

## Go Future

GoFuture – Diversity fördern, Mitarbeiter/Innen stärken

|                                 |                                                  |                        |               |
|---------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|---------------|
| <b>Programm / Ausschreibung</b> | Talente, FEMtech Karriere, FEMtech Karriere 2016 | <b>Status</b>          | abgeschlossen |
| <b>Projektstart</b>             | 01.07.2017                                       | <b>Projektende</b>     | 30.06.2018    |
| <b>Zeitraum</b>                 | 2017 - 2018                                      | <b>Projektlaufzeit</b> | 12 Monate     |
| <b>Keywords</b>                 |                                                  |                        |               |

### Projektbeschreibung

Die T-Systems Austria GesmbH ist ein etabliertes Unternehmen im technologieintensiven IT-und Kommunikationssektor mit rund 600 MitarbeiterInnen und einem jährlichen Umsatz von 160 Mio€. Der Konzern hat sich seit längerem zum Ziel gesetzt, sich an den Grundsätzen eines wertschätzenden Diversitätsmanagements zu orientieren. So wurden u.a Leitlinien entwickelt, die die Benachteiligung einzelner Personen und Personengruppen minimieren sollen. An der Zusammensetzung der Teams, insbesondere im Bereich Gender, konnte dadurch jedoch keine nachhaltige Veränderung erzielt werden: 167 der MitarbeiterInnen sind weiblich und 428 männlich, was einem Frauenanteil von 29% entspricht. Frauen finden sich in administrativen, unterstützenden Bereichen sowie im Projektmanagement wieder, während Männer vorwiegend in den technischen Bereichen sowie im Vertrieb anzutreffen sind. Darüber hinaus kommt es zum "Leaky Pipeline" – Phänomen, welches beschreibt, dass mit steigender Hierarchiestufe immer weniger Frauen anzutreffen sind. Jenem Mangel an weiblichen Führungskräften möchte das Unternehmen etwas entgegensetzen. Unter Berücksichtigung aktuellster Forschungen zu Gender und Diversitätsaspekten und dem Wissen, dass Gender immer kontextspezifisch – also innerhalb von Institutionen in denen bestimmte (unausgeglichene und strukturell Mehrheitsgruppen unterstützende) Machtverhältnisse bereits angelegt sind – hergestellt wird, sollen im Bereich HR (Human Resources) Förderungsprozesse neu konzipiert werden, um langfristig mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Dies zu erreichen, erfordert einerseits Qualifizierungsmaßnahmen des HR-Teams und der Führungskräfte, andererseits aber auch die (Weiter-)Entwicklung entsprechender Personalentwicklungsinstrumente. Das Projekt basiert auf einer bereits durchgeführten Genderanalyse, die einen Handlungsbedarf im Bereich des Recruitings und der damit verbundenen Nachfolgeplanung abgeleitet hat. Um diesem Bedarf entgegenzukommen erfolgt in einem ersten Schritt die Kompetenzerweiterung des HR-Teams durch Workshops und Coaching um unter anderem die eigenen (stereotypen) Vorstellungen zu reflektieren und die Interaktion mit den Führungskräften im Hinblick auf gendersensible Besetzung von (Nachwuchs-)Führungskräften zu erleichtern. Um das Thema Nachfolgeplanung und Talent-Management neu, und insbesondere aus einer strukturellen Ebene, zu denken, wird eine „Potenzial-Landkarte“ entwickelt. Diese „Landkarte“ soll bisherige Ansätze des Talent- und Succession-Management verknüpfen und gleichzeitig i) die Schlüsselstellen des Unternehmens – und damit jene Stellen, für die laufend an eine Nachfolgeplanung gedacht werden muss – als auch ii) die Potenziale und Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen in den Blick nehmen. Die (Weiter-)Entwicklung bestehender HR-Instrumente umfasst darüber hinaus die Erstellung eines Leitfadens für gendersensibles Recruiting und die Entwicklung eines eigenen Gender-Moduls für das Schulungsprogramm aller

## **Abstract**

T-Systems Austria GesmbH is an established company in the high-end IT- and communications sector with around 600 employees and an annual turnover of 160 million Euro. The company has put forward a strong interest in equality and diversity management since several years and has been engaged in different initiatives how to attract more women for technical and leading positions. This included for example the development of non-discrimination guidelines or trainings on gender and diversity issues.

However, the composition of the teams and female quotas in these teams did not change significantly: 167 of the employees at T-Systems are female, and 428 males, which corresponds to a percentage of women of 29%. Women are predominantly employed in administrative positions and project management, while men are more to be involved in technical fields as well as in sales. In addition, the company suffers from the "Leaky Pipeline" phenomenon, which describes decreasing quotes of females along the career path. Currently, there is no woman on top of the company or part of the top management team.

With this project, T-Systems wants to address the lack of female executives in the whole organization. Recent research shows that gender is always constructed contexts-specific and therefore embedded in norms, rules, and structures of the company (Acker 1996). It is inscribed in hierarchies and job descriptions (Bird 2011, Britton 2010, Ecklund et al. 2012) but also in informal daily interactions (Gilbert 2009) and discourses. Against the backdrop of this awareness, the project focuses on the redesign and further development of existing Human Resources processes as well as specific awareness trainings for the HR team. The project is based on a gender analysis that has recently been carried out in the company. The need to establish more gender equality, especially when it comes to promotion processes for leading positions has been derived from this analysis. The project will therefore start with coachings and workshops for the HR team will take place. These initiatives serve as a basis to reflect the own (stereotypical) ideas and to facilitate the interaction with management when it comes to recruiting or promoting women. In order to put the topic of succession and talent management on a new basis, a new HR-instrument, called "potential map" is going to be developed in this project. This "map" is intended to link existing initiatives and instruments of talent and succession management so that decision makers can see key positions – which are positions that have to be taken care of on a short and long term basis – as well as the potential and competences of all employees at the same time. The redesign of existing HR instruments also includes the development of a guideline for gender-sensitive recruiting and the development of a specific gender module for the existing management program. In all these steps, the aim is to promote equality and to eradicate structural obstacles which have led to the discrimination against women in the past.

## **Projektpartner**

- T-Systems Austria GesmbH