CHEF
SACHE
FRAUEN

# WAS MOTIVIERT FRAUEN IN FÜHRUNG ZU GEHEN?

## Die Umfrageergebnisse

+5
TIPPS
für mehr Frauen
in Führung

Regina Nemeth . Ruth Terink
**www.chefsache-frauen.at**

# ÜBERBLICK

**CHEF SACHE FRAUEN**

- Management Summary
- Noch immer geht's um den Selbstwert der Frauen.
- Frauen stehen vor den alten Problemen.
- Was bringt's? Und nützt es auch den Männern?
- Infos zur Umfrage*
  - 418 Befragte
  - 60,5% Führungskräfte
  - 39,5% Personen ohne Führungsfunktion
- Was Frauen motiviert.
- Was wirklich wirkt.
- Wer sind die Game Changer?

*Die Umfrage „Chefsache Frauen" wurde 2019 in Form einer Online-Befragung mit breitgestreuter Branchenbeteiligung durchgeführt.

# MANAGEMENT SUMMARY

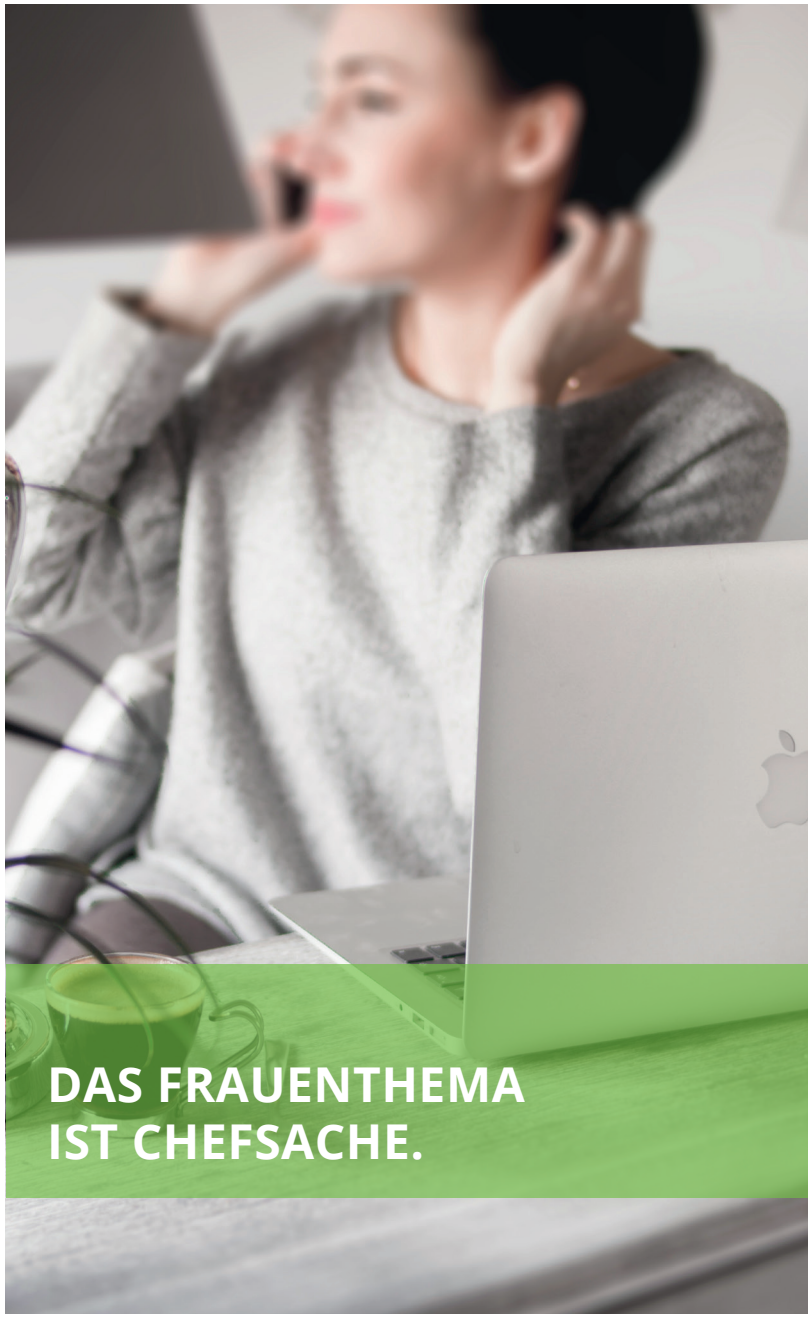
**UNSERE UMFRAGE ZU WEIBLICHER FÜHRUNG**
Oft wird hinterfragt, ob Frauen überhaupt führen wollen. Deshalb sind wir der Frage nachgegangen, was Frauen motiviert und welche Barrieren sie zu überwinden haben. Frauen in Führungspositionen werden künftig einen wichtigen Beitrag zu Wachstum und zu neuen Denk- und Arbeitsweisen leisten und damit neue Wege zum Erfolg ebnen.

**SICH ABRACKERN ODER CAPPUCCINO TRINKEN?**
Die Befragung ergibt: Frauen wollen führen, weil sie gestalten wollen - aber sie kämpfen mit Selbstzweifeln und die Organisation lässt sie im Stich!
Das beantwortet die Fragen von Personalchefs und Führungskräften: Wollen Frauen einfach nicht? Ist ihnen die Koordination von Job und Familie zu anstrengend? Genießen sie ein Leben mit Teilzeit-Job am Vormittag und Cappuccino-Trinken am Nachmittag?

**SIND UNTERNEHMEN IM LETZTEN JAHRHUNDERT STECKENGEBLIEBEN?**
Ja, unvorteilhafte Rahmenbedingungen und unbewusste Voreingenommenheiten bestehen fort, so sieht das eine überwältigende Anzahl der Befragten. Damit sich etwas ändert, braucht es ein unterstützendes Arbeitsumfeld (zum Beispiel weniger Präsenzerfordernis) und das Erkennen und Abgehen von Unconscious Bias und tradierten Rollenbildern.

**BRAUCHT ES NOCH FRAUENFÖRDERUNG?**
Die Antwort ist ein deutliches Ja! Neben bereits erprobten Modellen wie Mentoring und Netzwerken legen die Ergebnisse nahe, dem Selbstunterschätzungssyndrom der Frauen entgegenzuwirken. Die Einführung von Quoten erzeugt überwiegend Widerstand, vor allem bei den Männern.

**WERDEN SICH DIE DINGE VON SELBST REGELN?**
Nein – 93% der Befragten sagen, dass sich ohne Zutun der Verantwortlichen nichts ändern wird. Auch die neuen Generationen und die neue Welt des Arbeitens werden nicht automatisch einen Sprung vorwärts bringen. Es liegt vor allem an den Führungskräften, den kulturellen Wandel in den Unternehmen voranzutreiben.



# NOCH IMMER GEHT ES UM DEN SELBSTWERT DER FRAUEN!

Es ist keine Überraschung, dass der mangelnde Selbstwert der Frauen als Hauptursache für die geringe Präsenz von Frauen im Management gesehen wird - da sind sich Frauen und Männer einig. Auch im Jahr 2020 besteht diesbezüglich noch immer Handlungsbedarf!

56%

der Männer sagen, dass Familienarbeit für Frauen wichtiger als Karriere ist, **nur 30%** der Frauen stimmen dem zu!

Dass die Präsenzkultur Frauen behindert, das sehen Frauen und Männer im gleichen Ausmaß!

31%

der Frauen sagen, dass Frauen kritischer beurteilt werden, **nur 15%** der Männer sehen das so.

„In männerdominierten Branchen mit veralteten Strukturen haben Frauen es nach wie vor sehr schwer."

„Frauen sind zu Unrecht zurückhaltend und verkaufen sich unter ihrem Wert. Es fehlt an Selbstvertrauen."

„Männer fördern Frauen bis zu dem Grad, zu dem ihnen das einen Vorteil bringt. Männer pushen einander viel besser als Frauen, die sich als Konkurrenz sehen."

URSACHEN DES GERINGEN FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

| FRAUEN | | MÄNNER |
|---|---|---|
| 72% | Geringer Selbstwert und wenig Interesse an Macht und Status | 67% |
| 45% | Veralte Rollenbilder | 52% |
| 43% | Familiär bedingte Ausfälle | 37% |
| 42% | Präsenzkultur | 41% |
| 30% | Frauen bewerten Familienarbeit höher als Karriere | 56% |
| 31% | Frauen werden kritischer beurteilt | 15% |
| 22% | Männer wollen unter sich bleiben | 15% |
| 10% | Überzogene Anforderungen und nachteilige Beurteilungsverfahren | 4% |

# FRAUEN STEHEN VOR DEN ALTEN PROBLEMEN

**EIN FATALER COCKTAIL**
Es ist eine toxische Mischung, die die Repräsentanz von Frauen in den Führungsebenen torpediert: geringer Selbstwert, hohes Arbeitspensum und das Streben, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Verschärft wird der Cocktail durch die hohen Erwartungen, die aus der eigenen Familie kommen.

**DER AUTOMATISMUS IST STARK**
Die Wirkungsweise von Rollenbildern und Stereotypen ist nicht so leicht auszumerzen. Wir Menschen treffen Entscheidungen schnell und unbewusst. Wenn es um Frauen, Beruf und Familie geht, denken beinahe alle sofort an Unvereinbarkeit. Legen wir den Fokus auf die Lösungen: es gibt Wege, Beruf und Familie zu vereinbaren!

**SICH SELBST ERFÜLLENDE PROPHEZEIUNG**
Wenn von Frauen in Führungsfunktionen erwartet wird, dass sie funktionieren wie ihre männlichen Kollegen, werden viele Frauen eine angebotene Führungsposition ablehnen. Damit sehen sich viele Entscheidungsträger in ihrer Meinung bestätigt, dass Frauen nicht wollen. Notwendige Rahmenbedingungen und die Motivation der Frauen werden dabei zu wenig hinterfragt.

**LETZTER AM ABEND**
Solange die Anwesenheitsdauer zu den wichtigsten Zugangskriterien für die attraktivsten Positionen gehört, sind Frauen wirklich im Nachteil. Nur die, die lange anwesend sind, werden wahrgenommen. Wer Kinder hat und früher gehen muss, der büßt seine Karriere ein - das ist noch immer so.

„Frauen leben Führung anders, sie sollen sich aber in die Führungswelt der Männer einfügen."

„Frauen haben eine andere Erwartungshaltung an den Beruf - ihnen geht es hauptsächlich um eine erfüllende Aufgabe und um Wertschätzung!"

„Unterstützung fehlt besonders auf den unteren Managementebenen. Es braucht eine Pipeline von weiblichen Talenten."

90%

sind davon überzeugt, dass die Erwartungshaltung der Familie ein Hemmschuh ist.

95%

halten die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie für einen hinderlichen oder sehr hinderlichen Faktor!

FAST 70%

denken, dass Unternehmen an mehr Frauen im Management wenig bis gar nicht interessiert sind.

# WAS BRINGT'S? UND NÜTZT ES AUCH DEN MÄNNERN?

**DIE ZUKUNFT: EIN GUTER MIX VON FRAUEN UND MÄNNERN**
Die Befragten rechnen mit besseren Entscheidungen und einem Zuwachs an Innovationen, sobald die Führungsebenen einen ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern aufweisen. Natürlich profitieren davon auch die Männer.

Veraltete Rollenzuschreibungen und Stereotype sollen aufgebrochen werden, das wünschen sich drei Viertel der Befragten. An finanzielle Unabhängigkeit und eine gerechtere Verteilung von Macht und Einfluss denkt hingegen nur ein geringer Teil.

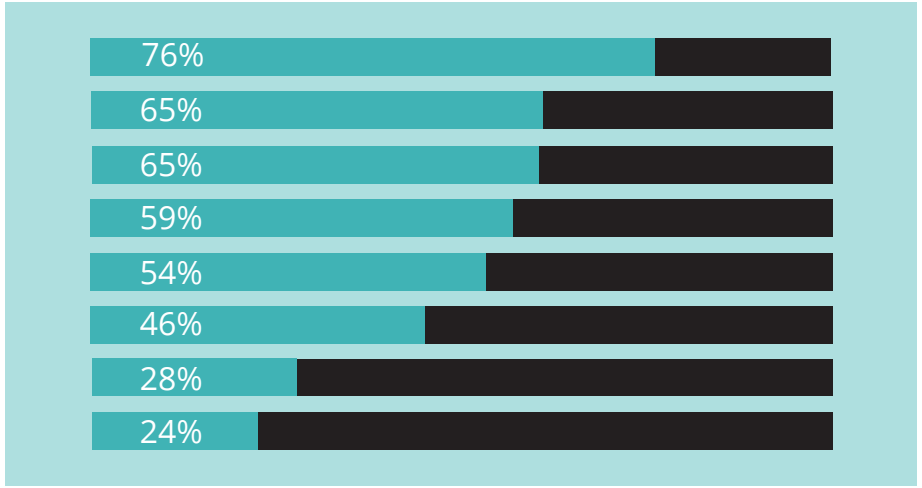
Von flexiblen Arbeitszeiten und einer Änderung der Präsenzkultur würden auch Männer profitieren.

„Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern bringt mehr Kreativität auf beiden Seiten."

„Wir benötigen soziales Handeln im Management - das entspricht mehr den Fähigkeiten der Frauen!"

„Es geht nicht darum, wer was besser kann, sondern wie man die Dysbalance, die über Jahrzehnte politisch, wirtschaftlich und religiös gepflegt wurde, verändert."

**DIE VORTEILE VON MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN**




97%

sind überzeugt: Mehr Frauen bringen Vorteile!
Dass mehr Frauen in Führung auch Vorteile für Männer bringen, daran glauben Männer nicht wirklich, Frauen schon!
Mehr Frauen bewirken bessere Managemententscheidungen - das sagen **2/3 der Frauen** und auch **2/3 der Männer**.

**OB SIE NUN BEGEISTERT SIND ODER REIN PRAGMATISCH DENKEN:**
Praktisch alle glauben, dass die verstärkte Repräsentanz von Frauen im Management Vorteile bringt.

# WAS FRAUEN MOTIVIERT

### FRAUEN WOLLEN GESTALTEN UND VERÄNDERN

Die wichtigsten Karrieretreiber von Frauen sind laut den Befragten:
- Gestaltungsmöglichkeiten
- gesellschaftliche Entwicklungen beeinflussen
- Vorbild sein

### WAS VERSTEHEN FRAUEN UNTER „GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN“ ?

Frauen wollen mit ihren Ideen gehört werden und ihre Konzepte umsetzen können - ohne ständig darum kämpfen zu müssen. Wenn die berufliche Position ihnen ihre Konzepte ermöglicht, erleben sie sich als erfolgreich.
Frauen definieren Erfolg und Arbeit anders als Männer. Nicht nur spannende Arbeitsinhalte, sondern auch die Zusammenarbeit im Team und vielfältige Kontakte spielen eine große Rolle für sie.

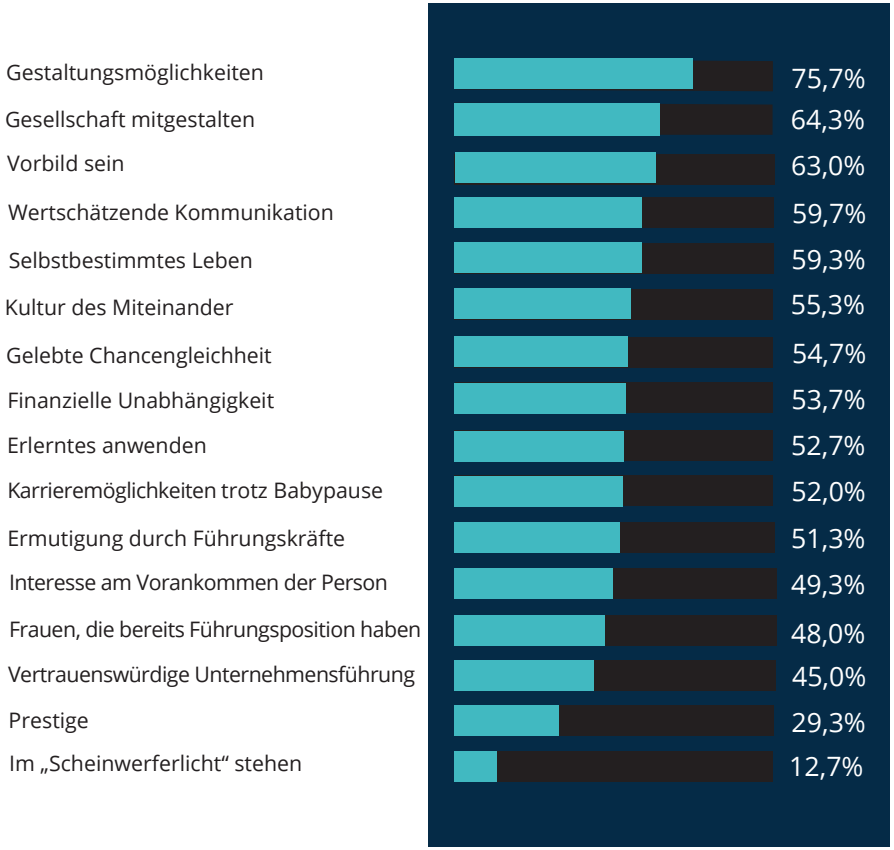
### EINFLUSS HABEN

Frauen wollen gesellschaftliche Entwicklungen entscheidend gestalten und die Veränderungen erleben. Sie entfalten sich am besten, wenn sie überzeugt sind, etwas bewirken und Einfluss nehmen zu können. Dabei selbst ein Vorbild für andere zu sein, motiviert sie zusätzlich, genauso wie wertschätzende Kommunikation und die Möglichkeit, Erlerntes umzusetzen.

### DIE KONSEQUENZ DER FRAUEN

Frauen ziehen sich zurück, weil sie nach den alten Spielregeln nicht funktionieren wollen? Für diese Annahme spricht, dass erfolgreiche Frauen ihre Funktion oft freiwillig wieder verlassen. Wenn der Wunsch auf Selbstbestimmung nicht erfüllt wird, fehlt ein wesentlicher Motivator. Nicht umsonst geben 59% der Befragten an, dass Frauen die Selbstbestimmungsmöglichkeit motiviert, Führungsfunktionen anzunehmen. Stirbt die Hoffnung auf Selbstbestimmung, ziehen sie sich wieder zurück.

### WAS MOTIVIERT FRAUEN FÜHRUNGSFUNKTIONEN ANZUSTREBEN?




76%

nennen Gestaltungsfreiheit als Hauptmotivationsgrund. Prestige ist nur für **30%** wichtig, öffentliches Interesse an ihrer Person gar nur für **13%**.

# WAS WIRKLICH WIRKT

**FRAUEN FÖRDERN? EIN KLARES JA!**
Sehr gut, großartig, begrüßenswert, dringend notwendig längst überfällig - das ist der Tenor auf die Frage, ob Unternehmen Maßnahmen für mehr Frauen in Führung setzen sollen.

**HABEN WIR SCHON VIEL ERREICHT ODER STEHEN WIR NOCH AM ANFANG?**
In 38% der Unternehmen, in denen die Befragten arbeiten, werden bereits Maßnahmen gesetzt. Genannte Aktivitäten:
- Frauennetzwerke
- Mentoring und Coaching
- Förderprogramme
- Familienfreundliche Präsenzzeiten
- Quotenregelung
- Verbindliche Zielsetzung

**BITTE KEINE ALIBI-AKTIONEN**
Ein Drittel der Befragten hält die Aktivitäten von Unternehmen für reine Imagepflege. Sie glauben nicht, dass der ernsthafte Wille vorhanden ist, etwas zu verändern - Halbherzigkeit wird erkannt und klar abgelehnt.

**DIE QUOTE POLARISIERT**
Gesetzliche Quotenregelung und Männerkarenz werden nur von einem Drittel der Befragten als wirksame Maßnahmen gesehen. Was nicht überrascht: Frauen stehen der Quotenregelung signifikant positiver gegenüber als Männer.

96%

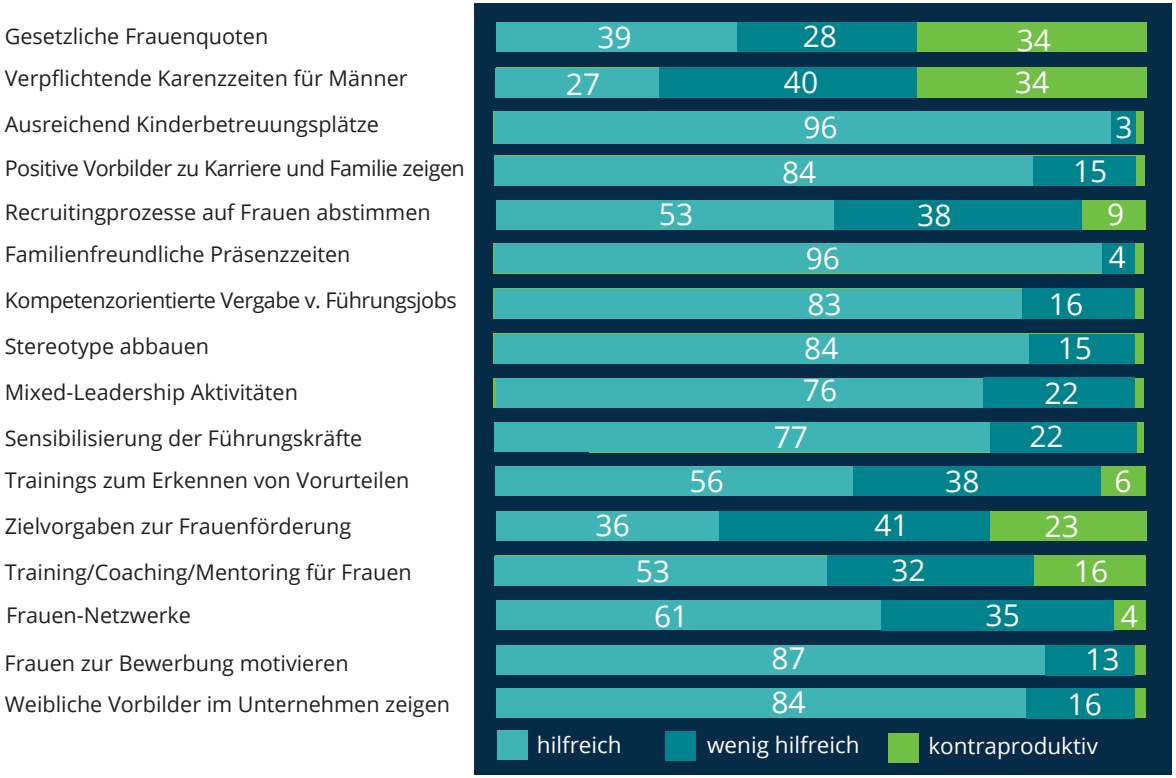
der Befragten sind sich sicher: Familienfreundliche Präsenzzeiten wirken! Auf das Abbauen von Stereotypen setzen **84%** der Befragten. Ernüchternd: Lediglich **10%** glauben, dass weibliche Führungskräfte Frauen fördern.

„Gemischte Seilschaften sind nötig!“

„Unternehmen bieten zu wenig Flexibilität, wenn es um den Wiedereintritt nach der Karenz geht.“

„Männer sollen bestärkt werden, Teilzeit, Karenz und familienfreundliche Arbeitszeiten zu nehmen.“

**WELCHE MASSNAHMEN SIND ZIELFÜHREND?**




Durch Rundungen ergeben sich fallweise Gesamtwerte, die von 100 abweichen.

# WER SIND DIE GAME CHANGER?

**EINE KLARE ANSAGE!**
Nur **7%** der Teilnehmer meinen, dass Frauen jetzt auch schon Karriere machen können, wenn sie es wollen - und **93%** denken, Handeln ist nötig, um eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter zu erreichen! Wer hat den wirksamsten Hebel in der Hand, um etwas zu verändern?

## DIE UNTERNEHMEN

Mit folgenden Maßnahmen sind die Organisationen am Zug:
- Neue Designs für relevante Prozesse etablieren (z.B. Recruiting und Stellenbesetzungen)
- Führungskräfte für Diversität sensibilisieren
- Stereotype aufbrechen (z.B. Unconscious Bias thematisieren)
- Führen in Teilzeit ermöglichen
- Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen
- eine „Pipeline“ an kompetenten Frauen aufbauen

## DIE FÜHRUNGSKRÄFTE

Sie haben wesentlichen Anteil an der Zukunft der Frauen in den Führungsebenen, denn sie können
- ihr Mindset ändern (z.B. Präsenzkultur)
- Sponsorenfunktion übernehmen

## DIE FRAUEN

Frauen haben auf folgende Faktoren Einfluss:
- Selbstwert und Selbstwirksamkeit erhöhen
- Absprachen mit Partner und Familie treffen
- Karriereentwicklung einfordern
- Einander unterstützen und fördern

MÄNNER DENKEN AUFFALLEND HÄUFIGER ALS FRAUEN, DASS FRAUEN HEUTZUTAGE JEDERZEIT KARRIERE MACHEN KÖNNEN, WENN SIE DAS WOLLEN.

## DIE MÄNNER

Männer haben durchaus eine Schlüsselfunktion in diesem Kontext. Je nach Rolle können sie
- als Kollegen: sich die Vorteile, die mehr Frauen im Management sowohl dem Unternehmen als auch ihnen persönlich bringen, bewusst machen
- als Partner: ihre Partnerin in der Karrieregestaltung aktiv unterstützen und Familie und Beruf gemeinsam managen.

# 5 TIPPS FÜR UNTERNEHMEN,
## DIE RASCHER ZUM ERFOLG KOMMEN WOLLEN

TIPP 1

**MACHEN SIE DAS THEMA ZUR CHEFSACHE**
Nur wenn Führungskräften und Mitarbeiter*innen klar ist, dass das Thema von der Unternehmensleitung gewollt und unterstützt ist, gelingt auch die Umsetzung.

TIPP 2

**SETZEN SIE DEN HEBEL BEI DEN RAHMENBEDINGUNGEN AN**
Flexiblere Arbeitszeiten und weniger Präsenzkultur sind Rahmenbedingungen, die den Frauen den Schritt ins Management erleichtern. Gleichzeitig nützt das der Organisation, denn in der neuen Welt des Arbeitens und des agilen Team-Working ist genau das gefordert.

TIPP 3

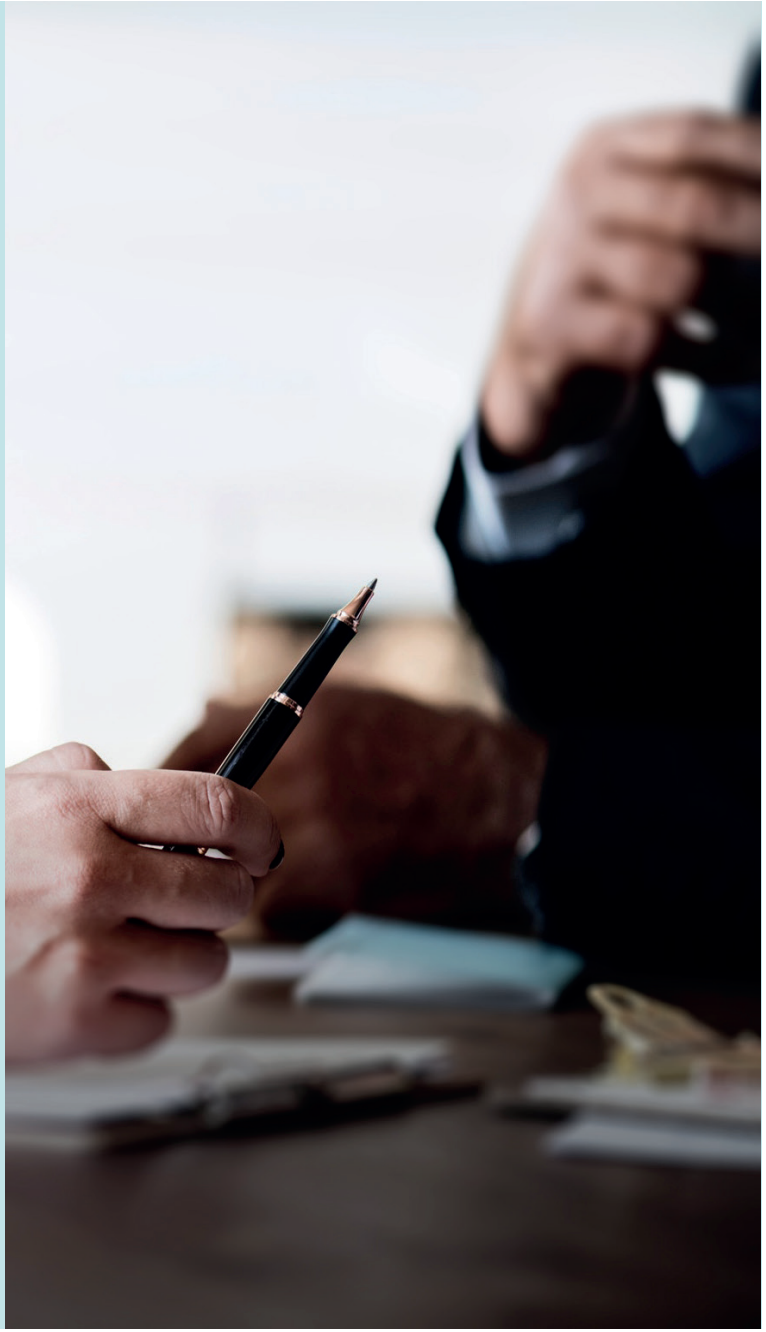
**THEMATISIEREN SIE UNCONSCIOUS BIAS**
Oft spiegeln Unternehmensprozesse die veralteten Geschlechterrollen wider. Sobald Bewusstsein dafür entsteht, ist der wichtigste Schritt Richtung Kulturänderung getan.

TIPP 4

**GESTALTEN SIE DIE ANGEBOTE FÜR FRAUEN UND MÄNNER NEU**
Frauen und Männer können füreinander Vorbilder werden, wenn sie die eigenen Stärken und die des anderen Geschlechts kennen und wertschätzen. Diesem Anspruch werden sie durch moderne Trainings, Workshops und Programme gerecht.

TIPP 5

**SORGEN SIE FÜR QUICK WINS**
Das Thema braucht viel Dynamik! Die erzeugen Sie, wenn Sie den Nutzen von Mixed Leadership in den Vordergrund stellen, Fakten schaffen, eine Vielzahl an Multiplikatoren einsetzen und die Erfolge kommunizieren. Arbeiten Sie zuerst an den leicht veränderbaren Faktoren!



# KONTAKTDATEN

MAG. REGINA NEMETH

Tel: +43 664 1214398
E-Mail: nemeth@nemeth.at
www.nemeth.at

MAG. RUTH TERINK

Tel: +43 676 9044505
E-Mail: office@r-terink.at
www.r-terink.at

CHEF
SACHE
FRAUEN

**www.chefsache-frauen.at**