagieren Sie sich mit #allmalepanels und kommunizieren Sie dieses unternehmensintern, um für mehr Sichtbarkeit zu sorgen.

«Ich gehe mit gutem Beispiel voran und achte darauf, keine Bemerkungen zu machen, die (vielleicht auch unbeabsichtigt) Frauen abwerten oder nicht ernst nehmen»

- Bemerkungen über das Aussehen von Frauen sind im Berufskontext unpassend, auch wenn sie als Kompliment gemeint sind. Heben Sie stattdessen besser die beruflichen und fachlichen Erfolge und Kompetenzen hervor.
- Verwenden Sie «Mädel», «Fräulein», «Kleines» nicht als vermeintlich fürsorgliche Bezeichnungen (jüngerer) Frauen, denn sie verniedlichen und werten sie als kompetente Beschäftigte und Führungskräfte ab.
- Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie Ihre Kolleginnen und Mitarbeiterinnen – hören Sie zu und akzeptieren Sie deren Sichtweisen, auch wenn Sie diese nicht nachvollziehen können oder selbst erlebt haben.
- Fragen Sie Ihre Kolleginnen und Mitarbeiterinnen, welche Bemerkungen sie als abwertend betrachten und vermeiden Sie diese.
- Halten Sie Frauen, die sich über unpassende Bemerkungen beschwerten nicht für hysterisch oder überempfindlich, sondern nehmen Sie sie ernst und schaffen Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre.

«Ich mache mir bewusst, dass Männer in der Berufswelt gegenüber Frauen oft im Vorteil sind»

- So genannte Care-Arbeiten wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Beziehungspflege und tägliche Haushaltstätigkeiten werden nach wie vor überwiegend von Frauen erledigt, was sowohl zeitliche wie mentale Mehraufwände im Vergleich zu Männern bedeutet, die weniger Kapazitäten für die Erwerbsarbeit lassen.
- Das in der Schweiz aktuell präferierte sogenannte modernisierte bürgerliche Familienmodell des männlichen Familienernährers und der Teilzeit arbeitenden Mutter sorgt für grundlegend andere Startpositionen von Männern und Frauen in Führungspositionen.
- Die meisten Frauen und Männer in Führungspositionen arbeiten Vollzeit. Während die Partner:innen der Männer überwiegend Teilzeit beschäftigt sind, arbeiten die Partner:innen der Frauen zumeist ebenfalls Vollzeit. Kaderfrauen sind darum auf flexible Arbeitszeiten und -orte angewiesen.
- Berücksichtigen Sie diese unterschiedlichen Lebensrealitäten, wenn Sie Engagement, Leistung, Verfügbarkeit, Erreichbarkeit etc. betrachten oder beurteilen – gehen Sie reflektiert und differenziert vor.
- Nehmen Sie einen Perspektivwechsel vor und versetzen Sie sich in die Situation Ihrer Mitarbeiterinnen und Kolleginnen – und erweitern Sie Ihr Führungsverständnis um deren Herausforderungen und Anforderungen.
- Initiieren Sie Geschlechterdialoge in Ihrem Team, um ein gegenseitiges Verständnis für unterschiedliche Lebenssituationen und – realitäten zu schaffen.





FAIRNESS EINFORDERN



FAIRNESS IST EIN HAUPTMOTIVATOR FÜR GLEICHSTELLUNG

Sich für die Fairness am Arbeitsplatz einzusetzen ist ein wichtiger Motivator für das Gleichstellungsengagement von Führungskräften. Die folgenden Praktiken zeigen Ihnen, wie Sie couragiert Diskriminierung begegnen und Inklusion herstellen können.



«Ich achte darauf, keine Bemerkungen zu machen, die (vielleicht auch unbeabsichtigt) Frauen abwerten oder nicht ernst nehmen»

- Bemerkungen über das Aussehen von Frauen sind im Berufskontext unpassend, auch wenn sie als Kompliment gemeint sind. Heben Sie stattdessen besser die beruflichen und fachlichen Erfolge und Kompetenzen hervor.
- Verwenden Sie «Mädel», «Fräulein», «Kleines» nicht als vermeintlich fürsorgliche Bezeichnungen (jüngerer) Frauen, denn sie verniedlichen und werten sie als kompetente Beschäftigte und Führungskräfte ab.
- Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie Ihre Kolleginnen und Mitarbeiterinnen – hören Sie zu und akzeptieren Sie deren Sichtweisen, auch wenn Sie diese nicht nachvollziehen können oder selbst erlebt haben.
- Fragen Sie Ihre Kolleginnen und Mitarbeiterinnen, welche Bemerkungen sie als abwertend betrachten und vermeiden Sie diese.
- Halten Sie Frauen, die sich über unpassende Bemerkungen beschwerten nicht für hysterisch oder überempfindlich, sondern nehmen Sie sie ernst und schaffen Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre.

«Ich spreche meine männlichen Kollegen, Mitarbeiter und/oder Vorgesetzten an, wenn sie Bemerkungen machen, die (vielleicht auch unbeabsichtigt) Frauen abwerten, sexistisch oder frauenfeindlich sind»

- In reinen Männerrunden ist zuweilen ein rauher Umgangston und derber Humor festzustellen, den nicht nur Frauen, sondern auch zunehmend Männer als unpassend empfinden – warten Sie nicht erst ab, bis jemand ihr oder sein Unbehagen darüber äussert, sondern machen Sie die anwesenden Männer darauf aufmerksam.
- So genannte (Alt-)Herrenwitze mit einem jovialen, meist sexualisierten Humor sind ebenso wie sexualisierte Bemerkungen sowohl in Männer- wie geschlechtergemischten Runden keine «Kavaliersdelikte», sondern sehr ernst zu nehmende Formen sexueller Belästigung.
- Schaffen Sie zusammen mit Ihren Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen eine wertschätzende und willkommene Gesprächs- und Zusammenarbeitskultur, damit sich Frauen wie Männer gleichermaßen inkludiert fühlen.
- Initiieren Sie gemeinsam mit Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen Geschlechterdialoge, um sich über verschiedene Wahrnehmungen auszutauschen und passende Umgangsformen zu vereinbaren.



«Ich stelle mich hinter meine Mitarbeiterinnen und Kolleginnen, wenn ihre Kompetenz übergangen, missachtet oder in Frage gestellt wird»

- Intervenieren Sie, wenn in Gesprächen oder Besprechungen die Kompetenzen von Frauen übergangen oder missachtet werden – auch wenn die betreffenden Frauen nicht anwesend sind.
- Thematisieren und unterbinden Sie, wenn Männer das zuvor von Frauen Gesagte wiederholen oder als ihre eigenen Gedanken oder Ideen ausgeben.
- Stellen Sie Ihre Mitarbeiterin oder Kollegin als verantwortliche, kompetente Person gegenüber Kund:innen, Lieferant:innen oder Kolleg:innen vor oder weisen Sie gegebenenfalls korrigierend darauf hin.

«Ich achte darauf, dass die Redebeiträge von Frauen in Besprechungen gleichermassen gehört und aufgegriffen werden»

- Führen Sie eine Redeliste und räumen Sie Frauen den gleichen Anteil an Beiträgen ein.
- Begrenzen Sie gegebenenfalls Redezeiten, damit alle die gleiche (maximale) Redezeit zur Verfügung haben.
- Achten Sie darauf, dass Redebeiträge von Frauen nicht unterbrochen werden und sie ausreden können.
- Stellen Sie Frauen als Expertinnen und Verantwortliche allen Besprechungsteilnehmenden vor.
- Verweisen Sie bei Rückfragen an die jeweilige Fachfrau.

«Ich Sorge dafür, dass Frauen in reinen Männerunden in das Gespräch integriert werden»

- Stellen Sie Ihre Kolleginnen oder Mitarbeiterinnen vor.
- Wählen Sie ein Thema, das für Frauen den Einstieg und die Anknüpfung an das Gespräch erleichtert.
- Zeigen Sie mit Worten, Gesten und Verhaltensweisen, dass Frauen willkommen sind.



**«Ich spreche meine
männlichen Kollegen an,
wenn sie sexistische
Bemerkungen machen»**





FRAUEN UNTERSTÜTZEN UND FÖRDERN

UNTERSTÜTZUNG UND FÖRDERUNG VON FRAUEN IST ZENTRAL

Männliche Führungskräfte halten die Unterstützung und Förderung von Frauen für sinnvoll und notwendig. Sehr viele engagieren sich hier bereits. Die hier zusammengestellten Genderinklusiven Führungspraktiken geben Ihnen Ideen, wie Sie im Führungs- und Arbeitsalltag Frauen unterstützen und fördern können.



«Ich spreche geeignete Frauen direkt an, sich auf eine Führungsposition zu bewerben»

- Frauen werden häufig als zurückhaltender wahrgenommen als Männer und befürworten es, direkt angesprochen zu werden.
- Frauen erhalten weniger Bestätigung im Arbeitsalltag. Dies kann dazu führen, dass sie an ihrer Eignung für eine Führungsposition zweifeln. Bestätigung und Ermutigung kann hier hilfreich sein.
- Frauen planen ihre Karriere beziehungsweise berufliche Entwicklung weniger stringent, so dass eine Führungsposition zunächst weniger offensichtlich in ihrem Fokus steht.

«Ich ermutige Mitarbeiterinnen zur Teilnahme am Kaderentwicklungsprogramm»

- Im Sinne des «Barcelona Modells» – in Anlehnung an den bekannten Profifussballverein – ist es sinnvoll, den eigenen Unternehmensnachwuchs heranzubilden und dafür zu sorgen, dass dieser das Unternehmen nicht verlässt.
- Geben Sie frühzeitig potentiellen Kaderfrauen das Vertrauen, dass sie das Können und das Potential für eine Führungsposition haben.
- Haben Sie bewusst ein Auge auf die Potentiale Ihrer Mitarbeiterinnen.
- Beachten Sie, dass auch leise oder zurückhaltende Mitarbeiterinnen Führungsqualitäten und -ambitionen haben können.
- Klären Sie die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiterinnen und beziehen Sie auch ausserberufliche Lebensumstände ein.

«Bei meinen Beurteilungen berücksichtige ich, dass Frauen oftmals andere Worte wählen oder sich vorsichtiger ausdrücken als Männer»

- Männer bringen sich und ihre Leistungen oftmals offensiver ein als Frauen und finden eher Gehör – reflektieren Sie diese Unterschiede und lassen sie diese bei der Beurteilung von Leistung ausser acht.
- Ehrgeiz, Karrierewille, Durchsetzungsvermögen gelten als männliche Attribute und werden entsprechend mit Männern in Verbindung gebracht – achten Sie auf mögliche andere Ausdrucksformen der Frauen und beziehen Sie diese gleichermaßen mit ein.
- Niemand ist vor impliziten Verzerrungen, so genannten «implicit biases» gefeit, die meist mit Geschlechterstereotypen und Vorurteilen einhergehen. Sind Sie sich dessen bewusst, reflektieren Sie diese und verändern Sie Ihre Einschätzungen und Ihr Verhalten.





**«Ich spreche geeignete
Frauen direkt an, sich
auf eine Führungsposition
zu bewerben»**





«Ich stelle mich als Mentor für Frauen als (Nachwuchs-)Führungskräfte zur Verfügung»

- Auch ohne ein offizielles Mentoringprogramm können Sie Frauen als Mentor oder Sponsor unterstützen.
- Begegnen Sie sich auf Augenhöhe und lernen Sie auch von Ihren Mentees.
- Kommunizieren Sie im Unternehmen offen Ihr Engagement – und ermutigen Sie Kolleg:innen, es Ihnen gleich zu tun.
- Stellen Sie förderliche Kontakte auch über die eigenen Organisationsgrenzen hinaus her.
- Öffnen Sie Ihre eigenen (fachlichen wie beruflichen) Netzwerke und stellen Sie Ihre Mentees dort vor.

«Ich biete prestigeträchtige Anfragen oder interessante Aufgaben einer der Frauen in meinem Team an, um ihr so zu mehr Sichtbarkeit und Anerkennung zu verhelfen»

- Räumen Sie Frauen Platz in Ausschüssen und Meetings ein, um ihnen eine Bühne für mehr Visibilität und Transparenz zu geben.
- Übertragen Sie Frauen verantwortungsvolle und herausfordernde Aufgaben und ermöglichen Sie ihnen so Gelegenheiten zum Ausprobieren und zur Übernahme von Verantwortung.
- Lassen Sie Frauen Verhandlungen mit Kund:innen und Lieferant:innen übernehmen – und geben Sie etwaige an Sie gerichtete Rückfragen an Ihre Kollegin oder Mitarbeiterin weiter.
- Bitten Sie Frauen, Präsentationen zu übernehmen.
- Ermutigen und begeistern Sie Frauen, sich und ihre Kompetenzen selbstbewusst einzubringen.

«Ich bemühe mich, <men-only>-Teams zu vermeiden, indem ich zum Beispiel gezielt nach geeigneten Frauen suche»

- Auch wenn der Frauenanteil in Führungsetagen sowie männerdominierten Unternehmen gering ist, halten Sie Ausschau nach geeigneten Frauen für Projektteams, Leitungsteams, Meetingrunden etc.
- Bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen Plätze in Gremien und Ausschüssen an.
- Haben Sie ein Auge auf die Potentiale Ihrer Mitarbeiterinnen und geben Sie auch Neu- und Quereinsteigerinnen eine Chance – denn «neue Besen kehren gut».
- Ermutigen Sie Ihre männlichen Kollegen ebenfalls, nach geeigneten Frauen zu suchen und «men-only»-Teams zu vermeiden.

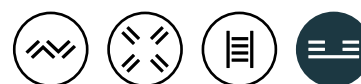


WORK-LIFE INTEGRATION ERLEICHTERN



CARE-ARBEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN ANERKENNEN UND ERMÖGLICHEN

Ein zentraler Grund, warum Frauen in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert sind, ist ihre überwiegende Hauptverantwortung für die so genannte Care-Arbeit. Dies hat Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit und die Karriereentwicklung – auch für Männer, die Care-Arbeit leisten. Hier braucht es Unterstützung und Erleichterung. Mit den folgenden Genderinklusiven Führungspraktiken können Sie in Ihrem Führungs- und Arbeitsalltag ganz konkret zur besseren Work-Life Integration von Frauen und Männern beitragen.



«Ich ermögliche und fördere in meinem Verantwortungsbereich mobiles Arbeiten und Home-Office»

- Setzen Sie sich dafür ein, dass das, was in der Pandemie selbstverständlich geworden ist, auch weiter beibehalten wird.
- Achten Sie darauf, dass sowohl Frauen wie Männer (mit und ohne Kinder) gleichermaßen Home-Office arbeiten können.
- Setzen Sie in Ihrer Führung vermehrt Vertrauen und Fürsorge ein – statt Kontrolle.
- Machen Sie sich bewusst, dass Frauen und Männer in Führungspositionen Vollzeit arbeiten. Während die Partner:innen der Männer überwiegend Teilzeit beschäftigt sind, arbeiten die Partner:innen der Frauen zumeist ebenfalls Vollzeit. Kaderfrauen sind darum auf flexible Arbeitszeiten und -orte angewiesen.
- Auch wenn Ihr eigener Lebens- und Berufsalltag Präsenz und Vollzeitarbeit ermöglicht, versetzen Sie sich in die Lage von Hauptverantwortlichen für Familienaufgaben – fragen Sie sie nach deren Bedürfnissen, lassen Sie sich ihren Alltag schildern, und passen Sie Denkweisen und erleichternde Angebote entsprechend an.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und arbeiten Sie (zeitweise) ausserhalb des Büros.

«Ich ermögliche und fördere in meinem Verantwortungsbereich Teilzeit und Jobsharing»

- Etablieren Sie Teilzeitarbeit für alle Mitarbeitenden als Selbstverständlichkeit – denn eine Work-Life Integration wünschen sich nicht nur Mütter und Väter.
- Bieten Sie Teilzeitarbeit nicht nur Müttern, sondern ebenso Vätern an.
- Ermutigen Sie auch Männer, Teilzeit zu arbeiten.
- Bieten Sie Jobsharing sowohl Frauen als auch Männern an.
- Schaffen Sie Jobsharings als Pilotprojekte und kommunizieren Sie diese in Ihren Managementkreisen als gute nachahmenswerte Beispiele.
- Missinterpretieren Sie Teilzeitwünsche nicht als mangelnden Karrierewillen.
- Überlegen Sie, ob Teilzeitarbeit von Frauen und Männern als Performancemerkmal in die Karriereentwicklung aufgenommen werden kann – denn in der Zeit ausserhalb der Erwerbsarbeit erwerben viele Beschäftigte Kompetenzen, die auch im Job bedeutsam sein können (z.B. Organisationstalent, Flexibilität, Geduld).
- Gestalten Sie Teilzeit und Jobsharing in Führungspositionen als (neue) Normalität.



**«Ich reduziere meine eigenen
Stellenprozente zur
besseren Work-Life Integration
und ermutige Kollegen,
es mir gleich zu tun»**





- Befreien Sie sich und Ihre Kund:innen sowie Stakeholder von dem Glaubenssatz, dass teilzeitarbeitende Ansprechpersonen eine Unmöglichkeit und unzumutbar sind – die praktische Erfahrung (und Gewöhnung) zeigt, dass es machbar und unproblematisch ist.

«Ich ermutige andere Männer, Teilzeit zu arbeiten»

- Damit Sie Teilzeitarbeit als Selbstverständlichkeit etablieren können, braucht es vor allem mehr teilzeitarbeitende Männer. Denn die überwältigende Mehrheit der Männer arbeitet Vollzeit – vor allem in Führungspositionen. Darum werden Teilzeitwünsche und Teilzeitarbeit bislang als «Frauenproblem» gesehen.
- Bieten Sie in Entwicklungsgesprächen mit Männern und insbesondere jungen Vätern proaktiv Teilzeitoptionen an.
- Vermitteln Sie Ihrem Team die Gewissheit, dass Teilzeitarbeit kein Hindernisgrund für die weitere Karriereentwicklung ist.
- Initiieren Sie Gespräche über Teilzeitarbeit. Was wünschen sich Männer? Was befürchten sie? Und wie schätzen Frauen das ein?
- Ermutigen Sie auch Ihre Kollegen im Führungskräftekreis zu mehr Teilzeitarbeit.
- Werben Sie in Managementrunden für mehr Teilzeitarbeit von Männern und bitten Sie Ihre Kolleg:innen, es Ihnen gleich zu tun.
- Beteiligen Sie sich an der Entwicklung von unternehmensweiten Kampagnen, Massnahmen und Regelungen zur Erhöhung des Anteils teilzeitarbeitender Männer.

«Ich achte darauf, dass Besprechungen so enden, dass Mütter und Väter ihre Kinder von der Kita oder Tagesbetreuung abholen und betreuen können»

- Planen Sie insbesondere wiederkehrende Termine innerhalb der Öffnungszeiten von Kitas und Schulen.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und bitten Sie konsequent, um Verschiebung von Besprechungen, die ausserhalb der Öffnungszeiten von Kitas und Schulen liegen.
- Weisen Sie Moderator:innen und Teilnehmende auf die Einhaltung des Besprechungsendes hin – damit nicht Eltern überstürzt vorzeitig das Treffen verlassen müssen.
- Versuchen Sie auch «Notfall-Besprechungen» in den Abendstunden zu vermeiden – überprüfen Sie gegebenenfalls die (vermeintliche) Dringlichkeit.

«Ich beantworte Emails und Telefonanrufe (möglichst) nicht nach Feierabend und/oder in den Ferien – und erwarte dies auch nicht von meinen Mitarbeitenden»

- Auch wenn es nicht immer gelingt, versuchen Sie die email- und telefonfreien Zeiten einzuhalten.
- Motivieren Sie Ihre Mitarbeitenden, gleiches zu tun.
- Weisen Sie Ihre Mitarbeitenden immer (mal) wieder darauf hin, dass Sie Reaktionen in arbeitsfreien Zeiten wirklich nicht von ihnen erwarten – und tragen Sie damit zur veränderten Erreichbarkeitskultur bei.
- Regeln Sie im Falle von Home-Office und/oder flexiblen Arbeitszeiten transparent im Team, wann jede Person «Feierabendzeit» hat.
- Hinterfragen Sie kritisch im Team und Managementkreis die Notwendigkeit und den Glaubensgrundsatz der Dauererreichbarkeit – und prüfen Sie kritisch «Dringlichkeiten».

«Ich reduziere meine eigenen Stellenprozente zur besseren Work-Life Integration und ermutige Kollegen, es mir gleich zu tun»

- Seien Sie Vorbild und treten Sie offen sichtbar als Rollenmodell in Erscheinung.
- Verweisen Sie darauf, dass eine familienfreundliche Unternehmenskultur als wertvolles Gut die Attraktivität als Arbeitgeber massiv steigert – was zur verbesserten Rekrutierung und Mitarbeitendenbindung beiträgt.
- Berichten Sie über Ihre Erfahrungen, von Vor- und Nachteilen sowie Motivation und Hürden.
- Halten Sie nach Möglichkeit Ihre reduzierte Arbeitszeit ein.
- Tragen Sie dazu bei, Stellenprozente unterhalb der 100-Prozent-Norm in Führungspositionen zu etablieren.
- Motivieren Sie andere, es Ihnen gleich zu tun.

Bedeutung von Work-Life Integration

Wir haben uns gegen den Begriff der «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» entschieden, da damit bislang zu einseitig ein Problem von Frauen verbunden wird. Es findet eine Engführung des Privatlebens auf «Familie» statt, wodurch Teilzeitwünsche aufgrund von Ehrenamt, Sport oder Hobbies nicht die gleiche Relevanz erfahren. Mit dem Begriff «Work-Life Integration» verdeutlichen wir, dass unser Leben aus Erwerbsarbeit und Privatleben besteht. Diese gilt es nicht nur miteinander zu vereinbaren, sondern Unternehmenskulturen zu schaffen, bei denen beide Sphären Wertschätzung und Akzeptanz erfahren.

LEADERS
FOR
EQUALITY



Bei «Leaders for Equality: Führungskräfte nutzen Chancen» stehen die männlichen Führungskräfte als relevante Gleichstellungsakteure im Mittelpunkt.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt «Leaders for Equality» mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

Grafik: Isabelle Meyer | meyer Müller.ch
Fotos: iStock, Adobe Stock, Unsplash

Kontakt

Prof. Dr. Julia Nentwich
Dr. Gabriele Schambach
Dr. Nilima Chowdhury
Universität St.Gallen
Lehrstuhl für Organisationspsychologie
Girtannerstr. 6, CH-9010 St.Gallen
Tel: +41 (0)71 224 26 38
Email: leaders4equality@unisg.ch
www.leaders4equality.ch