



Women's Careers – wie macht Frau Karriere?

Donnerstag, 28.03.2019

Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock

Leitung Kompetenzzentrum Leadership und Personalmanagement, Institut IQB-FHS

Programm

17.00 Uhr **Eintreffen der Gäste**

17.15 Uhr **Beginn und Begrüssung**
Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock, IQB-FHS

17.20 Uhr **Karriereformen von Frauen 45+
– Ergebnisse des EBG-Projektes**
Dr. Nicole Bischof, IQB-FHS

17.40 Uhr **Warum Frauen wirklich scheitern?**
Christian Bartholet, Grass und Partner

18.00 Uhr **Frauenförderung – keine Pflicht,
eine Tugend!**
Ingrid Markart, Pelago

18.20 Uhr **Podiumsdiskussion zum Thema**
Dr. Ursula Meyerhofer, menschundzukunft.com
Ingrid Markart, Pelago
Christian Bartholet, Grass und Partner
Prof. Dr. Alexandra Cloots, HR-Panel «New Work»,
FHS St.Gallen

19.00 Uhr **Apéro riche und Netzwerken**



Women's Careers – wie macht Frau Karriere?

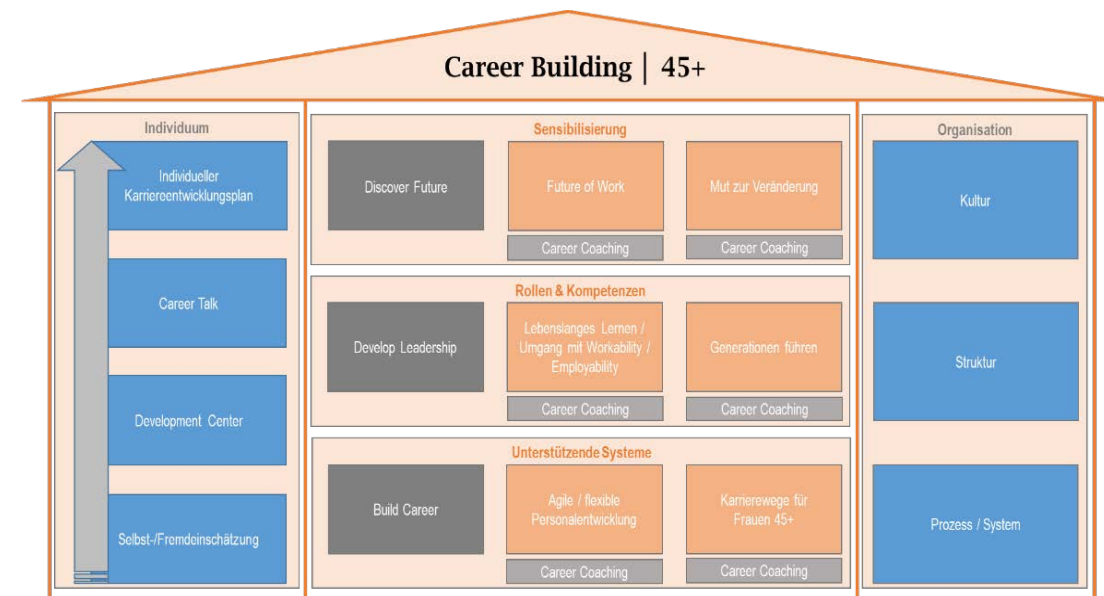
Hintergrund:

- Forschungsprojekt «Späte Karriereformen von Frauen und Chancengleichheit»
- Förderung durch das Eidgenössische Büro für Gleichstellung (EBG), Start 2016
- Ziel: Erfassen der Karrieren von Frauen 45+ und Fördermassnahmen seitens Unternehmen/Organisationen

Interviews und Befragungen
in Unternehmen

Interviews von Frauen
mit Transitionen

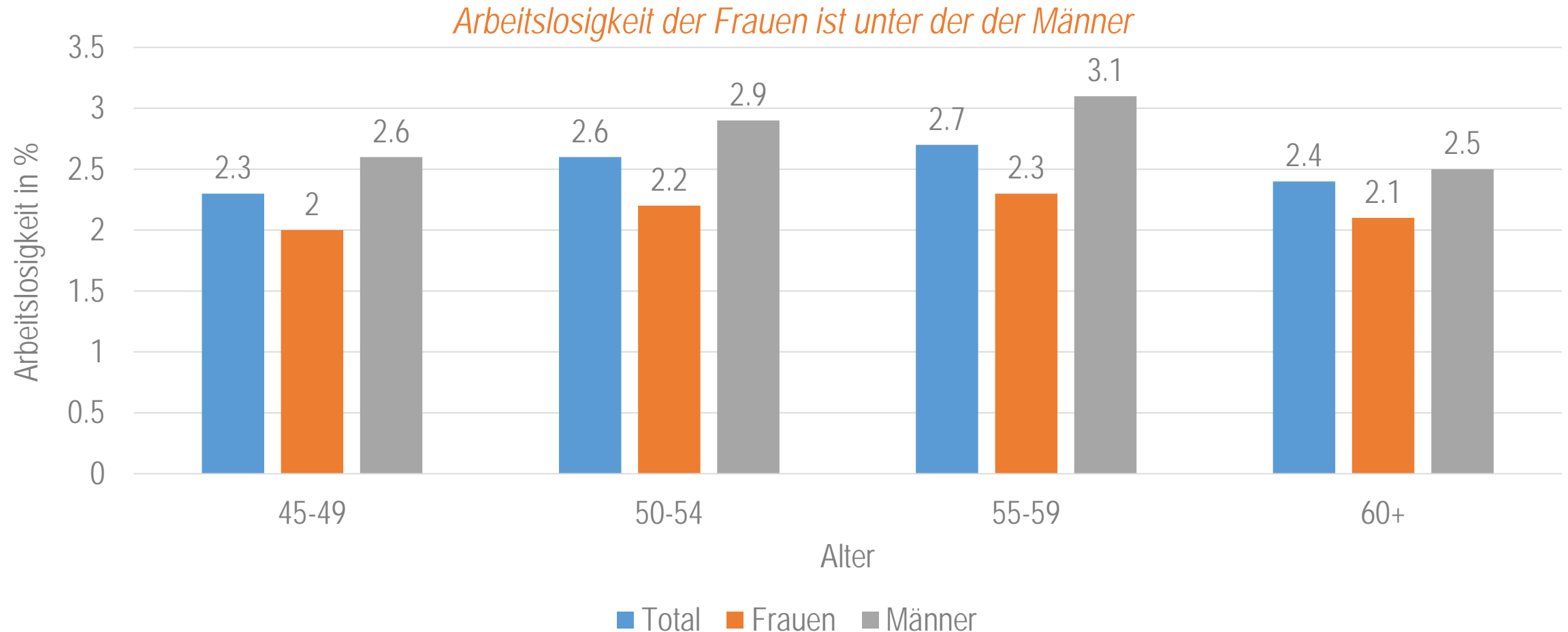
Organisations-Screening
«WK45+»





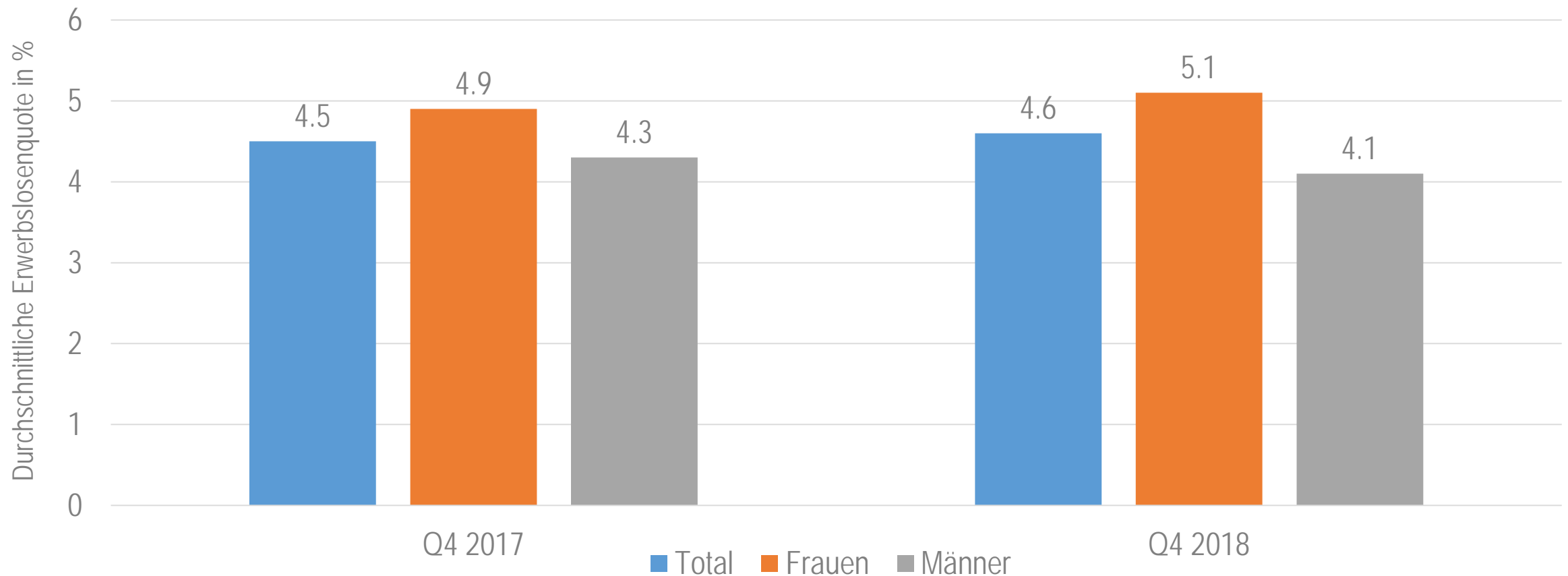
In welchem Ausmass gehen Frauen (45+) einem bestehenden Erwerbswunsch am Arbeitsmarkt nach?

Arbeitslose nach Geschlecht und Altersklassen (SECO, Jan 19)



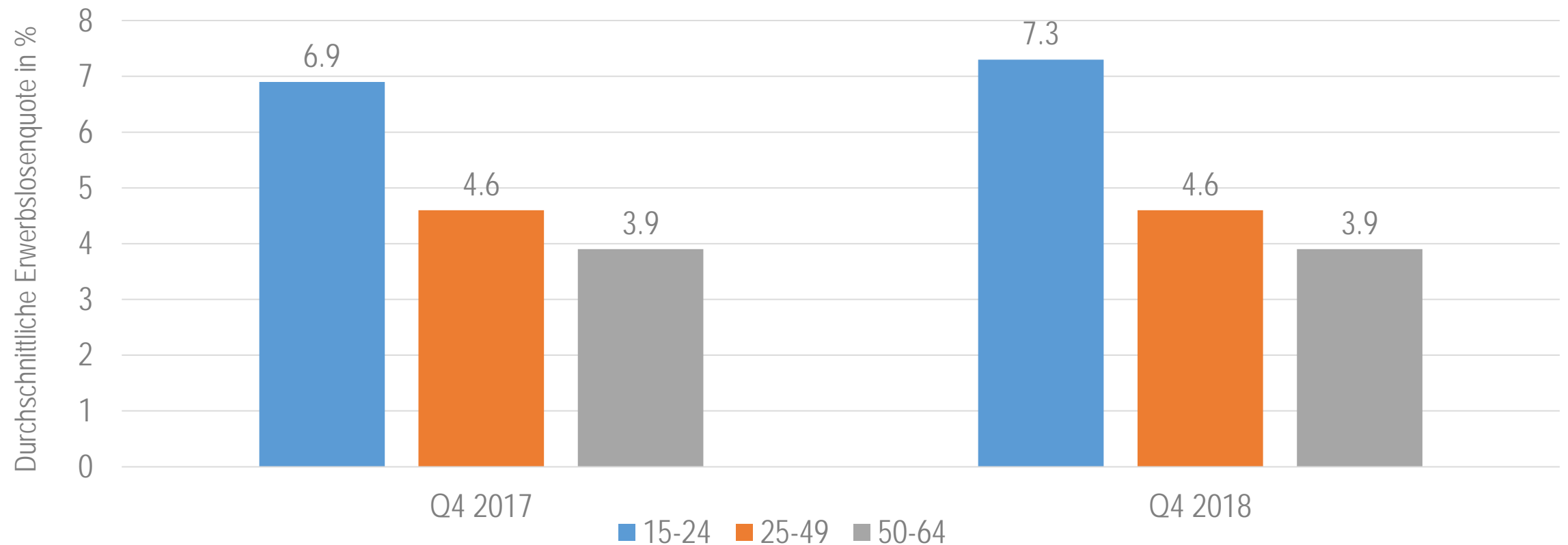
Erwerbslosenquote Schweiz nach Geschlecht (ILO)

Arbeitslosigkeit der Frauen wird über der der Männer und höher als gemäss SECO ausgewiesen



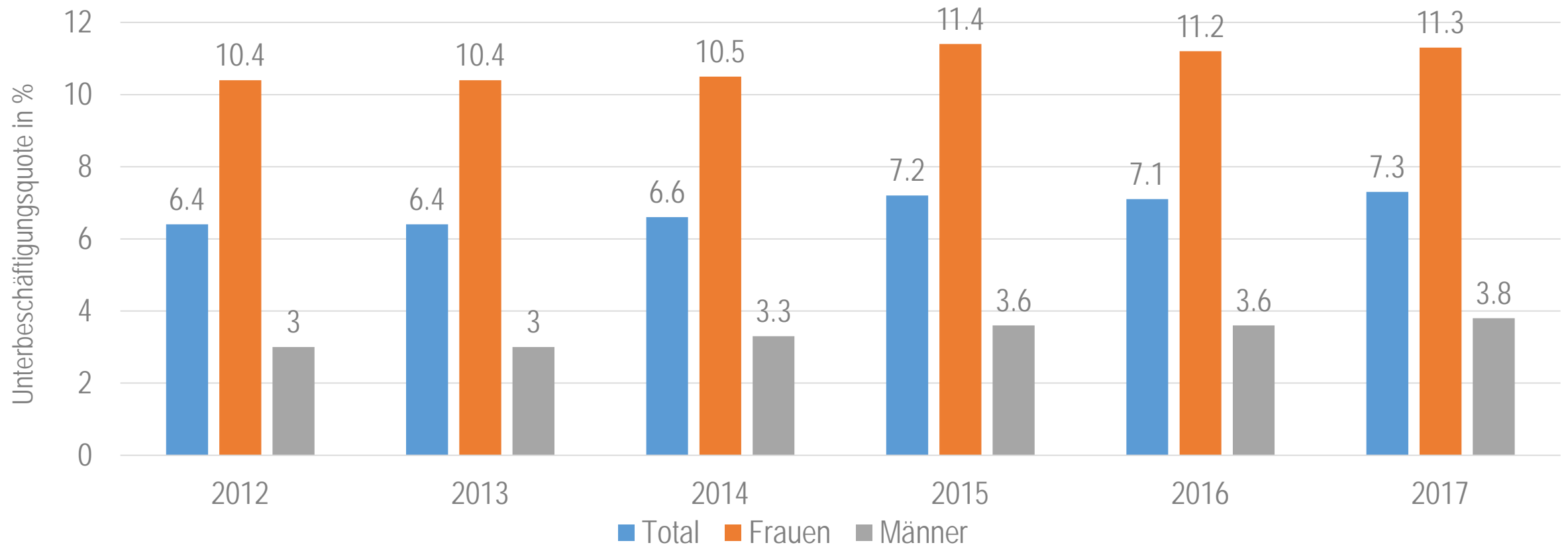
Erwerbslosenquote nach Alter (ILO)

Arbeitslosigkeit Älterer ist mit zunehmendem Alter leicht geringer ausgewiesen



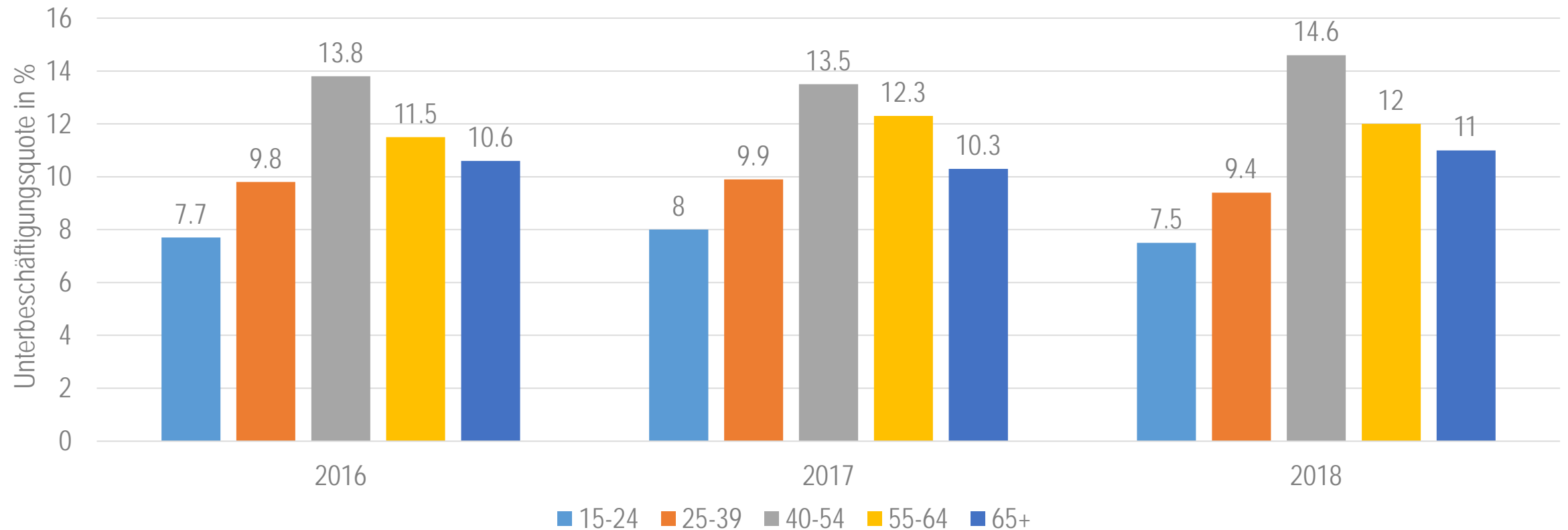
Unterbeschäftigungsquote nach Geschlecht

Frauen arbeiten seltener im gewünschten Umfang als Männer



Unterbeschäftigungsquote nach Alter (Frauen)

Zur Lebensmitte wird der gewünschte Beschäftigungsumfang von Frauen am wenigsten realisiert





In welchem Ausmass erhalten Frauen
dasselbe Gehalt wie Männer?

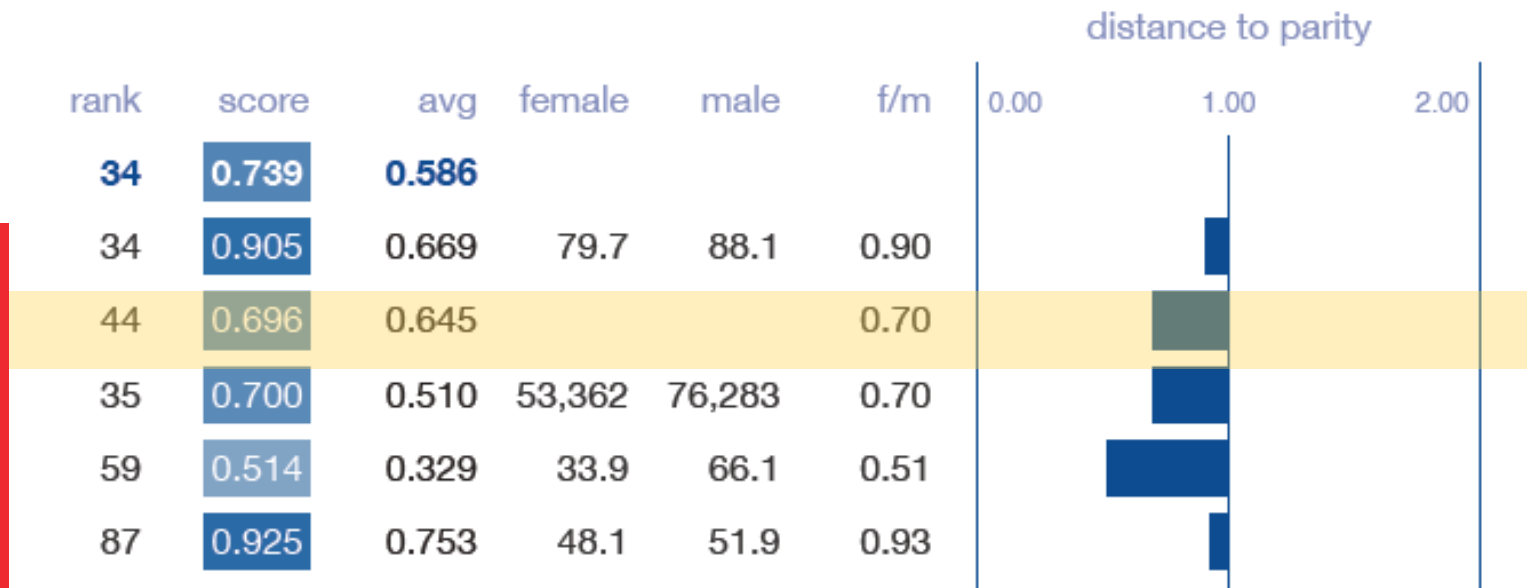
Economic participation and opportunity



Equal Pay Day: 22. Februar*

* Frauen arbeiten bis zum 22. Februar gratis, während Männer für gleichwertige Arbeit bereits seit dem 1. Januar Lohn erhalten.

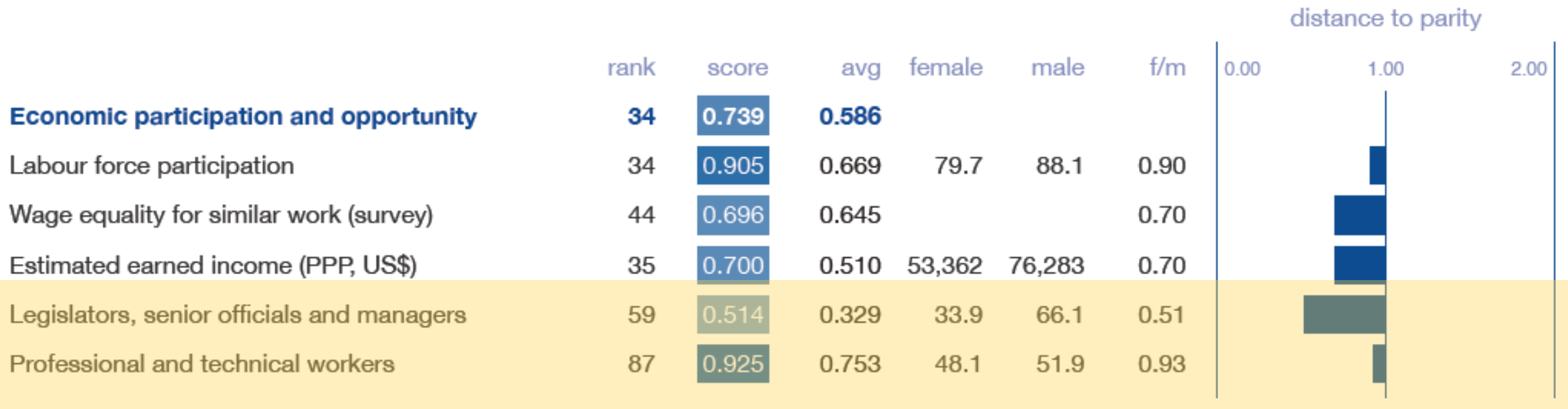
(Quelle: BWP Switzerland)



(Quelle: WEF 2018)



In welchem Ausmass sind Frauen in «lukrativen» Jobs?



(Quelle: WEF 2018)



Frauen können in geringerem Umfang als Männer ihre Erwerbswünsche erfüllen



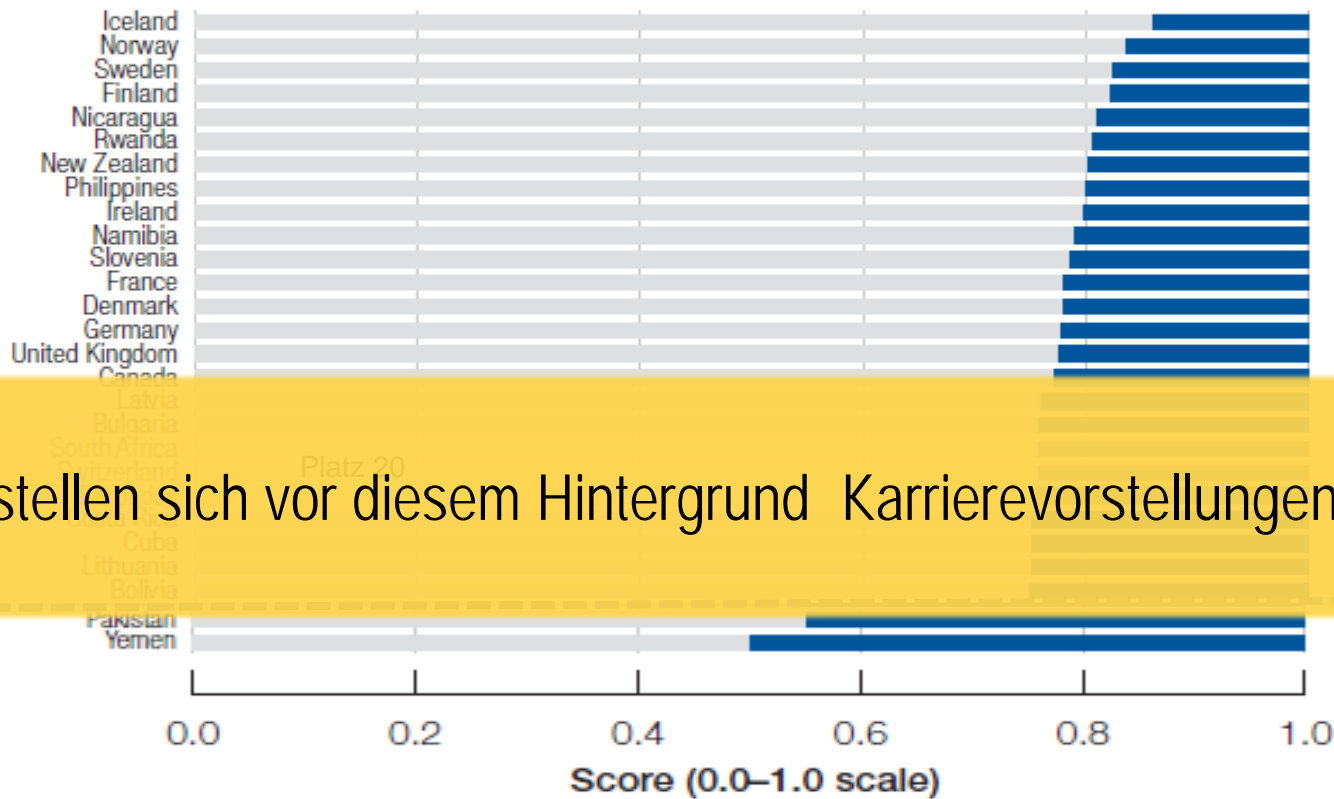
Frauen erhalten für dieselbe Tätigkeit oft weniger Gehalt –
eines der Hauptthemen des letzten Weltfrauentags, begleitet von zahlreichen
Streiks international



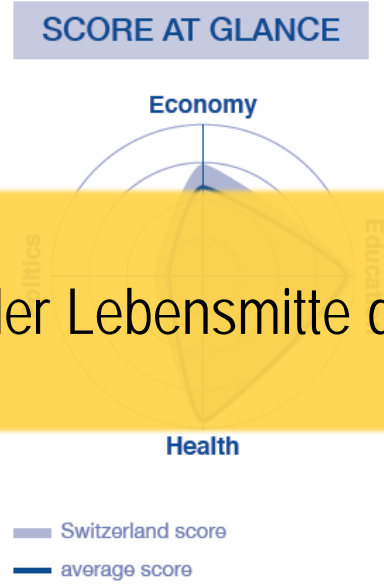
Frauen sind seltener in «lukrativen» Jobs

«Gender Gap» im internationalen Vergleich (WEF, 2018)

Figure 1: Gender gap by country, 2018



... und wie stellen sich vor diesem Hintergrund Karrierevorstellungen ab der Lebensmitte dar?



Source: Global Gender Gap Index 2018.

Programm

- 17.00 Uhr **Eintreffen der Gäste**
- 17.15 Uhr **Beginn und Begrüssung**
Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock, IQB-FHS
- 17.20 Uhr **Karriereformen von Frauen 45+
– Ergebnisse des EBG-Projektes**
Dr. Nicole Bischof, IQB-FHS
- 17.40 Uhr **Warum Frauen wirklich scheitern?**
Christian Bartholet, Grass und Partner
- 18.00 Uhr **Frauenförderung – keine Pflicht,
eine Tugend!**
Ingrid Markart, Pelago
- 18.20 Uhr **Podiumsdiskussion zum Thema**
Dr. Ursula Meyerhofer, menschundzukunft.com
Ingrid Markart, Pelago
Christian Bartholet, Grass und Partner
Prof. Dr. Alexandra Cloots, HR-Panel «New Work»,
FHS St.Gallen
- 19.00 Uhr **Apéro riche und Netzwerken**



*"Frauen werden anders
wahrgenommen - egal was sie tun.
Dies kann zu Nachteilen führen."*

Dr. Ursula Meyerhofer-Fahlbusch





"Chancen beginnen im Kopf"

Ingrid Markart



*"Die Schwierigkeit besteht darin,
Individualitäten zusammen zu
fassen für eine komplette
Lösung."*

Prof. Dr. Alexandra Cloots

“Wir brauchen fähige und mutige Frauen
UND fähige und offene Männer! Meine
Hoffnung liegt bei der kommenden
Führungsgeneration...”

Christian Bartholet



Wie es
weiter geht



RE 14.15 Konstanz
Romanshorn

A	B	C	D	E
2	1	1	2	

S8 14.19 Schaffhausen
St. Fiden Romanshorn

A	B	C	D	E
1	2	1	2	



Weiteres Vorgehen

Fortsetzung von Akquise und Beratung, weiterer Ausbau des Angebots und Integration neuer Aktivitäten in das Career Building 45+

Angebot On- und Offline, Professionelle optische Aufbereitung und Weiterentwicklung "Career Building 45+"; Internetportal erstellen und betreiben

Etablierung eines "Sounding Boards": Vernetzung, Beirat und "Think Tank" angesichts Modernisierung Arbeitswelt und Chancengleichheit

Barometer & Label wK 45+

Jährliche Tagung mit Schwerpunktsetzungen entlang des Barometers, begleitender Publikationsreihe

Karriere 45+

Frauen. Männer. Nachhaltige Potentialentwicklung.

www.careerdevelopment.ch

Wie es
weiter geht



RE 14.15 Konstanz
Romanshorn

A	B	C	D	E
2	1	1	2	

APER0 in der Aula



Kompetenzzentrum Leadership & Personalmanagement

Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock | Leiterin Kompetenzzentrum

Abdullah Redzepi | Dozent

Dr. Lisa Marie Giermindl | Dozentin

Dr. oec. Nicole Bischof | Projektleiterin

Roger Martin | Dozent





Kompetenzzentrum Leadership & Personalmanagement

Forschung

Future Workforce Planning | Geschäfts- und Personalstrategien abgestimmt planen und Kompetenzbedarf für die Digitalisierung antizipieren

Workforce und Social Analytics | Komplexe Fragestellungen bezogen auf den Personalkörper besser beantworten und evidenzbasiert Entscheidungen treffen

VR-KMU | Appointment-Prozesse für Verwaltungsratskandidatinnen und Geschäftsleiterinnen für mittelgroße Unternehmen optimal gestalten

Evolutionäre Organisation | Selbststeuernde Organisationen passend zur jeweiligen Ausgangssituation systematisch entwickeln

Umgang mit Komplexität | Fehler- und Unternehmenskulturen weiterentwickeln

Digital Workplace | Kompetenz zu Organisation und Workplaces in der Digitalisierung aus der Forschung wirksam in Unternehmen bringen

Talente 45+ | Massnahmen für Unternehmen zur gender- und altersneutralen Karriereförderung und Personalentwicklung



Kompetenzzentrum Leadership & Personalmanagement

Dienstleistungen

Selbstorganisation und Kompetenz | Unterstützung von Unternehmen im Erkennen ihrer Kernkompetenz und der passenden Gestaltung der Organisation | Begleitung im Zuge von Digitalisierung und digitale Transformation, agile Organisationsformen, Kompetenzaufbau von Transformation Coaches, Unterstützung bei der Implementierung von Enterprise Social Networks

Digitalisierung und Leadership/HR | Systematische Entwicklung von Kompetenzen auf Ebene Organisation, Teams und Mitarbeitende | Strategische Personalplanung, Kompetenzmodelle, Leadership & HRM à la carte, Massgeschneiderte PE-Programme

Impact & Bewertung der Leadership-Ergebnisse | Bewertung & Entwicklung des Leadership-Handelns | Workforce Analytics, Leadership 4.0, Analysen zur nachhaltigen Gestaltung von Arbeit

Strategisches HR | Entwicklung von Strategien, Prozessen und Instrumenten des HR, abgestimmt zu Organisationsform und Technologisierung | Nachhaltiges HRM 4.0, Bewertung und Entwicklung von Personalbeschaffung & Rekrutierung sowie Talent- & Performancemanagement