Dokumentation Workshop

WACHSTUM im WANDEL
KONFERENZ 2016
www.wachstumimwandel.at/konferenz2016/

Workshop-Titel: Gleiche Chancen = Mehr Energie!

Moderation: Lisa Purker

Vortragende: Beatrix Hausner (Andreas Veigl, der 2. Vortragende, war leider erkrankt)

Kurzbeschreibung (Inhalt / Aufbau / Setting):

In diesem Workshop ging es um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Energiebranche. Der Workshop bestand aus zwei Impulsvorträgen: einer Darstellung der großen künftigen Herausforderungen für die Energiebranche und zur Bedeutung dieser Entwicklungen für die Personalpolitik in der Energiebranche mit dem Fokus auf Genderaspekte. In einer anschließenden Kleingruppenarbeit wurde die Branchenkultur in der Energiewirtschaft in Österreich diskutiert. Eine Plenumsdiskussion widmete sich den Anforderungen an das Personal- und Organisationsmanagement und Good Practices in den Organisationen. Den Abschluss bildete die Diskussion von Maßnahmen für Schritte in Richtung Chancengleichheit.

Was waren die spannendsten Diskussionspunkte?

Im Zentrum standen die Feststellungen, dass Hindernisse für die Chancengleichheit u.a. die ausgeprägte Anwesenheitskultur („nur wer da ist, arbeitet“) in Verbindung mit einer Vollzeitkultur und die in der Branche ebenfalls stark verankerte Kontrollkultur seien. Angesprochen wurde auch, dass es teilweise in den Energieunternehmen politische Besetzungen der Führungsebenen gibt, die die Umsetzung von Chancengleichheit ebenfalls schwierig machen.
Um die Veränderungen in der Branche gut zu bewältigen, brauche es neue Bilder und Konzepte für die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen.
Abschließend wurde auch die Frage in den Raum gestellt, für WEN denn die oft zitierte „Idealkarriere“ ideal sei – für die Mitarbeitenden oder die Unternehmen?

Wo gab es Konsens, wo gingen die Meinungen auseinander?

Im Workshop gab es viel Konsens, u.a. darüber, dass die „starre“ Unternehmenskultur nicht mehr zeitgemäß ist. Um Chancengleichheit herzustellen bedarf es Veränderungen im System und es müssen neue Rahmenbedingungen geschaffen werden wie z.B. Ausbau der Väterkarenz. Die jüngeren Generationen forcieren das auch schon mehr, dennoch soll das nicht einfach ausgesessen, sondern aktiv verändert werden.

Zusammenfassung & Ergebnisse:

[max. 2000 Zeichen]
Als wichtige Schritte hin zu Chancengleichheit in der Energiewirtschaft wurden folgende Maßnahmen diskutiert:

- Die Implementierung von **Papa-Monaten und die Väterkarenz**-Förderung reduziert das Karenzausfalls-Thema für Frauen zumindest ein bisschen und macht den Männern deutlich, wie schwierig es ist, den Anschluss nicht zu verlieren.
- Diskutiert wurde in diesem Zusammenhang auch ein „**Lebensphasengerechtes Arbeitsmodell**“, das auf unterschiedliche Bedürfnisse in unterschiedlichen Lebensphasen Rücksicht nimmt.

- Auch die **Arbeitsorganisation** wurde diskutiert. Oft werden Teilzeitkräfte (d.h. vor allem Frauen) nur mit Zuarbeiten betraut. Organisationen, die dies verändern, sorgen dafür, dass die Wertigkeit der Arbeit gleich verteilt ist und es durch die Definition von „Back-ups“ die Möglichkeit gibt, Spitzen abzufedern und kontinuierliche Arbeitsabläufe zu gewährleisten.
- Es wurde auch eine vertiefte **Analyse** gefordert, die untersucht, warum das Thema Energie eher Männer anzieht. Als Vermutung stand dahinter, dass viele **Produkte der Energiebranche bzw. deren Bewerbung** eher auf Männer zugeschnitten seien (Stichwort „Technologieverliebtheit“) und dass neue Produkte bzw. damit verbundene Bilder auch mehr Frauen ansprechen.
- Damit in Kontext wurde auch darauf hingewiesen, dass es ein **kontinuierliches Monitoring der Zahlen** (Frauenanteil allgemein und in Führungspositionen, Gender Pay Gap, Teilzeitquote etc.) braucht, denn nur sie können zuverlässig Auskunft über Veränderungen geben.
- Mit vielen Rufzeichen gefordert wurde, dass man **mit Mythen über die unzureichenden Qualifikationen von Frauen aufräumen** müsse – sowohl bei Frauen als auch bei Männern.
- Und schließlich wurde das Thema **Fehlerkultur** angesprochen. Die Energiebranche sei sehr stark von Sicherheitsdenken geprägt (was verständlich und sinnvoll sei im Hinblick auf die große Verantwortung, die z.B. die Kraftwerksbetreiber tragen). Es wurde aber der Wunsch geäußert, dass man von einer Misstrauens- zu einer Vertrauenskultur komme, zu einer „**no blame-Kultur**“, die sich positiv auf alle Mitarbeitenden auswirkt.