

Digitalisierung braucht Chefinnen!

Ergebnisse aus den Forschungsprojekten der Denkfabrik Digitalisierte Arbeitswelt

Werkstattgespräch „Führung 4.0. Führung im Kontext von Digitalisierung – Eine Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit?“, Berlin, 31.05.2018

Prof. Dr. **Swetlana Franken**, FH Bielefeld

Denkfabrik Digitalisierte Arbeitswelt der FH Bielefeld



<https://www.fh-bielefeld.de/wug/forschung/denkfabrik-digitalisierte-arbeitswelt>



Digitalisierung und Gender

- Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und bewirkt Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit, Zunahme der Komplexität, voranschreitende Automatisierung und Robotisierung, Gefährdung der Arbeitsplätze.
- Diese Prozesse wirken sich unterschiedlich auf verschiedene Zielgruppen aus und werden in der Wahrnehmung von Männern und Frauen, Jüngeren und Älteren, Personen mit und ohne Migrationshintergrund, Hoch- und Geringqualifizierten kontrovers bewertet.
- **Entscheidungen über die Gestaltung der Digitalisierung sollten in (geschlechter)gemischten Teams getroffen werden.**

Digitalisierung wird von Männern gemacht!

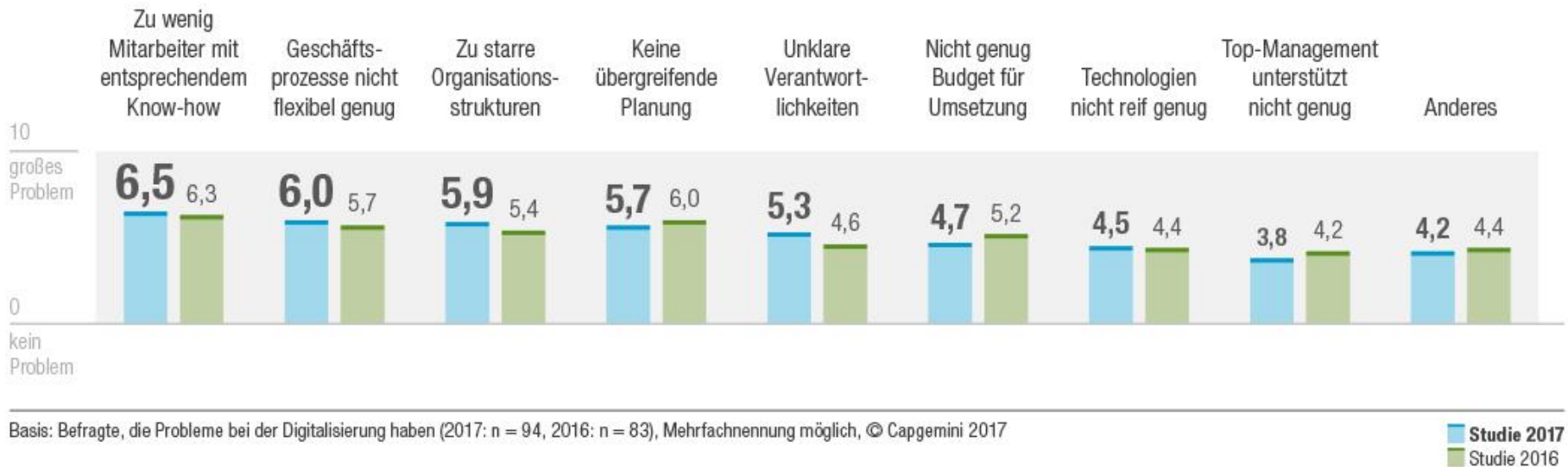
- **Industrie 4.0-Branchen** liegen mit 7,2 Prozent Frauen im Top-Management im Jahr 2016 deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt von 11,7 Prozent.
- Selbst im **Mittelmanagement** der Industrie 4.0-Branchen stagniert der Anteil der Frauen seit 2012 bei 26 Prozent.

<https://www.kompetenzz.de/Aktuelles/INDUSTRIE-4.0-Frauen-Management>

Fachkräftemangel als Hürde für Digitalisierung

Hürden für Digitalisierung

In welchen Bereichen bereitet die Digitalisierung Probleme?



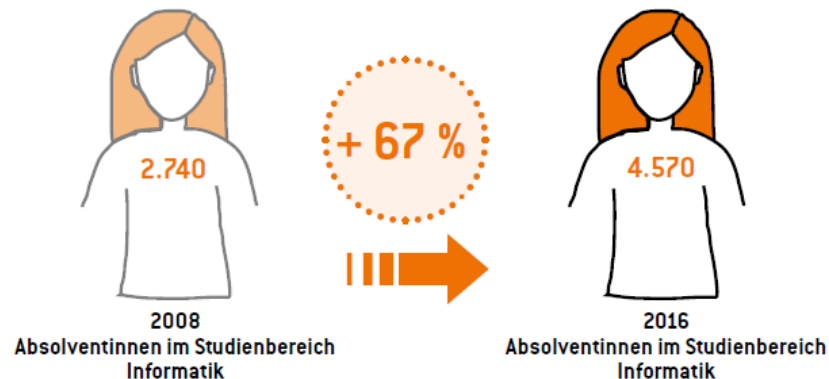
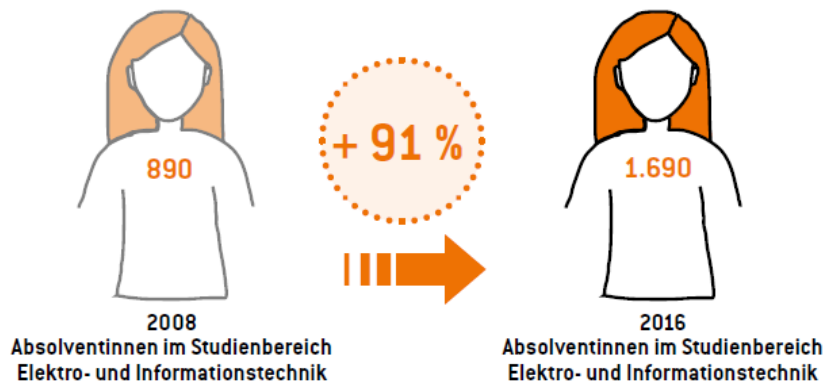
Capgemini Studie 2017, <http://mc.capgemini.de/magazin/it-trends/digitalisierung/>

Die Fachkräfteknappheit in MINT-Berufen und der Mangel an digitalen und IT-Kompetenzen der Beschäftigten bilden die zentralen Hindernisse für die Digitalisierung. Zu den möglichen Lösungen gehören unter anderem eine **verstärkte Beschäftigung von qualifizierten Frauen** sowie Weiterbildung/Qualifizierung für die **Arbeitswelt 4.0**.

Immer mehr Frauen in „digitalen“ Berufen

So viel digitaler weiblicher Nachwuchs wie nie zuvor

Der kontinuierliche Aufwärtstrend schlägt sich mittlerweile auch in den Absolventinnen-Zahlen nieder.



Es ist notwendig, dass möglichst viele Unternehmen und Organisationen einen **kulturellen Wandel** für mehr Frauen in Entscheidungspositionen einleiten, damit sich mehr Frauen an der Gestaltung der Digitalisierung beteiligen. Männerdominanz in Führungsgremien, Stereotype hinsichtlich der Geschlechterrollen und mangelndes Selbstvertrauen der Frauen sind typische Barrieren für Frauenkarrieren.

Großteil der Frauen arbeitet mit neuen Technologien

- Über die Hälfte der Frauen arbeitet mit digitalen Technologien (56 Prozent), bei Männern sind es 63 Prozent. Frauen mit Hochschulabschluss sind zu 78 Prozent von Digitalisierung betroffen, ohne Berufsabschluss nur 32 Prozent.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf findet jedoch nicht automatisch statt.
- Viele Frauen erleben durch die Digitalisierung mehr Stress, Kontrolle und Multitasking.

DGB Studie 2017: <http://frauen.dgb.de/themen/++co++27ffddfc-0407-11e7-ad88-525400e5a74a>

Frauen sollen nicht nur mit neuen Technologien arbeiten, sondern die digitale Transformation mitgestalten

Digitalisierung erfordert neue Führung

- Dass es bei der Digitalisierung nicht nur (und nicht primär) um die Technik geht, zeigt die PwC Studie „Digital Factories 2020 “ (2017).
- Rund die Hälfte der Befragten räumt ein, dass ihre **Mitarbeitenden** dem digitalen Wandel nicht offen gegenüber stehen (49 Prozent) und dass ihrem Unternehmen eine echte digitale **Kultur** fehlt (52 Prozent).

PwC 2017: Trend zur digitalen Fabrik stärkt den Industriestandort Deutschland (Internet: <https://www.pwc.de/de/pressemitteilungen/2017/trend-zur-digitalen-fabrik-staerkt-den-industriestandort-deutschland.html>)

Führungsaufgabe: Betroffene zu Beteiligten machen, Digitalisierung gemeinsam gestalten, die Potenziale aller Beschäftigten erschließen.

Neues Führungsverständnis

- Digitalisierung verändert nicht nur die Technik, sondern Unternehmen als Ganzes. Hierarchische Strukturen werden abgeflacht, Formen der Zusammenarbeit verändern sich, Mitarbeitende werden immer stärker gefordert.
- Diese Entwicklung verlangt von den Führungskräften ein neues Denken und einen neuen Führungsstil: mehr Partizipation, Kommunikation und Beziehungsarbeit, Inspiration, Delegieren.

Kompetenzanforderungen anhand unserer Studie Fit für Industrie 4.0 (150 Unternehmen aus NRW)

Die digitalisierte Arbeitswelt verlangt von den Beschäftigten neue Kompetenzen wie

- Offenheit für das Neue und speziell für die Digitalisierung,
- Systemdenken, Verständnis von Zusammenhängen,
- digitale und Medienkompetenz,
- Fähigkeit zu interdisziplinärer Zusammenarbeit,
- Veränderungs- und Lernfähigkeit.

Anforderungen an die Führungskräfte:

- Sinn vermitteln,
- als Vorbilder des Wandels agieren,
- partizipieren, Macht teilen,
- potenzial- und beziehungsorientiert führen.

Frauen bringen Vorteile

- Viele Unternehmen **suchen** bei der Besetzung von neuen Positionen **gezielt nach Frauen**. Gründe: Bewältigung des Fachkräftemangels, positive Veränderung des Arbeitsklimas durch Frauen, positive Auswirkung auf das Image des Unternehmens sowie neue Ideen/Sichtweisen, die Frauen mitbringen (Weitzel et al. 2017).
- Mittelstand-Studie von Deloitte: Erfolgreiche mittelständische Unternehmen haben **häufiger Frauen im Vorstand und Aufsichtsrat**, als weniger erfolgreiche Unternehmen. Auch bei der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen gibt es Unterschiede: In den erfolgreichen Unternehmen arbeiten 41 Prozent, in den weniger erfolgreichen nur 34 Prozent Frauen (Deloitte 2018).

Einstellungen von Young Professionals in Bezug auf Kompetenzen für Digitalisierung (Projekt Gender 4.0)

- Geschlechterübergreifend wurden von Young Professionals auf der Skala von 1 bis 5 als besonders wichtig genannt
 - die **digitale und Medienkompetenz** sowie **Sozial- und Kommunikationskompetenz** (je 3,36),
 - die **Eigenverantwortung** als auch Problemlösungs- und Optimierungskompetenz (je 3,34) und
 - **interdisziplinäres Denken und Handeln** (3,29).
- Etwas weniger wichtig erschienen den Befragten hingegen die Fähigkeit zum Austausch mit Maschinen (2,77) und Führungskompetenz (2,7).

Einstellungen von Young Professionals in Bezug auf Frauen in Führungspositionen (Projekt Gender 4.0)

- Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind sich einig, dass Frauen keine besseren Führungskräfte sind und die Führungskompetenzen **von dem Geschlecht unabhängig** sind.
- Allerdings ist es notwendig, dass sowohl Männer auch Frauen Führungs- und Entscheidungsaufgaben übernehmen, damit die Entscheidungen ausgewogen sind.
- Verschiedene (geschlechterspezifische) Arbeitsstile führen zu mehr Kreativität und Innovation.

Frauen sehen Digitalisierung optimistischer

Frauen haben weniger Angst. Tja, Männer ...

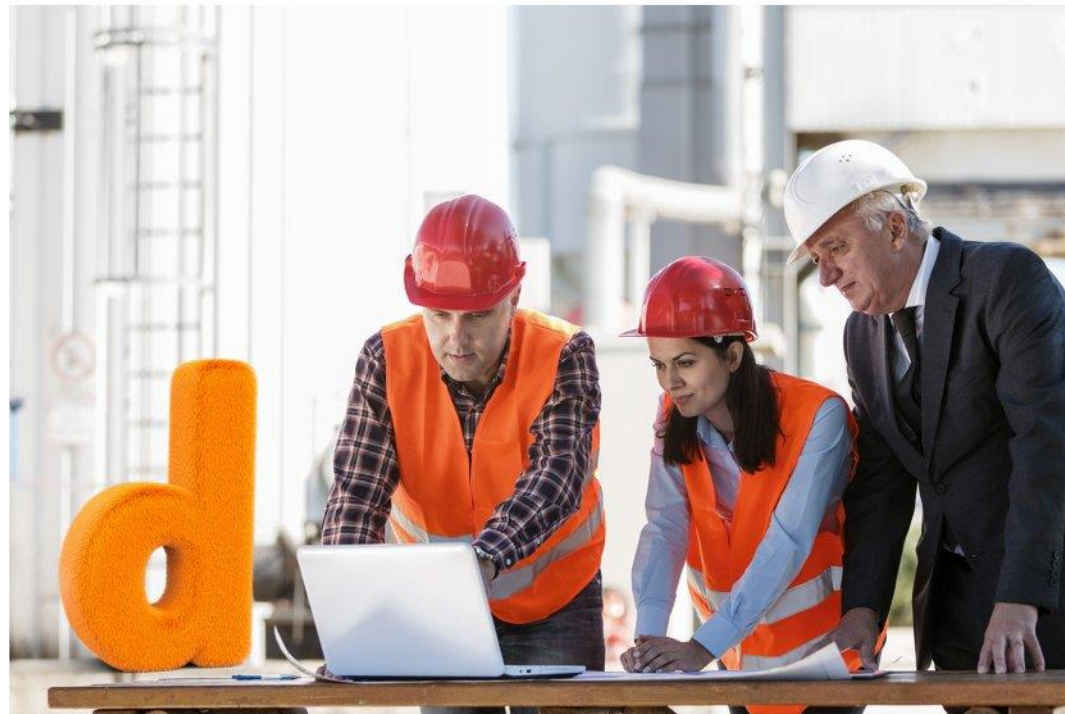
Frauen in Entscheidungspositionen verbinden Digitalisierung deutlich weniger mit Angst, als Männer das tun.



35,0%
Angst unter Männern



27,7%
Angst unter Frauen



Studie der Innovation Alliance zur Digitalisierung im Mittelstand 2017:

<http://ap-verlag.de/zuersicht-statt-angst-bei-der-digitalisierung/32262/>

Fazit: Warum sollen Frauen Digitalisierung gestalten?

1. Frauen sind heute besser gebildet als Männer – Frauen machen 51% aller Hochschulabsolventen aus und haben bessere Abschlüsse. Immer mehr Frauen studieren MINT.
2. Gemischte Gremien ermöglichen vielfältige Perspektiven und ausgewogene Entscheidungen über Digitalisierung.
3. Die Flexibilisierung der Arbeit ermöglicht Homeoffice-Modelle, neue Arbeitszeitsysteme und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
4. Soft Skills wie Empathie, Teamfähigkeit, soziale Interaktion und Kommunikationsfähigkeit sind in der Arbeitswelt 4.0 besonders gefragt, und diese werden oft Frauen zugesprochen.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Buchempfehlung:

Swetlana Franken: **Führen in der Arbeitswelt der Zukunft**. Springer Gabler, 2016