

# DIE WIRTSCHAFTSFRAU

#DIEWIRTSCHAFTSFRAU



Ewa Ming, Unternehmerin, Gründerin und Co-Founderin verschiedener Netzwerke und Messen.

## NETZWERKE DER ZUKUNFT UND DER MENSCH IM MITTELPUNKT!

1997 hat sie ihre erste Firma gegründet, 2003 und 2006 folgten zwei weitere. Im Jahr 2016 wurde sie zur M+K Vordenkerin des Jahres gewählt: Ewa Ming hat bereits einen erfolgreichen Karriereweg zurückgelegt. In dieser Ausgabe steht die Unternehmerin Rede und Antwort zu ihren Tätigkeiten und gibt einen Einblick in ihre Sicht betreffend Social Media.

Vor drei Jahren hat Ewa Ming das Rennen gemacht: Sie wurde zur M+K

Vordenkerin des Jahres 2016 gewählt. Der Verlag M+K erstellt mit einer Jury eine Shortlist von Persönlichkeiten, die Vorreiter in einer Domäne sind. Anschliessend findet ein Publikums-voting statt, bei welchem Leserinnen und Leser ihre Stimmen abgeben dürfen. „Scheinbar habe ich in meiner Kategorie die „Konkurrenz“ ausgestochen und am meisten Stimmen erhalten. Dies hat mich sehr gefreut und motiviert mich noch heute, meine Rolle als Vordenkerin weiterhin wahrzunehmen und mit

gutem Vorbild voranzuschreiten“, so Ewa Ming. Dass sie diese Auszeichnung erhalten hat, führt sie auf ihre aktive Rolle als Veranstalterin zurück. Solch ein neues Format hat nun auch die bekannte SuisseEMEX erhalten. Die neue innovative Begegnungsplattform heisst Business Innovation Week Switzerland und wird im Festival-Style aufgebaut.

Das vollständige Interview finden Sie auf den Seiten 8 und 9.

GESUCHT

S. 24

### AUTOMATISCH MEHR FRAUEN UND WENIGER SCHLECHTE CHEFS

Es gibt hunderte Argumente, Belege oder wissenschaftliche Studien, die für eine bessere Durchmischung in der Arbeitswelt sprächen. Rationalität steuert unser Verhalten jedoch viel weniger, als wir glauben. So haben wir alle Bilder und Gewohnheiten im Kopf, die unsere Handlungen steuern. Fragt man jemanden nach einer Führungskraft – geschlechtsneutral formuliert – denkt diese Person in über 90% der Fälle an einen Mann.

GESAGT

S. 04

### ERZÄHLEN SIE GESCHICHTEN!

Um die Aufmerksamkeit von Redakteuren zu bekommen – egal ob Zeitung, Radio, Fernsehen oder Online – muss Ihnen vor allem eines gelingen: Sie müssen Ihrem Angebot eine Relevanz geben. Es muss für Redaktionen „ein Thema“ sein. Doch wie gelingt das?

Jedes Unternehmen wünscht sich, positive Berichterstattung über sich in den Medien zu sehen. Der erste Schritt ist, sich darüber klar zu werden, in welchen Medien Sie präsent sein möchten. Wichtig ist zudem, einen aktuellen Aufhänger für die Story zu finden – nur wenn das Thema auch aktuell ist, ist es relevant. Einer der allerwichtigsten Aufhänger: Starke Geschichten erzählen, in welche sich die Zielgruppe hineinversetzen kann.

GESAGT

S. 06

Die Anzahl Frauen, die mit einem Hochschulabschluss abschliessen, ist in den letzten vier Jahrzehnten markant angestiegen. Welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus ziehen?



GEFRAGT

S. 14

Svenja Müller und Britta Freudenstein teilen sich eine Stelle als Account Managerin bei der SAP. Im Interview sprechen die beiden Frauen über ihre Erfahrungen mit Jobsharing.

GEHÖRT

S. 17

Unsere unterbewussten, verinnerlichten Glaubenssätze bestimmen, wie wir die Welt um uns herum wahrnehmen. Männlichkeit ist in unserer Gesellschaft stark an beruflichen Erfolg geknüpft.

GESEHEN

S. 22

Was die Leute auf Social Media interessiert, ist nicht primär unser Produkt, sondern unsere Persönlichkeit. Auf Social Media können wir Einblicke in unsere Lebens-Philosophie geben.

GESUCHT

S. 24

Verschiedene Firmen begrüßen Bewerbungen von Frauen besonders. Schauen Sie sich bei unseren Stellenangeboten um – vielleicht stossen Sie auf den perfekten Job.

GEPLANT

S. 28

Jeden Monat finden in der Schweiz viele interessante Events statt. Wir liefern Ihnen in jeder Ausgabe eine Auswahl der aktuellen Veranstaltungen, die ideal fürs Networking sind.

POWERED BY FRAUENJOBS.CH

FRAUEN  
JOBS.CH



Kim Johansson (HR und Executive Search), Dominic Lüthi (Geschäftsführung), Dr. Christoph Sievers (Finanz- und Nachfolgemangement), Matthias Plattner (Banking und Technology), Holger von Ellerts (Web und Social Engagement). Bild: Daniel Schmuki

## OPTIMALE ZUSAMMENARBEIT IM VERWALTUNGSRAT ERMÖGLICHEN

DOMINIC LÜTHI



**Info**

Dominic Lüthi doziert u.A. im Lehrgang „Zertifizierte/r Verwaltungsrätin/Verwaltungsrat SAQ“ der AKAD Business wie auch an der Digital Board Academy und gehört dem Vorstand verschiedener Organisationen an. 2012 lancierte er in der Schweiz die erste digitale Vermittlungsplattform für Verwaltungsräte, Stiftungsräte und Beiräte (w/m), welche in den Boards für mehr Managementkompetenz und bessere Durchmischung sorgt. Die Matchmaking-Plattform VRMandat.com wird auch „das Parship für KMUs und Verwaltungsräte“ genannt.

**Die Erwartungen an Verwaltungsräte sind hoch.**

Als Mitglied des Verwaltungsrates muss man stets ethische, politische, soziale, gesetzliche und unternehmerische Aspekte abwägen.

Oft ist man auch etwas in einem Dilemma: Zum Beispiel sollte man ein möglichst unabhängiges Mitglied sein, welches mit objektivem Blick fürs Ganze entscheidet und zugleich über ein vertieftes, teilweise intimes Firmen- und Branchenwissen verfügen.

Deshalb ist heute auch in der KMU-Welt immer klarer, dass der Gesamtverwaltungsrat optimal zusammengesetzt sein muss, auch was die Zusammenarbeit angeht. Denn

viel Zeit für die Abstimmung bleibt nicht, wenn sich die kongruenten Zeitfenster möglicherweise nur an einigen mehrstündigen Sitzungen im Jahr ergeben, an denen wichtige Entscheidungen gefällt werden. Planung mit exakter Vorgehensweise, gegenseitigem Vertrauen und Kompetenz sind die Voraussetzungen für einen reibungslosen zwischenmenschlichen Ablauf.

Um allfällige Interessenkonflikte weitestgehend zu vermeiden und effizient vorwärts zu schreiten, bietet es sich an, möglichst unabhängige und den Aufgaben entsprechend kompetente Personen ins Board zu wählen. Doch woher nehmen?

Wie steht es generell um die Diversität und die optimale VR-Zusammenstellung in kleineren Unternehmen?

Die zahlreichen Unternehmen, die sich keinen Executive Search für die ideale VR-Ergänzung leisten können suchen wohl vorwiegend im eigenen Netzwerk nach einer geeigneten Kandidatin oder einem geeigneten Kandidaten. Die Suche einer Verwaltungsrätin / eines Verwaltungsrats nur im engsten Beziehungsnetzwerk zu betreiben, kann grosse Risiken bergen, wenn sich persönliche und professionelle Beziehungen zu sehr mischen.

Gesucht sind also sowohl berufliche wie auch persönliche Qualitäten wie zum Beispiel Konfliktfähigkeit.

Denn auch mit Auseinandersetzungen kann man professionell umgehen, wenn man die richtigen Voraussetzungen mitbringt. Genau über dieses Thema berichtet Tibor Koromzay im nachfolgenden Artikel.

# GEHÖRT

# 19



Um allfällige Interessenkonflikte weitestgehend zu vermeiden, bietet es sich an, möglichst unabhängige Personen ins Board zu wählen.

produzieren sie Resultate, die niemand will, und trotzdem gelingt es nicht, sie zu verhindern.

Für die direkt Beteiligten ist es praktisch unmöglich, aus eigener Kraft aus einer solchen Dynamik auszusteigen, denn solche Situationen sind geprägt durch ein hohes Stresslevel und ausgeprägte emotionale Belastung, die an die Substanz geht, so dass schliesslich die Kraft fehlt, um die Entwicklung in positive Bahnen zu lenken.

## Der Ausweg gelingt oft nur mit externer Hilfe.

Dann braucht es jemanden, der die Akzeptanz aller Beteiligten hat und sich darauf versteht, Konfliktdynamiken zu erkennen, transparent zu machen, Auswege daraus zugänglich zu machen und vorhandene Ressourcen wiederzubeleben. So können die Konfliktparteien aus der ungunstigen Dynamik aussteigen und in die Zusammenarbeit wieder in produktive Bahnen lenken.

Dies gelingt umso besser, je früher man intervenieren kann. In einem Beispiel wurde ich vom Führungsgremium eines KMU in einer Situation zugezogen, in der das gegenseitige Vertrauen bereits aufs Massivste beschädigt war. Trotz intensiver Arbeit konnte das Team diesen Zustand nicht überwinden, was letztlich zum Abgang eines Teammitglieds führte.

Bei einem anderen Kunden begann die Zusammenarbeit in einem frühen Stadium der Konflikte. Nicht zuletzt weil die Teammitglieder in diesem Fall noch recht gut „bei Kräften“ waren und der gemeinsame gute Wille dominierte, konnte die Situation mit relativ wenig Aufwand bereinigt werden. Als Nebenprodukt fielen dabei etliche gute Ideen für optimierte Prozesse in der Zusammenarbeit ab, und das Team ging gefestigt und gestärkt aus dem Prozess hervor.

**Fazit:** Führungsgremien sollten sich nicht vor Spannungen und Konflikten scheuen, sie können Gold wert sein. Wenn sie jedoch feststellen, dass ihre Arbeitsbeziehungen und das Grundvertrauen ineinander zu bröckeln beginnen, sollten sie nicht zögern, sich Unterstützung zu holen. Auch das ist keine Niederlage, sondern ein Ausdruck von Professionalität.

## KONFLIKTE IM VERWALTUNGSRAT: CHANCE UND GEFAHR

TIBOR KOROMZAY



**Webseite** tiborkoromzay.ch  
trueleadership.ch

**Info**  
Tibor Koromzay, lic.phil., ist Psychologe und hat 13 Jahre Erfahrung als Geschäftsleitungsmitglied in der Maschinenindustrie. Als freiberuflicher Organisationsberater und Coach beschäftigt er sich mit Leadership, Veränderungsprozessen, inspirierender Zusammenarbeit und persönlichem Wachstum. Er bietet spezifisch Begleitung von Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten an.

**Konflikte und Spannungen können Gold wert sein, weil sie zu neuen Lösungen führen. Wenn die Situation jedoch in eine negative Dynamik kippt, kann die Handlungsfähigkeit akut bedroht sein.**

Verwaltungsräte haben eine enorm hohe Bedeutung für Unternehmen: sie prägen es auf der strategischen Ebene und haben die Verantwortung, entscheidende Weichen richtig zu stellen. Entsprechend hoch ist der Druck, da falsche oder zu späte Entscheidungen nachhaltigen Schaden anrichten können.

Wo Druck ist, ist Spannung. Wo Spannung ist, sind Konflikte nicht weit. Das ist nicht per se schlecht, denn ohne Spannungen entsteht zu wenig Neues, Spannungen können ein Motor sein für Innovation.

**Keine Konflikte zu haben, ist also kein lohnenswertes Ziel.**

Wenn Leitungsgremien in der Lage sind, konstruktiv um Lösungen zu ringen und dabei auch Spannungen auszuhalten, dann sind sie gut gerüstet auch für schwierige Zeiten. Manchmal können Teams jedoch auch in eine negative Spirale geraten, die sich oft schleichend aufbaut, denn Konflikte haben zwei gefährliche Tendenzen:

**Sie tendieren dazu, zu eskalieren, und sie tendieren dazu, eine Eigendynamik zu entwickeln, die wiederum die Eskalation fördert.**

Es entsteht ein Teufelskreis. Dies liegt nicht primär an Defiziten einzelner Personen, sondern an der Dynamik der Situation. Oft genug ist es so, dass die einzelnen Personen je die besten Absichten haben, aber gemeinsam