



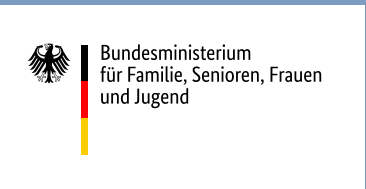
Impuls

Führen in Teilzeit – Wie kann das gelingen?

Larissa Roy-Chowdhury
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

16. Januar 2024

gefördert vom:





Was Sie jetzt erwartet

- Blitzporträt:
Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Impulsvortrag: Die Rolle von Führungskräften, Vorteile und Hürden bei Führen in Teilzeit und praktische Tipps
- Best Practice: Interview mit Cornelia Pauly von Stabilo und Franziska Fischer von Möbel Fischer
- Sie haben das Wort: Frage- und Diskussionsrunde



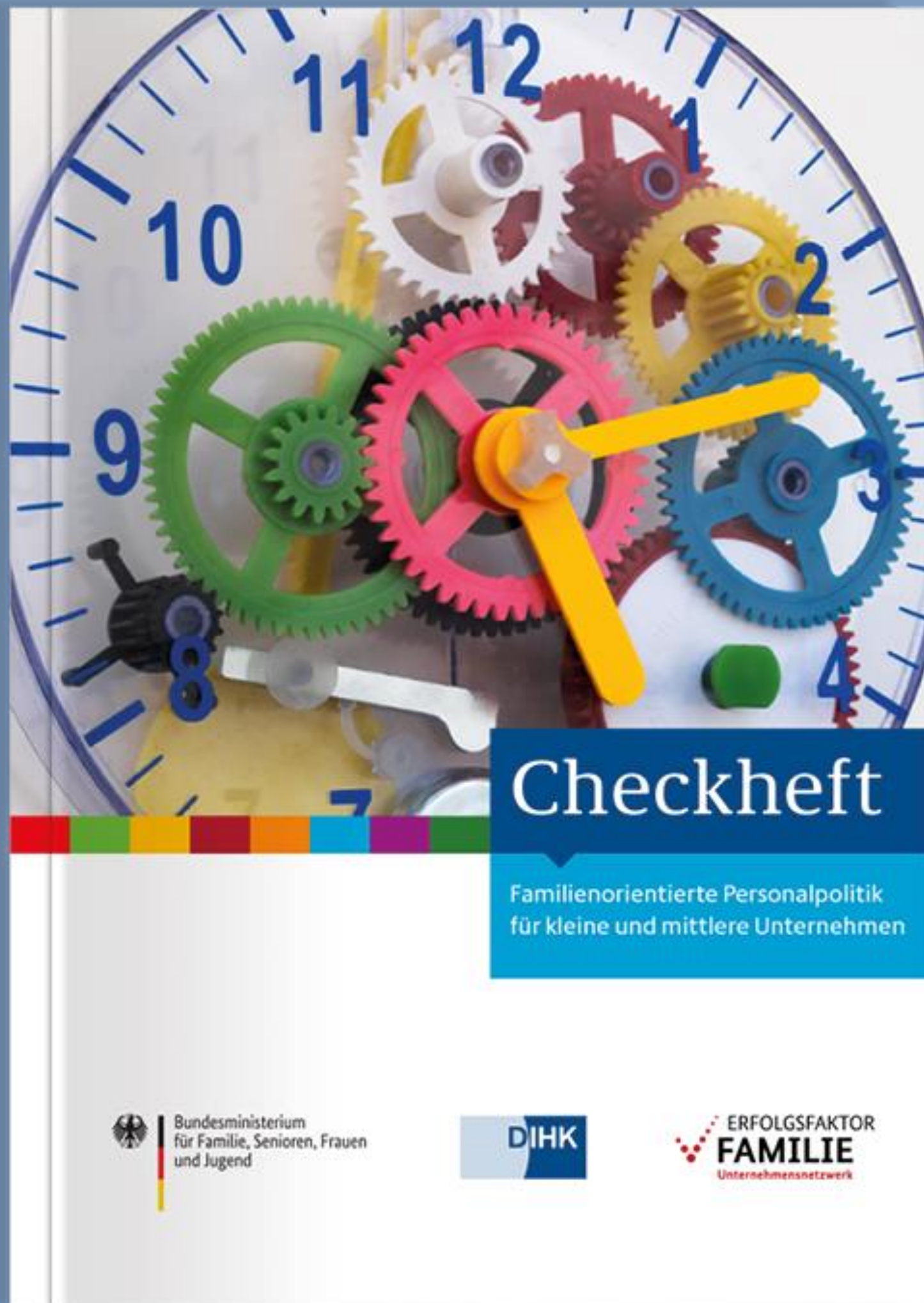
Blitzportrait Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“



- Deutschlands größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
 - Unser Leitgedanke: mit- und voneinander lernen
 - Im Fokus: kleine und mittlere Unternehmen
 - 8.731 Mitglieder, im IHK-Bezirk Nürnberg Mittelfranken 182
 - Gefördert durch das BMFSFJ und finanziert durch die DIHK
 - Unser Angebot ist kostenfrei
- Veranstaltungen: Web-Seminare, Austausch- und Vernetzungstreffen
- Publikationen und Arbeitshilfen: Leitfäden mit Checklisten und guter Praxis, Newsletter, Textbausteine und Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit, Praxisbeispiele
- Instrumente: Fortschrittsindex Vereinbarkeit uvm.

Online registrieren unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken





Das neue Checkheft ist da!



- In acht Kapiteln entsteht ein **Überblick** zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- **Interviews** mit Fachleuten, **Praxisbeispiele** und **Checklisten** sowie relevante **Zahlen, Daten und Fakten** zu aktuellen Fragen einer familienorientierten Personalpolitik.
- Insgesamt über **30 Unternehmensbeispiele** beleuchten konkrete Maßnahmen, wie Unternehmen Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen erfolgreich unterstützen können.
- Das **Themenspektrum** reicht von Unternehmenskultur, über Arbeitszeitgestaltung, betriebliche Kinderbetreuung, Elternzeit und Wiedereinstieg bis hin zur Pflege von Angehörigen.

Jetzt direkt herunterladen auf <https://bit.ly/3GSzxyX>





Die Rolle von Führungskräften

- Fachkräfte binden, diverse, motivierte Teams aufstellen
- Verantwortung abgeben, wertschätzen, Feedback geben
- Vertrauenskultur etablieren
- Netzwerken, fachliche Impulse geben, Konflikte moderieren
- Überblick über An- und Abwesenheiten, Erreichbarkeit und Vertretungen
- Wissen, wer wann wo arbeitet



Die Rolle von Führungskräften

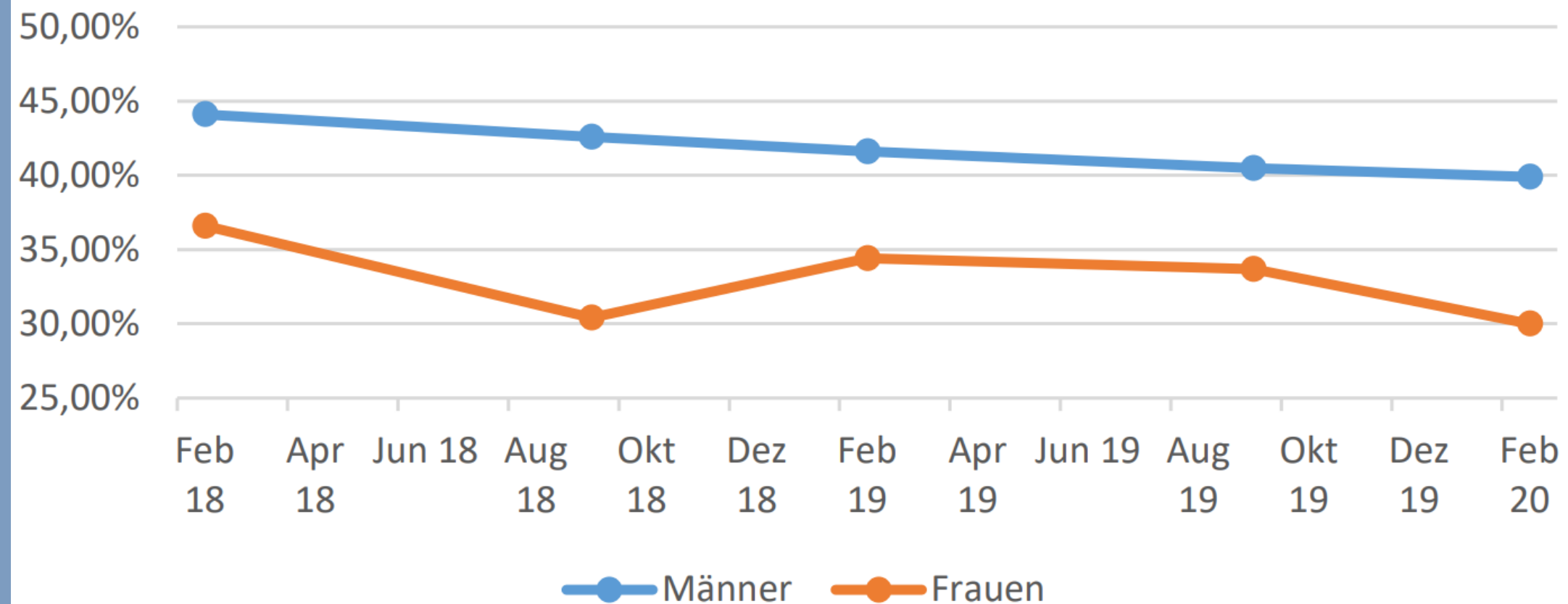
- Unter einen Hut kriegen: Verschiedene Arbeitszeitmodelle der Teammitglieder, Work-Life-Balance, Hybrides Arbeiten
- Teambuilding
- Selbst Nutzer*innen und Ermöglicher*innen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auch wichtige Vorbilder sein
- ...

Wer will noch auf Führungspositionen?



Wie groß ist der Wunsch, im Laufe Ihrer beruflichen Karriere eine oder eine weitere Führungsposition einzunehmen?

(kumulierte Antwort "sehr groß"/"eher groß")



Vier Modelle für Führung in Teilzeit

4

Top-Sharing in engster Zusammenarbeit und auf Augenhöhe mit einer zweiten Führungskraft

3

Führen im Splitting-Modell mit einer anderen Person, Arbeit aber völlig unabhängig voneinander

2

Führen im Kadermodell mit Unterstützung durch eine Assistenz für Fachaufgaben

1

Führen in vollzeitnaher Teilzeit oft mit einem freien Tag pro Woche

Teilzeitarbeit bei Müttern und Vätern

67,8%

der Frauen mit minderjährigen
Kindern im Haushalt arbeiten in Teilzeit

7,4%

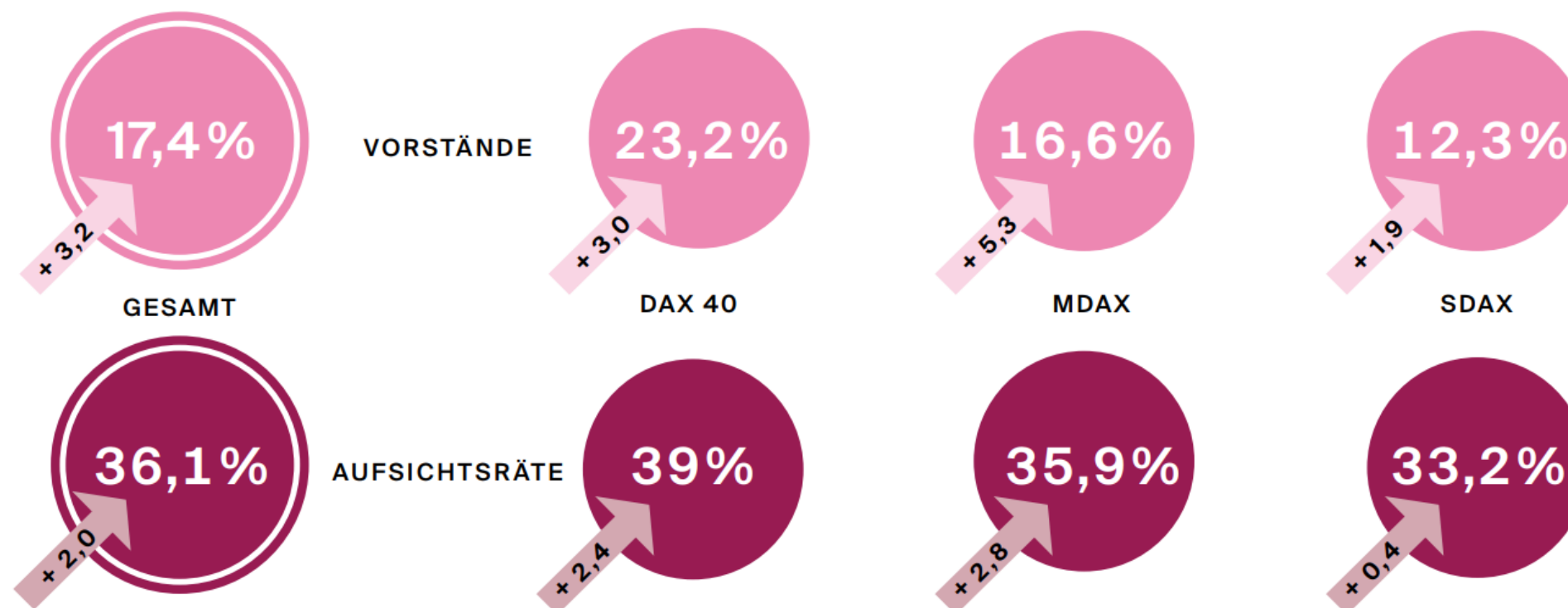
der Männer mit minderjährigen
Kindern im Haushalt arbeiten in Teilzeit



Der Frauenanteil wächst zwar, aber ...

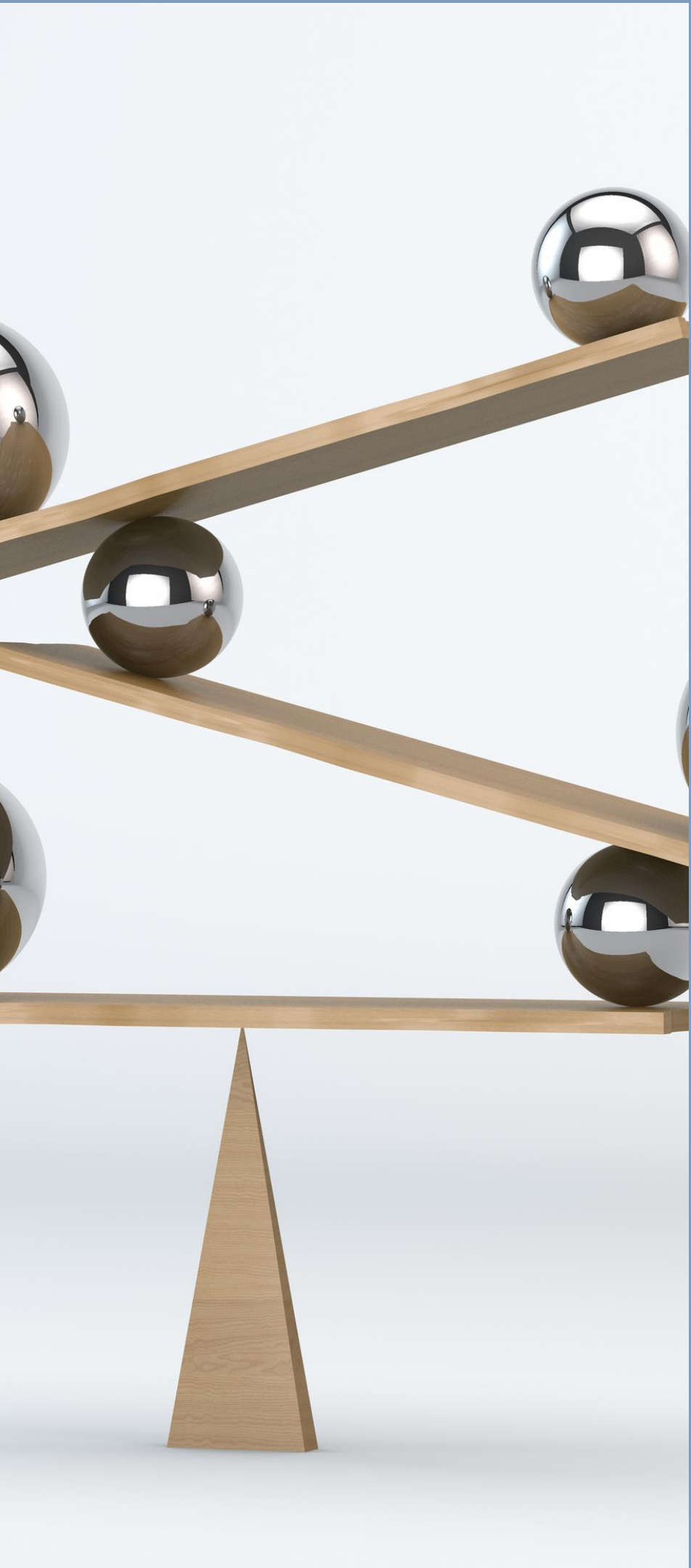
NACH STAGNATION IM VORJAHR

Frauenanteil wächst in Vorständen und Aufsichtsräten



Frauenanteil in den Führungsgremien der 160 Börsenunternehmen am 1.9.2023 (Pfeile: Entwicklung seit 1.9.2022 in Prozentpunkten)

Warum brauchen wir Führen in Teilzeit?

- 
- weil wir wegen des demografischen Wandels viele neue Führungskräfte brauchen
 - weil wir auf die Kitakrise reagieren müssen
 - weil weibliche Führungskräfte mit Kindern in Vollzeit oft überlastet sind, da sie trotz Vollzeit einen Großteil der Carearbeit übernehmen,
 - weil Führen in Teilzeit eine wichtige Burnout-Prophylaxe ist
 - weil erfahrene Führungskräfte in Altersteilzeit ihr Wissen beim Führen in Teilzeit sehr gut weitergeben können
 - weil es das Führungskräfte-reservoir der sehr gut ausgebildeten Mütter gibt, die bessere Rahmenbedingungen für ihren beruflichen Erfolg brauchen, z.B. Führen in Teilzeit ...

Die Vorteile von Führen in Teilzeit

- ▶ Die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren steigert die Arbeitgeberattraktivität und ist damit ein Wettbewerbsvorteil
- ▶ Sie bindet Führungskräfte und reduziert damit die Kosten von Fluktuation
- ▶ Wissen bleibt im Fall einer Kündigung von einem Job-Sharing-Partner im Unternehmen
- ▶ Führen im Tandem erlaubt ein fundiertes gegenseitiges Monitoring von Entscheidungen
- ▶ Unternehmen gewinnen „zwei Köpfe“, also das gesammelte Wissen und die Talente von zwei ganzen Personen

Die Vorteile von Führen in Teilzeit

- ▶ Führen in Teilzeit erleichtert die Fachkräftegewinnung, weil es Personengruppen anzieht, die bislang noch nicht sehr einflussreich am Arbeitsmarkt waren, aber sehr qualifiziert sind
- ▶ Zusatzkosten können durch geringere Kosten für gesundheitliche Ausfälle wieder reduziert werden
- ▶ Führungskräfte nehmen eher klassische Führungsaufgaben wahr und verlegen Fachaufgaben in die Teams, wodurch diese mehr Eigenverantwortung übernehmen
- ▶ Teilzeitkräfte arbeiten konzentrierter und akzeptieren eine Arbeitsverdichtung
- ▶ Die Führungskraft übernimmt Vorbildfunktion, sodass Führen in Teilzeit nicht mehr die zweitbeste Lösung darstellt

Hürden bei Führen in Teilzeit

- ▶ Leistungsfähigkeit wurde lange und wird z.T. noch immer mit Präsenz und Erreichbarkeit gleichgesetzt
- ▶ Die Orientierung in Fragen der Arbeitszeiten und Präsenz findet an Personen der nächst höheren Hierarchiestufe statt
- ▶ Viele Führungskräfte haben ein hohes zeitliches Engagement als Leistungsmaßstab tief verinnerlicht, 38 Stunden gelten als „Teilzeit“
- ▶ Das gesellschaftl. Bild einer Führungskraft: Identifikation, Leistungsbereitschaft, Präsenz
- ▶ Angst vor Macht- und Statusverlust



Wie geht Führung in Teilzeit praktisch?

Top-Sharing: Klare Aufgabenverteilung ist ein Erfolgsfaktor

Klären: Was sind Kernaufgaben? Welche Aufgaben können umverteilt werden?

Arbeitszeiten: Sie sollten sich in Sharingmodellen unbedingt überschneiden, weil Absprachen grundlegend für den Erfolg sind.

Kommunikation auf drei Ebenen:

1. Mitarbeitende müssen immer wissen, wann eine Führungskraft vor Ort ist oder mobil arbeitet.
2. Transparent kommunizieren, ob und wenn ja, wann man auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten erreichbar ist.
3. Erfolg unternehmensweit kommunizieren.

Kulturwandel: Wenn die ersten „Exotinnen“ den Einstieg geschafft haben: Erfolg unbedingt an die große Glocke hängen!



Interview und Austausch mit

Cornelia Pauly und Franziska Fischer

**Personalreferentin bei der STABLO International
GmbH in Heroldsberg**

**Geschäftsführerin der Möbel Fischer GmbH in
Herzogenaurach**

Vielen Dank für Ihr Interesse!



Werden Sie Mitglied im
Unternehmensnetzwerk.
Wir freuen uns auf Sie!
[www.erfolgsfaktor-
familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

Kontakt:
netzwerkbuero@dihk.de
Telefon:
030 – 203 08 – 61 01