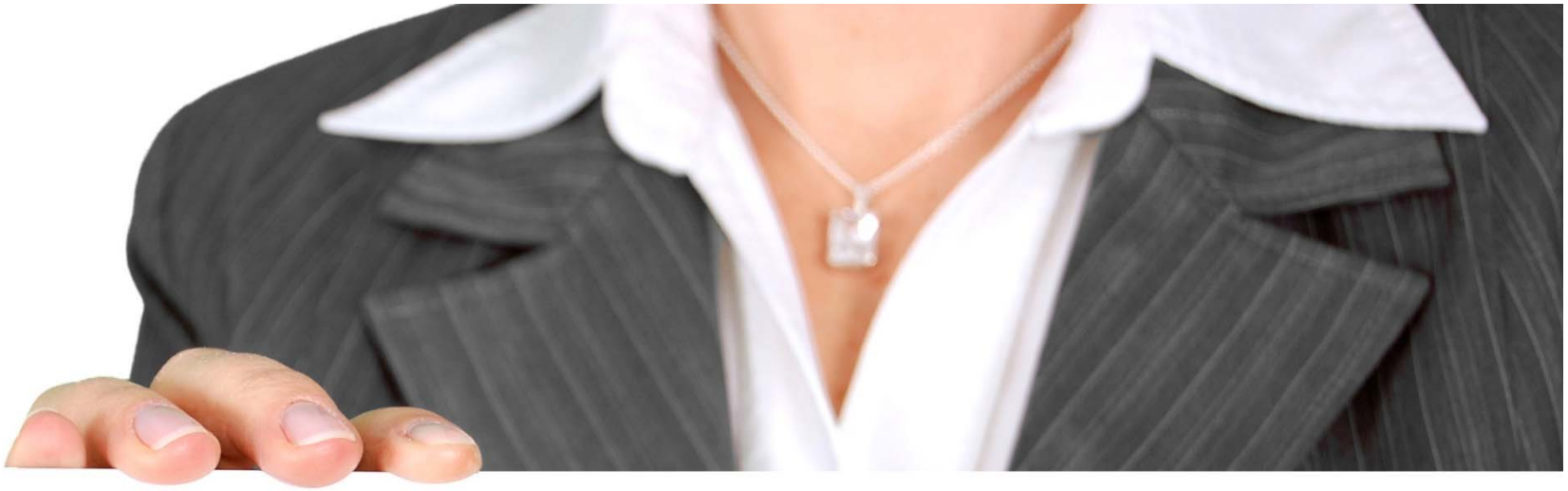


Gleiche Chancen = mehr Energie!

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Energiebranche

23. Februar 2016

Mag^a Beatrix Hausner, ÖGUT

ÖGUT

Inhalt

1 Herausforderungen für das Personalmanagement

2 Instrumente zum Kompetenzaufbau aus Sicht der Energiebranche

3 Geschlechtsspezifische Personaldaten

4 Gründe für den niedrigen Frauenanteil

5 Umgesetzte Maßnahmen für mehr Chancengleichheit

6 Gleiche Chancen = mehr und „bessere“ Energie

Herausforderungen für das Personalmanagement

Überalterung des Personals [3, 4]

Große Energieversorger

Unattraktives Image [7, 8]

Vor allem bei jungen Fachkräften

erforderliche Kompetenzen bei Mitarbeitenden

Kreativität, Prozessinnovation, Innovation für neue Geschäftsmodelle, KundInnenorientierung, Management von Kooperationen, Netzwerkbildung, Produktentwicklung, Cross- Selling Kompetenzen, unternehmerisches Denken, Wissen über Technologien zur Unterstützung der Energiewende, Kosteneffizienz, Teamorientierung [1, 2,]

Männerdominiert

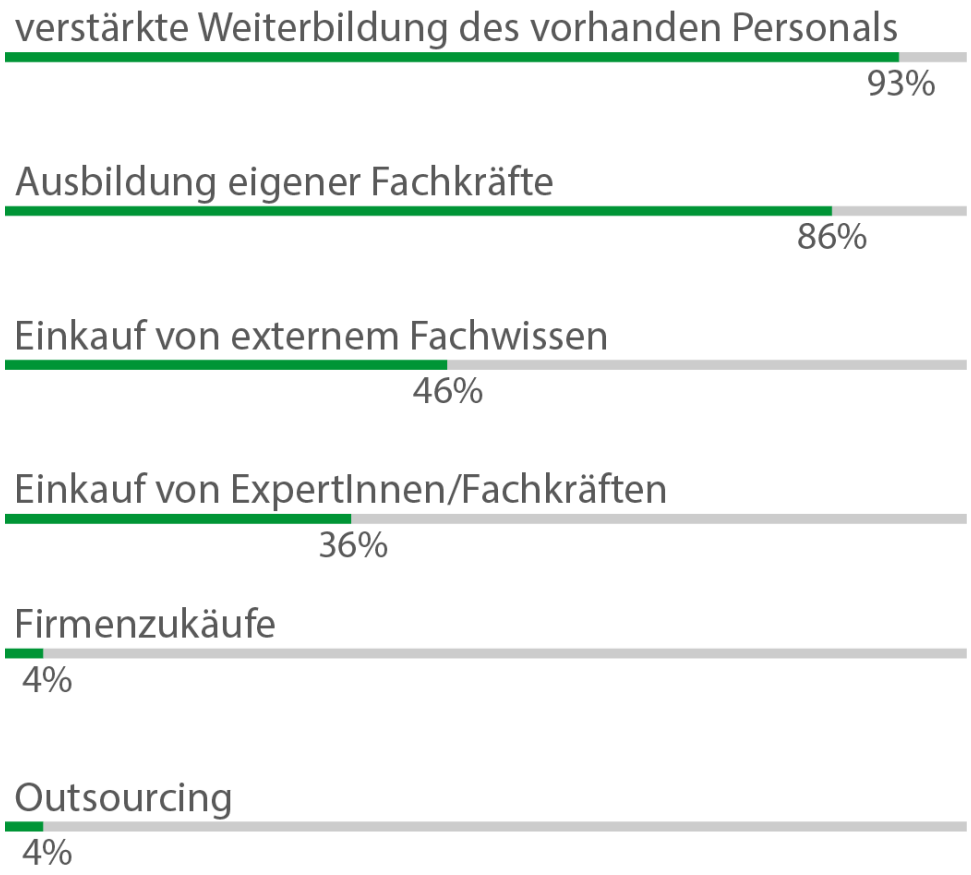
4, 5, 6

Bereiche Energie und Erneuerbare Energie

Fachkräftemangel

Informatik, Elektronik, Elektrotechnik, Energiehandel und Technik, Marketing, Vertrieb [1, 2, 8,9]

Instrumente zum Kompetenzaufbau aus Sicht der Energiebranche



Quelle: Heike Wolff – Gender und Diversity in Energieversorgungsunternehmen

Geschlechtsspezifische Personaldaten

Österreichs Energiebranche

Frauenanteil
19 Prozent
Quelle: Statisik Austria 2013 in Einkommensbericht 2013

Frauenanteil im Aufsichtsrat
7,7 Prozent
Quelle: Statisik Austria 2013 in Einkommensbericht 2013

Frauenanteil im Vorstand/Geschäftsführung
2,3 Prozent
Quelle: Statisik Austria 2013 in Einkommensbericht 2013

Gender Pay Gap (unbereinigt)
42 Prozent
Quelle: Rechnungshof 2014 in Rechnungshof Einkommensbericht 2014

Beschäftigungsausmaß (Teilzeitquote Frauen)
32 Prozent
Quelle: Genderspezifische Basisdatenerhebung für die Energiewirtschaft in Österreich, ÖGUT 2012

Gründe für den niedrigen Frauenanteil

Aussagen Energiebranche

- keine passende Qualifikation [8, 9]
- zu wenig Branchenerfahrung [8]
- aktuell noch ein Generationenproblem [9]

Studienergebnisse [8]

- Unattraktives Image
- Männerdomäne – männliche Branchenkultur Geschlechterstereotypen
- keine Weiterbildungsprogramme für Quereinsteigende
- Mangel an Telearbeitsplätzen und Flexibilität bei der Arbeitszeit

Umgesetzte Maßnahmen für mehr Chancengleichheit

Genannte Maßnahmen in den Nachhaltigkeitsberichten der größten österreichischen Energieunternehmen

Work Life Balance
- Teil- und Gleitzeitvereinbarungen
- Kinderbetreuungseinrichtungen
- Betreuungsprogramme für MitarbeiterInnen in Karenz

Personalentwicklung
- Führungskräfte-programme für Frauen

Institutionalisierung
- Gleichbehandlungsbeauftragte
- Antidiskriminierungsrichtlinien
- Gendersensible Formulierungen

Rekrutierung
- Teilnahme am Girlsday
- Praktikumsplätze/ Stipendien für Frauen und Mädchen

Gleiche Chancen = mehr und „bessere“ Energie

Analyse und Veränderung

- Rekrutierungs-, Talent-management
- Gehaltssystem
- Organisations-struktur

in Hinblick auf Chancen-gleichheit

Implementierung

- Maßnahmen zu Work Life Balance
- Gender- und Diversitymanagement
- Employer Branding
- Weiterbildungs-programme für Quereinsteigende
- Rollenmodelle in der Führung – Teilzeitbeschäftigte, Job Sharing, Frauen

Verankerung

- Gender und Diversity im Unternehmensziel
- Ziele zum Frauenanteil setzen
- Regelmäßige Erfolgskontrolle durch die Erhebung von geschlechts-differenzierten Daten

Förderung

- Väterkarenz
- Familien-freundliche Arbeitszeiten

Verwendete Quellen I

1. Berger, Roland/TU München: Energieradar – das Zukunftsradar für die deutsche Energiewirtschaft, Düsseldorf 2013
2. Schutt, Heidemarie/Paltauf Anna: Kulturwandel in der Energiewende – Herausforderungen für das Personal- und Organisationsmanagement in Energiewirtschaftliche Tagesfragen 63. Jg., 2013
3. Fassnacht, Axel : Studie zur Personalentwicklung und zu den Handlungskompetenzen von Fach- und Führungskräften in Hinblick auf die Energiewende und dem demografischen Wandel bis 2030, in DVGW Jahresrevue, 12/2014
4. Hausner, Beatrix: Genderspezifische Basidatenerhebung für die Energiebranche in Österreich. Publikation im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend, Wien 2012
5. Statistik Austria 2013 in Einkommensbericht 2013

Verwendete Quellen II

6. PwC (Hg.): Frauen in der Energiewirtschaft, Frankfurt 2014
7. Adamiak, Jadwiega: Personal fürs Nachwende-EVU in Zeitung für Komunale Wirtschaft, München , Ausgabe 1/15, S. 25
8. Wolff, Heike: Gender Diversity in Energieversorgungsunternehmen, Leipzig, 2013
9. Telefoninterviews mit Genderverantwortlichen von Wiener Stadtwerke, EVN, OMV

Nähere Informationen - Ausblick

Nähere Informationen zum Projekt finden Sie unter:

www.oegut.at

Kontakt:

beatrix.hausner@oegut.at