



University of St.Gallen

Research Institute for  
International Management



# Allyship-Training für Männer

Wegbereiter für Top-Talente

# Was bedeutet Allyship?

“Bemühungen um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion werden oft Minderheiten zugeschrieben. Männer können jedoch ihr Privileg und ihre Macht nutzen, um sich für Frauen einzusetzen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und geschlechtsspezifische Vorurteile am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Männer können sich für die Schaffung eines vielfältigeren und integrativeren Arbeitsplatzes engagieren, indem sie sich als Verbündete (Ally) betätigen. Aber was bedeutet Verbündete?

Verbündetes Handeln ist die Unterstützung von Menschen, die zu relativ privilegierten Gruppen gehören (z.B. Männer), gegenüber Menschen aus weniger privilegierten sozialen Gruppen (z.B. Frauen). Um sich erfolgreich zu verbünden, müssen sich Männer zunächst über geschlechtsspezifische Vorurteile und die Hindernisse informieren, denen Frauen (und Männer) aufgrund ihres Geschlechts am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Mit diesen Informationen ausgestattet, können sie das neue Wissen mit anderen teilen, negative Vorurteile abbauen und bewusst handeln, um Frauen am Arbeitsplatz zu unterstützen. Ähnlich wie Mentoren stellen Verbündete Ressourcen und Unterstützung für andere Mitarbeitende zur Verfügung. Aufgrund ihres tieferen Verständnisses für geschlechtsspezifische Barrieren können Verbündete auch subtile, aber häufige (und schädliche) Handlungen unterbrechen, die Frauen und andere Minderheiten systematisch untergraben und ausgrenzen.

Entscheidend ist, dass sich Verbündete auf begünstigte soziale Gruppen wie Männer konzentrieren, da diese häufig über die organisatorischen Ressourcen und die Entscheidungsgewalt verfügen, um (wirksame) Veränderungen zu fördern. Darüber hinaus legitimiert das Engagement der Männer die Bemühungen um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion zusätzlich.“

Text ursprünglich aus: Gloor and Bajet Mestre (2023). [Leading the way – and paving the way for top talents – via allyship](#). University of St. Gallen.



# Die Weiterbildung auf einen Blick

## Programm

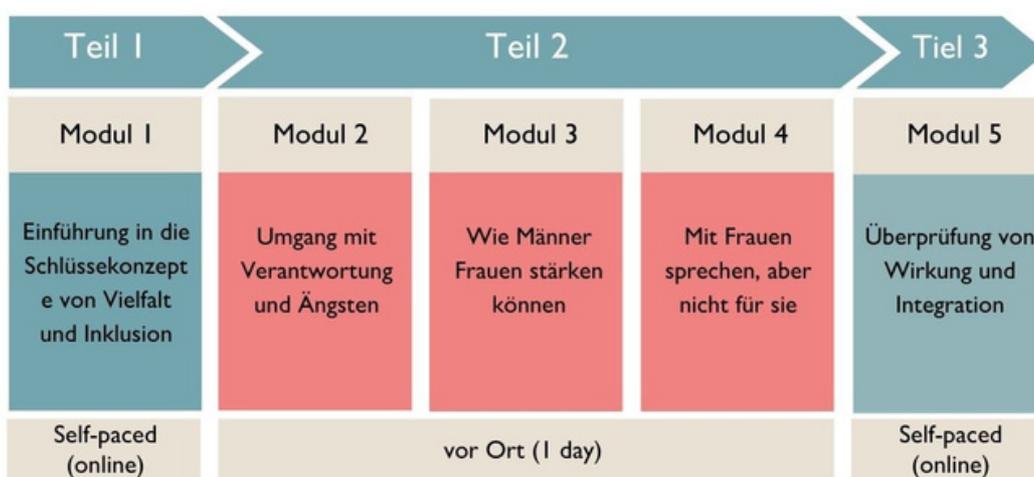
Der erste Schritt zu einer erfolgreichen Allyship von Männern ist Bildung, die sowohl das «Verlernen» von Erfahrungen als auch die Aneignung neuer Kompetenzen beinhaltet. Dieser Prozess ist nicht immer einfach. Deshalb haben wir ein neuartiges, evidenzbasiertes Training entwickelt, das potenzielle Verbündete mit dem notwendigen Wissen und den Fähigkeiten für eine erfolgreiche Umsetzung im Berufsalltag ausstattet.

In fünf Modulen setzen Sie sich als Teilnehmer mit (oft subtiler) Voreingenommenheit auseinander, reflektieren Ihre jeweilige Motivation und Erfahrungen, lernen Ihre potenziellen Ängste und Verantwortlichkeiten kennen und üben, wie Sie diese Soft Skills in der Praxis umsetzen können.

## Aufbau

Es handelt sich hierbei um eine Blended-Learning-Weiterbildung (online und vor Ort). Das erste und das letzte Modul werden online und im eigenen Tempo absolviert. Die Module 2 bis 4 finden vor Ort statt (entweder in Zürich, St. Gallen oder an Ihrem Unternehmenssitz). Die Weiterbildung umfasst einen Ausbildungsteil, Gruppendiskussionen und praktische Aktivitäten.

Der Kurs ist wie folgt aufgebaut:



# PROGRAMMÜBERSICHT

## Tiel 1: Online

### Modul 1: Einführung in die Schlüsselkonzepte von Vielfalt und Inklusion

- Ziel dieses Moduls ist es, das Wissen und das Bewusstsein für die Bedeutung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion zu stärken. Wir werden zunächst die Hindernisse erörtern, mit welchen angehende weibliche Führungskräfte in der Schweiz konfrontiert sind. Zudem diskutieren wir, wie sich geschlechtsspezifische Vorurteile am Arbeitsplatz sowohl auf Männer als auch auf Frauen auswirken. Schliesslich werden wir darüber sprechen, warum männliche Verbündete notwendig sind.

## Tiel 2: Vor Ort

### Modul 2: Umgang mit Verantwortung und Ängsten

- Männern fällt es zum Teil schwer, über geschlechtsspezifische Themen zu sprechen. Entweder weil sie meinen, keine Legitimität zu haben oder weil sie befürchten, Fehler zu machen. Auch ein Nullsummen-Denken (die Auffassung, dass «Gewinne für eine Gruppe» zwangsläufig zu «Verlusten für andere Gruppen» bedeuten) kann den Willen zum Handeln als Verbündeter reduzieren. Das Ziel dieses Moduls ist es, die Hindernisse der Verbündetenschaft zu erörtern und zu verstehen, dass die Aktionen der Männer die Gleichstellung aller Geschlechter unterstützt.

### Modul 3: Wie Männer Frauen Stärken Können

- In diesem Modul werden wir spezifische Verhaltensweisen aufzeigen, die Verbündete tun können, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowohl auf zwischenmenschlicher als auch auf organisatorischer Ebene zu verringern. Da die Konfrontation mit Sexismus nicht einfach ist, werden wir ausserdem üben, was wir tun können, wenn wir Sexismus am Arbeitsplatz beobachten.

### Modul 4: Mit Frauen Sprechen, aber nicht für Sie

- Nicht jede Form von Unterstützung ist sinnvoll. Wenn Männer paternalistische oder auf Abhängigkeit ausgerichtete Hilfe leisten, können ihre Bemühungen sogar nach hinten losgehen. Ziel dieses Moduls ist es, die Art von Unterstützung kennenzulernen und zu üben, die wirklich sinnvoll ist.

## Tiel 3: Online

### Modul 5: Überprüfung von Wirkung und Integration

- Die Teilnehmer können die gelernten Inhalte überprüfen und reflektieren.

# Ort und Zeitbedarf

Dauern	8h aufgeteilt in: 2h online, 6h vor Ort
Zielgruppen	Männer und Personen, die sich als Männer identifizieren, die sich für Geschlechtergerechtigkeit interessieren und grundlegende Führungsqualitäten entwickeln wollen.
Art des Programms	Hybrid
Ort	St. Gallen, Zürich oder in Ihrer Organisation
Seminarsprache	Englisch und/oder Deutsch

## Kursunterlagen

Zu Beginn der Weiterbildung erhalten die Teilnehmer digitalen Zugang zu einer auf diesen Kurs zugeschnittenen Lernplattform. Dort finden sie die Online-Materialien zur Vorbereitung und Vertiefung ihres Wissens über das gewünschte Thema. Nach der Sitzung vor Ort werden die Präsentationsfolien und Übungen den Teilnehmern ausgehändigt.

## Forschung

Diese Weiterbildung ist Teil einer vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Studie. Durch die Teilnahme an der Ausbildung werden Sie auch Teil des Forschungsprojektes. Wir sind dankbar für die finanzielle Unterstützung durch den SNF, die es uns ermöglicht, diese evidenzbasierte Weiterbildung zu einem reduzierten Preis anzubieten.



## Was die Teilnehmer sagen:

- «Sehr inspirierend, motivierend, belebend und ein Training, das in allen Organisationen benötigt wird.»
- «Sehr motivierende Präsentation, grossartige Einblicke, ein sicherer Ort zum Diskutieren und Lernen, zum Austausch und zur Vernetzung mit grossartigen Gleichgesinnten.»
- «Ein sicherer und ansprechender Ort für wichtige Diskussionen und die Bedeutung der Gleichberechtigungs-Massnahmen.»

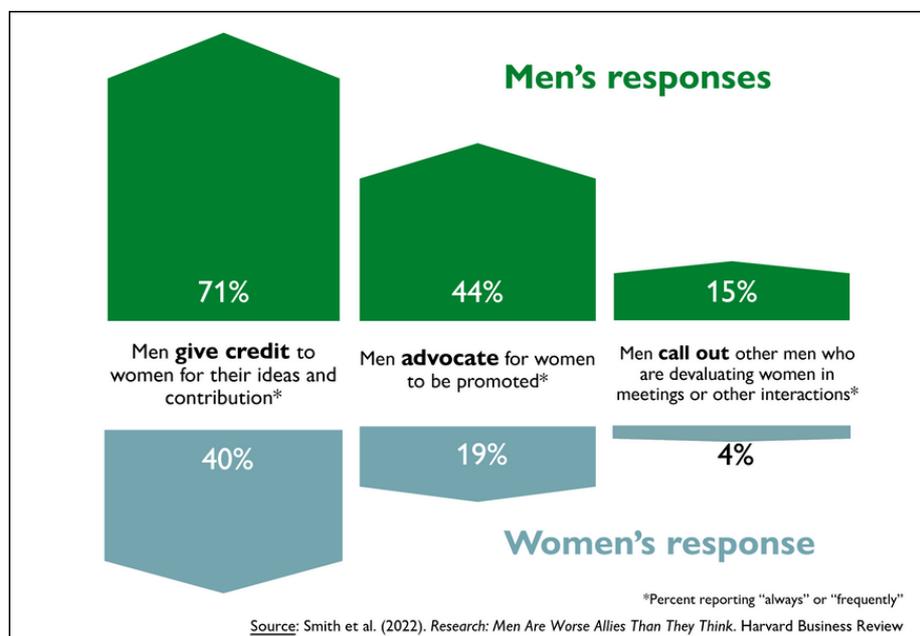
# Wie profitiert Ihre Organisation?

Durch die Teilnahme an diesem evidenzbasierten Programm haben Ihre Mitarbeiter die Möglichkeit, ihr Wissen und ihr Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion zu verbessern und wichtige Fähigkeiten zu entwickeln, um Vorurteile zu aufzubrechen und aufstrebende weibliche Führungskräfte zu unterstützen.

Dieses Weiterbildungsangebot ist eine wertvolle Ergänzung zu firmeninternen Initiativen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Das Programm ist bewusst praxisorientiert ausgelegt und bietet viele Übungen zur Reflektion und Veränderung des eigenen Verhaltens. Mit diesem Angebot investieren Sie in Ihre Mitarbeiter, verbessern deren Führungsfähigkeiten und verschaffen sich einen strategischen Vorteil auf hart umkämpften Arbeitsmarkt.

## Möglichkeiten, etwas zu bewirken:

Männliche Führungskräfte sehen sich (und andere Männer) eher in der Lage, sich für ihre Interessen einzusetzen als Frauen. Wie die folgende Abbildung zeigt, verpassen Männer möglicherweise Möglichkeiten, als Verbündete etwas zu bewirken. Die gute Nachricht? Männer, die aktiv an Allyship-Programmen teilnehmen, können geschlechtsspezifische Voreingenommenheit besser erkennen und Massnahmen ergreifen, um diese zu unterbinden.



## Können Frauen nicht für sich selbst einstehen?

Natürlich können sie das. Und das tun sie auch schon. Dennoch bedarf es eines gemeinsamen Engagements, um einen echten und nachhaltigen Wandel herbeizuführen und sicherzustellen, dass alle die gleichen Chancen haben.

# Auszubildende



## Prof. Dr. Jamie L. Gloor



Mit mehr als 15 Jahren Erfahrung auf vier Kontinenten ist Assistenzprofessorin Dr. Jamie Gloor eine preisgekrönte Wissenschaftlerin, Referentin und Lehrperson, die erst kürzlich mit dem Latsis-Preis als beste Wissenschaftlerin unter 40 Jahren an der HSG ausgezeichnet wurde. Ihre Forschungsergebnisse wurden in der Academy of Management Review, im Journal of Applied Psychology, in der Harvard Business Review und in der New York Times veröffentlicht. Sie und ihr Team entwickeln Kurse, Artikel, Workshops und Keynotes in den Bereichen Management, Wirtschaft und Psychologie zu den Themen Vielfalt, Führung, Humor und mehr.



## Pirmin Meyer



Pirmin Meyer ist ausgebildeter Jurist und verfügt über 18 Jahre Erfahrung in der Versicherungsbranche in verschiedenen Funktionen. Zuletzt war er während 8 Jahren bei der Zurich Versicherung Schweiz für Public Affairs verantwortlich. Seine Erfahrungen in Grossunternehmen, Non-Profit-Organisationen und in der Politik erlauben es ihm, die Dinge aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Als unabhängiger Strategieberater unterstützt er Menschen und Organisationen bei der Anpassung an den Wandel.

Als Vater von zwei Söhnen engagiert er sich seit über 10 Jahren für Gleichstellungsfragen. Seit der Geburt seines ersten Sohnes arbeitet er Teilzeit. Als Ko-Präsident von WE/MEN setzt er sich für die Gleichstellung der Geschlechter ein – zusammen mit einem ehrenamtlichen Vorstand und einer Community unterdessen mehr als 200 Personen. Er ist überzeugt: Das gemeinsame Engagement von Männern und Frauen als Verbündete hat eine nachhaltigere und stärkere Wirkung.



## Konrad Weber



Konrad Weber ist Strategieberater und Coach im Bereich der digitalen Transformation. Seit mehr als 15 Jahren arbeitet er als Brückenbauer zwischen Inhalt und Technik. Er berät Geschäftsleitungen bei der Entwicklung und Umsetzung von neuen Strategien und Prozessen.

Das Thema Gleichberechtigung treibt ihn auf vielen Ebenen an: Als Strategieberater arbeitet er daran, wie Vielfalt zu besserem Unternehmenserfolg und innovativeren Lösungen führt. Als Vorstandsmitglied von WE/MEN setzt er sich dafür ein, wie sich Männer für mehr Frauen engagieren können. Und als Vater einer kleinen Tochter setzt er sich dafür ein, dass sie in einer Welt mit mehr Gleichberechtigung aufwachsen kann.

# Forscher:

Als Teil des Competence Center for Diversity and Inclusion (Kompetenzzentrum für Vielfalt und Inklusion) entwickelt das «Paths to Leadership that Advance Inclusion and Diversity (PLAID)»-Labor fortschrittliche Forschung zu Führung und DEI (Diversity, Equity and Inclusion). In diesem Labor kommen verschiedene Wissenschaftler aus den Bereichen Organisationsverhalten, Sozialpsychologie, Management und Unternehmertum zusammen und wenden dabei einen streng empirischen Ansatz mit mehreren quantitativen Methoden an (z. B. Feld-, experimentelle und soziale Netzwerkstudien) und qualitativen Methoden (z. B. ethnografische Beobachtungen).



## Prof. Dr. Jamie L. Gloor



Mit mehr als 15 Jahren Erfahrung auf vier Kontinenten ist Assistenzprofessorin Dr. Jamie Gloor eine preisgekrönte Wissenschaftlerin, Referentin und Lehrperson, die erst kürzlich mit dem Latsis-Preis als beste Wissenschaftlerin unter 40 Jahren an der HSG ausgezeichnet wurde. Ihre Forschungsergebnisse wurden in der Academy of Management Review, im Journal of Applied Psychology, in der Harvard Business Review und in der New York Times veröffentlicht. Sie und ihr Team entwickeln Kurse, Artikel, Workshops und Keynotes in den Bereichen Management, Wirtschaft und Psychologie zu den Themen Vielfalt, Führung, Humor und mehr.



## Dr. Miwha Seong



Mihwa Seong ist Postdoktorandin am Competence Center for Diversity and Inclusion (CCDI) und arbeitet mit Prof. Jamie Gloor und Amanda Shantz zusammen. Ihre Forschung umfasst Themen der Gender/Intersektionalität in der Unternehmensführung. Bevor sie zum CCDI kam, schloss sie ihre Promotion in Entrepreneurship an der Ivey Business School der Western University in Kanada ab.



## Eugenia Bajet Mestre



Eugenia Bajet Mestre arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Competence Center for Diversity and Inclusion (CCDI). Gemeinsam mit Prof. Jamie Gloor untersucht sie "nicht-traditionelle Wege für nicht-traditionelle Führungskräfte". Sie hat Betriebswirtschaft (Bachelor) und Sozialpsychologie (Research Master) studiert und promoviert derzeit in "Organisation und Kultur".

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website. Scannen Sie dazu diesen QR-Code oder rufen Sie folgende Website auf:

<https://ccdi-unisg.ch/male-allyship-training-de/>

Kontaktieren Sie uns gerne. [eugenia.bajetmestre@student.unisg.ch](mailto:eugenia.bajetmestre@student.unisg.ch)

