

Frauen in Führung

Unternehmensstrategien, Erfahrungen und Praxisbeispiele zu Gleichstellung im Management

Veranstaltung Salzburg

Donnerstag, 20. November 2014
10:00 bis 15:00

Parkhotel Brunauer
Elisabethstraße 45a, A-5020 Salzburg

Detailinformationen zum Programm

Organisiert von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Wien im Rahmen des Projekts *Women are top! To the top by innovative corporate cultures*, koordiniert vom Bundesministerium für Bildung und Frauen, ko-finanziert von der Europäischen Kommission.



ko-finanziert durch das PROGRESS-Programm der Europäischen Union



10:00-10:50

Frauen in Führung: Warum sind so wenige Frauen in Führungspositionen?

Input: Heike Welte (Universität Innsbruck)

Moderation: Birgit Buchinger (Solution)

Organisationen haben durch ihre Managementstrategien und Personalpolitik einen entscheidenden Einfluss auf die Chancengleichheit der Geschlechter. Sie können wesentlich zu einer Entspannung oder Verschärfung struktureller Ungleichheit zwischen Frauen und Männern auf externen sowie internen Arbeitsmärkten, in den Familien und letztlich in der Gesellschaft insgesamt beitragen. "Frauen in Führung(spositionen)" ist in diesem Zusammenhang zentraler Baustein einer bewusst gestalteten betrieblichen Gleichstellungspolitik. Die Begründungen, warum so wenige Frauen in Führungspositionen sind, wird dabei meist und gerade im Zusammenhang mit Frauenquote entweder aufs "Zählen" von Führungskräften reduziert oder auf die individuellen/persönlichen Eigenschaften der Frauen fokussiert. In diesem Vortrag stehen im Gegensatz dazu die strukturelle und vor allem organisationskulturelle Ebene im Vordergrund. Anhand der sozialen Konstruktion von Geschlecht wird erläutert, wie vergeschlechtlichte Organisationsstrukturen und gelebte organisationale Praktiken zur Verfestigung oder zum Aufbrechen der Geschlechterverhältnisse beitragen. Der Fokus liegt dabei auf Führung, geht aber durchaus darüber hinaus.

Im Vortrag wird zunächst kurz auf die Situation von Chancengleichheit und Führung in Erwerbsorganisationen eingegangen, um dann verschiedene Dimensionen der Organisationskultur und ihrer möglichen Wirkungen auf die Konstruktion von "Frauen in Führung" zu diskutieren.

Heike Welte ist Assistenzprofessorin am Institut für Organisation und Lernen der Universität Innsbruck. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen Gender und Organisation, besonders Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsakteur/innen, sowie Lehr-/Lernprozesse in Organisationen, besonders die Entwicklung reflektierter praktischer Kompetenz sowie die Gestaltung und Evaluation entsprechender Prozesse, und Berufsbildung in Österreich.

Birgit Buchinger ist Leiterin des Instituts „Solution – Sozialforschung und Entwicklung e.U.“ mit Sitz in Salzburg und verfügt über umfangreiche Expertise in der Forschungs-, Beratungs- und Entwicklungstätigkeit. Darüber hinaus verfügt sie über große Erfahrung in der Leitung aktivierender berufsgruppenspezifischer Seminare, in der Organisationsentwicklung in öffentlichen und privaten Einrichtungen, Unternehmen und NGOs und als Lektorin an den Universitäten Salzburg, Linz und Wien.

10:50-12:30

Workshop: Geteilte Führung – Führung in Teilzeit

Input: Manuela Vollmann (abz*austria)
Helene Mayerhofer (Krankenhaus Braunau)

Moderation: Ingrid Mairhuber (FORBA)

Dieser Workshop geht Modellen von Führung in Teilzeit und geteilten Führungspositionen nach. Wie können solche Ansätze in der Praxis funktionieren? Welche Vorteile haben sie und worauf ist bei der Umsetzung zu achten? Und handelt es sich dabei um ein Zukunftsmodell für beide Geschlechter? Darüber wollen wir in diesem Workshop mit zwei Führungskräften diskutieren, die solche Ansätze in unterschiedlichen Kontexten verfolgen: Manuela Vollmann von abz*austria erzählt von ihren Erfahrungen als Geschäftsführerin einer NPO – eine Position, die sie sich mit ihrer Kollegin teilt. Helene Mayerhofer berichtet aus einer Branche, die bei den Arbeitszeiten vor besonderen Herausforderungen steht: dem Gesundheitswesen. Die Personalleiterin des Krankenhauses Braunau in Oberösterreich stellt die Anwendung flexibler individueller Arbeitsmodelle bei Ärztinnen und Ärzten vor. Gemeinsam mit den TeilnehmerInnen des Workshops sollen Potenziale, Anwendbarkeit und mögliche Schwierigkeiten solcher Arbeitszeitmodelle in verantwortungsvollen Positionen sowie Führungspositionen besprochen werden.

Abstracts zum Workshop:

Top-Sharing als Chance für Unternehmen – Geteilte Führung, doppelter Enthusiasmus

Manuela Vollmann (abz*austria)

In Österreich herrscht nach wie vor Skepsis gegenüber dem Arbeitsmodell Top-Sharing, das als partnerschaftliches Führungsprinzip definiert werden kann, bei dem Vorgesetzte gemeinsam Verantwortung tragen und wichtige Entscheidungen treffen. Ich persönlich lebe Top-Sharing innerhalb Österreichs größtem Non-Profit-Frauenunternehmen abz*austria bereits seit 18 Jahren. Zwei Köpfe, vier Augen und vier Ohren denken, sehen und hören mehr als zwei. In Bezug auf unsere Projekte müssen sehr komplexe Entscheidungen getroffen werden. Diese stehen auf vier Beinen besser als auf zwei. Die Nachhaltigkeit von Entscheidungen kann dadurch besser gewährleistet werden. Top-Sharing verlangt eine sehr offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dass das Unternehmen abz*austria von fünf ArbeitnehmerInnen auf jetzt über 100 gewachsen ist, hat sicherlich zu mindestens 50% mit der Teilung der Geschäftsführung zu tun.

Es ist für jedes Unternehmen besser, wenn ManagerInnen gewisse Korrekturen und Ergänzungen haben. Das sehen wir ja jetzt in der Wirtschaftskrise sehr stark. Es geht darum, gemeinsam Entscheidung zu treffen. Macht ist anziehend und bietet die Möglichkeit aktiv zu gestalten, das bedeutet aber nicht, dass sie nicht teilbar ist. Das Modell Top-Job-Sharing bedeutet aber sicherlich auch vermehrt die Sach- und Qualitätsorientierung in den Vordergrund zu stellen.

Neue, flexible Arbeitszeitmodelle werden durch Top-Sharing ermöglicht und die heutzutage immer wichtiger werdende Work-Life-Balance wird gewährleistet. Dies wirkt sich positiv auf die Leistung und Motivation der MitarbeiterInnen aus. Dem wachsenden Bedürfnis nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die Erleichterungen beim Wiedereinstieg in Führungspositionen nach familiären Auszeiten entgegen gekommen. Human Resources wird durch den demografischen Wandel und die zunehmende Anhebung des Pensionsantrittsalters vor neue Herausforderungen gestellt. Das Teilen von Verantwortung ermöglicht es älteren Führungskräften, Aufgaben zu delegieren und leistungsfähig zu bleiben. Es bleibt zu hoffen, dass die Vorteile dieses Arbeitsmodells immer mehr von Unternehmen erkannt werden, damit diese den Anforderungen unserer heutigen facettenreichen Gesellschaft gewachsen sind und auch in der Zukunft erfolgreich bleiben können.

Teilzeitmodelle und Work-Life-Balance im Krankenhaus

Helene Mayerhofer (Krankenhaus Braunau)

Die Verfügbarkeit – 24 Stunden an 7 Tagen die Woche – ist insbesondere im Bereich der medizinischen Berufe historisch gewachsen. Ähnlich dem Prototypen der „Führungskraft“, dem „Manager“, ist der „Arzt“ rund um die Uhr für seine PatientInnen da. D.h. die Stereotypen der Profession und die Kultur der Organisationen müssen erst aufgebrochen werden. Es gilt, grundsätzlich ein Klima zu schaffen, das neben der Profession noch Raum lässt, andere Lebensbereiche zu integrieren. Oftmals zählt in Unternehmen und Organisationen nur jene Führungskraft etwas, die früh morgens bis spät abends sichtbar/erreichbar ist bzw. Leistung erbringt. Diese Norm der Anwesenheitskultur muss ersetzt werden durch eine Werthaltung, die Arbeitszeitgrenzen akzeptiert und nicht Überstunden ohne Ende für eine gute Leistungsbewertung einfordert. Darüber hinaus gilt es, Rahmenbedingungen etwa in der Kinderbetreuung, in der Ausbildungsordnung im medizinischen Bereich etc. zu schaffen, die Work-Life-Balance ermöglichen. Insofern sind die Herausforderungen, die von Teilzeit und anspruchsvoller Arbeitstätigkeit ausgehen, allgemein zu diskutieren und nicht nur auf Führungspositionen beschränkt.

Manuela Vollmann, Gründerin, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von abz*austria, ist gemeinsam mit Daniela Schallert für die strategische Gesamtführung und Entwicklung der Organisation zuständig (Top-Job-Sharing). Vollmann verfügt über umfangreiche Expertise u.a. in den Fachbereichen Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik, Vereinbarkeits- und Auszeitenmanagement, Frauen und Leadership. Sie ist Autorin und Herausgeberin von zahlreichen Fachartikeln zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft und öffentlichen Hand und gefragte Vortragende im Rahmen von frauen-, sozial- und wirtschaftspolitischen Veranstaltungen.

Helene Mayerhofer ist Personalleiterin am A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau und beschäftigt sich in dieser Funktion u.a. mit flexiblen individuellen Arbeitsmodellen für Ärztinnen und Ärzte. Die ausgebildete Wirtschaftspädagogin ist außerdem Lektorin an der FH Linz sowie Assistenzprofessorin am Institut für Personalmanagement am Department für Management der Wirtschaftsuniversität Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen hier im Bereich Human Resource Management und Organisation, darunter auch Personnel Development und geschlechtsspezifische Fragestellungen im Bereich der Erwerbstätigkeit.

Ingrid Mairhuber ist Politikwissenschaftlerin und seit 1999 als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei FORBA tätig, wo sie seit 2010 das Team „Arbeit, Politik und Geschlecht“ leitet. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten zählen geschlechtsspezifische Analysen von Arbeitsmarkt-, Sozial- und Gleichbehandlungspolitik, Veränderungen am Erwerbsarbeitsmarkt und in der sozialen Absicherung sowie die Regulierung und Absicherung von Übergängen im weiblichen und männlichen Lebenserwerbsverlauf. Gegenwärtig leitet Ingrid Mairhuber u.a. das Projekt „Erhöhung des Frauenanteils in wirtschaftlichen Führungs- und Managementpositionen“.

13:30-15:00

Podiumsdiskussion

Es diskutieren: Heike Welte (Universität Innsbruck)
Helene Mayerhofer (Krankenhaus Braunau)
Manuela Vollmann (abz*austria)
Martina Zirngast (IKEA Austria)
Alexandra Lienbacher (Teilzeitmann Österreich)

Moderation: Birgit Buchinger

Heike Welte ist Assistenzprofessorin am Institut für Organisation und Lernen der Universität Innsbruck. Zu ihren Forschungsschwerpunkten zählen Gender und Organisation, besonders Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsakteur/innen, sowie Lehr-/Lernprozesse in Organisationen, besonders die Entwicklung reflektierter praktischer Kompetenz sowie die Gestaltung und Evaluation entsprechender Prozesse, und Berufsbildung in Österreich.

Manuela Vollmann, Gründerin, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin von abz*austria, ist gemeinsam mit Daniela Schallert für die strategische Gesamtführung und Entwicklung der Organisation zuständig (Top-Job-Sharing). Vollmann verfügt über umfangreiche Expertise u.a. in den Fachbereichen Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik, Vereinbarkeits- und Auszeitenmanagement, Frauen und Leadership. Sie ist Autorin und Herausgeberin von zahlreichen Fachartikeln zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft und öffentlichen Hand und gefragte Vortragende im Rahmen von frauen-, sozial- und wirtschaftspolitischen Veranstaltungen.

Helene Mayerhofer ist Personalleiterin am A.ö. Krankenhaus St. Josef Braunau und beschäftigt sich in dieser Funktion u.a. mit flexiblen individuellen Arbeitsmodellen für Ärztinnen und Ärzte. Die ausgebildete Wirtschaftspädagogin ist außerdem Lektorin an der FH Linz sowie Assistenzprofessorin am Institut für Personalmanagement am Department für Management der Wirtschaftsuniversität Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen hier im Bereich Human Resource Management und Organisation, darunter auch Personnel Development und geschlechtsspezifische Fragestellungen im Bereich der Erwerbstätigkeit.

Martina Zirngast ist seit April 2014 Leadership & Diversity Manager bei IKEA Austria. Die studierte Wirtschaftswissenschaftlerin, die auch als Trainerin und systemischer Coach zertifiziert ist, war in unterschiedlichen Unternehmen im Personalmanagement, Marketing und der Geschäftsführung tätig, bevor sie 2011 als HR Manager im Einrichtungshaus Salzburg zu IKEA kam. Als Leadership & Diversity Manager ist Frau Zirngast für die Weiterentwicklung der Führungskräfte verantwortlich – auch im Sinne von Vielfalt und Inklusion, die in der IKEA-Kultur fest verankert sind. Dazu gehört auch auch das Thema „Frauen in Führungspositionen“ in all seinen vielfältigen Möglichkeiten.

Alexandra Lienbacher ist Coachin, Supervisorin und Unternehmensberaterin mit den Schwerpunkten u.a. Coaching von Teams, Management und Führungskräfte, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Mitarbeiterführung und Change Management. Darüber hinaus ist sie an der Initiative *Teilzeitmann Österreich* beteiligt, einem Projekt, das in der Schweiz entwickelt wurde und das sie gemeinsam mit Eberhard Siegl vom Männerbüro Salzburg nach Österreich holen will.

Birgit Buchinger ist Leiterin des Instituts „Solution – Sozialforschung und Entwicklung e.U.“ mit Sitz in Salzburg. Darüber hinaus verfügt sie über große Erfahrung in der Leitung aktivierender berufsprüfungsspezifischer Seminare, in der Organisationsentwicklung in öffentlichen und privaten Einrichtungen, Unternehmen und NGOs und als Lektorin an den Universitäten Salzburg, Linz und Wien.