



Women's Careers & Chancengleichheit

(K)ein Thema im öffentlichen Sektor?

In unserer Befragung von berufstätigen Frauen in 2020/21 sind wir hauptsächlich der Frage nachgegangen, wie gut Frauen über 40 ihre Karrieren in öffentlichen Verwaltungen der Schweiz nach eigener Einschätzung entwickeln können, wo sie Unterstützung/Hindernisse erlebt haben, und wie sie sich das zukünftig vorstellen. Das Ergebnis fiel positiv aus und zeigt doch Potenzial für die Entwicklung von Frauen 45+.



Nermina Beganovic

Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums Leadership & Personalmanagement am Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft der OST, Campus St.Gallen.



Dr. Nicole Bischof

Dozentin des Kompetenzzentrums Leadership & Personalmanagement am Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft der OST, Campus St.Gallen.

Karrierezufriedenheit

Gefragt nach der «Zufriedenheit mit der bisherigen Karriere» ordnen die befragten Frauen aus dem öffentlichen Sektor, die aktuell 40 Jahre und älter sind, ihre Karrierelaufbahn mit 57% als noch ausbaufähig ein und geben an «Ausbaukapazitäten» zu haben, wenn es um Themen wie Gehaltsentwicklung und das «Erreichen beruflicher sowie finanzieller Ziele» geht. Die Zufriedenheit mit der «bisherigen Nutzung der eigenen Kompetenzen und Potenziale» ist ebenfalls ausbaufähig. Die Frauen scheinen insbesondere, was den Vergleich zu ihren männlichen Arbeitskollegen betrifft, unter ihren Möglichkeiten zu bleiben (46% Zustimmung, weitere 19% teilweise).

Gleichberechtigte Förderung

Was die gleichberechtigte Förderung der Geschlechter im öffentlichen Sektor aus Perspektive der

über 40-Jährigen Frauen betrifft, stimmen 70% der Umfrageteilnehmerinnen aus dem öffentlichen Sektor zu, dass sie teilweise oder gänzlich gleichberechtigte Förderung im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen erfahren.

Allerdings haben beispielsweise 50% der befragten Frauen schon eine Funktion angenommen, die Männer ablehnten und 83% der befragten Frauen aus dem öffentlichen Sektor teilen mit, dass Frauen im Vergleich zu Männern mehr Eigenregie brauchen, um voranzukommen. Auch müssen Frauen für ihr Vorankommen mehr leisten als Männer (49% Zustimmung, weitere 24% teilweise) und bei Neubesetzungen von Stellen kommen gemäss 24% Männer zum Zuge. Verglichen zu männlichen Kollegen scheinen nach Ansicht der befragten Frauen aus dem öffentlichen Sektor 50% in puncto Aufstieg und Verantwortungsübernahme unter ihren Möglichkeiten zu stehen.

Diskriminierungserfahrungen und Stigmatisierungen

Laut den Umfrageergebnisse wird im öffentlichen Sektor das Lebensalter mehr honoriert als in anderen Organisationen. Dennoch werden unabhängig davon in welchem Bereich Frauen tätig sind, Frauen mit Kindern ihrer Einschätzung nach oft benachteiligt. Die Kombination von mindestens zwei Diskriminierungskomponenten wie beispielsweise «Geschlecht weiblich» und «Mutterschaft» führen zur Diskriminierung. Auch das «Alter» sowie die «Beschäftigung jenseits des Normalarbeitsverhältnisses» stellen Diskriminierungsattribute dar.

Die «Ansprechbarkeit von konkreten Diskriminierungserlebnissen» wurde von 1/3 der befragten Frauen aus dem öffentlichen Sektor mit einem «Nein» beantwortet und 1/4 sieht dies nur zum Teil gegeben. Es handelt sich vor allem um Diskriminierungen aufgrund von Mutter-

schaft, wenn es um die Arbeitsplatzsicherheit, eine Beförderung oder Führungsposition geht sowie «sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz». Beispielsweise wurden viele Frauen in ihren Vorstellungsgesprächen verbotenerweise nach ihrer Familienplanung gefragt.

Wie gehen Frauen damit um, wenn sie sich mit Klischees konfrontiert sehen? Wenn überhaupt, dann wird die geschlechtsbezogene Diskriminierung richtiggestellt. Anders die altersbezogene Diskriminierung und Stigmatisierung. Sie wird in der Regel ignoriert, was dringenden Handlungsbedarf auf Organisationsebene erfordert.

Weitere Veränderung und Employability

1/3 der befragten Frauen aus dem öffentlichen Sektor streben eine Veränderung in der beruflichen Laufbahn an. Betrachtet man die Ergebnisse zu internen Aufstiegs- und Möglichkeiten am externen Stellenmarkt, beurteilen 46% für den internen Stellenmarkt gute Chancen zu haben, obwohl sie keinen beruflichen Wechsel vollziehen. Betrachtet man die Popularität der eigenen Qualifikation auf dem externen Stellenmarkt, so bewerten sie die Frauen selbst zu 63% positiv. Insgesamt werden die Chancen für den internen Arbeitsmarkt als etwas weniger hoch bewertet.

Technisierung und Digitalkompetenzen

Was das «Vorhandensein von Digitalkompetenzen» bei Älteren und Frauen betrifft, so wird von ihnen die Digitalisierung im öffent-

lichen Sektor vor allem für Männer als Chance gesehen.

Werden die Folgen der Digitalisierung betrachtet, sehen die befragten Frauen aus dem öffentlichen Sektor für die nächsten Jahre zum Teil einen Re-Skilling-Bedarf. Ca. 80% der befragten Frauen sehen zudem einen Vorteil in neuen Arbeitsformen wie Homeoffice/ Remote Work sowie eine bessere Chancengleichheit.

Fazit

Die Umfrageergebnisse zeigen insgesamt, dass Frauen zu oft ihre Potenziale nicht entfalten und unter ihren Möglichkeiten bleiben. Weiter führt die Kombination von Geschlecht mit Alter und /oder Mutterschaft zu Diskriminierungen. Auch bieten Teilzeitpensen oft keine Option für eine weitere Karriere, sondern allenfalls für den Verbleib in der bestehenden Funktion.

Neue Jobprofile, vielfältigere Karrierewege und Laufbahngestaltungsmöglichkeiten sind daher von Seiten der Organisationen zu fördern, sollen Frauen über 40 genutzt werden, um mit einer wachsenden Knappheit an Fachkräften umzugehen, und um Vorreiter in Sachen Chancenfairness zu sein.

Laufbahnviefalt in Organisationen gezielt fördern

«Laufbahnviefalt» in Unternehmen anzubieten, bedeutet vor allem auch Teilzeit- und Projektkarrieren sowie Umstiege zwischen Karrierearten zu ermöglichen, ohne Nachteile für ein weiteres Vorankommen. Das Abschaffen von Career-Timetables und

Altersnormen in der Personalentwicklung sowie die Ausrichtung bzw. Anwendung von Personalentwicklungsinstrumenten auf die Gesamtbelegschaft bilden hierzu die ersten Schritte zu einer bedürfnisadäquaten und flexiblen Personalentwicklung – statt lediglich spezifische Kurse für ältere und jüngere anzubieten.

Die eigene Förderpraxis analysieren und bewerten

Im Rahmen des Forschungsprojekts «Weibliche Karrieren 45+» bieten wir für Organisationen im öffentlichen Sektor eine Analyse an, die es u. a. offenlegt, wie gut bisher eine Laufbahnviefalt ermöglicht wird, und welche Ansatzpunkte der Förderung von Laufbahnviefalt und von u. a. Frauen 45+ in Organisationen bestehen.

Unsere Dienstleistungen

Via innovativer Instrumente und Methoden geben wir Anstoss für neue Denkansätze und Perspektivenwechsel.

Wir identifizieren gemeinsam mit Ihnen prioritäre Handlungsfelder und Schwerpunkte Ihrer Personalentwicklungsstrategie und unterstützen Sie in der Konzeption sowie Umsetzung ihrer Personalentwicklungsvorhaben. Auch begleiten wir Sie im Bedarfsfall in der Evaluation der Ergebnisse sowie der Sicherung des Lerntransfers und der Wirksamkeit.

Auf careerdevelopment.ch erhalten Sie weitere Hinweise zu unseren Dienstleistungen.



Projektdateien

Umfragezeitraum: 13. Dezember 2020 bis 31. April 2021

Zielgruppe: Frauen über 40

Multiplikatoren: Öffentliche Stadtverwaltungen der Schweiz

Rücklauf: ca. 150 Datensätze; d. h. 150 befragte Frauen aus dem öffentlichen Sektor

Wir haben Personen verschiedener Organisationsgrößen, Hierarchiestufen und Stellungen befragt. 55% arbeiten in öffentlichen Verwaltungen mit 250 und mehr Mitarbeitenden und mehr als 50% der befragten Frauen sind in Organisationen mit höheren Männeranteilen beschäftigt. Ein Grossteil der Teilnehmenden hat in der Karrierelaufbahn bereits eine Reduktion des Beschäftigungsgrades vollzogen oder sich eine Unterbrechungszeit genommen. Insbesondere fällt auf, dass in Anbetracht der Abschlüsse der Teilnehmenden sich vorwiegend Akademikerinnen diesem Thema widmen. Auch scheint auffällig, dass mehr als die Hälfte der befragten Frauen über 40 in ihrer aktuellen Position keine Aussicht auf einen Aufstieg sehen.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz, falls die Zielgruppe der Frauen 45plus angesprochen wird.