FRAUEN IN KARRIERE

FOKUS FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Anja Bultemeier, Kira Marrs, Andreas Boes
unter Mitarbeit von Anna-Julia Lechler und Simone Bauer

Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen
Gestaltungsszenarien für Forschung und Entwicklung

ExpertInnenforum „Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen“
IHK Akademie München
19.06.2015

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm macht MINT
NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Agenda

Digitalisierung:
Entstehung eines Informationsraums

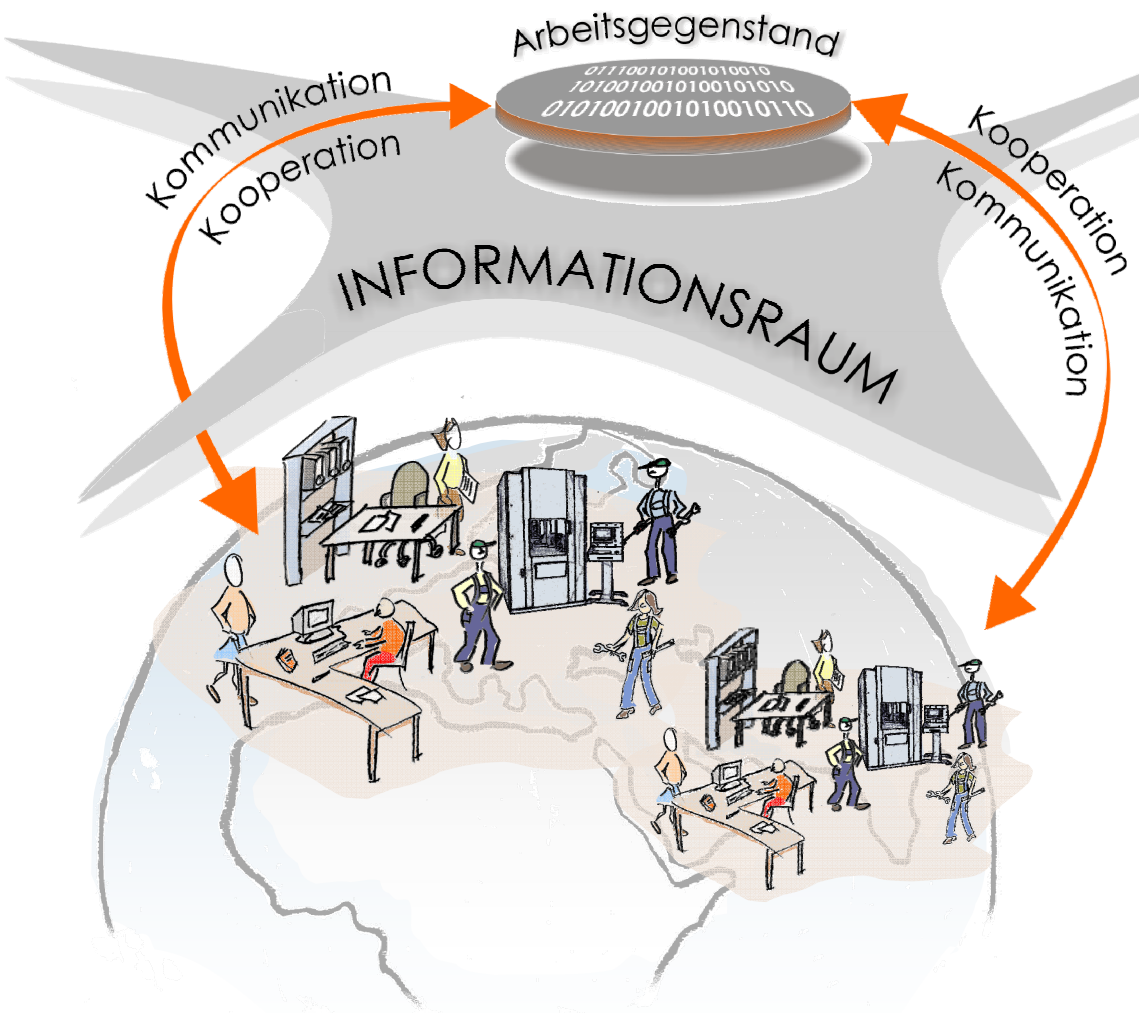
Unternehmen erfinden sich neu:
Strategische Suchprozesse jenseits des alten „bürokratischen“ Modells

Digitalen Wandel als Chance für Frauen nutzen:
Fünf Gestaltungsszenarien

Einladung zu einem gemeinsamen Gestaltungsprozess:
Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Digitalisierung: Entstehung eines Informationsraums



- Was ist das Neue? Informationsraum als neuer sozialer Handlungsraum: Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen
- Internet als „Betriebssystem“: Informationsraum durchdringt und vernetzt die ganze (Welt-)Gesellschaft
- Arbeitswelt: Informationsraum als neuer Raum der Produktion … und Ausgangspunkt für die Entwicklung von Arbeit im 21. Jahrhundert
- Produktivkraftsprung: „Vernetzung geistiger Tätigkeiten“ vs. „Big Brother“

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Agenda

Digitalisierung:
Entstehung eines Informationsraums

Unternehmen erfinden sich neu:
Strategische Suchprozesse jenseits des alten „bürokratischen“ Modells

Digitalen Wandel als Chance für Frauen nutzen:
Fünf Gestaltungsszenarien

Einladung zu einem gemeinsamen Gestaltungsprozess:
Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Unternehmen erfinden sich neu

Vom „bürokratischen“ Unternehmen …

- Divisionale Gliederung und abgeschottete „Silos“
- Tief gestaffelte Hierarchien und Führung nach dem Prinzip „Fürst im Reich“
- Funktionale Entwicklungs- und Karrierewege („Kaminkarrieren“)
- Bürokratische Abläufe und Entscheidungsprozesse
- Wissensarbeit im Expertenmodus

… zum „digitalen“ Unternehmen

- … vom „Silo“ zum „systemisch-integrierten“ Unternehmen – „Flow-of-information“: Prozesse schaffen Struktur und werden zum Rückgrat der Organisation
- … von der starren Bürokratie zur „agilen Organisation“ – neue Transparenz durch Informationssysteme; informatorische Durchdringungstiefe bis zum einzelnen Mitarbeiter
- … vom Expertenmodus zu einem kollaborativen Prozess – Komplexität der Digitalisierung erfordert vernetztes Arbeiten, Kommunikation und den lebendigen Austausch von Wissen

▶ Wir stehen erst am Anfang einer digitalen Arbeitswelt: Offener Prozess mit offenem Ausgang!

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Agenda

Digitalisierung:
Entstehung eines Informationsraums

Unternehmen erfinden sich neu:
Strategische Suchprozesse jenseits des alten „bürokratischen“ Modells

Digitalen Wandel als Chance für Frauen nutzen:
Fünf Gestaltungsszenarien

Einladung zu einem gemeinsamen Gestaltungsprozess:
Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Diverse Fachkulturen und „Abstraktifizierung“: Die Veränderung des technischen Feldes

- Digitalisierung verändert die technisch geprägten Forschungs- und Entwicklungsbereiche
  - Bedeutungszunahme der Software im Verhältnis zur Hardware
  - Einbindung der FuE-Bereiche in den „Flow of Information“: Konfrontation mit Kundenanforderungen und betriebswirtschaftlichen Kalkulationen
  - Folge: Öffnung für neue Berufsgruppen: InformatikerInnen und WirtschaftsingenieurInnen
- Öffnung und höhere Attraktivität der technischen Felder für Frauen: Möglichkeit, tradierte MännerIngenieursdominanzen aufzubrechen
  - Anteil von Frauen ist neuen Berufsgruppen ist deutlich höher als in klassischen Ingenieursbereichen
  - Diverse Fachkulturen machen die Arbeitswelt „bunter“ – stärken Akzeptanz für unterschiedliche Mitarbeitertypen und Verhaltensmuster
  - „Abstraktifizierung“ vom technischen Gegenstand ermöglicht Neubestimmung der technischen Felder
- Neue Möglichkeiten bleiben noch ungenutzt – die Veränderung des technischen Feldes findet noch keine Entsprechung in den Anerkennungs- und Karrieresystemen
- Zentraler Ansatzpunkt: Die Veränderung des technisches Feldes zum Ausgangspunkt machen, um Frauen zu gewinnen – neue Berufsgruppen offensiv integrieren und positionieren

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

KollektivExpertinnen: Frauen im Zentrum des Arbeits- und Innovationsprozesses

- Neue Komplexität im Kontext der Digitalisierung erfordert neue Bewältigungsstrategien: Vernetztes Arbeiten – Hochqualifizierte Arbeit verändert sich grundlegend:
  - Individuelle Expertise steht im Verhältnis zu kollektiven Wissens- und Problemlösungskompetenzen
  - Personale „Expertensilos“ werden aufgebrochen: Wissen wird geteilt
  - Neues Verständnis von Expertentum– Stärkung von Partizipation und Empowerment
- Vernetztes Arbeiten adressiert MitarbeiterInnen als KollektivExpertInnen: Chance für eine neue Rolle von Frauen im Arbeits- und Innovationsprozess
  - Essentielle Bedeutung kommunikativer, sozialer und integrativer Kompetenzen – „Wahrnehmungsfähigkeit“ zentral für „kollektive Intelligenz“
  - Kollektivteam im Zentrum: der „egoistische Macher“ gehört der Vergangenheit an
  - Digitalisierung schafft neue, für Frauen attraktive Rollen: Community-Managerin
- Aber: Zukünftige Gestaltung kollaborativer Arbeit in den Unternehmen noch ungewiss
  - Vernetztes Arbeiten findet noch keine Entsprechung in den Anerkennungs- und Karrieresystemen
  - Arbeit am Scheideweg: zwischen „digitalem Fließband“ und Empowerment der Mitarbeiter
- Zentraler Ansatzpunkt: Kollaboratives Arbeiten ist hochvoraussetzungsvoll – es kommt darauf an, die Rahmenbedingungen adäquat zu gestalten

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Wird Führung in der digitalen Arbeitswelt weiblich?

Kooperatives Führungsmodell bringt mehr Frauen ins Management

- Wenn sich Unternehmen neu erfinden, muss auch Führung neu gedacht werden: Abschied vom „Fürsten im Reich“ – Professionalisierung und Versachlichung von Führung, neue Bedeutung kollektiver Entscheidungsfindung

- Neue Chancen für die Integration von Frauen in Führungspositionen
  - Führung als Teamaufgabe – Komplexität der Entscheidungssituationen lässt sich nicht mehr von Einzelnen bewältigen, Nivellierung von Hierarchien z.B. in offenen Raumkonzepten
  - Führung wird demokratischer – Digitalisierung ermöglicht neue Transparenz, Kommunikations- und Beteiligungsmöglichkeiten, und wird auch von der jüngeren Generation gefordert
  - Neue Führungskräftetypen jenseits aggressiver Managementkulturen – Integrative Führungskräftetypen setzen auf Teamleistung und Kollaboration

- Potenzial trifft auf Praxis – Neue konsistente Leitbilder für Führung in der digitalen Arbeitswelt fehlen – Risiko: Bedeutung der Führungskräfte für den Übergang der Unternehmen in das digitale Zeitalter wird unterschätzt

- Zentraler Ansatzpunkt: Entwicklung eines neuen kooperativen Führungskräfteleitbilds, das Führungskräfte zu zentralen GestalterInnen einer neuen digitalen Arbeitswelt macht

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Agile MitarbeiterInnen und „Beweglichkeit“ von Karrieren: Empowerment von Frauenkarrieren

- Auf dem Weg zum „agilen Unternehmen“ verändern sich berufliche Entwicklung und Karriere grundlegend: Von Stabilität, Entwicklung im „Silo“ und linearen Karrieren zu „neuer Beweglichkeit“ und „agilen MitarbeiterInnen“
- Aktueller Wandel bietet die Chance für ein Empowerment von Frauenkarrieren – Agilität für ein neues Karriereverständnis nutzen, das individuellen Sinnansprüchen und Entwicklungsperspektiven folgt
  - Motto „Unterbrechen geht nicht“ gilt nicht mehr: Öffnung des Karriereprozesses für zeitliche Unterbrechungen und Anpassung an diskontinuierliche Lebensverläufe – z.B. „Späte Karrieren”
  - Eindimensionalität und Ausschließlichkeit des tradierten Karriereprozesses überwinden: Anerkennung von Erfahrungen aus vielfältigen Lebens- und Berufsbereichen – z.B. „Elternzeit als Karrierebaustein“
  - Entwicklungswege mit größerer Durchlässigkeit und unkonventionelle Wege zu lassen: Öffnung für individuell angepasste und planbare Entwicklungsperspektiven – z.B. „Karriere in die „Breite“
- Erste Ansätze in der Praxis für ein Aufbrechen des Standardkarriereprozesses – Aber: Das Risiko besteht, dass mit der Agilität ein permanenter Weiterentwicklungsdruck entsteht und die Ausschließlichkeit des Karriereprozesses sogar verstärkt wird
- Zentraler Ansatzpunkt: „Neue Beweglichkeit“ im Sinne der Menschen gestalten – Frauen und ihre Entwicklungschancen sind der Lackmustest für eine menschengerechte Gestaltung des Unternehmens der Zukunft

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Flexible RaumZeiten: Mehr Souveränität und bessere Gestaltung von Arbeit und Leben

- Digitalisierung ermöglicht neues Raum-Zeit-Gefüge von Arbeit: Mit Internet und mobilen Endgeräten können Arbeitszeiten flexibel über verschiedene Arbeitsorte und Tageszeiten verteilt werden

- Flexible RaumZeiten ermöglichen ein neues Gestaltungsszenario für Frauen, ihre Arbeit und ihr Leben selbstbestimmter zu gestalten
  - Digitalisierung bietet neue Freiheiten, Arbeitszeit und Arbeitsort selbstbestimmter festzulegen – Neue Gestaltungsmöglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Home Office und mobiles Arbeiten als legitimer Anspruch für weite Beschäftigtengruppen und Gegenstand von Betriebsvereinbarungen in vielen Unternehmen
  - Abkehr von tradierten Anwesenheitskulturen, Präsenzzeiten verlieren ihren Status als Machtressource im Wettbewerb um Karrierepositionen

- Aber: Arbeit anytime – anyplace? Hinter dem Rücken der Akteure wird aus einer Chance ein Eigentor – In der Realität führt die Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsort nicht zu mehr Zeitsouveränität, sondern zu einem „Wahn der permanenten Verfügbarkeit“, der insbesondere die Chancen von Frauen konterkariert

- Zentraler Ansatzpunkt: „System permanenter Bewährung“ knacken: System permanenter Bewährung erschwert es Menschen, sich zu behaupten, da ihre Zugehörigkeit optional und an Zielerreichung gebunden ist

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Agenda

Digitalisierung:
Entstehung eines Informationsraums

Unternehmen erfinden sich neu:
Strategische Suchprozesse jenseits des alten „bürokratischen“ Modells

Digitalen Wandel als Chance für Frauen nutzen:
Fünf Gestaltungsszenarien

Einladung zu einem gemeinsamen Gestaltungsprozess:
Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Den digitalen Umbruch von Arbeit als Chance für Frauen nutzen

- **Der digitale Umbruch von Arbeit findet jetzt statt**
  Jetzt entscheidet sich, welche Rolle Frauen in der digitalen Arbeitswelt der Zukunft haben werden

- **Die digitale Transformation bietet Chancen zur Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Frauen**
  Dies ist jedoch kein Selbstläufer und erfordert eine wirksame Gestaltung

▶ Ansatzpunkt Unternehmen:
Identifizierung von konkreten Gestaltungsszenarien für Frauen
Aufbruch der Unternehmen ins digitale Zeitalter nutzen

Einladung zu einem gemeinsamen Gestaltungsprozess „Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen“

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Weitere Informationen:

Dr. Kira Marrs, PD Dr. Andreas Boes
ISF München
Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München
+49 (0) 89 272921-0
kira.marrs@isf-muenchen.de

Dipl.-Pol. Anja Bultemeier, Prof. Dr. Rainer Trinczek,
FAU Erlangen-Nürnberg / Institut für Soziologie
Kochstrasse 4 , 91054 Erlangen
+49 (0) 9131 85-22084
anja.bultemeier@soziol.phil.uni-erlangen.de

http://www.frauen-in-karriere.de

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
AUFSTIEG DURCH BILDUNG
komm mach MINT NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN