

Talent Management für die Arbeitsmärkte der Zukunft: ist die Arbeitswelt von morgen weiblich?

Beitrag zur Veranstaltung
„MitarbeiterInnen von morgen“
21.10.2011

Prof. Dr. Wolfgang Appel
Hochschule für Technik und Wirtschaft
des Saarlandes



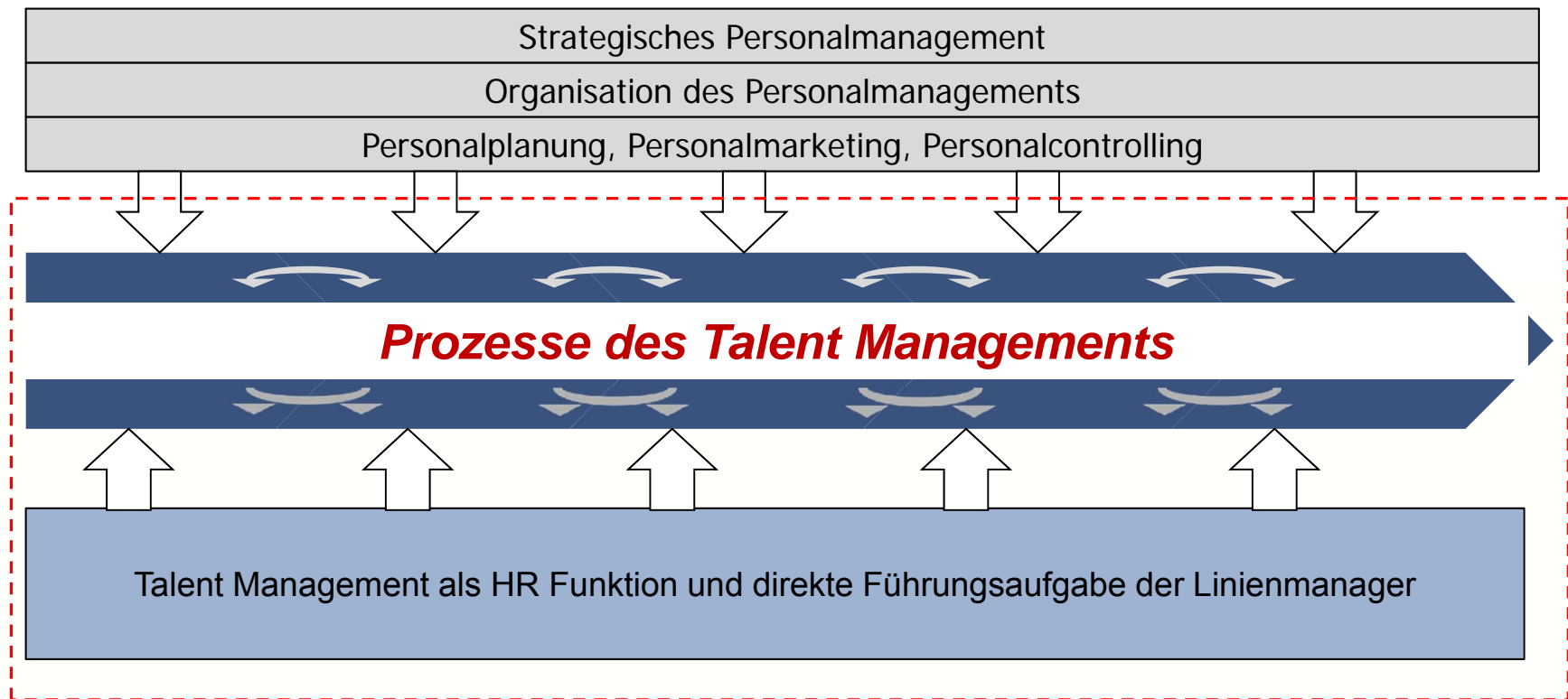
Was ist eigentlich „Talent“?

Altgriechische Gewichtseinheit

Angeborene Anlage zu guten Leistungen
auf einem bestimmten Gebiet

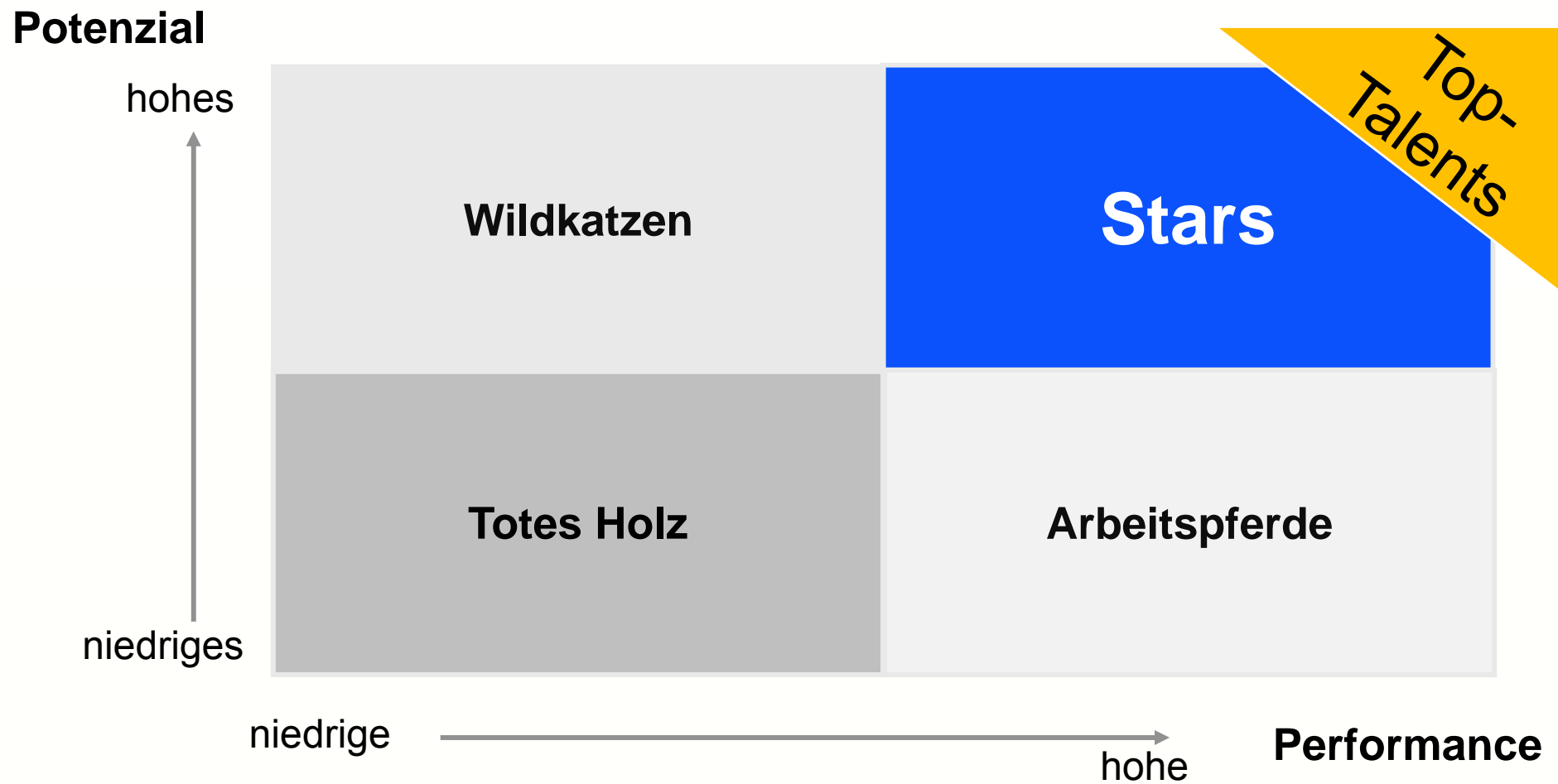
Im weitesten Sinne ist jeder Mitarbeiter ein „Talent“, da er für das Unternehmen wertvolle Ressourcen besitzen sollte.

Talent Management ist der neue übergreifende Kernprozess des Personalmanagements



Quelle: W. Jäger (2009), in weiter Anlehnung an Thom/Ritz 2006, S. 319

Einordnung in Potential-Performance-Matrix





Bildung als Zugangsvoraussetzung für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Bildungsgewinner oder Bildungsverlierer: Entscheidende Faktoren

Migrationshintergrund

▶ kaum Einfluss auf geschlechtsbezogene Bildungsunterschiede (z.B. erreichte Schulabschlüsse)

Sozioökonomischer Status

▶ kaum Einfluss auf geschlechtsbezogene Unterschiede in der Bildungsbeteiligung (z.B. Besuch der Sekundarstufe II)

Geschlecht



Männer als Arbeitsmarktgewinner...

„Academic Gap“

- ▶ Zugang der Geschlechter zu Universitäten ausgeglichen
Anteil an Frauen (67%), die Hochschulzugangsberechtigung nutzen, geringer als der von Männern (76%)
- ▶ Anteil von Frauen sinkt mit zunehmender Qualifizierung im Tertiär- und Quartärbereich
Bachelor: 51%, Master: 44%, Promotion: 44% (2009, destatis)

Pay Gap

- ▶ In 2008 erhielten Frauen
 - ▶ nur rund zwei Drittel des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Männern (76,8%, Destatis, 2010)
 - ▶ Der Abstand schrumpft allerdings.
- ▶ Doppelte Standards der Leistungsbewertung von Frauen und Männern
 - ▶ Frauen müssen häufig mehr leisten, als ihre männlichen Kollegen, um die gleiche Bewertungen zu erhalten (z.B. Beförderungen, Gehaltserhöhungen, Faktor 2,5)
- ▶ Gläserne Decke & Gläserner Aufzug
- ▶ In 2010 wurden 12 der Fortune 500 Unternehmen von einer Frau geleitet

Aber...

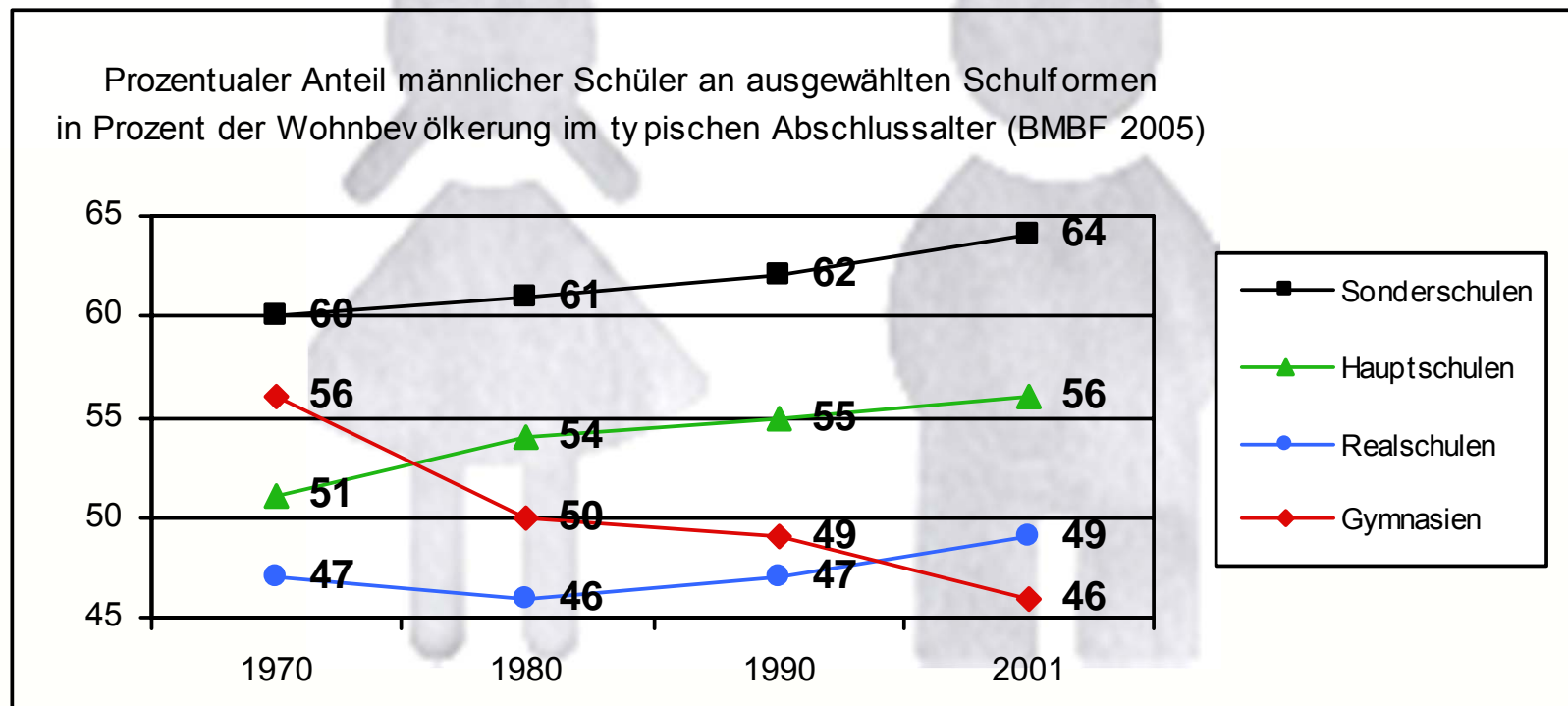


Jungen als Bildungsverlierer...

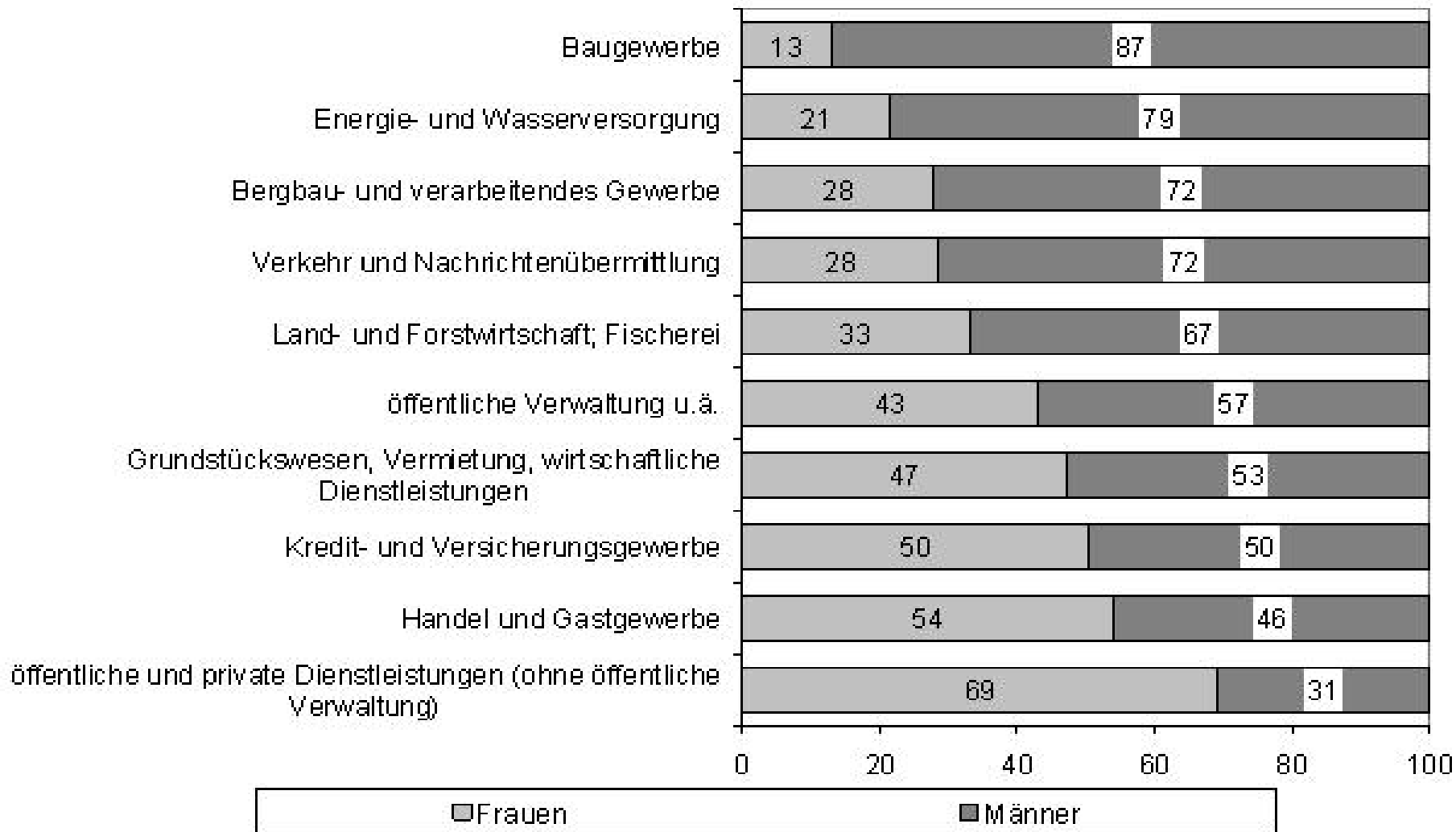
- ▶ Auf 100 Mädchen,
 - ▶ die frühzeitig eingeschult werden kommen 88 Jungen
 - ▶ die eine Förderschule besuchen, kommen 173 Jungen
 - ▶ im Bereich Sprache: 238 Jungen
 - ▶ im Bereich emotionale und soziale Entwicklung: 599 Jungen
 - ▶ die keinen Schulabschluss erreichen kommen 153 Jungen
 - ▶ mit Abitur kommen 77 Jungen
 - ▶ die bis zum Abitur eine Schulklasse wiederholen kommen 191 Jungen
 - ▶ die in Übergangssysteme (BGJ) eintreten kommen 127 Jungen
 - ▶ die 12 Monate nach Abschluss ihrer Ausbildung in Arbeit sind, kommen 88 Jungen
 - ▶ die in dieser Zeit einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit nachgehen, kommen 82 Jungen
- ▶ Mangel an qualifizierten Jungen

Geschlechtsbezogene Bildungs- und Leistungsunterschiede: Mädchen auf der Überholspur, Jungen auf dem Abstellgleis?

- ▶ Bildungsbeteiligung von Jungen und Mädchen
- ▶ Je geringer qualifizierend die Schulform, desto höher der Anteil an Jungen (nahezu kontinuierlicher Trend seit den 70er Jahren)



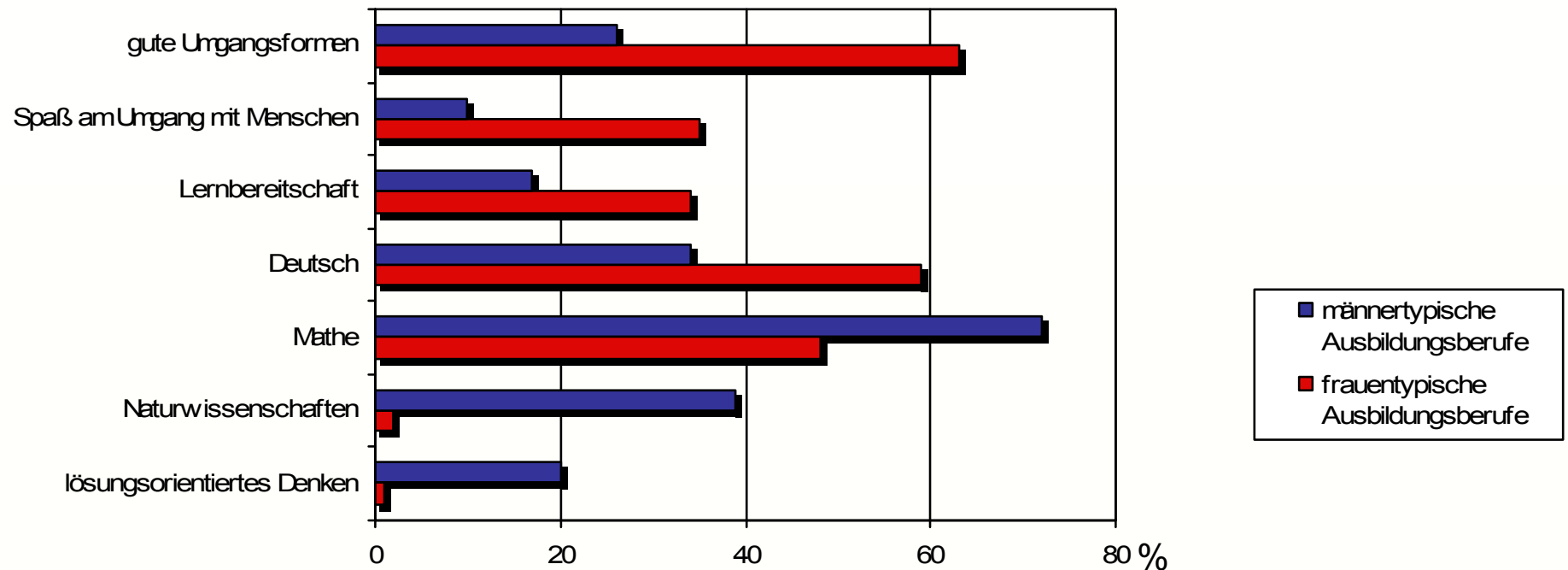
Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt



<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/2-Erwerbstaetigkeit-arbeitsmarktintegration-von-frauen-und-maenner/2-8-Geschlechtersegregation-auf-dem-arbeitsmarkt/2-8-1-horizontale-segregation-frauen-und-maennerdomaenen.html>

Ansprache geschlechtsuntypischer Bewerber?

- ▶ Erfassung der von Ausbildungsstellenbewerbern geforderten Kompetenzen
- ▶ Vergleich von 270 Stellenanzeigen der 15 häufigsten Ausbildungsberufe (2009) von Jungen und Mädchen im Hinblick auf geforderte Qualifikationen und Kompetenzen



- ▶ Fazit: Trotz angestrebter Rekrutierung andersgeschlechtlicher Bewerber überwiegend geschlechtsspezifische Anforderungen in den Stellenausschreibungen

Vertikale Segregation ist in Bewegung

Anteil weiblicher Führungskräfte (in %)	1996	2010
In der Altersgruppe bis 39 Jahre	22%	28%
In der Altersgruppe 40 Jahre plus	18%	22%
In Betrieben bis 49 Mitarbeiter	31%	35%
In größeren Betrieben	15%	23%
Insgesamt	22%	28%

http://gfk-compact.de/index.php?article_id=180&clang=0

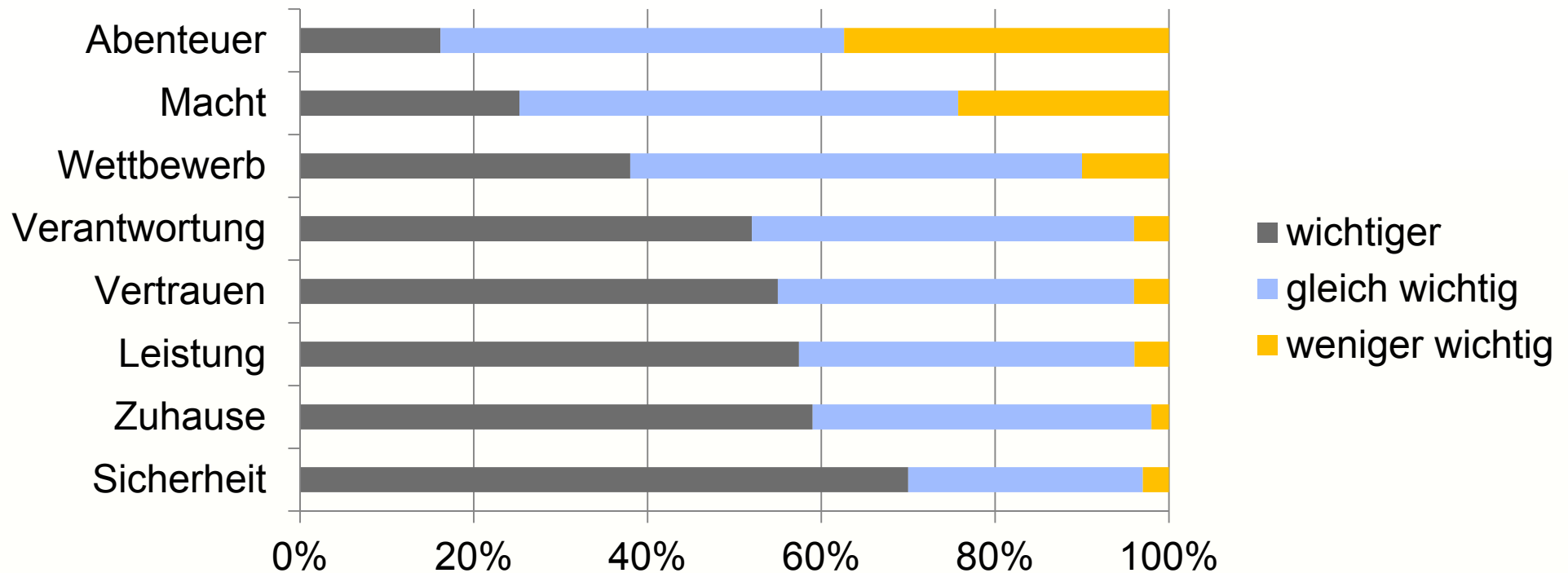
Stereotypenkonstruktionen und Rollenverhalten

Männer	Frauen
Eigenschaften von Dominanz, Ehrgeiz, Rationalität, Selbstsicherheit, Unabhängigkeit, Zielstrebigkeit	Eigenschaften von Emotionalität, Abhängigkeit, Sanftheit, Anlehnungsbedürftigkeit
Männliche Skills: <ul style="list-style-type: none">-Entschlussfähigkeit-Delegationsfähigkeit-Durchsetzungskraft-Selbstvertrauen-Risikobereitschaft	Weibliche Skills: <ul style="list-style-type: none">-Teamfähigkeit-Bescheidenheit-Begeisterungsfähigkeit-Soziale Kompetenz-Konsens-/Konfliktfähigkeit



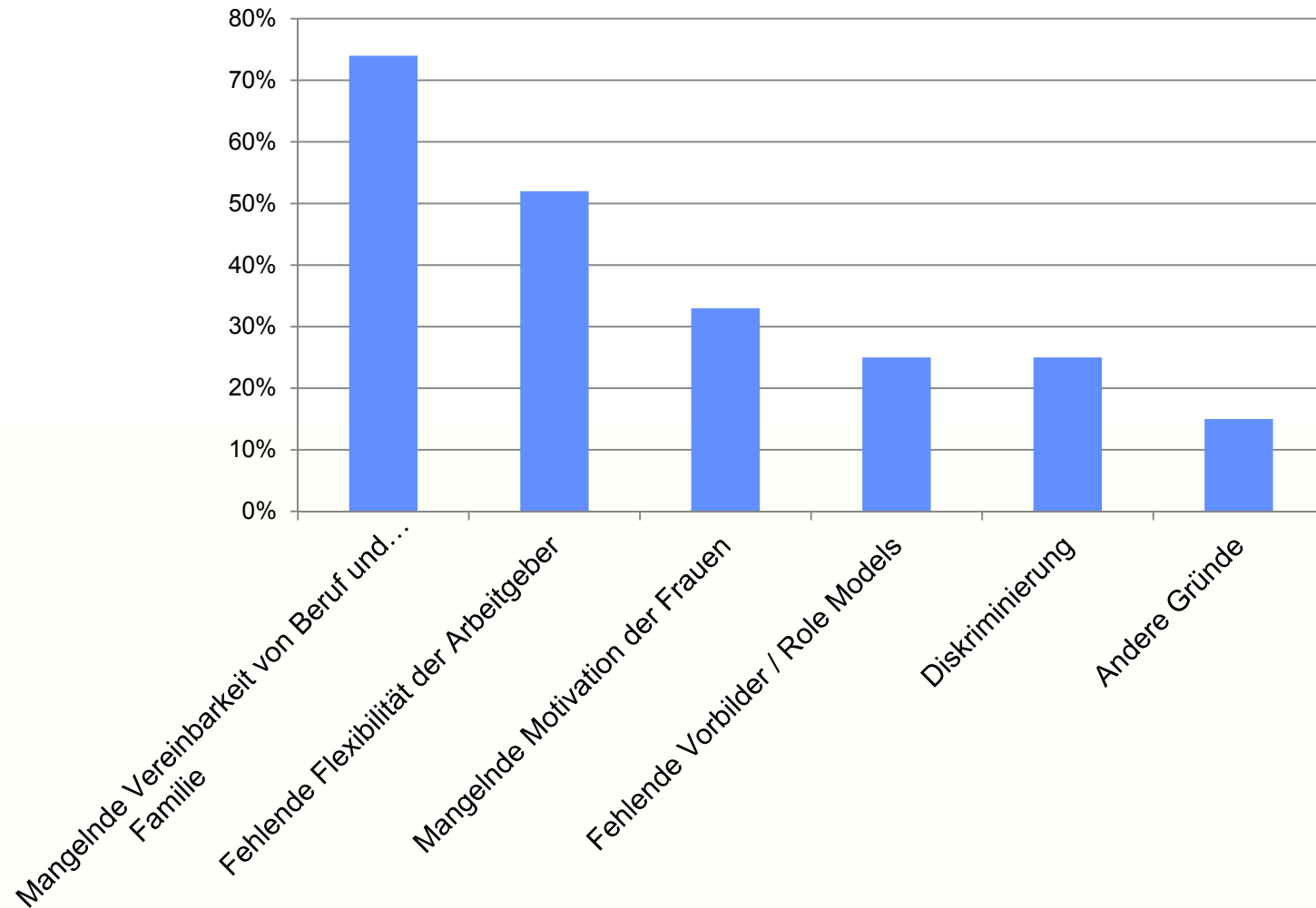
Die Arbeitswelt der Zukunft ist weiblich?

Frage an 1080 Bundesbürger: „Nimmt die Bedeutung dieser Werte in der aktuellen Zeit zu oder ab?“



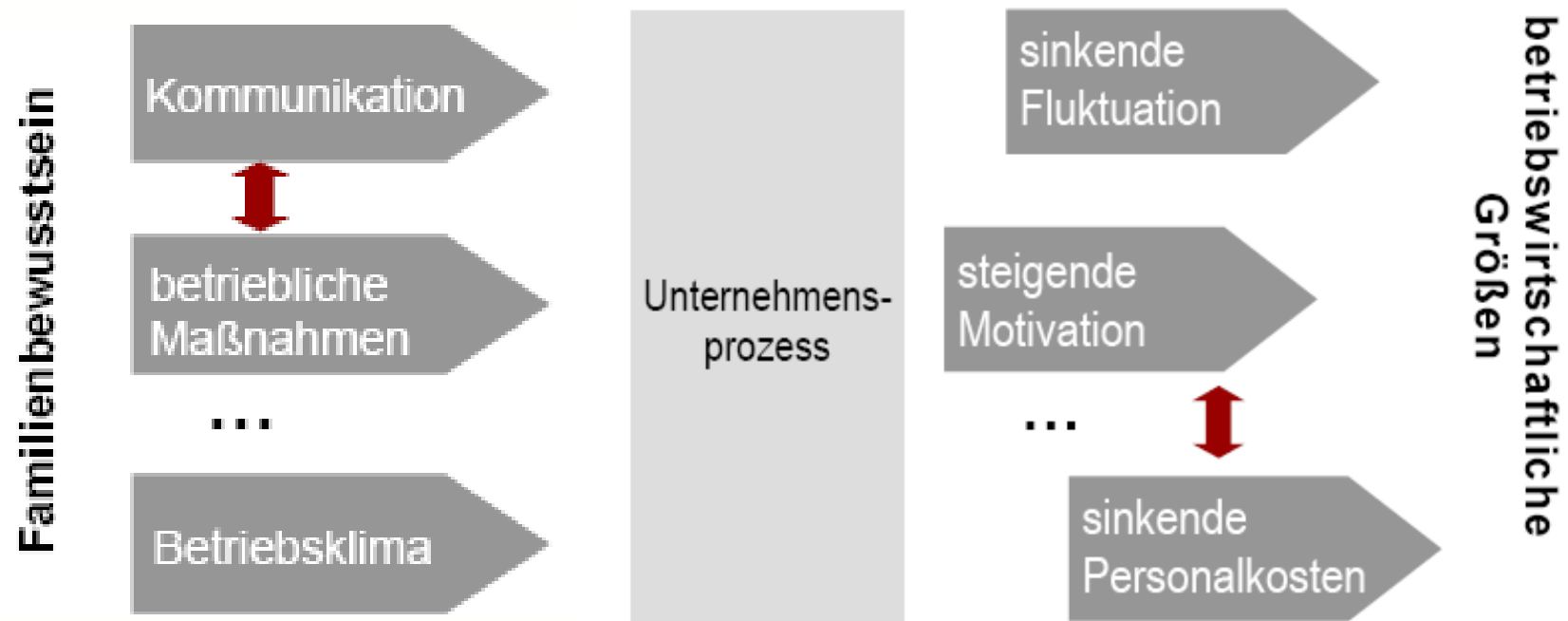
http://www.gfk-compact.de/index.php?article_id=51&clang=0

Aufstiegsbarrieren von Frauen



<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/180875/umfrage/meinung-zu-den-gruenden-fuer-niedrigen-frauenanteil-in-fuehrungspositionen/> (2011)

Familienfreundlichkeit muss zu Wettbewerbsvorteilen um sich durchzusetzen



Quelle: FFP, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Münster 2008



Prof. Dr. Wolfgang Appel
Personal- und Servicemanagement
Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes
Waldhausweg 14
66123 Saarbrücken
Wolfgang.Appel@htw-saarland.de
Tel.: 0176 2047 7561