

Schlai Meitli

Wie viele von euch wahrscheinlich wissen, bin ich erst seit 23 Jahren in der Schweiz und habe meine Ausbildungszeit in meinem Geburtsland Niederlande während den 1980er-Jahren absolviert. Während meiner Schulzeit auf dem Gymnasium gab es eine landesweite Kampagne der Regierung im Fernsehen und Zeitungen (Social Media gab es noch nicht):

«Een slimme meid is op haar toekomst voorbereid». Übersetzt heisst das: «Schlaur Meitli bereiten sich auf ihre Zukunft vor». Damit wollte die Regierung Mädchen und junge Frauen wissen lassen, wie wichtig es ist, eine gute Ausbildung zu wählen. Damit sie in der Zukunft einen guten Job erhalten und so unabhängig sind und für sich selber sorgen können. Vor allem wurden wissenschaftliche Studien gefördert.

Frauen haben im Allgemeinen eine niedrigere berufliche Stellung als Männer: Sie sind öfter Arbeitnehmende ohne leitende Funktion. Männer sind deutlich häufiger als Frauen Selbständigerwerbende und in leitender Funktion. Dieses Missverhältnis bleibt auch bei gleichem Bildungsstand von Frauen und Männern bestehen. Wichtige

Gründe können sein: wegen Verantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung eingeschränkte Flexibilität; oft geringere Berufserfahrung der Frauen (Quelle: BFS 2021). Der Anteil an Frauen in Führungspositionen nimmt seit 1996 leicht zu und macht nun etwas mehr als ein Drittel aus.

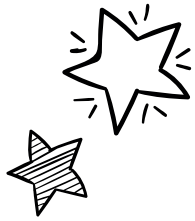
Es gibt deshalb immer wieder den Ruf nach «Frauenquoten», damit dieser Anteil schneller zunimmt. Diversität in politischen Ämtern oder in Führungsetagen ist ein wichtiges Ziel. Um eine gerechte Verteilung der Bevölkerung in Gemeinde, Kanton oder Unternehmen zu erzielen.

Drei Frauen in Führungspositionen berichten von ihren Erfahrungen und machen uns Frauen Mut – sie haben sich gut auf ihre Zukunft vorbereitet.

«Die Adventszeit ist eine Zeit, darüber nachzudenken, wofür es sich lohnt, sich Zeit zu nehmen.» In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine schöne Advents- und Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr.

Herzlichst

Hester Ryffel

agenda

19. Februar 2022	Fit für öffentliche Arbeit und Politik	8.15 Uhr	Betreuungszentrum, Heiden
8. März 2022	Frauentag – Eine Hommage auf Appenzeller Frauen	19.00 Uhr	Trogen
30. April 2022	Selbstbewusst im Alltag	8.00 Uhr	Pfarrhaus, Stein AR
5. Mai 2022	Mitgliederversammlung	19.00 Uhr	Hotel Krone, Gais



«Es braucht mehr Solidarität unter Frauen»

In der Schweiz gibt es genügend hochqualifizierte Frauen, doch in den Führungsetagen sieht es immer noch sehr männlich aus. Trauen sich Frauen zu wenig zu oder erhalten sie weniger Chancen? Darüber haben wir uns mit einer Expertin und drei Frauen in Führungspositionen unterhalten.

52 Prozent aller universitären Masterabschlüsse und 54 Prozent der Fachhochschul-Masterabschlüsse gehen an Frauen. Sie machen bereits 36 Prozent aller BWL-Abschlüsse aus, 38 Prozent in den Naturwissenschaften und 32 Prozent in technischen Disziplinen (Zahlen Bundesamt für Statistik). Eine im September erschienene Studie von Advance (führende Organisation in der Schweiz) und dem Kompetenzzentrum für Diversity & Inclusion (CCDI) der Uni St.Gallen, kommt zum Schluss, dass überall dort, wo es um Macht und Geld geht, Frauen die Ausnahme sind. Der Bericht liefert Fakten und Zahlen zur Entwicklung der Geschlechtervielfalt in Schweizer Unternehmen und basiert auf anonymisierten Rohdaten von über 320'000 Angestellten aus 90 Organisationen.

Traditionelle Geschlechterrollen

Während die Geschlechterverteilung unterhalb des Kaders 50 / 50 beträgt, handelt es sich laut Studie bei 83 Prozent des oberen Kaders und bei 77 Prozent des mittleren Kaders in Schweizer Unternehmen um Männer. Und Patrizia Laeri, Unternehmerin / Journalistin, nannte in der «Arena» zur Frauensession folgende Zahlen: Der Anteil Professorinnen an Schweizer Universitäten? 25 Prozent! Der Anteil Frauen in Verwaltungsräten bei grössten Schweizer Unternehmen? 24 Prozent! Der Anteil weiblicher CEOs in von SMI gelisteten grössten Unternehmen? Null Prozent! Wie ist das möglich? In einer Mitteilung von Advance und CCDI heisst es: «Unser System ist noch immer auf traditionelle Geschlechterrollen mit einem (meist männlichen) Vollzeitverdiener ausgelegt. Gängige Karrieremodelle orientieren sich am 'idealen' Mitarbeiter.» Daher würden es

in der Regel nur sie bis ganz nach oben schaffen. Dieser Meinung ist auch Petra Schwab, Coach für Unternehmensberatung: «Die Generation der Frauen, die aufgrund von Ausbildung und Alter sowie Erfahrung heute in Führungspositionen kommen könnte, ist mit alten Rollenbildern aufgewachsen. Das führt dazu, dass sie verunsichert sind und Männern oft mehr zutrauen.» Aber auch auf der Seite der Männer sei eine Verunsicherung vorhanden, da sich das «Machtgefüge» verändere. «Ich bin sicher, nachfolgende Generationen werden dies entspannter und selbstverständlicher nehmen. Wir müssen aber dranbleiben», sagt Schwab.

Familienzeit als Karrierekiller

Die Ursachen der Ungleichheiten sind laut Studie systemischer Natur. Strukturen, Prozesse und Denkweisen sind mehrheitlich auf das männliche Modell ausgerichtet. Gemäss Advance und CCDI findet ungefähr die Hälfte aller Beförderungen (47 Prozent) im Alter zwischen 31 und 40 Jahren statt, was oft mit den intensivsten Jahren der Familienzeit einhergeht. Da Frauen bis zu 77 Prozent aller Aufgaben der Familien- und Betreuungsarbeit übernehmen, gewinnen Männer in dieser Zeit gegenüber den Frauen einen markanten Vorsprung und behalten ihn für den Rest ihrer Karriere. Wie können Frauen zu Führungspositionen ermuntert und gefördert werden? «Das sollte bereits in der Schule beginnen. Wer hätte in den 70er-Jahren gedacht, dass junge Frauen Männerberufe erlernen können», sagt Schwab.

«Frauen sollen mutig sein»

«Unabhängig vom Geschlecht sollte jungen Menschen aufgezeigt werden, wie spannend es sein kann, Verantwort-

tung zu übernehmen und was es dafür braucht», sagt Petra Schwab. Das betreffe auch die Verantwortung in der Familie. «Wenn es normal ist, dass der Vater nach der Geburt die Kinder betreut und den Haushalt macht, wenn Mischformen möglich sind, gleicher Lohn für gleiche Arbeit gezahlt wird und wenn wir weniger in Konkurrenz, dafür mehr in Zielerreichung denken, kommt das automatisch», gibt sich die Herisauerin optimistisch. «Bis dahin braucht es mehr Solidarität unter Frauen und Beispiele, die aufzeigen was sich verändern kann im Heute und für die zukünftigen Generationen unserer Gesellschaft.» Sie rät Frauen, mutig zu sein, sich selber zu vertrauen und sich im Vorfeld bewusst zu werden, welche Stolpersteine auf sie zukommen könnten. «Was kann schon passieren?», sagt Schwab. «Ich erlebe immer wieder, dass wir Angst haben zu versagen. Männer haben auch Angst, gehen aber trotzdem.» Es sei keine Frage von Fachlichkeit oder der Tatsache, dass Kinder kommen könnten oder gar hormonelle Fragen. «Es steht und fällt mit dem Selbstbewusstsein.»

Oft kommt Kritik von Frauen

Dass Frauen zum Teil häufiger Kritik einstecken müssen als Männer – etwa auf Aussehen oder Kleidung bezogen, hat laut Schwab mit alten Rollenbildern zu tun, die geprägt seien von der sozialen Genetik. Diese Kritik sei eine Angst vor Veränderung, die Angst, dass das bestehende Gefüge – auch wenn es veraltet sei – auseinanderfalle. «Das Spannende ist, dass diese Kritik oft aus den Reihen der Frauen kommt», gibt Schwab zu bedenken. «Gesellschaftliche Veränderungen brauchen Zeit.» Sie plädiert für ein Miteinander aller Generationen und für Solidarität statt Separation. Wenn Kritik komme, solle man nicht gleich reagieren, sondern sich fragen, was das für eine Art von Kritik sei. «Meistens sagt die Kritik ja mehr über das Gegenüber als über uns selber aus», sagt Coach Petra Schwab. «Und wenn uns Kritik verletzt, statt dass sie uns weiter bringt, lohnt es sich genau dem nachzugehen, in Ruhe und mit Abstand.»

«Authentisch bleiben»

Laut der Studie von Advance und CCDI ist seit 2018 der Frauenanteil im Kader um einen einzigen Prozentpunkt gestiegen. Geht es in diesem Tempo weiter, wird Geschlechterparität bestenfalls in zwei bis drei Generationen – im Jahr 2078 – Realität. «Mit 'weitermachen wie bisher' ist es eindeutig nicht getan», sagt Alkistis Petropaki, Geschäftsführerin bei Advance, in einer Mitteilung zur Studie. «Wir sollten aufhören zu versuchen,

die Frauen an das aktuelle System anzupassen. Vielmehr müssen wir bewusst Systemveränderungen herbeiführen, sodass Frauen sich integriert fühlen und die Chance haben, es bis an die Spitze zu schaffen.»

Petra Schwab war selbst in einer Führungsposition tätig. Welche Tipps gibt sie Frauen mit auf den Weg? «Authentisch bleiben ist aus meiner Erfahrung das Wichtigste», sagt sie. «Mir hat geholfen, dass ich Menschen um mich hatte, denen ich vertraut habe,

nicht blind, aber Fachleute, die mich unterstützt haben, Entscheidungen zu treffen.» Es sei wichtig, sich sicher zu fühlen, was nicht heisse, dass man alles wisse und könne, sondern dass man sich zutraue, den Weg zu gehen und sich auf dem Weg Unterstützung zu holen. Und sie ermutigt Frauen, Fehler zuzulassen. Wer keine Fehler mache, höre auf zu lernen. «In erster Linie sollte Frau aber einfach Lust haben, die Aufgabe zu übernehmen», sagt Petra Schwab. ■

TEXT UND BILD: WILLI NÄF

Zwei Meter Weihnachtsfrau

Meine Frau – trotz 28 Jahren Ehe mit mir immer noch die attraktivste Frau die ich kenne – führt in ihrem Job 80 Personen. Sie hat also anderes zu tun als Kühlschrank und Waschmaschine auf dem Laufenden zu halten. Das ist mein Job. Aber wenn meine straffe Managerin von 1,90 m Grösse feierabends heimkommt, braucht sie erst mal eine halbe Stunde mit Tee mit Zuhörer, bis sie sich zurückverwandelt in meine entspannte Frau von 1,57 m. Und nachdem sie abgeladen hat, denke ich jedesmal: Himmel! Lieber ein Kühlschrank als 80 Mitarbeitende.

Anders ist es in den Adventswochen. Da verwandelt sie sich nicht zurück. Sie bleibt Managerin, wechselt aber das Fachgebiet: Sie stellt um von Firma auf Weihnacht. Und von 80 Untergebenen auf einen Untergebenen. Auf mich. Sie zückt Hüslipapier, entschert den Kugelschreiber, blickt durch mich hindurch, wirft die unheimliche Maschinerie unter ihren langen roten Haaren an, schreibt los und wächst auf zwei Meter heran, während ich von 1,70 m auf 1,50 m schrumpfe, denn ihre To-do-Liste für die Weihnachtstage wird so lang wie mein Gesicht.

Meine liebe Frau plant den Dezember wie eine Diktatorin einen Angriffskrieg. Wieviele Adventskalender, womit füllen, was einkaufen, wann überreichen, Geschenke evaluieren und besorgen, Sippenfeste orchestrieren, Impf- und

Teststatus bei allen abklären, Menu und Einkauf planen und keinesfalls die Glutenfreien und Allergikerinnen und Veganen vergessen, und das Allerwichtigste: Einen Mitarbeiter führen. Den mit dem langen Gesicht. Zu tun gibt es viel: Sechs Kisten Weihnachtsschmuck aus dem Keller holen («Obacht, in der Blauen sind die mundgeblasenen Glaskugeln»), Christbaumkugeln checken («Wir brauchen neue!»), Lichterketten checken («Wir brauchen auch neue!»), Kerzenständer checken («Wachsresten!»), Türschmuck, Adventskranz, Christbaumständer – und dank ihrem Besuch im Pop-up-Weihnachtzelt gesellt sich unter dem Einfluss von Jingle Bells und Glühwein eine siebente Weihnachtstorte dazu, die Rentier-Servietten waren halt wieder jööö. Und den Christbaum schmückt meine Frau natürlich persönlich. Würde ich das probieren, dann hätten wir statt Weihnacht Fasnacht und beim Mitarbeitergespräch gäbe sie mir eine C-Beurteilung.

Aber ich beschwere mich nicht. Im zwölften Monat des Jahres kompensiert meine Frau ja nur, dass sie in den

übrigen elf Monaten im Jahr zufrieden ist mit meiner unsentimental alltagstauglichen Haushaltsführung. Dank ihrer Führungserfahrung weiss sie auch um geeignete Goodies für ihren Weihnachtsuntertanen. Seit Jahren geht sie im Dezember mit Freundinnen zu einer Konditorin, um in der Backstube einen Abend lang gemeinsam Truffes zu kugeln. Die Mobilmachung der unzähligen Guetzlidosen im Keller lohnt sich – meine Frau bringt stets mehrere hundert handgekugelte Truffes nach Hause, eine Sorte besser als die andere, und es sind nicht nur genug zum Verschenken da, sondern vor allem auch noch genug für mich. Es ist mein leistungsförderndes Doping für die finalen Wettkämpfe an Weihnachten. Dank der Truffes meiner Frau wachse ich wieder auf 1,70 m. Zwar in die Breite, aber die inneren Werte brauchen ja Raum, wo sie sich breitmachen können.

Nach geschlagener Schlacht kommt meine Weihnachtsfrau von ihren zwei Metern wieder herunter auf jene 1,57 m, die zu ihr passen. Ab Neujahr führt sie wieder ihre 80 Mitarbeitenden, ich führe unseren Kühlschrank und meine Kolumnenfeder und habe bereits einen Wunsch für den nächsten Dezember parat. Nämlich, dass alles so bleiben möge. ■

Rebeka Näf ist aufgewachsen in Frenkendorf BL, Satiriker Willi Näf in Schwellbrunn AR. Sein nächstes Buch heisst: «Seit ich tot bin, kann ich damit leben – geistreiche Rückblicke ins Diesseits». Nach der Lektüre des Manuskripts bemerkte die jüngste Tochter trocken: «Papi schreibt immer starke Frauenfiguren, schwache bekommt er gar nicht hin.» Die Buchvernissage am 25. Februar 2022 in der Alten Stuhlfabrik Herisau ist öffentlich.



Rebeka und Willi Näf.



Frauen in Führungspositionen

Die Macherinnen von clara interessiert, was Frauen in Führungspositionen erleben, wie sie dazu gekommen sind und was sie motiviert. Marlise Nef, Monika Rüegg und Monica Sittaro lassen uns an ihren Erfahrungen teilhaben.



Marlise Nef, ehemalige Geschäftsführerin, Verwaltungsrätin r+n Transporte AG, eidgenössisch diplomierte Betriebsleiterin im Strassentransport, Herisau

Wie sind Sie zu Ihrer Führungsposition gekommen – wer hat Sie gefördert?

MARLISE NEF ● Ich habe, zusammen mit meinem Mann, vor 24 Jahren den Betrieb meiner Schwiegereltern übernommen, ohne grosse Ahnung vom Transportgewerbe. Ich habe mich dann aber zur Ausbildung als Betriebsleiterin entschlossen, um die Aufgaben als Chefin gut bewältigen zu können, aber ganz viel war «learning by doing».

MONIKA RÜEGG ● Rasch und unkompliziert! Schon ein Jahr nach meiner Ausbildung zur Pflegefachfrau HF habe ich die Leitung eines kleinen Teams übernommen. Gefördert wurde ich dabei von meinem Vorgesetzten, einem Mann. Ich habe schon in meiner Kindheit gerne Verantwortung mitgetragen und gemerkt, dass die Möglichkeit des Mitgestaltens mich motiviert und ich mich dabei wohl fühle. In meiner ganzen beruflichen und politischen Laufbahn waren es aber vor allem auch Frauen, die mich gefördert und gefordert haben.

Für meinen politischen Weg war die aktive Mitarbeit im Frauenforum Appenzell ganz entscheidend. Das Frauenforum hat mich motiviert und zu Beginn aktiv unterstützt.

MONICA SITTARO ● Für die aktuelle wie auch für vorangehende Führungsposi-

tionen habe ich mich ordentlich beworben und ein entsprechend umfangreiches Bewerbungsverfahren durchlaufen. Das heisst auch, dass ich mich bewusst für diese Aufgabe entschieden habe, was ich für eine Führungsposition als entscheidend erachte. Letztendlich ist es aber sicher ein Mix aus Gelegenheit, dem richtigen Momentum und Entscheidungsträgerinnen, welche einem die erfolgreiche Aufgabenerfüllung zutrauen.

Natürlich braucht es eine ziemliche Portion gesundes Selbstvertrauen, und das entsteht bekanntlich nicht von heute auf morgen. Es ist ein wichtiger Grundstein, der schon früh gelegt wird. So haben mich all die Menschen gefördert, die mir auf meinem Weg Mut gemacht haben, in mich und meine Aufgaben zu vertrauen.

Was mussten / müssen Sie für Kritik einstecken?

M.N. ● Ich habe zum Start der Firma Geld eingebracht und wollte somit auch entsprechendes Mitspracherecht. Meine Schwiegereltern haben mir nur Steine in den Weg gelegt. Denn im Transportgewerbe hätten Frauen nichts zu sagen. An fast allen Veranstaltungen der Branche wurde ich nicht ernst genommen, die Gremien des Verbands bestehen heute noch fast ausschliesslich aus Männern.

M.R. ● Konstruktive Kritik ist mir sehr wichtig und hat mir geholfen mich weiterzuentwickeln. So konnte und kann ich meinen persönlichen Führungsstil finden und mein Profil schärfen. Mehr Mühe habe ich mit persönlichen Angriffen, die nichts mit meiner Fachlichkeit zu tun haben und direkt auf «die Frau» zielen. Gerade in der aktuellen Pandemie erfahre ich das zunehmend.

M.S. ● Vielleicht war es weniger Kritik, als Widerstand. Besonders herausfordernd ist dies, wenn der



Monika Rüegg Bless, Appenzell, Statthalter, Vorsteherin Gesundheits- und Sozialdepartement, Verwaltungsratspräsidentin Gesundheitszentrum Appenzell

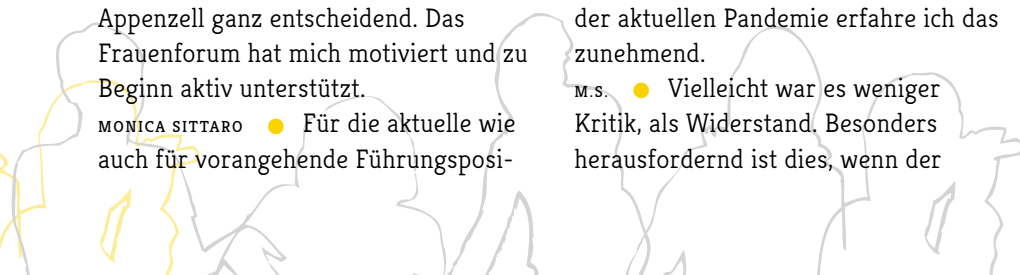
Widerstand nicht offensiv oder offensichtlich ist und nicht direkt, sondern still, defensiv und hintenrum erfolgt. Ob das frauenspezifisch ist, kann ich nicht beurteilen.

Wie gehen Sie damit um?

M.N. ● Ich wusste schnell, dass ich mindestens so gut arbeite wie die Männer. Selbstbewusste Frauen haben immer noch mit Vorurteilen zu kämpfen. Auch ganz viel negative Energie kommt von den Frauen.

Meine Kinder mussten in den ersten Mittagstisch, der in Herisau angeboten wurde. Oh, was für eine schlechte Mutter ich doch war. Das war vor etwa 18 Jahren.

M.R. ● Ich musste lernen, mich abzugrenzen und diese Angriffe an mir abprallen zu lassen. Das gelingt nicht immer gleich gut, aber gerade in einem politischen Amt ist dies entscheidend. Nach einem sehr emotionalen Wahlkampf im Frühling 2021 musste ich neue Strategien entwickeln, um mit sehr persönlicher Kritik umzugehen. Für mich ist der Aufenthalt in der Natur sehr hilfreich. «Wenn nichts mehr geht, dann geh»: Dieser Leitsatz hat mich schon durch manche schwierige Situation getragen. Und ebenso wichtig ist mir der Austausch mit meinen Freundinnen und meiner Familie. Ohne



ein intaktes soziales Netz wäre die Bewältigung der aktuellen Herausforderungen für mich sehr schwierig.

m.s. ● Mit Widerstand umgehen zu können, erachte ich als eine wichtige Führungskompetenz. Es gilt, mit dem Widerstand mitzugehen und den Ursachen auf den Grund zu gehen. Dass



Monica Sittaro, Zentrumsleiterin Reha Lutzenberg, Verwaltungsratspräsidentin ad interim beim Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden

man als Führungsperson immer wieder Kritik ausgesetzt ist, gehört ebenfalls dazu, und oft bringt sie einem auch weiter. Kritik kann immer auch ein Hinweis auf «weisse Flecken» sein. Es lohnt sich, hinzuschauen. Wichtig scheint mir, dass man sich selbst und seinen Grundsätzen dabei treu bleibt.

Wie ist Ihre Wahrnehmung - werden Frauen in Führungspositionen gleich bewertet wie Männer?

m.n. ● Nein, immer noch nicht. Viele Männer verfügen über ein Selbstbewusstsein, das uns schon als Mädchen aberkannt wurde. Bei meinen Töchtern habe ich versucht, sie in all ihrem Tun zu stärken und die gleichen Hausarbeiten auch von den Söhnen gefordert. Meine ältere Tochter ist jetzt Geschäftsführerin unserer Firma, weil sie die besseren Fähigkeiten hat.

m.r. ● Frauen sind oft sehr selbstkritisch. In der Bewertung habe ich in meiner beruflichen Laufbahn keine frappanten Unterschiede erlebt. Was aber auffällt: Frauen haben gleich viel zu leisten, auch wenn sie neben Beruf und Karriere noch Familie und Haushalt zu managen haben. Da stehen Frauen oft unter zusätzlichem Druck.

m.s. ● Nein. Leider nicht. Oder können Sie sich vorstellen, dass ein Mann gefragt wird «Was mussten Sie

als Mann in einer Führungsposition für Kritik einstecken»? Manchmal habe ich das Gefühl, dass Frauen noch immer «einen Zacken» besser sein müssen, um als Führungsperson die gleiche Wertschätzung zu erfahren, wie ein Mann in vergleichbarer Position. Deutlich wird das in Nebensätzen, welche alte Rollenbilder sichtbar machen. Persönlich lasse ich mich durch solche Bemerkungen längst nicht mehr beeindrucken - in diesem Punkt bin ich definitiv gelassener geworden.

Was halten Sie von einer Frauenquote?

m.n. ● Ich bin gegen eine Quote. Es braucht aber flexible Möglichkeiten für Mütter, die im Arbeitsprozess bleiben möchten und endlich ein anderes Verständnis für Mütter, die ihr Leben nicht nur mit Haushalt und Kindererziehung verbringen möchten. Es sind keine erfolgsgeilen Frauen, ich war das auch nicht, aber ich wollte mehr vom Leben.

m.r. ● Bei dieser Frage bin ich gespalten. Es braucht unbedingt mehr Frauen in Führungspositionen. Da sind wir uns einig. Ob Quoten das richtige Mittel sind, bezweifle ich, da sich eine Quote auf das Geschlecht und nicht auf die Qualifikation bezieht. In meinem Departement fördere ich Frauen bewusst und ermögliche familienfreundliche Arbeitsmodelle für Frauen und Männer. Ebenso haben wir in Innerrhoden Aufholbedarf im Bereich schulergänzende Betreuungsangebote. Das gehen wir nun aber zeitnah an.

m.s. ● Im Grundsatz bin ich gegen eine Frauenquote, genauso wie gegen jede andere Quote. Frauen brauchen nicht bessere Chancen als Männer, um in Führungspositionen gewählt zu werden, aber sie brauchen die gleichen Chancen.

Welche Tipps würden Sie einer Frau geben, die eine leitende Position anstrebt?

m.n. ● Lassen Sie sich nicht von ihrem Weg abbringen. Frauen sind den Männern in Führungsangelegenheiten überlegen. Es braucht auch keine männlichen Eigenschaften dafür. Heute bin ich überzeugt, dass ich ganz viel richtig und gut gemacht habe.

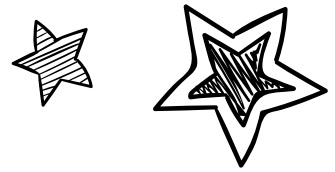
m.r. ● Trau dich und wage diesen Schritt. Glaube an dich und vertraue darauf, dass du mit der Aufgabe wachsen wirst. Ich bin der festen Überzeugung, dass gemischte Führungsteams die besten Erfolge erzielen. Darum braucht es noch viel mehr Frauen, die den Schritt in die Führung wagen. Führung bedeutet mit Menschen unterwegs zu sein und gemeinsam auf ein Ziel hinzuarbeiten.

m.s. ● Wer führt, ist nicht «Everybody's Darling». Das gilt für Frauen wie für Männer. Es ist wichtig, auch dazu zu stehen und sich dabei nicht schlecht zu fühlen. Es ist okay, wenn man es nicht allen recht macht. Das gehört dazu. Dem alten Rollenbild, als Frau allen «gefallen» zu müssen, es allen recht zu machen und alles richten zu müssen, was schief ist, gilt es als Führungsperson entgegenzuhalten. Führen heisst entscheiden, und damit macht man sich nicht immer beliebt. Führen heisst auch Verantwortung zu tragen, das macht manchmal auch einsam. Man muss sich selbst aushalten können, und es ist wichtig, ein kompetentes Team um sich zu haben. Letztendlich sind Vertrauen und eine konstruktive Kultur im Umgang miteinander die Basis, um erfolgreich führen zu können: Vertrauen ins Team, Vertrauen in die Strategie, Vertrauen in sich selbst und in die eigenen Kompetenzen. Und ja: Natürlich können wir Frauen das! Männer können es auch. Das Problem ist: Frauen fragen zu oft «kann ich das?» - Männer sagen schneller «ich kann das.» Hiervon könnten wir uns eine Scheibe abschneiden!

Herzlichen Dank

Zum Jubiläumsjahr 2021 des Stimm- und Wahlrechts für Frauen fordern alliance F und die Stiftung Mercator Schweiz verschiedene Projekte im Rahmen der «Expo Miniature».

Wir durften für unsere clara-Ausgabe Nummer 70 vom August 2021 ebenfalls von einem Zustupf profitieren und sprechen hiermit unseren herzlichen Dank dafür aus!



FRAGEN: JENNIFER ABDERHALDEN

Carte janne



**Claudia Frischknecht, geboren 1981, Sachbearbeiterin
Ergänzungsleistungen SVA St.Gallen, Kantonsratspräsidentin
2021 / 2022, Parteipräsidentin «Die Mitte Appenzell Ausserrhoden»**

Was machen Sie, wenn Sie spontan zwei Stunden frei haben?

CLAUDIA FRISCHKNECHT ● Je nach Lust und Laune beziehungsweise Wetter entscheide ich spontan. Dies kann ein Spaziergang sein, ein Buch lesen oder einfach einmal das Nichtstun geniessen.

Worüber haben Sie sich zuletzt gewundert?

c.f. ● Über diverse Aussagen verschiedenster Personen(gruppen).

Wer hat Sie in Ihrem Leben am prägendsten gefördert?

c.f. ● Für mich waren diesbezüglich mehrere Personen daran beteiligt (über Elternhaus, Verwandtschaft, Lehrpersonen, etc.), welche mich in verschiedenster Art und Weise unterstützt haben. Explizit gefördert wurde ich nicht, beziehungsweise wollte ich nicht werden. Ich wollte meinen eigenen Weg gehen.

Haben Sie ein Vorbild?

c.f. ● Nein. Aber es gibt viele Menschen, die mich inspirier(t)en.

Worin unterscheidet sich Ihr heutiges Leben von Ihren Vorstellungen, die Sie als Teenager davon hatten?

c.f. ● Ich war schon immer eine Person, welche die Zeit nicht mit der Zukunftsplanung verbracht hat beziehungsweise mir diese vorgestellt habe. Auch wenn ich gewisse Vorstellungen gehabt hätte, hätte ich nie daran gedacht einst mal die höchste Ausserrhoderin sein zu dürfen. 😊

Worin unterscheidet sich grundsätzlich Ihr Leben vom Leben Ihrer Grossmutter, als sie so alt war wie Sie heute?

c.f. ● Der grösste Unterschied liegt sicher darin, dass ich als Frau selbstbestimmt mein Leben führen darf und kann. Sicher auch durch die Möglichkeit einer guten Grundausbildung sowie auch berufsbegleitenden Weiterbildungen, welche weitere Türen geöffnet haben.

Worüber würden Sie sich mit welcher Person aus der Politik gerne unterhalten?

c.f. ● Ich habe vor einiger Zeit Angela Merkel bei einem TV-Interview als doch

sehr nahbar erlebt. Sie wirkt sonst immer sehr distanziert und kühl. Ich fände es sehr spannend, hinter die Fassade zu blicken und mich mit ihr über ihre Jahre als Kanzlerin zu unterhalten.

Mit welcher Person würden Sie gerne einmal tauschen? Wer wäre das und warum?

c.f. ● Mit einer Milliardärin – um einmal so richtig «auf den Putz zu hauen», aber insbesondere die Bestätigung zu erhalten, dass Geld und sich alles einfach so leisten zu können allein nicht glücklich macht.

Was würden Sie gerne mal ausprobieren und warum?

c.f. ● Bleib dich selbst und geh deinen eigenen Weg. Das Ich in der Gegenwart hat es genauso gemacht. 😊

Welche Frage möchten Sie der nächsten Interviewpartnerin gerne stellen?

c.f. ● Was unternehmen Sie für eine ausgewogene Work-Life-Balance? ■

Information Geschäftsstelle – Wechsel und Abschied

Im Frühling habe ich entschieden, meinen Rücktritt aus dem Vorstand und der Geschäftsstelle der Frauenzentrale auf die Hauptversammlung 2021 zu geben. Die Mitgliederversammlung fiel einmal mehr der Pandemie zum Opfer, weshalb vermutlich viele Mitglieder keine Kenntnis von meinem Rücktritt haben.


Inzwischen konnte ich alle laufenden Projekte abschliessen und die Vorbereitungen für die Übergabe an Camille Kapeller treffen.

Persönlich habe ich Mitte Jahr eine neue Herausforderung angenommen – ich wurde in die Geschäftsprüfungskommission des Kantonsrates gewählt.

Mit Freude werde ich als Mitglied bei der Frauenzentrale Appenzellerland an Anlässen teilnehmen und die Entwicklungen interessiert verfolgen.

Für Ihr Vertrauen und Wohlwollen danke ich Ihnen herzlich und wünsche eine frohe Weihnachtszeit! *Fabienne Duelli*

IMPRESSUM

Frauenzentrale Appenzellerland | www.frauenzentrale-appenzellerland.ch |  Appenzell Ausserrhoden

