



Institut für Beschäftigung und Employability

# Wie gewinnen Frauen durch die Digitalisierung?

Prof. Dr. Jutta Rump  
Ernst-Boehe-Str. 4  
67059 Ludwigshafen  
0621 / 5203-238  
[jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de](mailto:jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de)

# Mega-Trends in der Arbeitswelt

## Demografische Entwicklung

- Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften
- Schrumpfung der Gesellschaft
- Verknappung der Nachwuchskräfte
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit

## Technisch-ökonomische Entwicklungen

- Globalisierung / Internationalisierung
- **Digitalisierung / Industrie 4.0**
- Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexität
- Innovationsdruck + Kostendruck
- Wissens- und Innovationsgesellschaft

## Gesellschaftliche Entwicklungen

- Sensibilisierung für Nachhaltigkeit
- Diversität / Vielfalt
- Feminisierung
- Individualisierung
- Wertewandel
- Work-Life-Balance als Lebensentwurf
- Urbanisierung
- Polarisierung der Gesellschaft

## Digitalisierung

**Technische Innovationen werden seit jeher mit Innovationen in Geschäftsmodellen und Prozess-Innovationen begleitet.**

**Häufig wird jedoch unterschätzt:**

**Technische Innovationen und Geschäftsmodell-/Prozessinnovationen bedürfen IMMER sozialer Innovationen (Umgang mit Personal).**

## KURZE LUNTE, GROSSER KNALL



## LANGE LUNTE, GROSSER KNALL



## KURZE LUNTE, KLEINER KNALL

Bauwesen

## LANGE LUNTE, KLEINER KNALL

Bergbau, Öl,  
Gas, Chemie

## Digital näher am Menschen

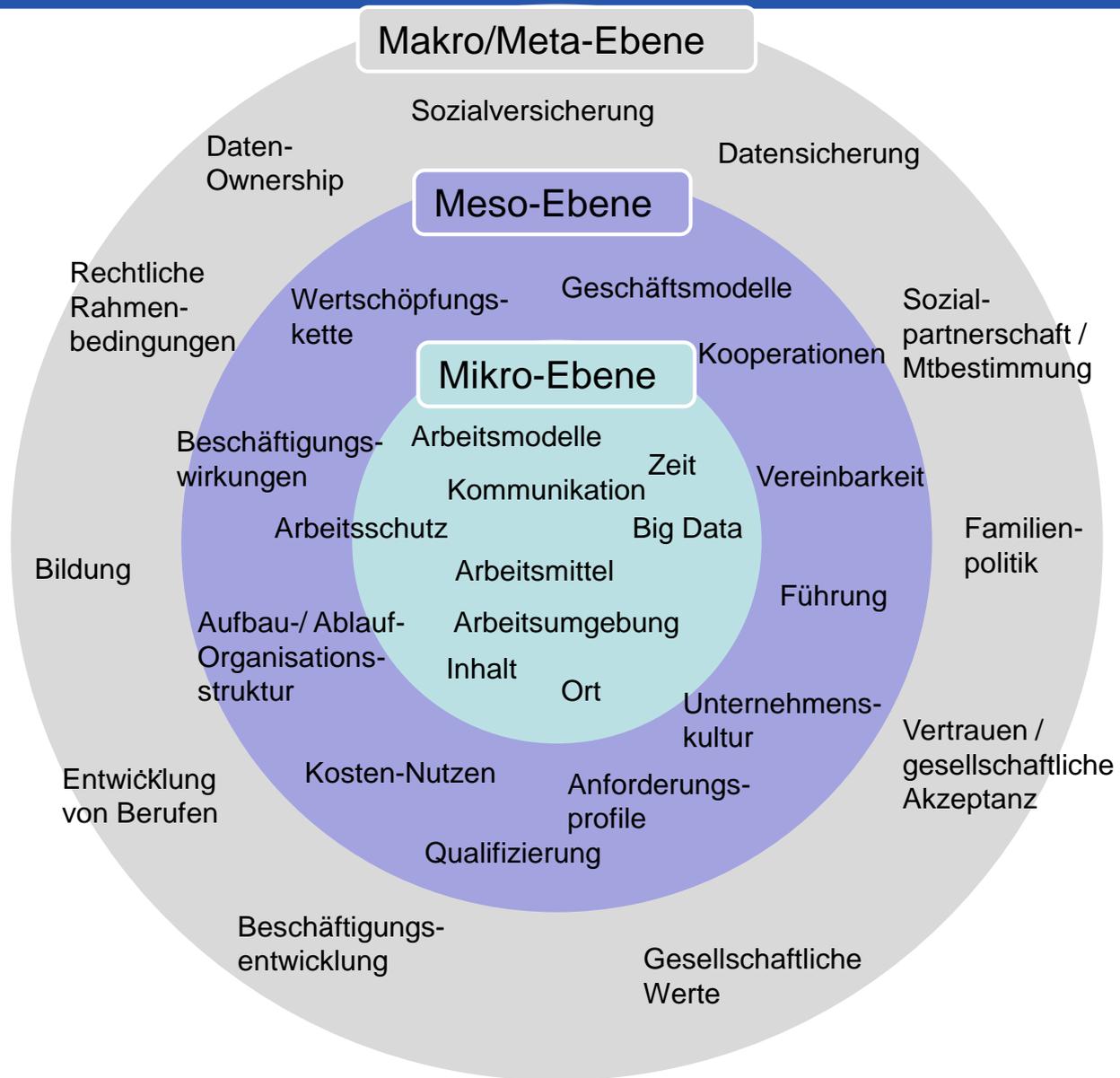
- Digitale Technik, Medien, Daten und Dienste liegen näher am Menschen als jede andere Technologie.
  - Eng Verbunden mit zentralen menschlichen Denk- und Handlungsmustern (Kommunikation, soziale Bindungen, persönliche Daten, Vorlieben, Begriffe, ...)
  - Hohe Attraktivität
- Human Centric Engineering ist der Erfolgsfaktor!
- Ziel: Menschenwürdig gestalten

## Chancen für Frauen?

Die Unternehmensbereiche, die im Rahmen des Human Centric Engineering Ansatzes zum Zuge kommen, sind in der Regel überdurchschnittlich häufig mit Frauen besetzt. Hier zeigen sich in Zukunft Karriereoptionen.

# Arbeiten 4.0: Ganzheitlicher Ansatz

**Mikro-, Meso-, Makro-  
und Meta-Ebene**



## Chancen für Frauen?

Es bedarf der Regelung der Erreichbarkeit und Verfügbarkeit, des Verhandeln des eigenen Arbeitsmodells sowie des Setzens von Grenzen. Damit wird die Beschäftigte zur Unternehmerin in eigener Sache, die für sich einstehen muss und sich behauptet. Nur so lassen sich die Möglichkeiten der Selbstbestimmtheit halten und weiter ausbauen sowie der Gestaltungsspielräume bei der Vereinbarkeit realisieren.

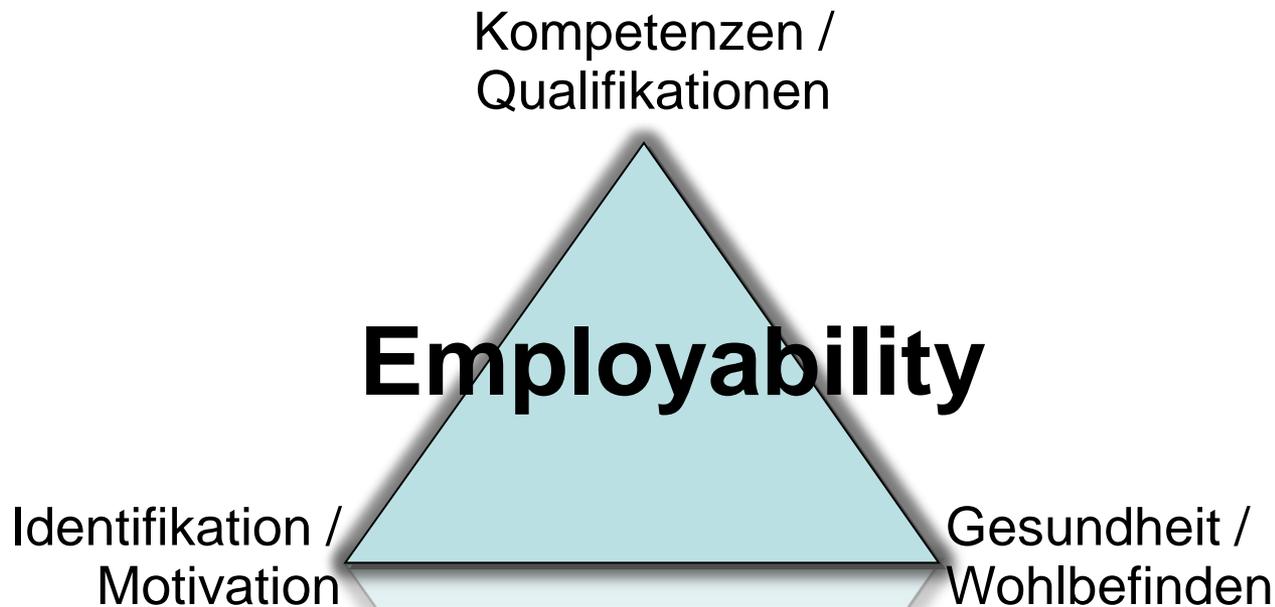
## Chancen für Frauen?

Wenn Ausbildungsberufe auf ihre Digitalisierungstauglichkeit und Zukunftsfähigkeit überprüft werden, besteht die Chance, die geschlechterspezifische Wahl des Berufs aufzubrechen. Durch Veränderungen bei gesetzlicher und sozialpartnerschaftlicher Regelung besteht die Möglichkeit zu mehr Flexibilisierung und Individualisierung. Demgegenüber steigt das Risiko der Unübersichtlichkeit und des Missbrauchs. Vor allem Frauen können von den Vorteilen profitieren, sind jedoch auch eher von den Nachteilen betroffen (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege)

# Mitarbeiter 4.0: Langfristige Beschäftigungsfähigkeit

# Das „magische“ Dreieck der Nachhaltigkeit im System Arbeit

## Eigenverantwortung und Arbeitgeberverantwortung



**„In Bewegung bleiben“ + „In Balance bleiben“**

## Die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten sind...

Steigende Bedeutung von

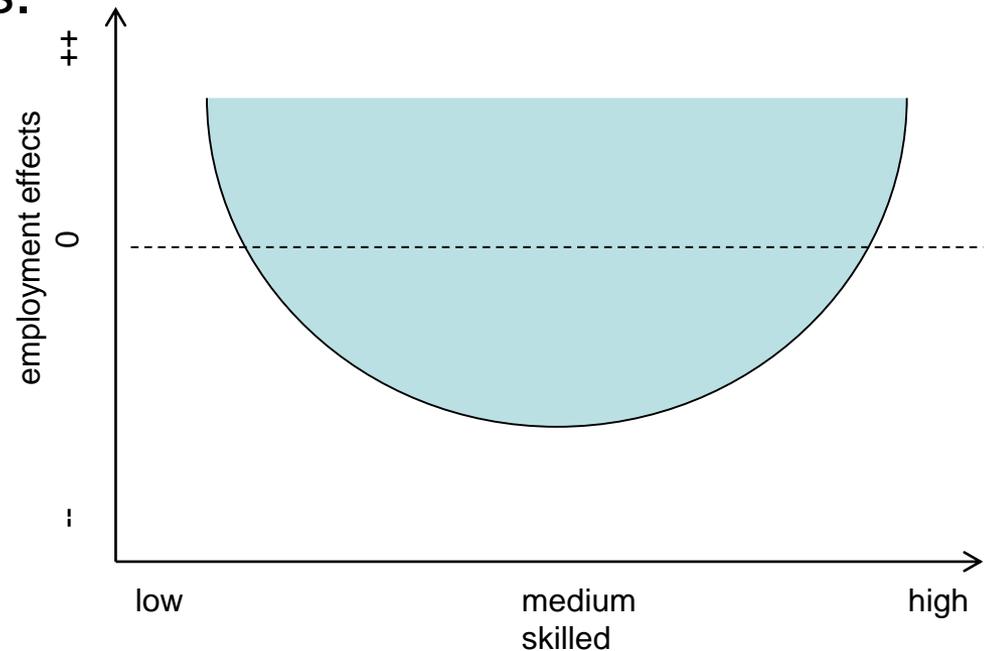
- IT-Grundkompetenz und Medienkompetenzen
- Methoden- und Social-Skills
- Emotionaler und sozialer Kompetenz
- Kreativer Kompetenz
- Lern- und Veränderungsbereitschaft sowie –fähigkeit
- Fähigkeit im Umgang mit Geschwindigkeit und Komplexität
- Selbst-Management
- Lebenslangem Lernen
- ...

Wer ist dazu in der Lage?

## Quantitative Beschäftigungseffekte

Wir erwarten, dass kognitive und manuelle Routine Aufgaben auch in sehr komplexen Prozessen zunehmend durch Algorithmen und Roboter übernommen werden. Dies betrifft vor allem Mitarbeiter des mittleren Qualifikationssegments.

**Die bisher als selbstverständlich betrachtete Annahme, dass mit der Entwicklung moderner Technologien die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften steigt scheint nicht mehr zu gelten.**



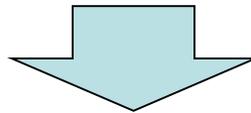
## Wichtige Fragen

1. Ist die Ausweitung des Anforderungsprofils realistisch?  
Wer ist dazu in der Lage?
2. Finden die Veränderungen in den Anforderungsprofilen bereits Berücksichtigung in der Aus- und Weiterbildung?
3. Was bleibt für uns an Arbeit übrig, wenn kognitive und manuelle Routine-Tätigkeiten durch Algorithmen und Roboter erledigt werden?
4. Was ist die Perspektive für Mitarbeiter im mittleren Qualifikationssegment?
5. Was ist die Perspektive für diejenigen, die sich über ihr Fachwissen und ihr Erfahrungswissen definiert haben?
6. Wie lassen sich 8 h Arbeitszeit ohne Routinen bewältigen?

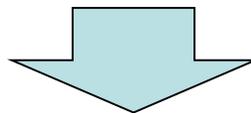
## Notwendigkeit einer Stärken- und talentorientierte Personalentwicklung

**Jeder/jede ist ein Talent**  
**Jeder/jede hat Talente**

Identifizierung von Stärken und Talenten



Förderung der Stärken und Talente



Personaleinsatz nach Stärken und Talenten

## Chancen für Frauen?

Branchen, Berufe und Tätigkeiten mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil werden positive Beschäftigungseffekte haben. Aufgrund der bisherigen Berufsbiografien von Frauen sind diese eher gewöhnt mit Brüchen umzugehen. Eine wichtige Voraussetzung in der digitalen Transformation.

# Personalführung 4.0: Situative Führung

## „Wirksame“ Führungsstile sind...

**Fachorientierter  
Führungsstil  
MANAGEMENT  
(Transaktionaler  
Führungsstil)**

**Mitarbeiterorientierter  
Führungsstil  
LEADERSHIP  
(Transformationaler  
Führungsstil)**

Nicht selten müssen Führungskräfte entsprechend der situativen Führung beide Führungsstile beherrschen und je nach Situation anwenden.

## Das Aufgabenprofil von Führungskräfte ...

- Führungskräfte als Gestalter des operativen Tagesgeschäfts
- Führungskräfte als strategischer Partner
- Führungskräfte als normativer Bewahrer
- Führungskräfte als Change Agent
- Führungskräfte als Personalentwickler
- Führungskräfte als Coach
- Führungskräfte als Manager von Diversität / Diversity (Generationen, unterschiedliche Kulturen, ...)
- Führungskräfte als Protagonist zur Gestaltung von Work-Life-Balance
- Führungskräfte als „Manager in eigener Sache“

## Daraus ergibt sich das Anforderungsprofil ...

- Managementkompetenzen
- Leadershipkompetenzen
- Ganzheitliches, systemisches Denken und Handeln
- Interkulturelle Kompetenzen
- Übergreifendes Denken und Handeln / Kompetenzen zum Schnittstellenmanagement
- Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit
- Lernbereitschaft und -fähigkeit
- Analytische Fähigkeiten (nicht zuletzt im Kontext von Daten- und Informationsvielfalt)
- Entscheidungsfähigkeit
- Revidierbarkeitskompetenz
- Selbstmanagement,...

EIERLEGENDE WOLLMILCHSAU?

**Es besteht die Herausforderung die Aufgaben zu bewältigen und den Anforderungen gerecht zu werden**

**LÖSUNG:**

**Die Demokratisierung von Führung?**

**Bedeutungszuwachs von gemischten Teams?**

## Chancen für Frauen?

Demokratisierung und zunehmende Partizipation in Beschäftigungs-/Arbeits-/Führungsmodellen entspricht eher dem „Stereotyp“ in Bezug auf „weibliche Führungsstile“. Darüber hinaus braucht es ein Mehr an Sozialkompetenzen und Soft Skills, was ebenfalls Frauen nachgesagt wird. Damit steigt die Bedeutung von Frauen in Führung!?

## Das Potenzial ...



**Es liegt an uns!**

Die Voraussetzungen sind gut.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**