



TEPPICHETAGE

Die Weisheit der Vielen am Tisch

Von DORIS AEBI

Sie mögen mir verzeihen, liebe Leserinnen und Leser, dass ich heute um ein wenig Eigenwerbung nicht herumkomme. Es geht mir um die Sache. Viele von Ihnen haben mir nach der letzten Kolumne – in der ich zu einem intensiveren Generationendialog aufrief – geschrieben, herzlichen Dank dafür! Viele von Ihnen äusserten Zustimmung und wünschten sich konkreten Rat dazu, wie Dialog in einer von Diversität geprägten Arbeitswelt gelingen kann. Und da kommt nun die Eigenwerbung ins Spiel. Ich wirke nämlich an einem Projekt namens «Women's Business Supper» mit, das zum Ziel hat, Frauen auf dem Weg in die Teppichetagen zu fördern. Dieses Projekt zeigt sehr anschaulich, wie Dialog in der heutigen Zeit funktionieren kann. Und darum erlaube ich mir, es Ihnen kurz vorzustellen – auch wenn es, selbstverständlich, nicht das einzige dieser Art ist.

Die Methode des Projekts ist eine, wie ich finde, sehr fruchtbare: Sie kombiniert die Stärken des Digitalen mit den Vorteilen echter und persönlicher zwischenmenschlicher Begegnung. Letztere geschieht jeweils am «Women's Business Supper», das gerade diese Woche wieder stattfand und bei dem rund 200 erfahrene Führungspersönlichkeiten mit jüngeren Nachwuchsmanagerinnen gemeinsam an Tischen sitzen und sich bei einem Abendessen austauschen. Dieser Rahmen macht es möglich, losgelöst von traditionellen Hierarchiestrukturen voneinander zu lernen, gegenseitiges Verständnis zu schaffen und Rollenbildfallen – sei es bezüglich Alter, Geschlecht oder anderer Merkmale – abzubauen. Die erfahrenen Frauen und Männer sind so nicht nur Mentoren, sondern gleichzeitig auch Mentees.

Wichtig ist nun aber, dass diese eher traditionelle Methode ergänzt wird um die grossartigen Möglichkeiten der Schwarmintelligenz, die uns die Digitalisierung bietet – und auf die noch viel zu oft verzichtet wird. An dem Abend wurden nämlich auch konkrete Massnahmen von Unternehmen prämiert, die Frauen auf dem Weg in die Teppichetagen besonders gut unterstützen. Um die Sieger dieser «Women's Business Inspirations» zu küren, hat die Hochschule Luzern eine gleichnamige Plattform zur Verfügung gestellt, auf der Organisationen ihre Beiträge einreichen und die Community sie anschliessend bewerten konnte. Nicht irgendein Komitee, sondern aktive Frauen selber bestimmen also darüber, welche Massnahmen sie für sinnvoll erachten.

Gewonnen haben übrigens die «Lunch Lottery», ein nach dem Zufallsprinzip zusammengesetzter Mittagstisch von Frauen unterschiedlicher Hierarchiestufen und Ressorts, ein «Vater-Crashkurs» und ein «Career-Return-Programm».

Dieses Beispiel zeigt sehr gut auf, wie sich viele Organisationen in Bezug auf Diversität und Dialog noch verbessern können: nämlich mit mehr Transparenz und mehr Partizipation. Viele Unternehmen scheuen sich generell davor, Ideen öffentlich zu machen – oder sie gar noch bewerten zu lassen. Sie hängen der Vorstellung an, dass, wer öffentlich Fragen stellt, unsouverän wirkt. Doch das Gegenteil ist der Fall: Gerade bei Förderprogrammen, die schliesslich gegenwärtige und potenzielle Mitarbeitende ganz direkt und persönlich betreffen, beweist eine offene Haltung Souveränität und echtes Interesse. Das ist heute ein Wettbewerbsvorteil im Kampf um Talente. Mein Rat zum Dialog also: Nutzen Sie die neuen Möglichkeiten, um die zu fragen, die es wirklich betrifft.

—
Doris Aebi ist Unternehmerin und Personalberaterin in Zürich.

Sie reflektiert an dieser Stelle vierzehntäglich über Erfahrungen aus ihrem Arbeitsumfeld: der Teppichetage.