



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

GEFÖRDERT DURCH
Digifonds



Smart Working – Frauen in Führungspositionen stärken

Andrea Leitner – e-mail: leitnera@ihs.ac.at
Institut für Höhere Studien





Smart Working = Nutzung von IKT für Arbeit von Zuhause und virtuelle Kommunikation

- Projektstart Oktober 2021 – work in progress
- Fragestellungen und Hypothesen
 - Ambivalente Bedingungen von Homeoffice
 - Experiment Corona-Pandemie
 - Barrieren von Frauen in Führungspositionen
 - Digitaler Präsentismus als Barriere
- Projektkonzept und methodische Umsetzung

Smart Working

Örtliche und zeitliche Flexibilität
der Erwerbsarbeit

Einsparung von Arbeitswegen

Höhere Produktivität, ungestörtes
Arbeiten

Pausen für Haushalt, Kinder etc.
nutzbar

Mehr Autonomie für Tätigkeit

.....

Entgrenzung von Arbeit und
Freizeit sowie Berufsleben und
Privatleben

Überlange Arbeitszeiten

Produktivität abhängig von
Rahmenbedingungen,
(Ausstattung, Familiensituation...)

Ablenkungen zu Hause,
Beschleunigung, fehlende Pausen

Leistung schwerer einschätzbar

.....

Wie können Chancen von Smart Working genutzt und Risiken minimiert werden?

Arbeit von Zuhause vor und während der Pandemie

- Wenig Förderung von Teleworking/Remote working vor Corona-Pandemie (Beno 2019, Eurofund 2016)
 - Ca. 20% der Beschäftigten gelegentlich Telearbeit
 - Selbständige Tätigkeit (Haupt- oder Nebenerwerb) – Unselbständige
 - typischerweise männliche, kinderlose Akademiker (75% Männer)
- Homeoffice Anstieg während Pandemie (Steiber 2020, AK-Covid-Studie – 1. Lockdown)
 - 40% der Beschäftigten, 25% täglich bzw. mehrmals pro Woche
 - 60% Männer, 40% Frauen
 - 19% akademischen Abschluss – privilegiert auch hinsichtlich finanzieller Absicherung und Wohlbefinden

Veränderung der Arbeitsteilung von unbezahlter Arbeit

- Hoffnungen auf Auflösung der traditionellen Arbeitsteilung
 - Männer beteiligen sich in Homeoffice stärker an unbezahlter Arbeit (Wheatley 2012)
 - Mehr Flexibilität für Männer durch Homeoffice, Topsharing - Auflösung gesellschaftlicher Normen für Arbeitsteilung (ZBW 2021)
- Risiko der Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen
 - Höhere Belastung von Frauen im Lockdown als Ausnahmesituation? (Mader et al. 2020), Verstärkung der traditionellen Geschlechterrollen durch Corona
 - Höhere Beteiligung der Männer durch Arbeitslosigkeit / Kurzarbeit in männertyp. Bereichen, systemrelevante frauentypische Bereiche
 - Männer „fliehen“ in Büros, Frauen erleichtern Vereinbarkeit durch Homeoffice

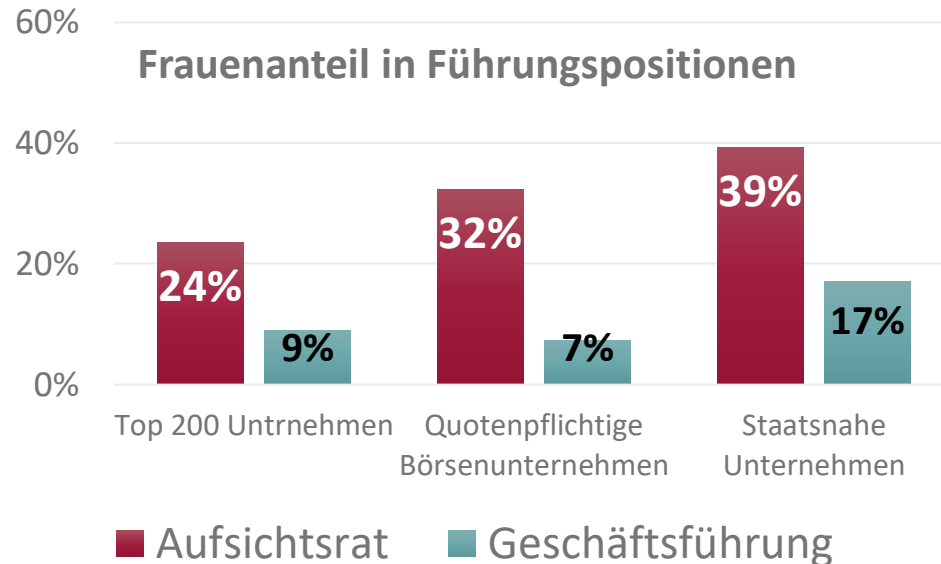
Barrieren: Glass Ceiling- und Sticky Floor Effects

Gesellschaftliche Rollenmodelle,
Geschlechterstereotypen,
kulturelle Normen

Präferenzen und psychologische
Verhaltensfaktoren (Risikoscheu,
Familienorientierung etc.)

Arbeitszeitmodelle und
Erwartungen an Führungskräfte
Vereinbarkeit – WLB

**Wieweit können neue digitale Arbeitsorganisationsmodelle
Frauen in Führungspositionen stärken?**



AK Frauen.Management.Report.2021

Presenteeism als Ausgrenzungskriterium

Tendenz länger als für effektive Tätigkeit in der Arbeit zu bleiben
(Simpson 1998)

Konkurrenz durch exzessive Zeitflexibilität (Hofbauer 2006) →

Berufliche Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit wird mit beruflichen Vorteilen verknüpft (Hartner-Tiefenthaler 2015)

Mit Smart Working statt Büroanwesenheit „Digitale Presenteeism“
– jederzeitige Erreichbarkeit, Besprechungen außerhalb normaler Bürozeiten

Wie kann Smart Working zur Life-Balance beitragen, insbesondere auch für Führungskräfte?

Entwicklung von Smart Working-Strategien zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

- **Partizipative Ansatz – Bedarf, Erfahrungen und Lösungsansätze in Zusammenarbeit mit Unternehmen**
 - Unterschiedliche Branchen, Unternehmensgrößen, Partizipation von Frauen

Expertise im Projektteam

EQUI, Insight Austria, STST/IHS: Homeoffice, Corona-Pandemie, Förderung von Frauen in Führungspositionen, Co-Creation, verhaltensökonomische Ansätze

ÖIF/Uni Wien: Vereinbarkeit, flexible Arbeit

im/TU Wien: IKT, Nutzung smarterer Technologien und Gender

- **Reflexion umgesetzter Smart Working Praktiken**
 - in Unternehmen 2020/21 durch Interviews mit Führungskräften, Gruppendiskussionen mit MitarbeiterInnen
- **Entwicklung von Nutzungsstrategien**
 - Literatur, ExpertInnen, Interessensvertretungen
 - Ko-Kreation-WS mit Unternehmen
- **Evaluierung von Lösungsansätzen**
 - Vignetten-Befragung von Mitarbeiter:innen (Online)Di
- **Dissemination**
 - Strategiepapier, Fachtagung, Podcast

- Okt. – Feber 2022 Reflexion von Smart Working Praktiken**
- Jän. – Sep. 2022 Entwicklung von Nutzungsstrategien**
- Aug. – Dez. 2022 Evaluierung von Lösungsansätzen**
- Beginn 2023 Dissemination der Ergebnisse**
- Strategiepapier, Fachtagung, Podcast, Publikationen



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Kontakt:
leitnera@ihs.ac.at