

TAGE DER VEREINBARKEIT

Universität Wien

Zeit für die Arbeit, Zeit fürs Leben: Kann
Vereinbarkeit in Zeiten der Digitalisierung
gelingen? Und wenn ja, wie?

15. Juni 2022
Mag.a Manuela Vollmann
Geschäftsführerin ABZ*AUSTRIA

* MADE FOR
EQUAL OPPORTUNITIES
AND GENDER EQUALITY

VEREINBARKEIT: KEIN FRAUENTHEMA

- ▶ Kaum Väter in Karenz
- ▶ Hohe Gehaltseinbußen für Mütter
- ▶ Vereinbarkeit ist Managementaufgabe
- ▶ Pflegekarenz

WELCHE CHANCEN ERÖFFNEN SICH DURCH NEUES ARBEITEN?

- 😊 Neue Arbeitsräume verkürzen Wege zwischen Arbeit, den Kinderbetreuungseinrichtungen, Einkaufsmöglichkeiten etc.
- 😊 Neue Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsformen
- 😊 Neue Führungsmodelle sind gefragt
- 😊 Neue Arbeitsmodelle wie z.B. tageweise Homeoffice ermöglichen bessere Vereinbarkeit
- 😊 Agilen Unternehmen wird ermöglicht Themen mit verschiedensten Partner*innen zu bearbeiten und umzusetzen

WELCHE HERAUSFORDERUNGEN GIBT ES DURCH NEUES ARBEITEN?

- ☹ Die Gleichstellungsperspektive darf nicht verloren gehen
- ☹ Homeoffice ist kein Frauenthema
- ☹ Starre Strukturen und Hierarchien sind nicht zukunftsfähig
- ☹ Technische Innovation funktioniert nicht ohne gesellschaftliche Innovation

HOMEOFFICE: SECHS TIPPS

- ▶ Zeitmanagement
- ▶ Zusammenleben im Homeoffice
- ▶ Ausstattung und Ergonomie
- ▶ Transparenz und Kommunikation
- ▶ Persönliche und virtuelle Kontakte
- ▶ Special für Führungskräfte



TIPPS FÜR VIDEOMEETINGS



- ▶ Keine (Online-)Meetings nach 17 Uhr
- ▶ Funktionierende Technik
- ▶ Der passende Ort
- ▶ Testen, testen, testen
- ▶ Haltung
- ▶ Kleidung & Utensilien

Best Practices bei ABZ*AUSTRIA

**RoadMap*Neues
Arbeiten**
Online-Tool zur
Planung &
Steuerung von
Auszeiten und
Karenzen



**Flexible
Arbeitsmodelle**
20 verschiedene
Arbeitszeitmodelle,
Gleitzeit ohne Kernzeit,
Ampelkonto, Home
Office

**Innovative
Führungsmodelle**
Job Sharing, Führen in Teilzeit

Top Sharing



uch, sich
er

Der Vielfalt Rau



New world of work – new world of leadership

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben stellt sich in zunehmendem Maße auch bei Führungskräften. Neue Formen von Leadership wie Führen in Teilzeit und Top-Job-Sharing tragen dazu bei, dass verantwortungsvolle Positionen für qualifizierte Nachwuchskräfte und Personen mit Betreuungspflichten attraktiver werden. Top-Job-Sharing, bei dem sich zwei Führungskräfte eine Position teilen, stellt eine Möglichkeit dar, Leadership-Verantwortung mit Familie und Privatleben zu vereinbaren. So wird den immer komplexeren Anforderungen an Führungspersonal begegnet und deren Überlastung und Fehleranfälligkeit entgegengewirkt. Gleichzeitig fungieren Führungskräfte so als Role Models für eine bessere Work-Life-Balance. Den Lebensphasen gerechte Arbeitsmodelle steigern die Motivation und Leistungsbereitschaft, verringern die Fluktuation und tragen zur besseren Auslastung der Personalkapazitäten bei.

Top Sharing

New world of working und new world of thinking verlangt nach new leadership.

Top Sharing ist ein partnerschaftliches Führungskonzept mit neuen Formen der Entscheidungsfindung. Zwei Führungskräfte bekleiden gemeinsam eine Position und führen gleichberechtigt.

Damit es klappt

Unternehmensebene

- Umdenkprozess ist notwendig
- Offene Kommunikation
- Prozessorientierung
- Top Down und Bottom Up des Konzepts
- Klare Aufgabenschwerpunkte
- Übergangsphase einplanen

Damit es klappt

Personenebene

- Bereitschaft Macht zu teilen
- Vertrauen und Zutrauen
- Gemeinsame Linie vertreten
- Aktive Nutzung neuer Medien

Nutzen für Unternehmen

- Doppelter Boden, doppelte Sichtweisen
- Nachhaltigkeit von Entscheidungen
- Volle Vertretungsmöglichkeit
- Employer Branding
- Diversity
- Geringere Führungskräftefluktuation
- Know-How im Unternehmen halten

Nutzen für Personen

- Gesteigerte Zeitsouveränität
- Work-Life-Balance
- Geteilte Verantwortung bringt Entlastung

Top Sharing ermöglicht Führungskarrieren ohne extreme zeitliche Belastungen. Das spricht die Generationen Y und Z an.

Konkrete Schritte, um Top Sharing/Führen in Teilzeit umzusetzen

Strateg.
Entscheidung

Funktionen &
Kompetenzen
formulieren

Internes/
externes
Recruiting

Klare
Aufgabenverteilung
& interne
Kommunikation

Übergangs
phase
einplanen

Digitale
Medien
nutzen,
Flexibilität
nachhaltig
umsetzen

Regelmäßige Evaluierung & Adaptierung → Qualitätssicherung

Wer wir sind

- * ca. 190 MitarbeiterInnen an Standorten in Wien, Niederösterreich, Burgenland und Vorarlberg
- * Rund 30 Projekte für über 8.000 Frauen pro Jahr
- * Modellunternehmen für Karenzmanagement, flexible Arbeitsmodelle, Top Sharing
- * 30 Jahre Expertise zu Gender Mainstreaming und Diversity Management



VIELEN HERZLICHEN DANK
FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Mag.a Manuela Vollmann
Geschäftsführerin ABZ*AUSTRIA

www.abzaustria.at

www.abzaustria.at/blog

www.facebook.com/abzaustria

www.instagram.com/abz.austria

twitter.com/ManuelaVollmann

manuela.vollmann@abz-austria.at



* MADE FOR
EQUAL OPPORTUNITIES
AND GENDER EQUALITY