



# Digitalisierung in der Arbeitswelt Chancen für Frauen?!

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
- Reduktion des Angebots an Fachkräften
- Verknappung der Nachwuchskräfte
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit

## Technisch-ökonomische Entwicklungen

- Globalisierung / Internationalisierung
- Digitalisierung
- Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexität
- Veränderung als Normalzustand
- Wissens- und Innovationsgesellschaft

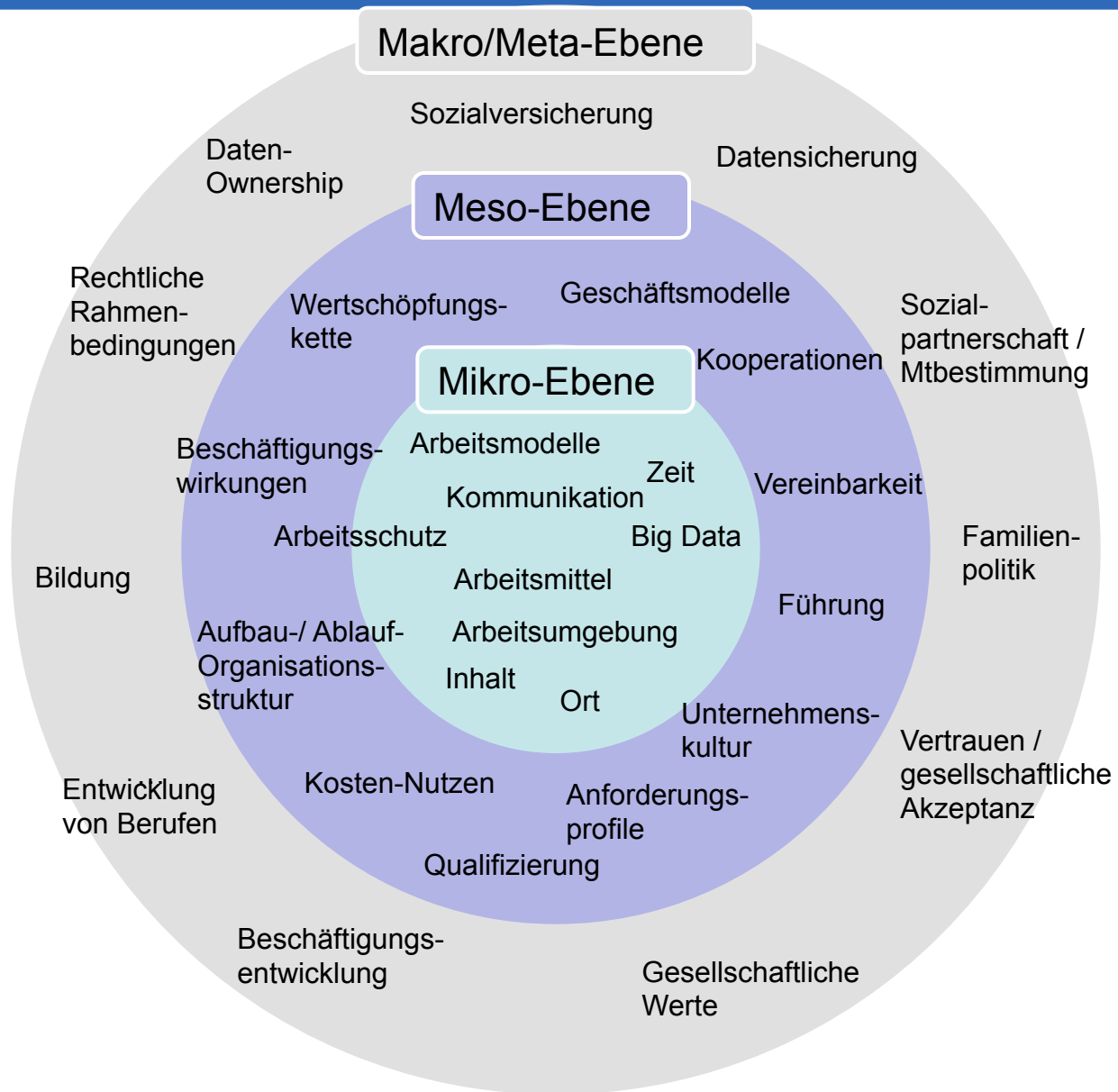
## Gesellschaftliche Entwicklungen

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



# Arbeiten 4.0: Ganzheitlicher Ansatz

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



## Chancen für Frauen?

Es bedarf der Regelung der Erreichbarkeit und Verfügbarkeit, des Verhandelns 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)





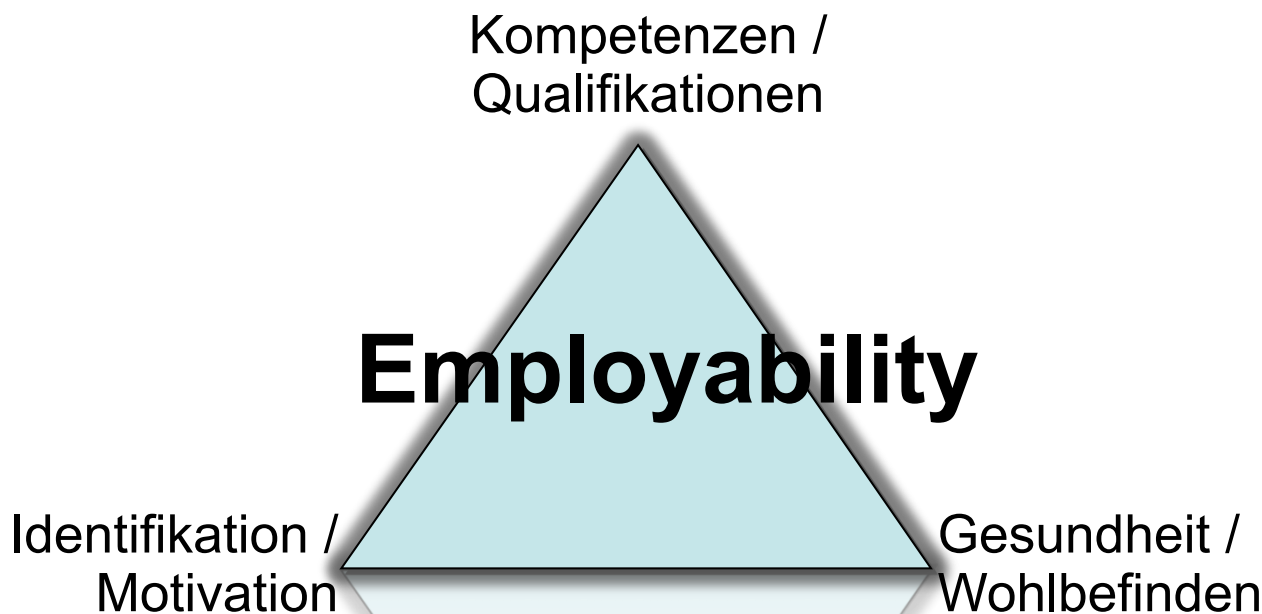
# Mitarbeitende 4.0: Langfristige Beschäftigungsfähigkeit





# 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
- Optimismus
- ...

*Wer ist dazu in der Lage?*

## Quantitative Beschäftigungseffekte: Hockey-Stick-Effekt?

**Es ist in Erwägung zu ziehen, dass der negative und positive Beschäftigungseffekt nicht zur gleichen Zeit eintritt.**

**Kurzfristig negative Effekte?  
Langfristig positive Effekte?**



## 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 Gestaltende des Tagesgeschäfts
- Führungskräfte als strategische Partner/innen
- Führungskräfte als normative Bewahrer/innen
- Führungskräfte als Change Agents
- Führungskräfte als Personalentwickler/innen
- Führungskräfte als Coaches
- Führungskräfte als Manager/innen von Diversität / Diversity (Generationen, unterschiedliche Kulturen, ...)
- Führungskräfte als Protagonisten/innen zur Gestaltung von Life-Balance
- Führungskräfte als „Manager/innen 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!?





# Schlussbetrachtung

# Das Potenzial ...



**Es liegt an uns!**

Die Voraussetzungen sind gut.





**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**