



In dieser Ausgabe:

„Halbzeitbilanz“
Editorial, Seite 1

Hintergrundbericht „Chancengleichheit in Führungspositionen?“
Seite 2-3

„Starker Willen erforderlich“
Interview mit Elke Eckstein (SWM)
Seite 4-5

eff Umfragen
Seite 5

„Zur familienbewussten Unternehmensführung in 3 Tagen“
Kurzdarstellung der eff-Beratung
Seite 6

Newsletter
abonnieren unter
www.eff-portal.de

Halbzeitbilanz

Liebe Leserin, lieber Leser,

wie die Zeit vergeht! Schon ist Halbzeit für unser Projekt „effizient familienbewusst führen“ (eff). Diese Gelegenheit wollen wir nutzen, kurz Bilanz zu ziehen:

- Auf eine erfolgreiche Auftaktveranstaltung in München folgten spannende Regionalveranstaltungen in Wolfratshausen, Ansbach, Landhut, Memmingen und Bamberg; hinzu kam unser Auftritt auf der ConSozial in Nürnberg mit knapp 6.000 Messebesuchern.
- Es ist uns in sehr kurzer Zeit gelungen unser Internetportal (www.eff-portal.de) als wichtige Adresse für effiziente und familienbewusste Führung zu etablieren – mit Themen wie „Führung in Teilzeit“, „Wiedereinstieg nach Elternzeit“, „Jahresarbeitszeit“ sowie mit den Tools „Mitarbeitergespräche“ und „Personaleinsatz“, die alle im Fokus der Nutzenden stehen.

- Die „eff-Standortbestimmung“ wird monatlich von etwa 20 Führungskräften ausgefüllt: Hier zeigt sich, dass unter den Arbeitszeitmodellen in den Unternehmen besonders das Angebot von Langzeitkonten und Sabbaticals vermisst wird.
- Zudem engagierten und engagieren wir uns für Fragen, die aktuell den Unternehmen wie Beschäftigten unter den Nägeln brennen: Väter in Elternzeit? Wie können familienbewusste Unternehmen auch in wirtschaftlichen Krisenzeiten bestehen? Und welche Maßnahmen sorgen für eine familienfreundliche Arbeitswelt?

Wir dürfen mit Stolz auf unsere Halbzeitbilanz blicken, die kaum so eindrucksvoll ausgefallen wäre ohne die gute Zusammenarbeit mit unseren Partnern: Hier gebührt unser Dank dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und

Frauen sowie der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), die uns in der ersten Projekthälfte tatkräftig und engagiert unterstützt haben.

Doch nun zu unserem aktuellen Newsletter: Das Thema „Frauen in Führungspositionen“ liegt uns in dieser Ausgabe besonders am Herzen. Im Leitartikel „Chancengleichheit in Führungspositionen“ (Seite 2 bis 3) erfahren Sie mehr über die vorherrschende Situation in deutschen Führungsetagen und Lösungsansätze für möglichst heterogene Führungsebenen. Im eff-Interview (Seite 4 bis 5) verrät uns Elke Eckstein, Bereichsleiterin Facilities SWM, warum sich ihrer Ansicht nach Frauen so schwer tun, in Führungsetagen vorzudringen, was sie von einer Frauenquote hält und welche Ratschläge sie auf dem Weg in eine Führungsposition geben kann. Zum Schluss erfahren Sie in einem „3-Tagebuch“ (Seite 6) Struktur und Abläufe der eff-Beratung für kleine und mittelständische Unternehmen.

Viel Spaß mit der neuen Ausgabe.

Chancengleichheit in Führungspositionen?

Am 25. Juni 2010 jährte sich zum 30. Mal die Verabschiedung des Gesetzes zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz durch den Deutschen Bundestag. Grund genug anzunehmen, dass sich der gesetzliche Anspruch inzwischen auch in der Lebenswirklichkeit von Frauen durchgesetzt hat.

Die Realität sieht jedoch anders aus: „Obwohl Frauen sogar oftmals die bessere Ausbildung und Qualifikation mitbringen, sind sie in Führungspositionen immer noch deutlich unterrepräsentiert“, erläutert Angela Fauth-Herkner. Laut der Studie „Frauen in Führungspositionen“ von Hoppenstedt liegt der Frauenanteil im Management derzeit bei knapp 20 Prozent, im Topmanagement von Großunternehmen mit mehr als 20 Millionen Euro Umsatz lediglich bei knapp 6 Prozent. Mit diesem Ergebnis nimmt Deutschland im Vergleich zu den weiblichen Führungskräften in der EU Platz 12 von 15 ein.

Es tut sich was

Beim Thema Chancengleichheit in Führungspositionen findet allerdings ein Umdenken statt: Eine prominente Vor-

reiterrolle nimmt hier die Deutsche Telekom ein, die sich selbst bis zum Jahr 2015 eine Frauenquote für Führungspositionen von 30 Prozent auferlegte. Oder Siemens: Konzernchef Peter Löscher holte erst kürzlich mit Brigitte Ederer die zweite Frau in den Vorstand. Sie selbst sagt, man brauche als Frau einen stärkeren Willen als Männer, um in diese Position zu kommen.

Frauen weiterhin unterrepräsentiert

Die vorherrschende Situation zeigt allerdings deutlich, dass die berühmte „gläserne Decke“ nach wie vor in vielen Wirtschaftsbereichen existiert. Der Begriff beschreibt eine unsichtbare Grenze, die Frauen den Zugang zu Führungspositionen versperrt. Dabei gilt: Je größer ein Unternehmen und je hö-

her die Hierarchieebene, desto schwerer fällt es einer Managerin, sich gegen ähnlich qualifizierte männliche Konkurrenten durchzusetzen. So gelingt es Frauen in der Regel besser, in kleinen und mittleren Unternehmen Führungspositionen einzunehmen. Zahlreiche Großkonzerne scheinen noch immer die weibliche Geschlechterrolle und die berufliche Führungsrolle als wenig kompatibel anzusehen.

Kind als Karrierestopp?

Experten sehen unterschiedliche Gründe für die fehlende Chancengleichheit: Zum einen tragen traditionell-rollenspezifische Einstellungen im Hinblick auf das beruflich-fachliche Potenzial von Frauen dazu bei, zum anderen gelten Frauen wegen möglicher Schwangerschaften oftmals als „risikobehaftete“ Arbeitnehmerinnen. Ein weiterer Gesichtspunkt sei: Frauen treffen zu wenig nach Karrieregesichtspunkten erwogene Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen. Auf eine ganz andere Ursache kommt Dalia Marin, Professorin an der Volkswirtschaftlichen Fakultät der LMU: „Frauen betreiben auch Selbstselektion und schrecken oftmals vor Konkurrenz zurück. Außerdem haben sie häufig ein schlechteres Selbstbild als ein Mann mit vergleichbaren Qualifikationen.“ Doch in Wirklichkeit endet der Weg nach ganz oben für Frauen tatsächlich oft mit dem ersten Kind. Kinder sind für Frauen nach einer Studie des Meinungsforschungsinstituts TNS Emnid nach wie vor die entscheidende Karrierebremse. Jede zweite Frau hat demnach wegen der Familie schon mindestens einmal ihre Karriere wünsche aufgeben oder ändern müssen. Ausschlaggebende Faktoren sind hier unter anderem fehlende kompatible Angebote an Kinderbetreuung oder unflexible Betreuungszeiten für das



Die oberste Führungsebene bleibt Frauen oft verschlossen

Kind. Auch der öffentliche Druck und das „Rabenmutter-Gefühl“ sind Gründe, welche Mütter von der Karriere abhalten.



Frauenquote als Allheilmittel?

Doch welche Möglichkeiten bieten sich, die Erwerbsquote und den Leistungsumfang von Frauen zu erhöhen und innerbetriebliche Hürden abzubauen? Bundesfamilienministerin Kristina Schröder erarbeitet einen Stufenplan, der zuallererst auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen der Unternehmen setzt. Jeder Aufsichtsrat soll in Zukunft konkrete Ziele benennen, wie er den Frauenanteil in seinen Reihen erhöhen möchte. Eine Quotenregelung im operativen Bereich, im Management und bei Vorständen wird als verfassungsrechtlich problematisch angesehen. Als letzte Stufe dieses Plans wird auch eine Mindestanteilsregelung für Frauen in Aufsichtsräten in Betracht gezogen. Für ein derartiges Vorgehen spricht, dass Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil ein signifikant besseres wirtschaftliches Ergebnis und eine höhere Rentabilität erzielen, wie aus Studien hervorgeht. So zeigt die Hoppenstedt-Studie „Frauen in Führungspositionen“, dass Frauen eine andere Sicht der Dinge haben, was manchmal zu mehr Diskussionen führt, letztendlich aber mehr Kreativität und neue Ideen hervorbringt. Wichtig dabei ist nur, dass der Frauenanteil nicht zu gering ist und unter diesem Gesichtspunkt ist eine Quote durchaus sinnvoll. Doch Auslöser für die Diskussion ist wohl weniger das gestiegene Bewusstsein für weibliche Fähigkeiten und Kenntnisse, als vielmehr die

demografische Veränderung: „Die Bevölkerung wächst zu langsam, als dass es sich die Wirtschaft leisten könnte, die Frauen für die Leitungsebene zu ignorieren“, ist sich Angela Fauth-Herkner sicher. Aber die Einführung einer Frauenquote als Allheilmittel trifft nicht nur auf Zustimmung. Und auch nur 44 Prozent der Top-Managerinnen befürworten die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote in Deutschland. Die übrigen Frauen sehen die Gefahr, als Quotenfrau abqualifiziert zu werden. Kompetenz und Führungsstärke lassen sich nicht erzwingen und in starre Vorgaben pressen, lautet die Kritik. Außerdem müssen auch die Realitäten am Bewerbermarkt zur Kenntnis genommen werden: Frauen sind in Technikfächern noch oft unterrepräsentiert. Laut der Arbeitsagentur wählten im Wintersemester 2008/2009 26 Prozent aller weiblichen Studierenden einen MINT-Studiengang, die Neigung der Männer ist mit 62 Prozent mehr als doppelt so hoch. Erste Maßnahmen hiergegen werden bereits von verschiedenen Unternehmen aufgegriffen, wie der Besuch an Schulen oder in Form eines „Girls' Day“, mit welchem besonders Mädchen für technische Berufe begeistert werden sollen.

Unternehmen müssen umdenken

Mittlerweile sollte es jedoch im Interesse jedes Unternehmens liegen, möglichst heterogene Führungsebenen zu installieren, da die positiven Auswirkungen auf Betriebsklima, Mitarbeiterbindung, Image und nicht zuletzt auch auf die Rendite inzwischen vielfach belegt sind. Um Frauen für die Führungsebene zu gewinnen, können Unternehmen vielfältige Maßnahmen einführen, wie flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeiten mobiler Arbeitsorte. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass eher typisch weibliche Eigenschaften, wie soziale und emotionale Kompetenz sowie Teamfähigkeit, bei der Führungskräftebewertung einbezogen werden. Auch sollten Frauen mit dem Wunsch nach einer Führungsposition oder Weiterbildung gezielt gefördert und unterstützt

werden. Hier kann zum Beispiel beim Aufbau eines Netzwerkes geholfen werden, ein Mentor zur Verfügung gestellt oder Frauenförderungsprogramme angeboten werden. Eine enorme Entlastung für Frauen und auch Männer mit familiären Verpflichtungen bringen familienfreundliche Maßnahmen, wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Ferienbetreuung oder haushaltsnahe Dienstleistungen. Ebenso hilft es Unternehmen, bestehende Anreize und Bonussysteme von Führungspositionen darauf zu überprüfen, ob sie nicht hauptsächlich auf männliche Interessen, wie große Autos, große Büros oder andere Statussymbole, ausgerichtet sind. Auf Seite 5 finden Sie ebenfalls Informationen zu dem bereits gestarteten vbw-Modellprojekt „Frauen in Führungspositionen“.

Karriereziele klar im Blick haben

Darüber hinaus ist auch wichtig, dass Frauen selbst aktiv sind: Karrierewillige Frauen dürfen ihre eigenen Talente und Fähigkeiten nicht unterschätzen, sondern müssen selbstbewusst auftreten, ihre Karriereziele konsequent und nachhaltig verfolgen und mutig Chancen einfordern, um es an die Unternehmensspitze zu schaffen. Zudem dürfen Frauen die Möglichkeiten, die ihnen berufliche Netzwerke zur Unterstützung ihrer Karriere geben, nicht ungenutzt lassen. Laut mehrerer Studien hat sich inzwischen ein neues Führungsbild entwickelt: Inspirierend, vorausschauend und charismatisch, aber auch entschieden. Eine Mischung aus Eigenschaften, die zum einen eher Frauen, zum anderen eher Männern zugeschrieben werden. Dies zeigt, dass eine gute Geschlechterverteilung, eine Mischung aus Einfühlungsvermögen und Kommunikationsfähigkeit auf der einen Seite und Durchsetzungsfähigkeit und Entscheidungsfähigkeit auf der anderen Seite letztendlich zum Erfolg führen. Denn, wie ein Zitat von Emmeline Pankhurst besagt: „Frauen sind erst dann erfolgreich, wenn niemand mehr überrascht ist, dass sie erfolgreich sind.“

„Starker Willen erforderlich“

Interview mit Elke Eckstein (SWM)

Elke Eckstein (40 Jahre, verheiratet) ist seit 2001 für die Stadtwerke München (SWM) tätig. Seit 2005 ist die gelernte Dipl.-Wirtschaftsingenieurin und Dipl.-Ingenieurin der Werkstoffwissenschaften verantwortlich für den Bereich Facilities, der gebäude-nahen Dienstleistungen, Elektrotechnik, Gebäudetechnik, Gebäudeservice, Maschi-nentechnik, Bautechnik sowie die Prüfung der E-Anlagen umfasst. Sie führt derzeit 320 Mitarbeiter an 28 Standorten.

Es gibt kaum bekannte Unternehme-rinnen in Deutschland, kein Dax-Un-ternehmen wird von einer Frau ge-führt. Woran liegt es Ihrer Ansicht nach, dass speziell in deutschen Unterneh-men kaum Frauen in den obersten Füh-rungsebenen zu finden sind? Fehlen Vorbilder?

Natürlich fehlen uns Vorbilder. Es mangelt nach wie vor an Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen. Häufig scheuen Frauen Konfrontati-onen, vernetzen sich schlecht, stel-len ihre Erfolge zu wenig dar und die unzureichende Kinderbetreuungssi-tuation ist auch nicht gerade zuträg-lich. Führungspositionen müssen im Normalfall hart erkämpft werden, die Rahmenbedingungen für Frauen sind meist schlecht, die frauenspezifische Förderung ist unzureichend und die Konkurrenz ist groß.

Tragen Kinder und Geschlechterdis-kriminierung nicht letztendlich auch zum Karriere-Knick bei?

Kinder sind genauso ein Zeitfaktor wie Karriere. Nur wenige Führungs- positionen erlauben eine ausgewo- gene Work-Life-Balance. Oft verdienen Frauen weniger als ihre Män- ner. Somit ist es naheliegend, dass sie sich stärker in die Kinderbetreuung einbringen als ihre Männer. 1/3 der Akademikerinnen und sogar 3/4 der weiblichen Führungskräfte sind kin- derlos. Müssten die Männer beruflich zurückstecken, gäbe es wahrschein- lich noch weniger Kinder. Eine Geschlechterdiskriminierung ha- be ich selbst kaum erfahren oder zu- mindest nicht als solche wahrgenom-

men. Frauen die damit konfrontiert werden, kann man nur zur Trennung von Arbeitgebern raten, die so etwas dulden. In solchen Unternehmen ver- kaufen sie sich ohnehin nur unter Wert, was ihre berufliche Weiterent- wicklung zusätzlich erschwert.

Die Ökonomin Dalia Marin vertritt die Meinung, dass Frauen sich oftmals selbst ein Bein stellen: Sie schrecken vor Konkurrenz zurück, haben häu- fig ein schlechteres Selbstbild als ein Mann. Können Sie diese Ansätze be- stätigen?

Absolut. Häufig sind Frauen zu Har- monie bedürftig und trauen sich viel zu wenig zu. Fragt man Bewerber mit identischen Qualifikationen, ob sie sich den Anforderungen gewachsen fühlen, antworten Männer „selbst- verständlich“, Frauen relativieren es meist mit „ich müsste mich einarbei- ten, diese und jene Fortbildung ma- chen, usw.“

Brauchen Frauen einen stärkeren Wil- len und eine höhere Durchsetzungs- fähigkeit als Männer, um eine Füh- rungsposition zu bekommen? Oder gibt es auch Vorteile?

Führungspositionen erfordern ge- nerell einen starken Willen und eine ausgeprägte Durchsetzungsfähigkeit. Manchen Frauen würde etwas mehr Kampfgeist und Hartnäckigkeit gut tun. Die Reaktionen auf Frauen sind sehr unterschiedlich und dementspre- chend natürlich auch positiv. Frau- en genießen in der Arbeitswelt gera- de im technischen Bereich Exotensta- tus, mit unserer Sozialisation ist man



Elke Eckstein

Verantwortlich für den Bereich Facili- ties bei den Stadt- werken München

eben nett zu Frauen, es gibt Dinge wie „väterliche“ Ratschläge, Protektion, Prahlen mit „Vorzweifrauen“, man- che werden als Konkurrentinnen gar nicht ernst genommen und haben so- mit freies Feld und andere werden wiederum als „Karrierezicken“ abge- stempelt, sind suspekt und ungeheu- er, weswegen man sich mit ihnen bes- ser gar nicht erst anlegt, was den Kar- riereweg wiederum ebnet.

Was raten Sie Frauen, die Karriere ma- chen wollen?

Mit Mut und Selbstvertrauen ihren Weg auch gegen Widerstände zu ge- hen und sich nicht von Rückschlä- gen entmutigen zu lassen. Und natür- lich ist es empfehlenswert, sich bei er- folgreichen männlichen Kollegen eini- ges abzuschauen zu den Themen Kon- kurrenzverhalten, Selbstdarstellung, Delegation, Netzwerken, Konfliktbe- reitschaft...

Das Commitment für mehr Frauen in Führungspositionen ist seit meh- reren Jahren Bestandteil der Corpo- rate Governance bei vielen Unterneh- men. Trifft dies auch bei den Stadt- werken zu?

Ja. Gerade die Stadtwerke München en- gagieren sich vielschichtig für ihre Mit- arbeiterinnen und weiblichen Füh- rungskräfte. Anfangen von sehr in- dividuellen Arbeitszeitmodellen, über Kinderbetreuungskontingente, sowie die Zertifizierung „audit berufundfami- lie“, die aktiv zur Verbesserung der Life- Balance beitragen. Aber auch die ge- zielte Förderung von Frauen durch di- verse Programme wie „Mentoring“ oder

„Cross Mentoring“, Fortbildungsmöglichkeiten in den Bereichen Management- und Persönlichkeitsentwicklung, Coaching und vieles mehr füllen das Commitment aktiv mit Leben.

Die Politik diskutiert derzeit eine gesetzliche Frauenquote in Führungspositionen. Was halten Sie davon?

Es ist sehr schade, dass solche Diskussionen überhaupt geführt werden müssen. Leider stagniert in Deutschland die Anzahl der Frauen in Führungspositionen. Gerade im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel ist das Potenzial unserer hochqualifizierten Frauen unentbehrlich und sollte unter ökonomischen Gesichtspunkten ohnehin nicht brach liegen. Frauenquoten sind aber auch kritisch zu hinterfragen. Frauen wollen durch ihre Leistung überzeugen und nicht durch Quoten. Und wer möchte bei Auswahlverfahren eine Bewerberin nehmen müssen, wenn sie deutlich schlechter qualifiziert ist, als ihre Mitbewerber, damit die Quote stimmt? Das kann sich die deutsche Wirtschaft doch gar nicht leisten. Gerade im technischen Bereich gibt es leider sehr wenige Bewerberinnen. Viel zu wenige Frauen studieren technisch naturwissenschaftliche Fächer. Arbeitgeber können trotz noch so frauenfreundlicher Unternehmenspolitik gesellschaftliche Probleme dieses Umfangs nicht lösen. Hier sind die Einstellungen der Frauen zu technischen Berufen und ihre Eigenverantwortung gefragt.

Was müsste Ihrer Ansicht nach passieren, damit der Anteil von Frauen in der Unternehmensführung in Deutschland systematisch erhöht werden kann?

Dazu muss an der Basis begonnen werden. Mit gezielten Förderungsmaßnahmen kann die Entwicklung positiv in die richtige Richtung beeinflusst werden. Flexible Arbeitszeitmodelle und gesicherte Kinderbetreuungseinrichtungen sind Voraus-

setzung, um Frauen zu ermöglichen, auch auf anspruchsvollen Positionen, gerade während der für die Karriere entscheidenden Jahre, im Beruf zu bleiben. Fehlt es schon an mittleren und oberen weiblichen Führungskräften, kann sich daraus auch keine Unternehmensführung entwickeln.

Warum sollte es überhaupt im Interesse eines jeden Unternehmens liegen, ein möglichst heterogenes, oberstes Führungsgremium zu haben?

Zahlreiche fundierte Studien, wie von McKinsey oder Catalyst, belegen eindrucksvoll, dass Frauen geführte Unternehmen innovativer und erfolgreicher sind, die Gewinne sogar um ca. 50% höher liegen als bei von Männern geführten Unternehmen. Das spricht für sich. Teams werden meist heterogen und interdisziplinär zusammengesetzt, um ein möglichst breites Spektrum abzudecken und damit zu besonders guten Ergebnissen zu gelangen. Hier stellt sich ohnehin die Frage, warum so einfache Grundsätze der Personalführung und Organisation vor der Unternehmensführung halt machen.

Haben Sie das Gefühl, dass Sie als Führungskraft auf viele Dinge verzichten müssen? Ist es für Sie schwierig, Beruf und Familie zu vereinbaren?

Nein, ich nehme das nicht als Verzicht wahr und ja, Beruf und Familie zu vereinbaren ist schwierig, aber auch machbar. Führungskraft wird man freiwillig. Natürlich binden Führungsaufgaben viel Zeit und Energie. Andererseits sind anspruchsvolle berufliche Herausforderungen auch sehr Sinn stiftend, tragen maßgeblich zum persönlichen Wohlbefinden bei und sind höher vergütet. Menschen mit hoher intrinsischer Motivation arbeiten auch bei „nicht-Führungsaufgaben“ viel, das steuert der Eigenanspruch und der ist auch dafür verantwortlich, wie gut das Zeitmanagement und die individuelle Life-Balance am Ende des Tages sind.

Frau Eckstein, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Modellprojekt: Frauen in Führungspositionen

Neue Perspektiven für weibliche Führungskräfte in Unternehmen eröffnet das Modellprojekt „Frauen in Führungspositionen – ein überbetrieblicher, unternehmensorientierter Ansatz“, das die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme und vbm in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. (bbw) entwickelt haben. Es hat zum Ziel, weibliche Fachkräfte mit Entwicklungspotenzial gezielt zu fördern. Am 14. Juli 2010 wurde in München der Startschuss für das Projekt gegeben. Staatsministerin Christine Haderthauer hat die Schirmherrschaft übernommen.

Aktuelle Umfrage auf www.eff-portal.de

Frauenquote in Führungspositionen?

- Ja, es ist notwendig, denn von alleine ändert sich nichts.
- Ja, die alten Strukturen müssen erst einmal aufgebrochen werden.
- Nein, es geht um die besten Köpfe, nicht um Geschlechter.
- Nein, Frauen schaffen es auch so.

Abgeschlossene Umfragen

Welche Maßnahme hat den höchsten Stellenwert bei der Umsetzung einer familienfreundlichen Arbeitswelt?

Flexible Arbeitszeit	52 %
Kinderbetreuung	17 %
Kommunikation	13 %
Teilzeit	10 %
Wiedereinstieg	7 %

Was denken Sie? Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, ...

erhöhen ihre soz. Kompetenz	48 %
schaden ihrer Karriere	24 %
haben ein Imageproblem	21 %
erfahren Unterstützung	7 %

eff-Regionalveranstaltung in Ingolstadt

Attraktive Arbeitgeber: effizient und familienbewusst mit Arbeits- und Frauenministerin Christine Haderthauer und vbw-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt

17. November 2010
10:30 bis 14:00 Uhr
Media-Saturn Verwaltung
Wankelstr. 5
85046 Ingolstadt

Anmelden auf www.eff-portal.de

Zur familienbewussten Unternehmensführung in 3 Tagen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor für Betriebe geworden. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen gestaltet sich die Umsetzung konkreter Maßnahmen hierzu nicht immer einfach. Deshalb unterstützt das Förderprojekt „effizient familienbewusst führen“ (eff) mit einem kostenlosen Beratungsangebot, Unternehmen, bei der nachhaltigen Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik.

Zu Beginn der 3-tägigen Beratung geben die Experten von eff einen Überblick über mögliche Aktionsfelder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen. Zusammen mit der Unternehmensleitung werden eine passgenaue Analyse erstellt und konkrete Umsetzungsempfehlungen im Hinblick auf eine familienbewusstere Unternehmensführung aufgezeigt. Mögliche Beratungsfelder sind dabei zum Beispiel Arbeitszeitmanagement oder Arbeitsorganisation. Hierzu zählen Themen wie Teilzeitarbeit und Schichtarbeit sowie Urlaubsplanung und mobiler Arbeitsort. Des Weiteren bietet eff Beratung auf dem Gebiet der Personalentwicklung und Kommunikation sowie zu den Themenfeldern Elternzeit, Personalbindung und Wiedereinstieg.

Die angebotenen Maßnahmen und Leistungen haben das Ziel, eine familienorientierte Personalpolitik im Unternehmen zu etablieren und einen bestmöglichen unternehmerischen Nutzen daraus zu generieren.

1.Tag: Informationsgespräch

In einem Beratungsgespräch mit den Entscheidungsträgern (z.B. Geschäftsführung, Personalleitung, ggf. Betriebsrat) lernt eff das Unternehmen mit seinen Anforderungen und Zielen kennen. „Das Unternehmen erhält erste Anregungen und Ideen, wie es seine Personalarbeit zugleich effizienter und familienbewusster gestalten kann“, erklärt Nils Wenderdel, eff-Projektreferent. Die weitere Vorgehensweise wird dann individuell auf den Betrieb abgestimmt.

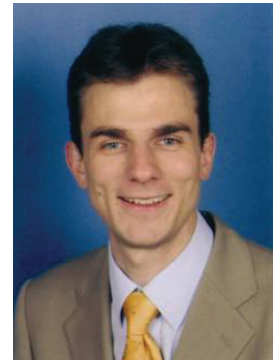
2.Tag: Analyseworkshop und Standortbestimmung

Zur weiteren Analyse der Ausgangssituation wird ein Workshop mit ausgewählten Beschäftigten durchgeführt. Eine Gruppe interessierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellen ein Stärken-Schwächen-Profil ihrer bisherigen familienbewussten Personalarbeit. Zusammen mit dem Berater werden auf Grund der betrieblichen Anforderungen konkrete Lösungsideen entwickelt. „Abhängig von der Größe des Unternehmens bieten wir auch die eff-Standortbestimmung an. Hier bewerten Führungskräfte die Bedeutung und den Umsetzungsgrad ausgewählter familienbewusster Maßnahmen in den Teams“, führt Wenderdel weiter an. Die Auswertung der Standortbestimmung wird sowohl für den Workshop als auch für die Umsetzungsberatung genutzt.

3.Tag: Umsetzungsberatung

Aufbauend auf den Ergebnissen des Workshops und/oder der Standortbestimmung erarbeitet eff mit den Unternehmen und Führungskräften praxisorientierte Lösungen. „Der Betrieb erhält von uns konkrete Empfehlungen und Umsetzungstipps, wie die Vereinbarkeit im Unternehmen verbessert und dabei die Kundenorientierung und Effizienz im Blick behalten werden kann“, so Wenderdel abschließend.

Überzeugen Sie sich gerne selbst, denn schon kleine Veränderungen zeigen oftmals eine große Wirkung.



Nils Wenderdel

Berater und
Projektreferent

Weitere Informationen zum Förderprojekt eff finden Sie auch unter www.eff-portal.de.

Informationen/Teilnahme am eff-Projekt: Individuelle Beratung erhalten KMU's durch die Förderung aus Mittel des Europäischen Sozialfonds bis zu drei Tage kostenlos. Auf Grund der Projektlaufzeit ist es noch bis Januar 2011 möglich diese Beratung in Anspruch zu nehmen. Firmen und interessierte Führungskräfte werden über die Hotline telefonisch beraten: 01801 / 366 347

Impressum

Herausgeber:
eff – Kompetenzzentrum Work-Life
in Zusammenarbeit mit
Fauth-Herkner & Partner
Wolfratshauer Straße 203a
81479 München
089 / 74 91 42-0
presse@eff-portal.de

Projektförderer:
Bayerisches Staatsministerium
für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen
ESF – Europäischer Sozialfonds

vbw – Vereinigung der
Bayerischen Wirtschaft e. V.

bayme – Bayerischer Unternehmensverband
Metall und Elektro e. V.

vbm – Verband der Bayerischen
Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Redaktion, Gestaltung, Produktion:
Cetacea Communications
& Public Relations GmbH

Quelle Bild Seite 2: © Gabi Moisa / fotolia.com

www.eff-portal.de