Arbeitskreis „Frauen in Führungspositionen“

Kathrin Hau
NÜRNBERGER Versicherungsgruppe

23. Oktober 2013

Beilage 6.3

Der Arbeitskreis stellt sich vor



Eva Dippold
GfK



Claudia Drechsel
Technische Hochschule Nürnberg



Stefanie Frieser
Cortal Consors



Lydwina von der Grün
Sparkasse Nürnberg



Kathrin Hau
NÜRNBERGER Versicherungsgruppe



Ida Hiller
Stadt Nürnberg



Hanna Kaltenhäuser
KDA Bayern



Isabell Kürschner
Catalyst
audit berufundfamilie



Claudia Lazai
DATEV



Line Pfafferott
Technische Hochschule Nürnberg



Doris Reinecke
Bündnis für Familie



Daniela Scheurlen
Leadership Developement

Der Arbeitskreis stellt sich vor

- 23. Februar 2011: Beginn der Arbeitsgruppe
- 16. März 2012: Formulieren von Zielen des Arbeitskreises
- 23. Mai 2012: Diskussion über zukunftsfähige Führungskultur
- 18. Juli 2012: Erarbeiten eines Maßnahmenkatalogs
- 09. Oktober 2012: Diskussion zur Frauenquote
- 27. November 2012: Vortrag und Diskussion über Frauenförderplan der Stadt Nürnberg
- 31. Januar 2013: Erarbeiten weiterer Rahmenbedingungen
- 19. April 2013: Vortrag und Diskussion „Führen in Teilzeit“
- 26. Juli 2013: Thema Frauennetzwerke

Unsere Ziele

Rahmenbedingungen formulieren, um mehr Frauen in (höheren) Führungspositionen zu etablieren

→ zukunftsfähige Führungskultur

→ Maßnahmen bei Personalauswahl/-entwicklung

→ Arbeitsplatzflexibilität

→ Führen in Teilzeit

→ Netzwerkarbeit



Zukunftsfähige Führungskultur

- <u>Vielfalt in den Führungspositionen in Alter, Herkunft und Geschlecht</u>
  - Durchsetzung bei Auszubildenden ebenso wie in höchsten Führungsebenen
    → Prägen eines Unternehmensglaubenssatzes
  - Vielfalt ermöglichen durch flexible Arbeitszeiten, Arbeitsorte und Aufgaben
  - Gleichstellung von Fach- und Führungslaufbahn
  - Personalauswahl und –entwicklung stärker verknüpfen
  - kollegiale Beratung (unternehmensübergreifend)

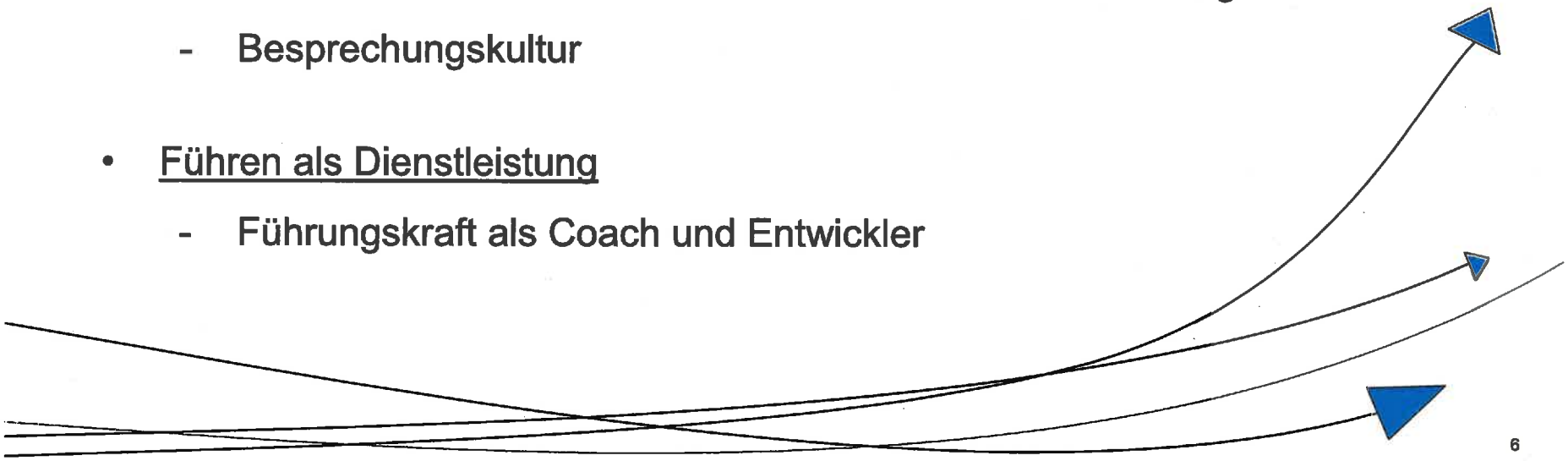
→ ***Beispiel: Mentoring Programm der Sparkasse Nürnberg***



Zukunftsfähige Führungskultur

- <u>Ergebnisorientierung statt Präsenz bzw. Arbeitsplatzflexibilität</u>
  - Möglichkeit der Home Office-Arbeit
  - Vertrauenarbeitszeit
  - mobile Arbeitsplätze
  - smarte Zielvereinbarungen und Qualitätssicherung dieser durch Einbezug Dritter (Personalabteilung, Führungszirkel)
  - informelle Kommunikation: Kaffeeecken, Patenschaften, gemischte Teams
  - Besprechungskultur

- <u>Führen als Dienstleistung</u>
  - Führungskraft als Coach und Entwickler



Zukunftsfähige Führungskultur

- <u>Vertrauenskultur durch Feedback</u>
  - Grundlage für flexible Arbeitszeiten und –orte
  - wachsende Bedeutung von Kommunikation, Absprachen und Feedback
- <u>Raum für Experimente</u>
  - Führen in Teilzeit ausprobieren
  - potentiellen Kandidaten als Vertretung für Führungskraft probeweise Verantwortung übergeben
- <u>Ausgewogene Lebenskonzepte</u>
  - Schaffen von „Inseln“ in einem quasi 24 Stunden Alltag
  - keine permanente Erreichbarkeit verlangen
  - lernen abzugeben und „nein“ zu sagen
  - auf Kommunikation achten

Maßnahmen bei der Personalauswahl/-entwicklung

- Organisation halbtägiger Seminare für Teilzeitmitarbeiter
- Seminare für Frauen zum Beispiel zum Thema Selbstmarketing
- Ansprechpartner für Karriereplanung speziell für Frauen im Unternehmen und Teilzeitberater für Mitarbeiter sowie Führungskräfte
- feste Frauenquote bei Bewerberauswahl?



Führen in Teilzeit

- flexible, eigenständige Einteilung von Büroarbeit und Home Office

  → nur möglich durch gegebene Arbeitsplatzflexibilität und ständige Absprache mit dem Team

- DATEV: Empfehlung 25 Wochenstunden, Stufenmodell
- strukturierte Aufgabenverteilung:
  - Aushilfen und Leasing Kräfte für Standardaufgaben
  - Verteilung von Verantwortung unter den Mitarbeitern bei Abwesenheit der Führungskraft: Was darf ein Team bei Führung in Teilzeit selbstständig machen?

    → Job Enrichment bei den Mitarbeitern
- virtuelle Teams: Führung über Grenzen und Zeitzonen hinweg
- Jobsharing von Führungspositionen – eher kritisch
- Samstag als Arbeitstag?

CHEFIN

Netzwerkarbeit

Aufbau interner und externer, formeller und informeller Netzwerke mit der Zielgruppe: Führungskräfte und Potentialträger in Teilzeit, Absolventinnen

- <u>Rahmenbedingungen für Netzwerkarbeit</u>
  - Projekte mit Zielen, Ergebnissen und Reporting
  - Fördern des festen Platzes im Unternehmen und der Sichtbarkeit
  - Transparenz über Zeitbudget
- <u>Nutzen von Netzwerkarbeit</u>
  - interner Arbeitsmarkt
  - informelles Mentoring
  - Bildungscharakter durch Workshops
  - Mitarbeiterbindung
  - Stärken des Selbstbewusstseins und Mutes



Best Practice: Continental NÜRNBERG DATEV women++

Für die Zukunft

→ weitere Treffen zu einzelnen Schwerpunkt-Themen

<u>Nächstes Treffen</u>

14. November 2013

Sparkasse Nürnberg

Thema: Personalentwicklung speziell für Frauen

(inkl. Talentpool)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bildquellen

Folie 1: http://ais.badische-zeitung.de/piece/03/05/bb/23/50707235.jpg
Folie 4: http://www.clack.ch/images/uploads/business_women.jpg
Folie 5: http://www.cicero.de/sites/default/files/field/image/21976942.jpg
Folie 6: http://i1.ytimg.com/vi/DBkRAXhv-J8/maxresdefault.jpg
Folie 9: http://www.experto.de/hr-management-1280px-865px.jpg
Folie 10: http://www.cicero.de/sites/default/files/field/image/35983240.jpg
Folie 12: http://images.computerwoche.de/images/computerwoche/bdb/1869960/890.jpg