

Quelle: oeamtc.at

Adresse: <https://www.oeamtc.at/presse/oeamtc-diskussionsforum-diversitaet-zum-thema-is-it-a-mans-world-25638229>

Datum: 19.04.2024 (Da es immer wieder Änderungen gibt, bitte für aktuelle Infos die Website besuchen.)

ÖAMTC-Diskussionsforum Diversität zum Thema "Is it a man's world?"

Chefs als Vorbilder, neue Rollenbilder und eine moderne Unternehmenskultur als Voraussetzung für Gender-Gleichwertigkeit

Unter dem Titel "Is it a man's world?" lud der ÖAMTC kürzlich zum Diskussionsforum Diversität in sein Mobilitätszentrum ein. Die geladenen Experten debattierten, warum Österreich beim Anteil der weiblichen Führungskräfte in Unternehmen an viertletzter Stelle unter den 28 EU-Staaten liegt und was es für eine Veränderung braucht. "Als größter Mobilitätsclub Österreichs wollen wir in unserer Personalstruktur die Gesellschaft in all ihrer Vielfalt abbilden. Unser Ziel ist es außerdem, Mobilität auch im geistigen Sinn stetig voranzutreiben. Die aktuelle Veranstaltung ist eine von vielen Aktionen im Club, um die eigene Perspektive zu öffnen und das Bewusstsein zu schärfen", unterstrich ÖAMTC-Direktor Oliver Schmerold in seiner Begrüßung die gesellschaftliche Verantwortung des Mobilitätsclubs sowie seine eigene als CEO.

Claudia Neusüß, Diversitätsexpertin & Organisationsberaterin bei compassorange GmbH, brachte es in ihrem Impulsreferat auf den Punkt: "Wir haben die bestgebildetste Frauengeneration, die es je gab. Jetzt geht es darum, dass Frauen auf allen Ebenen von Organisationen Einfluss nehmen und ihre Potenziale einsetzen können." Neusüß thematisierte in ihrem Vortrag individuelle, strukturelle und kulturelle Karrierehindernisse für Frauen – u.a. die Überschätzung von (fachlicher) Leistung als Karrierefaktor, fehlende Aufstiegskompetenz, geringere Sichtbarkeit, die Übernahme defizitärer Zuschreibungen im Selbstbild und fehlende Netzwerke. Um den gesamten Talentepool für eine Organisation zu nützen, müssten Unternehmen entsprechend vielfältig agieren: Diversität müsse auf allen Ebenen einer Organisation verankert sein, die Verantwortung liege bei den Führungskräften.

Die Rolle von Vorgesetzten als Vorbild war auch Startthema der folgenden Diskussion. "Wenn wir Regeln aufstellen – über Arbeitszeiten und Erreichbarkeit beispielsweise – dann muss ich das als Führungskraft vorleben. Teilzeit und Führungsverantwortung sind kein Widerspruch", betonte IFES-Geschäftsführerin Eva Zeglovits. Vorbilder haben aber noch weitreichendere Funktionen: Sie prägen unser Rollenverständnis, und das beeinflusst die spätere Berufswahl, das eigene Selbstverständnis, das Konflikt- und Führungsverhalten. "Man muss in seiner Arbeit Stereotype vermeiden, es braucht neue Rollenbilder und Anerkennungssysteme. Wir können z. B. mittels Story-Telling unsere Männlichkeitsbilder erweitern", forderte Claus Pirschner, der aus seiner Erfahrung als Gleichstellungsbeauftragter im ORF und in der Bubenarbeit im Verein POIKA berichtete. Ralph Sichler, Leiter des Instituts für Management und Leadership Development an der FH Wiener Neustadt, regte an, die drei Schlüsselbegriffe Zeit, Raum und Rolle neu zu denken. "Die Souveränität über Arbeitszeit und -ort in Verbindung mit einem Führungsverständnis des Vorgesetzten als Ermöglicher, quasi als Coach, kommt Frauen entgegen."

Bei der abschließenden Frage der ÖAMTC-Diversitätsbeauftragten Nasila Berangy waren sich die

Diskussionsteilnehmer einig: Macht und Einfluss zu teilen würde allen ein Plus an Lebensqualität bringen, den Unternehmen ein Plus an Talenten und Kompetenzen. Voraussetzung dafür sei eine moderne Unternehmenskultur – mit einem neuen Führungsstil, einer inklusiven Lern- und Arbeitskultur, die alle Geschlechter miteinbezieht, und einem aktiven Engagement für Chancengerechtigkeit.