



FRAUEN KARRIERE iNDEX

WOMEN CAREER iNDEX

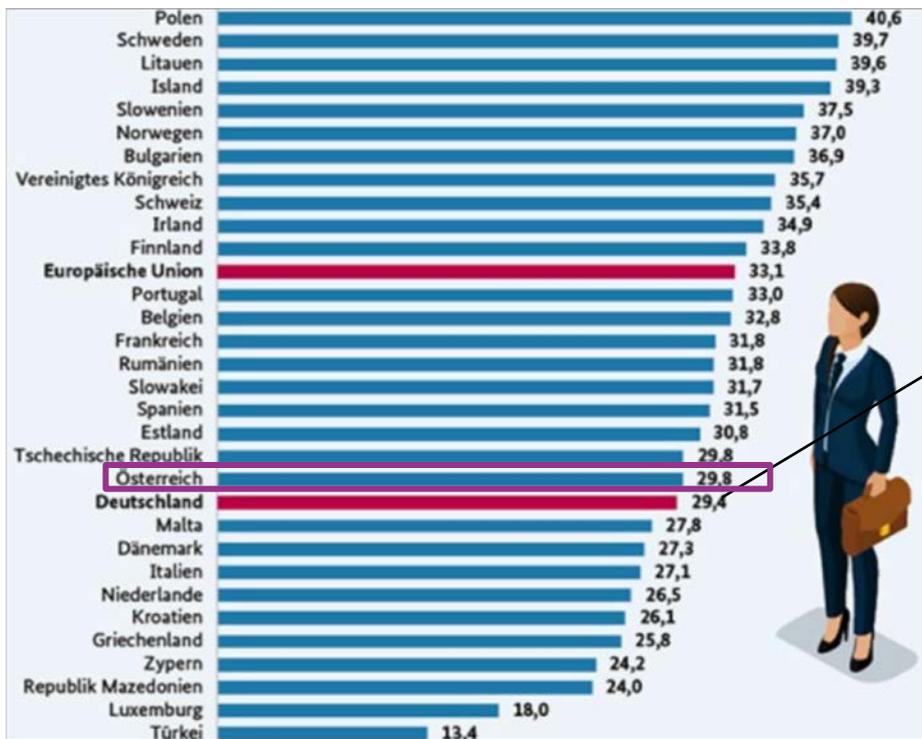
Partnertag - Unternehmen für Familien Linz, 20. März 2019

Barbara Lutz



Internationaler Ausflug

Anteil von Frauen in Führungspositionen – Österreich und Deutschland abgeschlagen im EU Vergleich

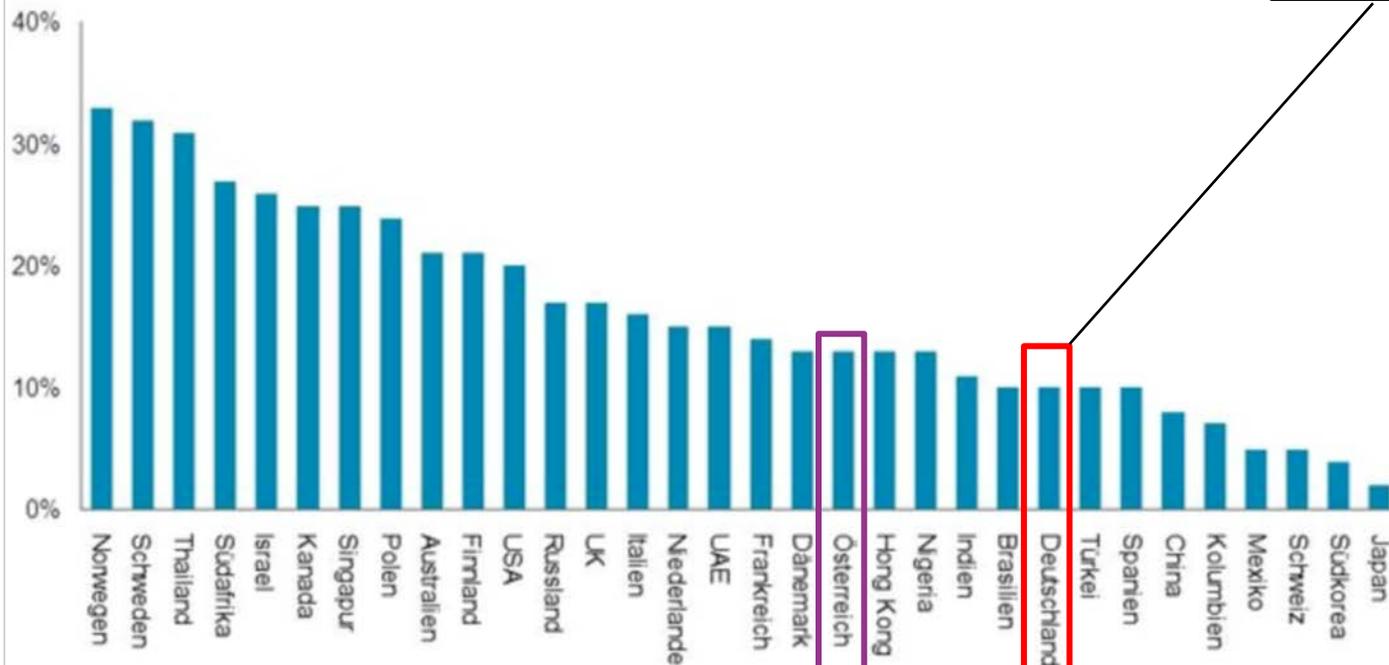


→ Platz 23 und 24 von 34 in Europa

Frauen in Führungspositionen im EU-Vergleich, Anteil in Prozent /
 Quelle Eurostat 2016

....und das gleiche Bild in den Vorständen der größten Finanzorganisationen weltweit

Frauenanteil in Vorständen der größten Finanzorganisationen
 In %, 2016



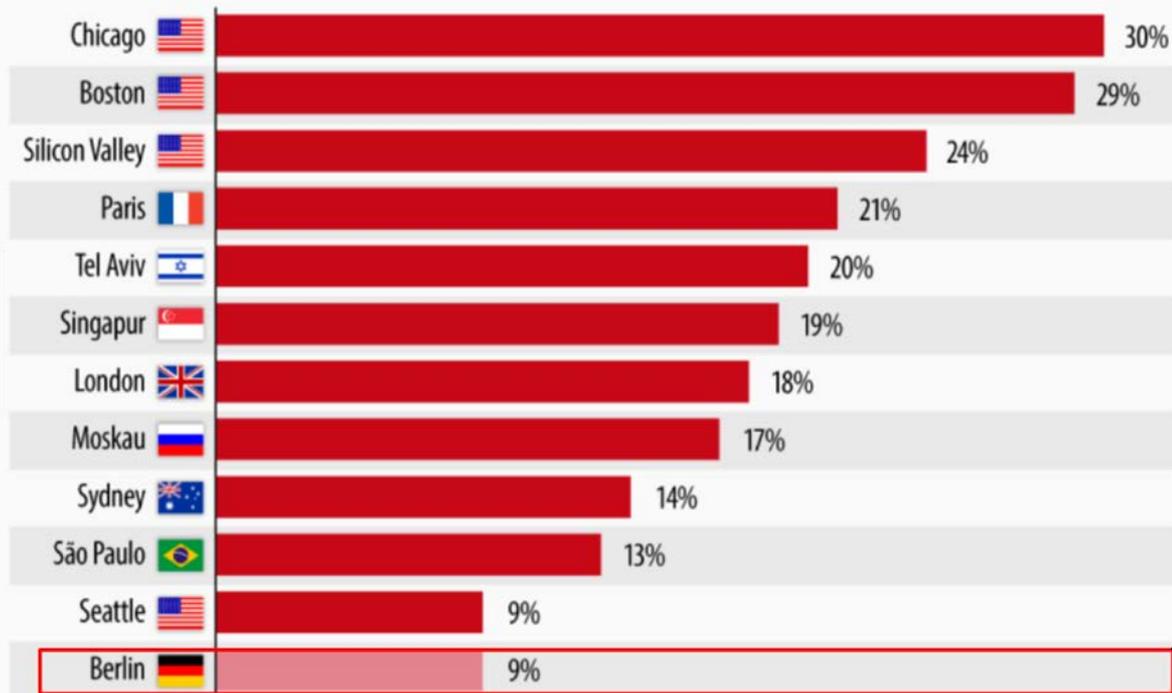
→ Platz 19 und 24 von 32

Quelle: Oliver Wyman

...und selbst bei Start Ups keine Innovation

Kaum Gründerinnen in Berlin

Frauenanteil unter den Start-Up-Gründern ausgewählter Städte

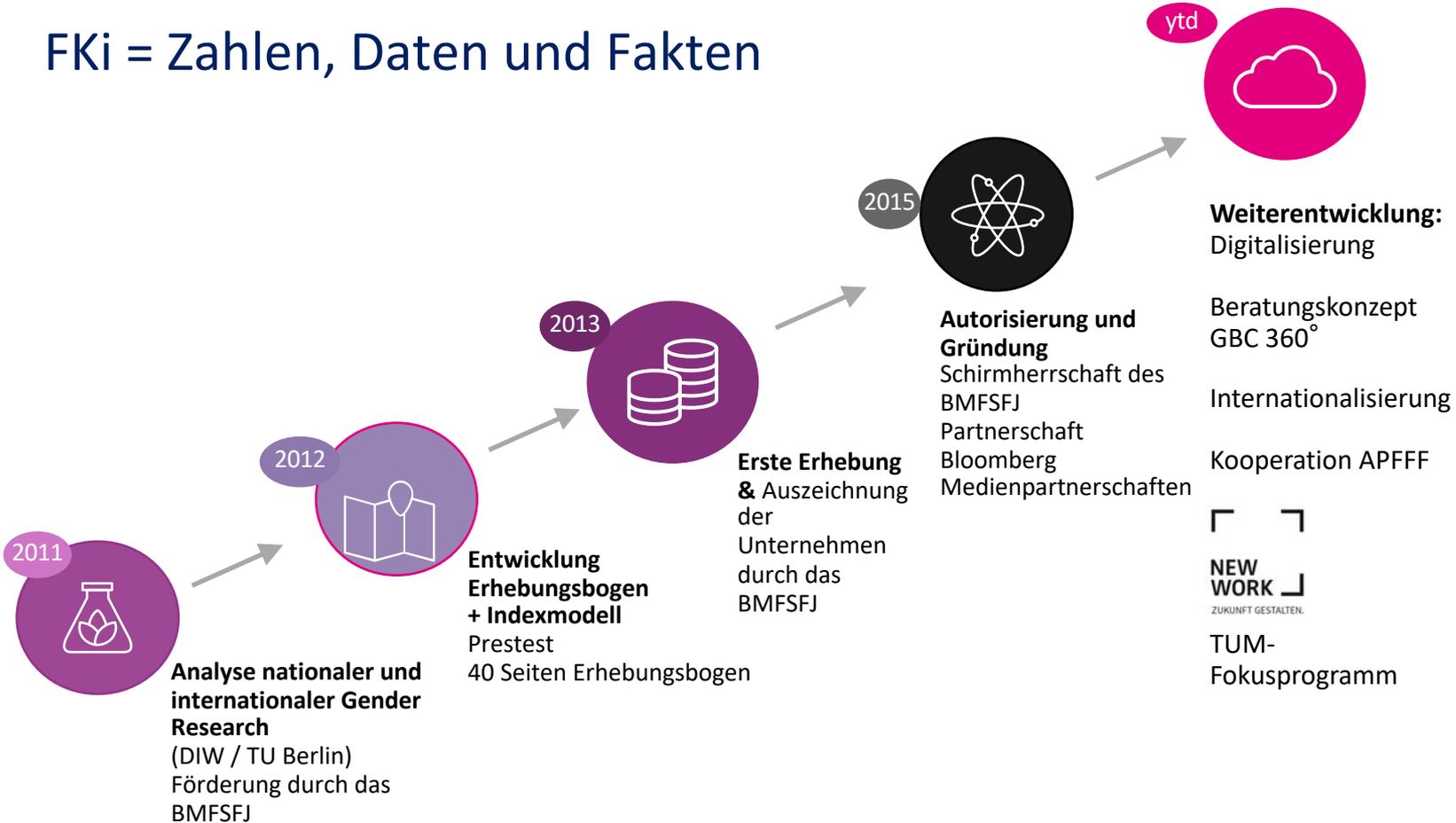


→ Schlusslicht in der Gründerszene

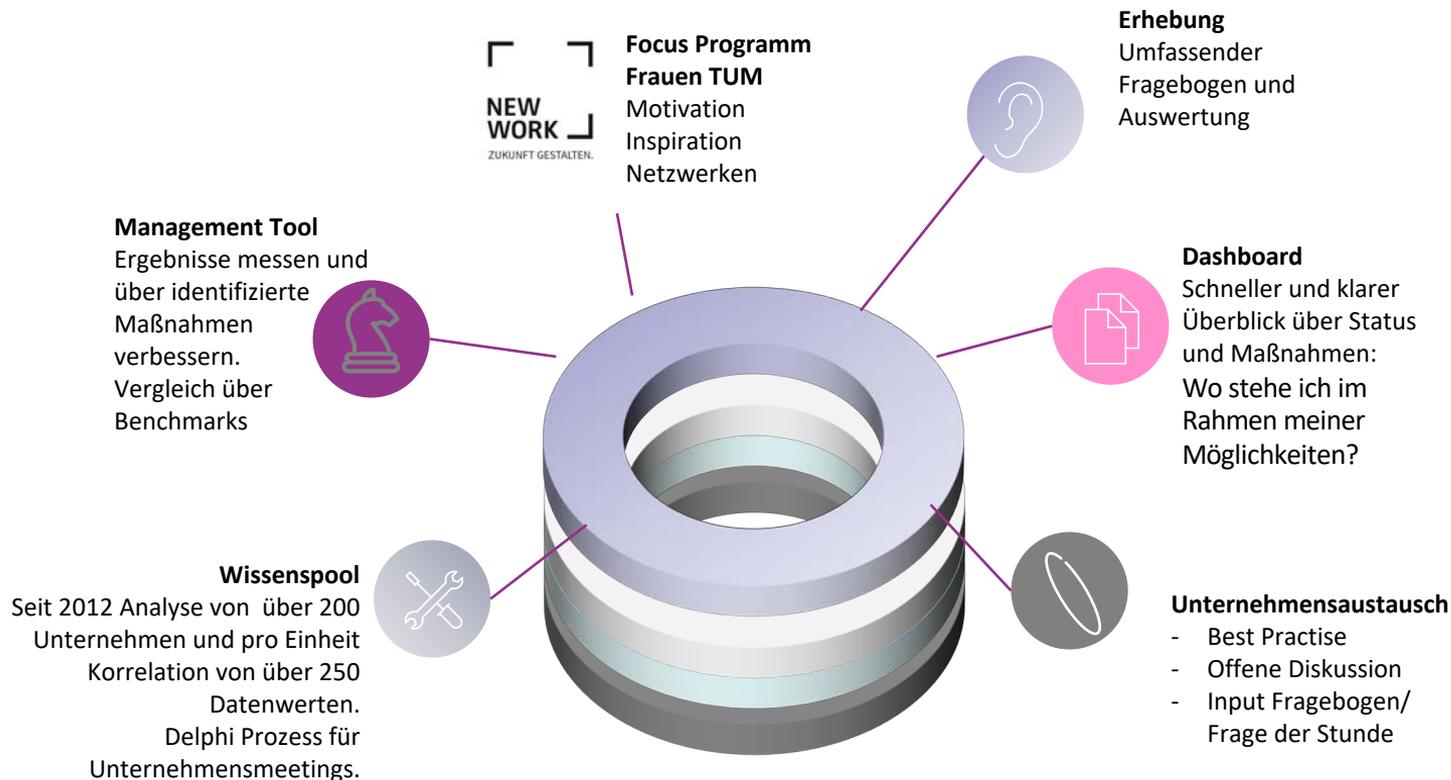


Hintergrund Frauen-Karriere-Index

FKi = Zahlen, Daten und Fakten



Funktionsweise des Frauen-Karriere-Index

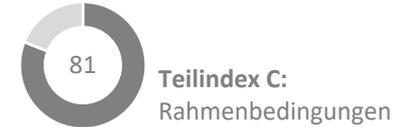


Analyse an den Stellschrauben im Unternehmen. KPI zur Steuerung und Umsetzung.

Indexmodell seit 2012



Unternehmensvergleich und Benchmarking



Unternehmensspezifische Potentialanalyse und Interpretation



Beschäftigtenstruktur



Führungskräfte



Externe Kommunikation



Maßnahmen



Personalentwicklung



Arbeitszeit



Mission & Ziele



Transparenz



Die Indexwerte liegen auf einer Skala von 0 bis max. 100 Punkte. Gewichtung der Teilindizes für den Gesamtindex: Status/Dynamik 30%, Commitment 35%, Rahmenbedingungen 35%

 Hier ist das Unternehmen bereits sehr weit – über 40% über eigenem Durchschnitt

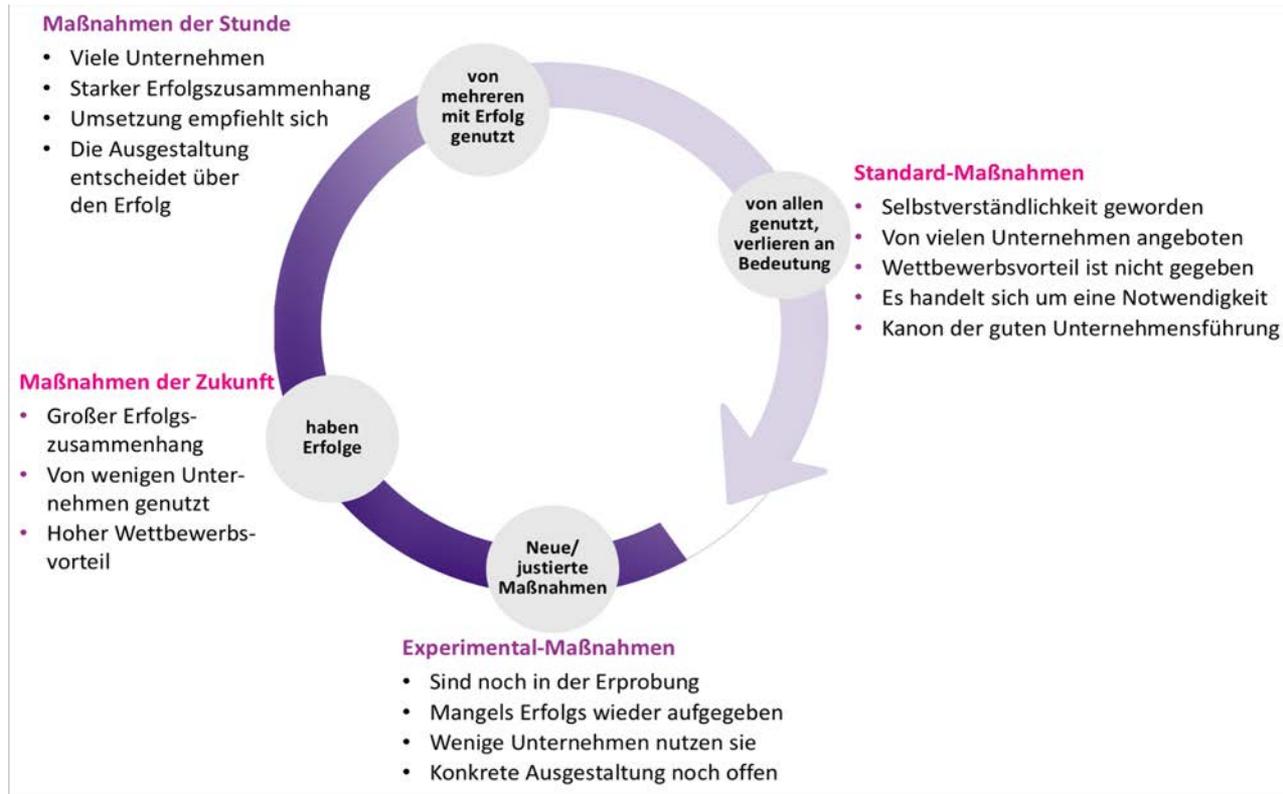
 Hier ist das Unternehmen bereits auf einem guten Weg – über 15% über eigenem Durchschnitt

 Durchschnittliche Performance – in diesem Bereich 25% um eigenen Durchschnitt

 Hier muss das Unternehmen sich mehr anstrengen – über 15% unter eigenem Durchschnitt

 Hier muss das Unternehmen noch aufholen – über 40% unter eigenem Durchschnitt

Lebenszyklus der Maßnahmen



Maßnahmen Cluster

Auf der Basis der Ergebnisse der ersten drei Wellen wurden in einem Workshop mit den beteiligten **Unternehmen** **46 Maßnahmen zur Unterstützung von mehr Frauen in Führungspositionen** identifiziert

Themen der Maßnahmen: Außenwirkung, Wirkung im Unternehmen, Arbeitszeit, Familienunterstützung

Dauer und Wirkung:

Experiment = Erprobung

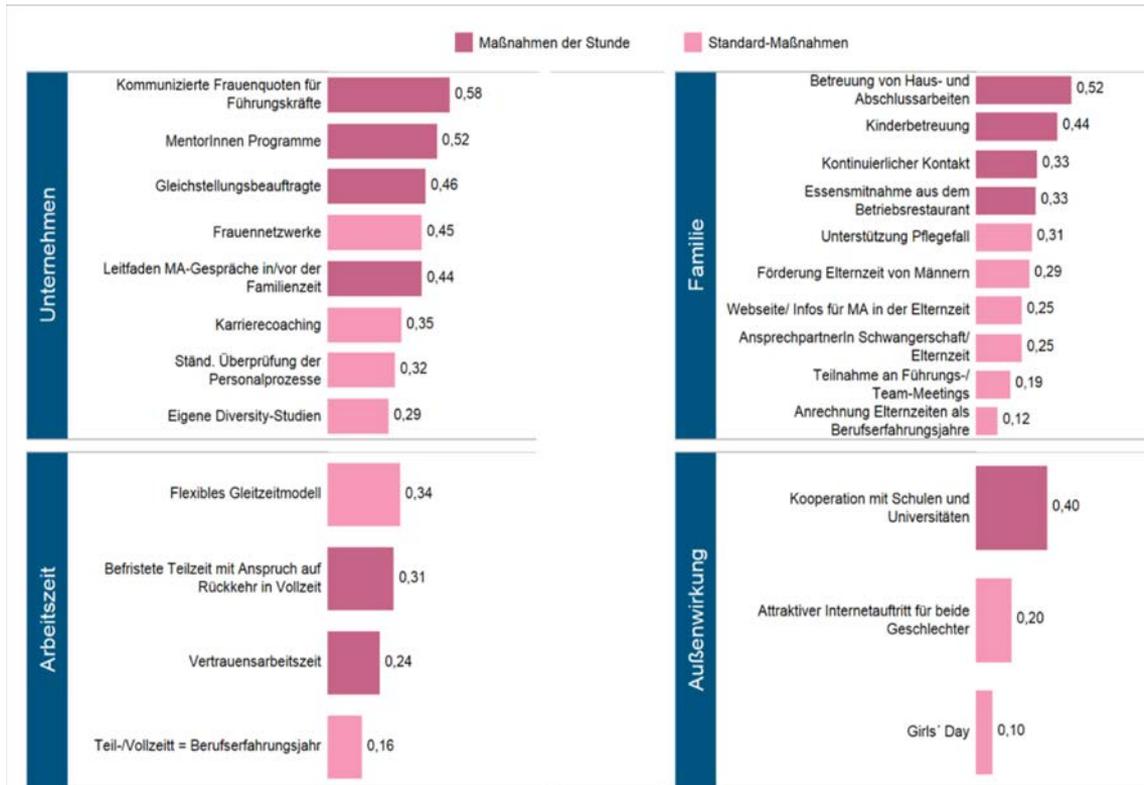
Zukunft = hoher Erfolgszusammenhang

Stunde = notwendig

Standard = üblich

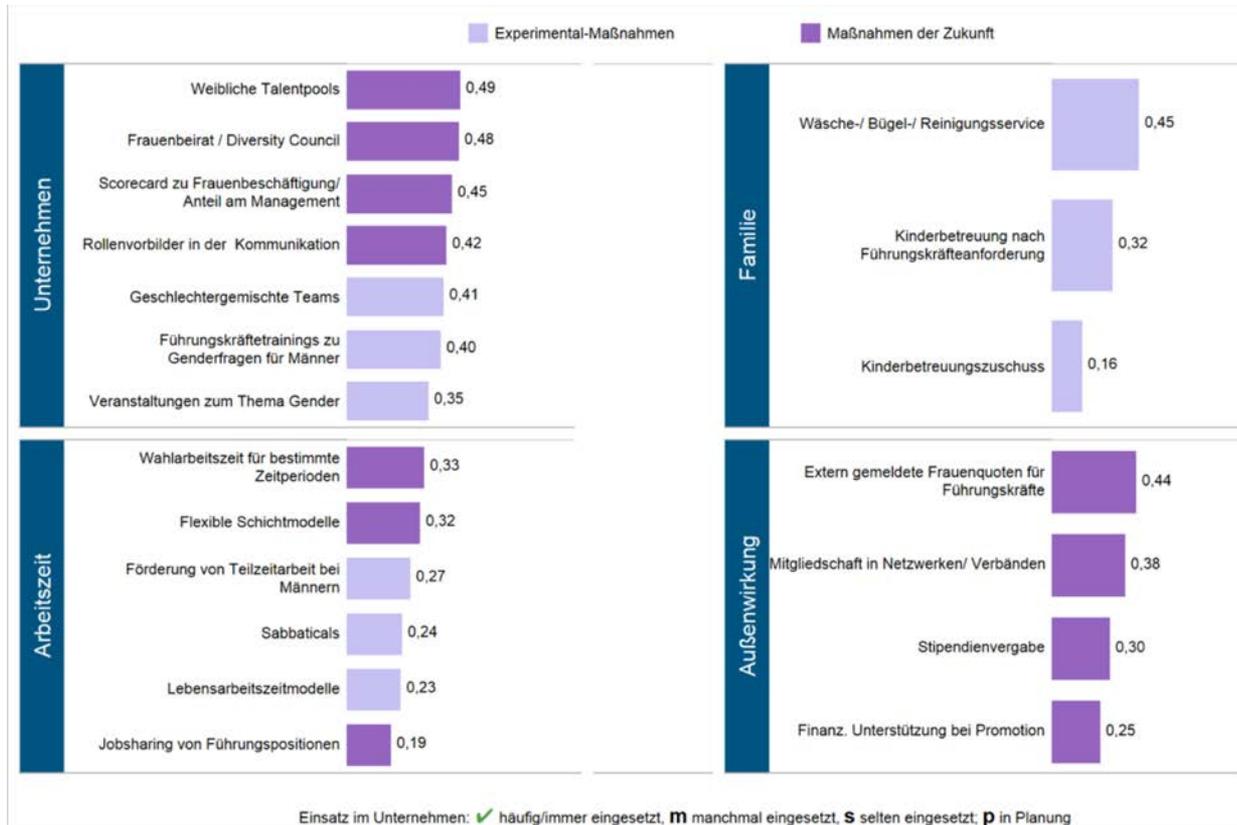
	 Außenwirkung	 Unternehmen	 Arbeitszeit	 Familie	Summe
Experiment	0	3	3	4	10
Zukunft	4	4	3	0	11
Stunde	1	4	2	4	11
Standard	2	4	2	6	14
Summe	7	15	10	14	46

Maßnahmen der Stunde - Standardmaßnahmen



Einsatz im Unternehmen: **✓** häufig/immer eingesetzt, **m** manchmal eingesetzt, **S** selten eingesetzt; **p** in Planung

Experimental Maßnahmen – Maßnahmen der Stunde





Erkenntnisgewinn Frauen /
Transformation / Durchlässigkeit in
Unternehmen?



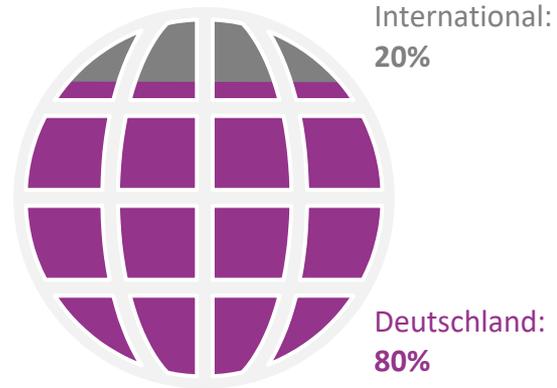
Durchlässigkeit für
mehr Frauen in
Führung



Kulturelle und
strukturelle
Veränderungsprozesse

Internationale Unternehmen in Deutschland erfolgreicher

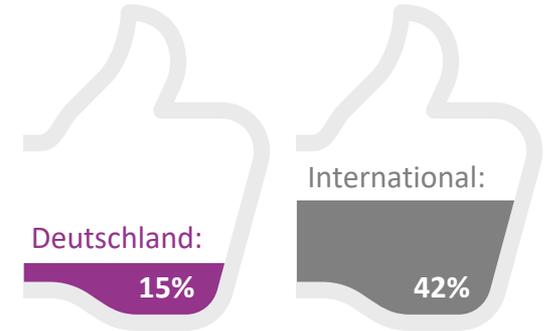
Verteilung Unternehmen International und Deutschland



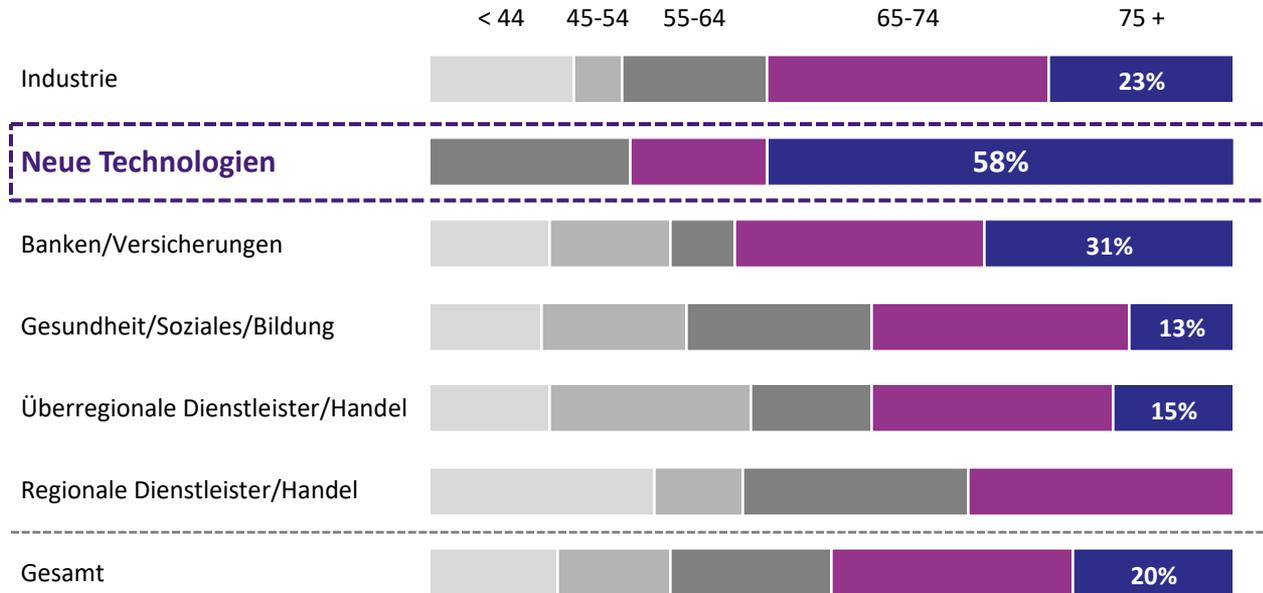
Verteilung Unternehmen Indexwert 75+



Verhältnis gutes Abschneiden zu Anteil an Gesamt



Segment neue Technologien (MINT-Unternehmen) sind im FKi besonders engagiert

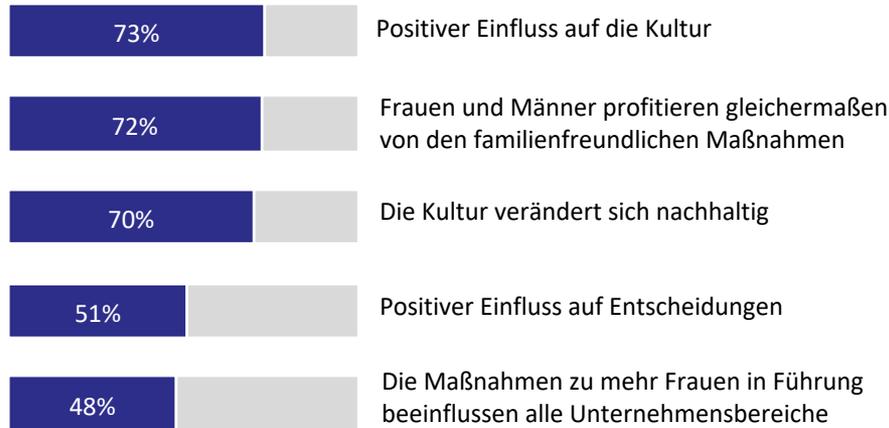


Was wird von der Förderung von Frauen an Effekten erwartet und wie systematisch wird vorgegangen?

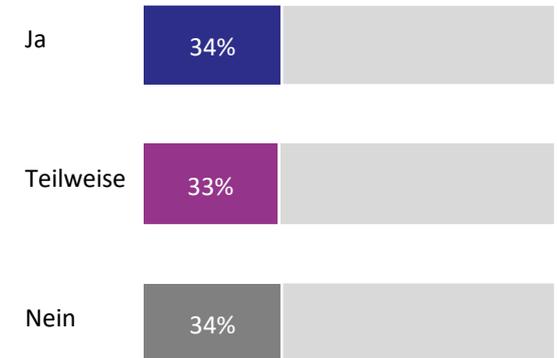
Umfrageergebnis – Vorstände, Geschäftsführer und Personalmanager¹⁾



Welche Veränderungen erwarten Sie, mit mehr Frauen in Führung?



Wird die Förderung von Frauen in Ihrem Unternehmen systematisch durchgeführt?



1) 114 Befragte // Zeitraum 2016 // Mehrfachnennungen möglich

In dem folgenden Zitat ist die Grunderkenntnis und der weitere Ansatz unserer Untersuchungen beschrieben

“

*Oft vergisst man, dass die Veränderung, die die Digitalisierung mit sich bringt, nicht allein technischer Natur ist. **Der größte Kraftakt ist die kulturelle Veränderung.** Immer schnellere Entwicklungszyklen, neue Geschäftsmodelle, Wertewandel, mehr Eigenverantwortung – dies stellt hohe Anforderungen an die Veränderungsfähigkeit von Unternehmen.*

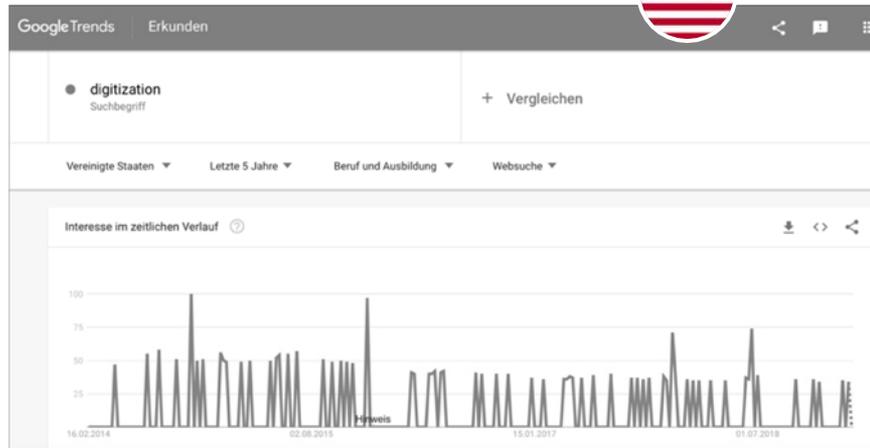
***Eine für Veränderungen offene Unternehmenskultur ist dabei unerlässlich.** Hierarchisch-patriarchalische Strukturen sind ein Hemmschuh, wenn es darum geht, ein Unternehmen in Zeiten der Digitalisierung wettbewerbsfähig zu machen. Das Fördern von Frauenkarrieren stellt den Status Quo in Frage, bricht mit tradierten Denkmustern, öffnet festgefahrene Strukturen und macht den Weg frei für die notwendigen Veränderungen.*

”

Eva Faenger Inclusion & Diversity Manager DACH & Russia

Suchbegriff Digitalisierung/digitization im Kontext Beruf und Ausbildung im Vergleich USA und D im zeitlichen Verlauf der letzten 5 Jahre

USA präsent und aktiv seit 2014



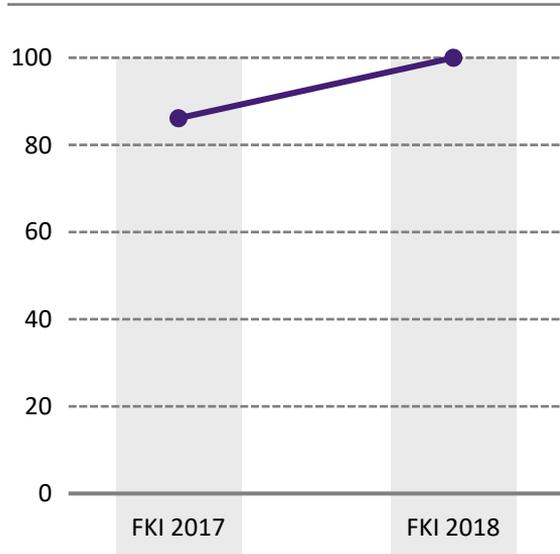
In Deutschland und Österreich zunehmend relevant



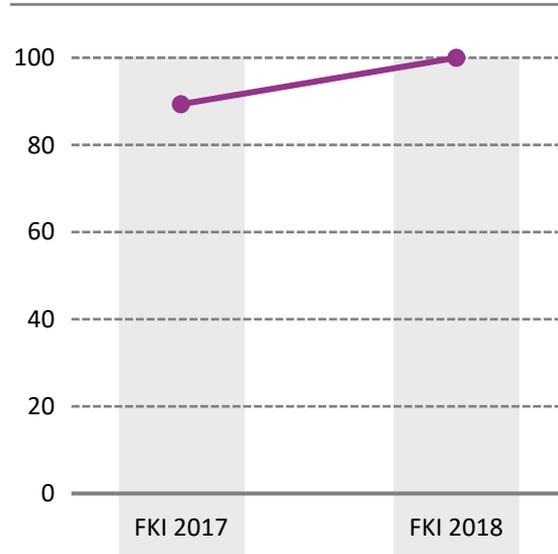
Herausforderung Digitalisierung/Transformation

Anzahl Unternehmen in %, die der Aussage zustimmen

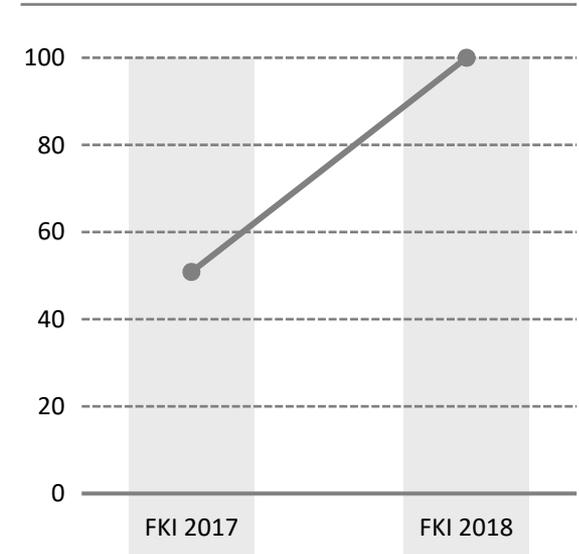
*Die Digitalisierung ermöglicht
mehr räumliche und zeitliche Flexibilität*



*Die Digitalisierung fördert die
Veränderung der Unternehmenskultur*



*Die Frauen unterstützen die durch die
Digitalisierung bedingte schnellere
Veränderung der Unternehmenskultur*



Weitere Aspekte der Digitalisierung im Hinblick auf die Frauenförderung (offene Fragen)

Fki 2018



***Digitales Spezialistenwissen ist geschlechterunabhängig** und bietet vor allem für Frauen mit der Ambition sich in eine Führungsposition zu entwickeln neues Potential sich schneller zu positionieren.*

*Die in der Digitalisierung benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen, wie zum Beispiel **übergreifendes Denken, Teamarbeit und Schaffung von positiven Kontakten** gehört zu den Eigenschaften, die insbesondere Frauen nachgesagt werden.*

*Es entstehen **neue Jobprofile**, die **neue Entwicklungschancen** bieten.*

***Persönliche Kenntnisse und Stärken stehen mehr im Fokus denn je.** Frauen werden aufgrund ihrer Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit für alle Bereiche im Unternehmen in vollem Maße in Erwägung gezogen.*

***Digitalisierung fördert Wissensökonomie und ist ein weiterer Treiber für den War of Talents.** Somit verstärkt sich der Druck bei den Unternehmen für beide Geschlechter attraktiv zu bleiben und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch stärker zu fördern.*

Erkenntnisgewinn Frauen / Transformation / Durchlässigkeit in Unternehmen?



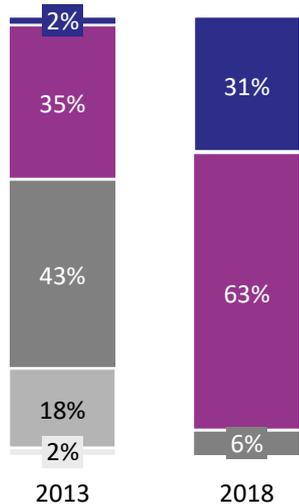
- > Digitalisierung und Transformation ist angekommen
- > Frauen haben wichtige Rolle
- > New Work am entstehen – alles verändert sich
- > Wie wirkt sich das auf die Unternehmensstrukturen aus?
- > Was sind die kulturverändernden Maßnahmen?

Flexibilität, Transparenz und Personalentwicklung als Kerntreiber im Vergleich von 2013 und 2018

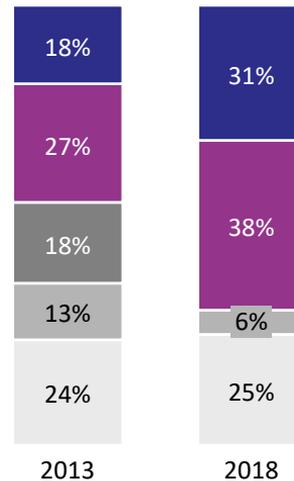
Vergleich der FKi Unternehmen 2013 zu 2018 in %



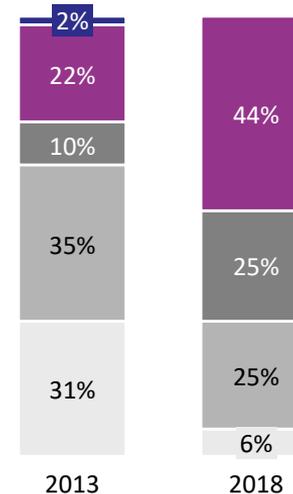
Performance
Flexibilität / Arbeitszeit



Performance
Transparenz

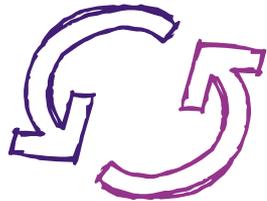


Performance
Personalentwicklung



■ weit überdurchschnittlich
 ■ überdurchschnittlich
 ■ durchschnittlich
 ■ unterdurchschnittlich
 ■ weit unterdurchschnittlich

Wechselwirkung Durchlässigkeit für Frauen und Transformation/Innovation



Reaktion auf:



**Flexibilität/
Arbeitszeit**



**Personal-
entwicklung**



Transparenz

Etablierte/ monotone Struktur

- ist **beständig**,
- bietet **Schutz**,
- braucht **Präsenz**
- und ist **eingespielt**

wird gesehen als
komplex und störend

bevorzugt bekanntes

Teams werden eingehengt
Information nicht geteilt

Frauen/Generation Y

- Fordern **Flexibilität**
- Suchen nach **Sinnstiftung**
- Wollen **Offenheit** und
Akzeptanz

bedeutet Selbstbestimmung
Vereinbarkeit und WLB

Bewertet Skills und Positionen neu

Informationen müssen für
alle vorliegen zu jeder Zeit

Innovation

- Bedeutet **Unsicherheit**
und **Geschwindigkeit**
- Fordert **Kreativität**
- **Culture of Change**

wird zum
Management Tool

Fließende Strukturen, Scrum, New
Work, Vielfalt

unabdingbar für Erfolg, Innovation
und Kreativität

Zukunftsrelevante Fragen der Unternehmen



DANKE!

