

**Encouragement:
Karriereplanung mit Vereinbarkeit von Beruf und
Familie**

Dr. Monika Henn, Dipl.-Psychologin
Gastprofessorin an der Hochschule für Wirtschaft und
Gesellschaft

Ludwigshafen, 12. November 2021

Wir konzentrieren uns in unserer Trainings- und Beratungspraxis auf das, was wir besonders gut können

Kurzvorstellung Henn Consulting

- Trainings- und Beratungsunternehmen mit Sitz in Bonn
- Schwerpunkte:
 - ⇒ Seminare rund um Führung und Vertrieb
 - ⇒ Frauen und Führung
 - ⇒ Einzelcoaching
- Philosophie: Der Erfolg beginnt im Kopf!
- Auszeichnungen: „Certificate of Excellence“ im Rahmen des deutschen Trainingspreises, Qualitätssiegel "Qualität – Transparenz – Integrität"
- Weitere Informationen unter www.henn-consulting.de

Pionierin zum Thema „Frauen und Führung“

Kurzvorstellung Dr. Monika Henn

- Wissenschaftliche Studie zu Frauen in Führungspositionen
- Buch „Die Kunst des Aufstiegs“, Campus Verlag
- Arbeitsschwerpunkt „Frauen und Führung“ seit 18 Jahren
- Autorin von diversen Fachartikel (z. B. HBm, Personalführung)
- Vortragsrednerin (z. B. women&work, Netzwerke, DGFP, Unternehmen, sowohl DAX-40 als auch Mittelstand)

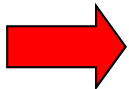
Agenda

1. Ausgangssituation und Begriffe – Worum geht es?
2. Arbeitnehmermarkt – Was bedeutet das für die Unternehmen?
3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen
4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?
5. Arbeitsteilung im Privatem – Welche sozialen und finanziellen Konsequenzen hat das?
6. Zusammenfassung / Ausblick

Corona hat das Arbeiten verändert

1. Ausgangssituation und Begriffe – Worum geht es?

- Coronabedingt sind viele Aufgaben im Home Office erledigt worden
- Wir haben Erfahrungen mit den Vor- und Nachteilen des Home Office gemacht
- Generation Y und Z hat neue Schwerpunkte und Ziele im Leben
- Arbeitnehmermarkt



Auswirkung auf unser heutiges Thema

Work-Life-Integration ist für Männer und für Frauen relevant

1. Ausgangssituation und Begriffe – Worum geht es?

- Statt Karriere (franz.: Laufbahn) – besser **Beruf**:
Verschiedene Schwerpunkte in den verschiedenen Lebensphasen
- Statt Beruf und Familie – besser **Beruf und Privates**:
Kindererziehung, Altenbetreuung, Ehrenämter, private Engagements,
Haushalt, Familie, Freunde, Hobbies, Sport, Gesundheit, etc.
- Statt Work-Life-Balance – besser **Work-Life-Integration**
 - ➔ Andere Denke!
 - ➔ Andere Zielgruppe: Männer und Frauen! Kein Frauenthema!

Agenda

1. Ausgangssituation und Begriffe – Worum geht es?
2. Arbeitnehmermarkt – Was bedeutet das für die Unternehmen?
3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen
4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?
5. Arbeitsteilung im Privatem – Welche sozialen und finanziellen Konsequenzen hat das?
6. Zusammenfassung / Ausblick

Employer Branding und Retention Management sind entscheidende Erfolgsfaktoren geworden

2. Arbeitnehmermarkt – Was bedeutet das für die Unternehmen?

- Arbeitnehmermarkt, „War for talents“
- Babyboomer gehen bald in Rente, Fachkräftemangel in vielen Branchen (z. B. IT, Ingenieurwesen, Pflege, Bau, Handwerk, Lehrberufe)
- Firmenimage bzgl. Nachhaltigkeit, Ethik, Sicherheit u. Purpose relevant
- Firmenkultur ist entscheidend: Respekt und Wertschätzung sind die Basis
- Arbeit muss Sinn machen und auf Vertrauen beruhen
- Leistung muss anerkannt werden, Entwicklungsmöglichkeiten, Benefits

Frauen sind eine wertvolle „Ressource“

2. Arbeitnehmermarkt – Was bedeutet das für die Unternehmen?

- Investition in Frauen (Ausbildung, Studium) muss sich volkswirtschaftlich rechnen
- Frauen haben die besseren Abiturnoten und Studienabschlüsse
- Frauen studieren häufiger als Männer die für die Wirtschaft weniger relevanten Studiengänge – leider
- Frauen als stille Reserve
- Frauen nach der Familiengründungsphase als stille Reserve für Führungsaufgaben

Vereinbarkeit zu ermöglichen ist eine Sache der Einstellung – technische Lösungen gibt es schon lange

2. Arbeitnehmermarkt – Was bedeutet das für die Unternehmen?

Vereinbarkeit von Beruf und Privatem für Männer und Frauen:

- flexible Arbeitszeiten
- flexible Arbeitsorte, Home office
- Kinderbetreuung, Stillzimmer, Spielzimmer im Unternehmen
- unbezahlte Auszeiten, Altersteilzeit
- Kontakt zu MA, die Auszeit nehmen, halten; WiedereinsteigerInnen
- Zielgruppenspezifische Entwicklungsprogramme

Der modulare Aufbau der Maßnahmen gewährleistet eine kontinuierliche Entwicklung und unterstützt den Transfererfolg

2. Arbeitnehmermarkt – Was bedeutet das für die Unternehmen?

Baustein 1	BIP-Fragebogen	Persönlichkeitsprofil Potentialanalyse
Baustein 2	Erfolgsstrategien für Frauen	Erfolgsfaktoren und pers. Denkblockaden
Baustein 3	Präsentation und Selbstmarketing	Auftreten, Visibility und Networking
Baustein 4	Spielregeln im Business	Konkurrenz, Macht, Durchsetzungskraft
Baustein 5	Konfliktmanagement Verhandlungsführung	Lösungsstrategien

Agenda

1. Ausgangssituation und Begriffe – Worum geht es?
2. Arbeitnehmermarkt – Was bedeutet das für die Unternehmen?
3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen
4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?
5. Arbeitsteilung im Privatem – Welche sozialen und finanziellen Konsequenzen hat das?
6. Zusammenfassung / Ausblick

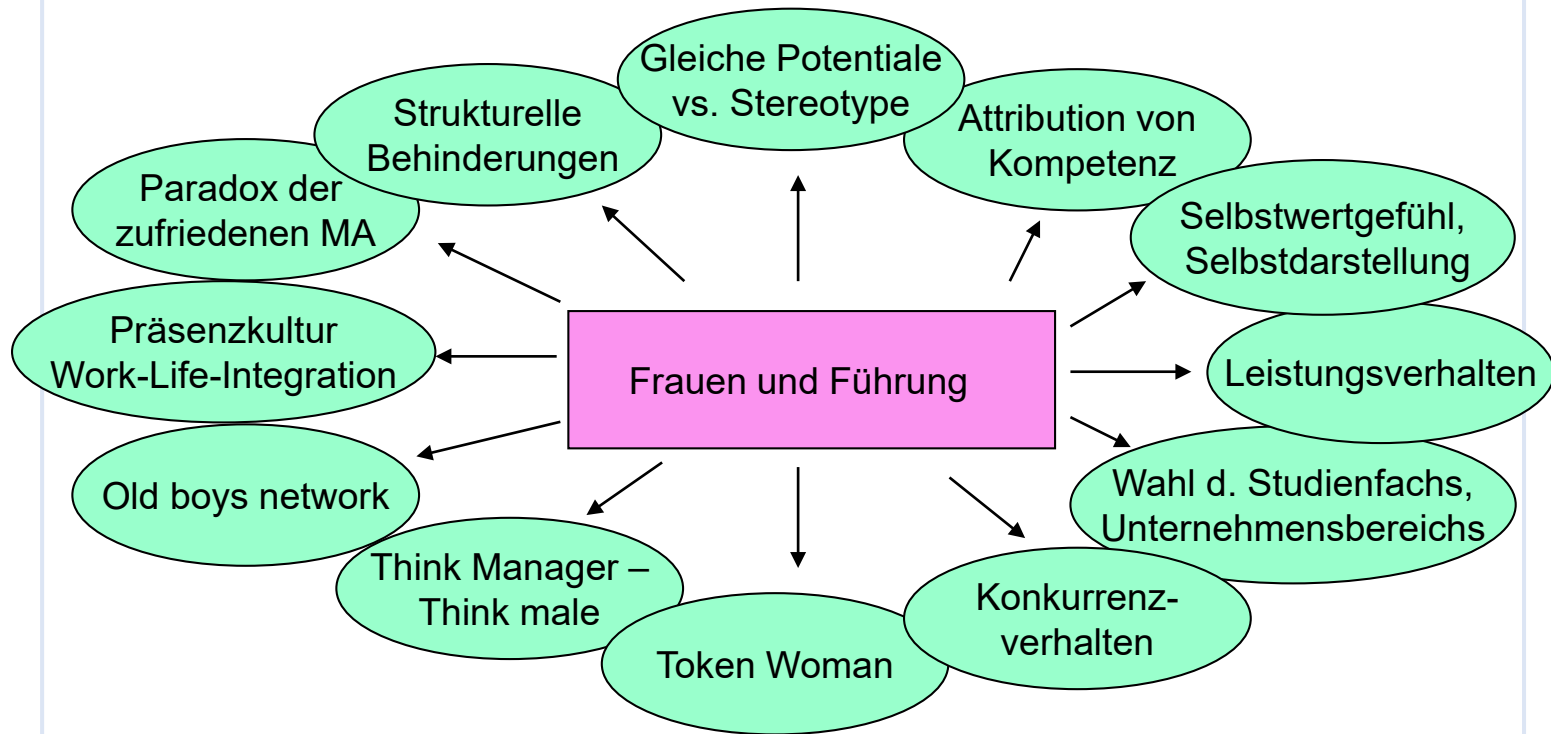
Die wissenschaftliche Untersuchung umfasst branchenübergreifend 125 Frauen in ganz Deutschland

3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen

- Untersuchung mit 125 Frauen in Führungspositionen und in Nicht-Führungspositionen
- Vorstände, Geschäftsführerinnen, Führungskräfte in Großkonzernen (keine Firmengründerinnen, -erbinnen oder Selbständige)
- Mitarbeiterinnen ohne Führungsverantwortung mit gleicher Qualifikation
- Interviews und Persönlichkeitsfragebogen BIP

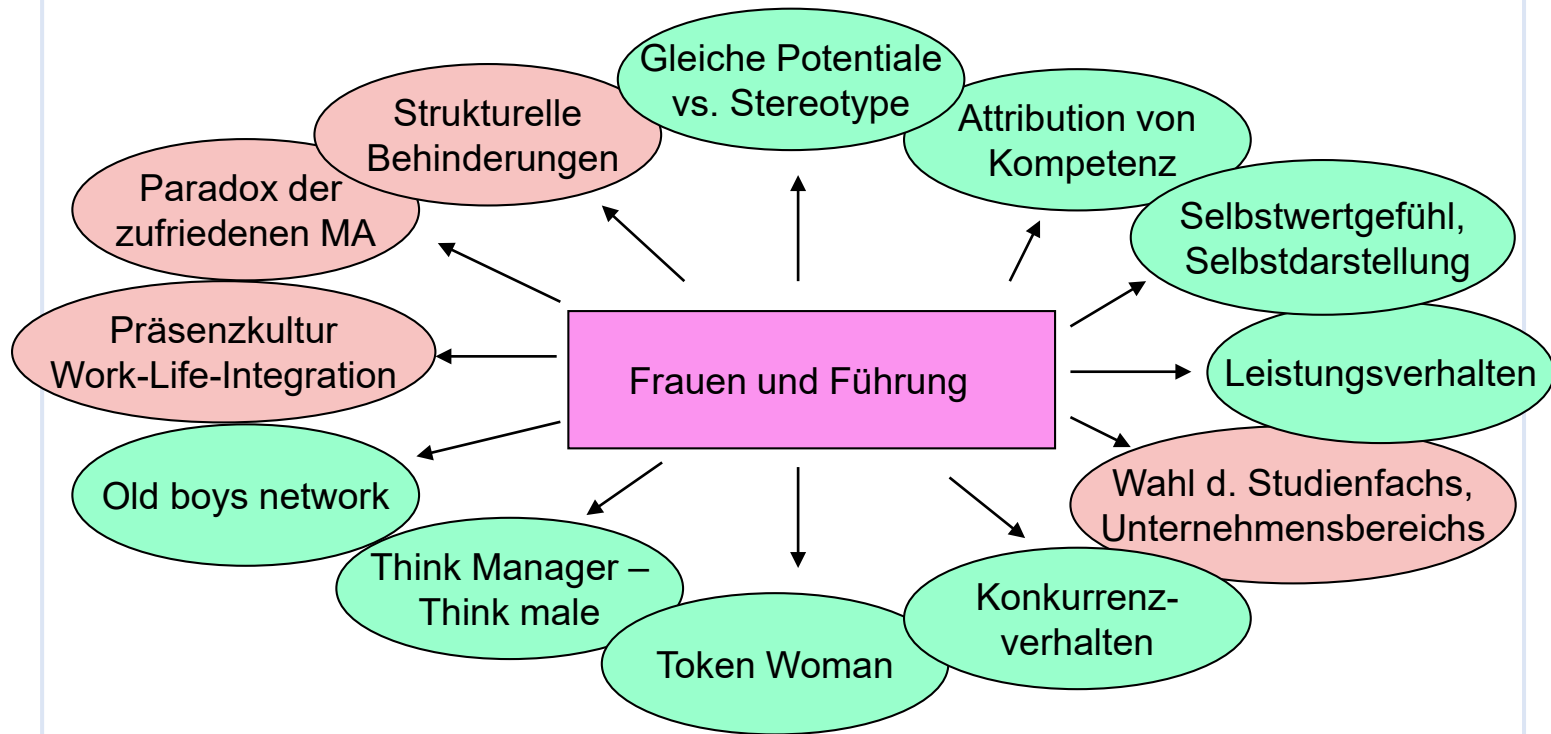
Die Ergebnisse der Interviews zeigen die Komplexität und Vielschichtigkeit des Themas „Frauen und Führung“ auf

3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen



Die Ergebnisse der Interviews zeigen die Komplexität und Vielschichtigkeit des Themas „Frauen und Führung“ auf

3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen



Um Karriere zu machen muss man zur richtigen Zeit präsent sein

3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen

- Das Aschenputtelschema (warten und entdeckt werden wollen) funktioniert nicht
- Führungskräfte wollen etwas bewegen, Mitarbeiterinnen wollen einen interessanten Job
- **Die Präsenzkultur in den Unternehmen erfordert großes zeitliches Engagement**
- „Das fleißige Lieschen und der kluge Hans“:
Netzwerken findet nicht oder nur nach Sympathie statt
- Mitarbeiterinnen vernachlässigen Selbstdarstellung und Visibility

Führungskräfte und Mitarbeiterinnen nennen unterschiedliche Erfolgsvoraussetzungen, um Führungskraft zu werden

3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen

Mitarbeiterinnen empfehlen...

- ...keine Kinder kriegen
- ...präsent sein

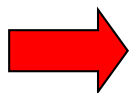
Führungskräfte empfehlen...

- ...Visibility
- ...eigenen weiblichen Stil entwickeln
- ...Zielstrebigkeit, Mut
- ...Kompetenzen
- ... „dickes Fell“, Humor
- ...Zurückschrauben des privaten Anspruchsdenkens

Die Führungsfrauen managen ihr Leben und verfolgen ihre Ziele

3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen

- 25% der Frauen in Führungspositionen hatten Kinder
- Alleinerziehend, wollten ein gutes Einkommen haben
- Partner: Lehrer, Künstler, etc.
- Unterstützung durch Au-pair etc.
- Abends Quality Time mit Kindern



Work-Life-Integration

Agenda

1. Ausgangssituation und Begriffe – Worum geht es?
2. Arbeitnehmermarkt – Was bedeutet das für die Unternehmen?
3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen
4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?
5. Arbeitsteilung im Privatem – Welche sozialen und finanziellen Konsequenzen hat das?
6. Zusammenfassung

Mobiles Arbeiten reduziert Stress, ermöglicht eine höhere Wochenarbeitszeit, erhöht dadurch das Einkommen und damit die Rente

4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?

- Mobiles Arbeiten bietet für die Berufstätigkeit sehr viele Vorteile
- Spagat zwischen Beruf und Privatem besser bewältigbar
- Gesundheitlich eingeschränkte Personen (chronisch Kranke, Schwerbehinderte) können besser am Arbeitsleben teilnehmen
- Insgesamt höhere Wochenarbeitszeit möglich
→ existenzsicherndes Einkommen und höhere Rente
- In der Elternzeit kann der Kontakt zur Arbeitsstelle aufrecht erhalten werden; Rückkehr wird erleichtert
- Wegfall von Wegezeiten (positiv für die Umwelt)

Mobiles Arbeiten – richtig gemacht – erhöht Produktivität, Qualität und Arbeitszufriedenheit

4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?

- Mobiles Arbeiten ermöglicht selbstbestimmte Arbeitsorganisation
- Zeitliche Flexibilität ermöglicht es, Arbeiten in ein Zeitfenster zu legen, in dem ungestört und konzentriert gearbeitet werden kann
- Konzeptionelle, komplexe Aufgaben können bearbeitet werden
- Ergebnis: Höhere Produktivität und höhere Qualität
- Konsequenz: Höhere Arbeitszufriedenheit
- Voraussetzung: Eigenverantwortung, Disziplin und Abgrenzung

Mobiles Arbeiten benötigt Voraussetzungen, Regeln und Disziplin, sonst birgt es Gefahren

4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?

Weitere Voraussetzungen bzw. Herausforderungen:

- Mobiles Arbeiten und Kinderbetreuung/Pflegearbeiten sind nicht zeitgleich möglich
- Gefahr der Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben
- Gefahr der unbegrenzten Verfügbarkeit
- Regeln zu Ruhepausen, Ruhezeiten; Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen sind nötig
- Vereinbarungen müssen im beiderseitigen Einverständnis im Laufe der Lebensphasen immer wieder angepasst werden

Mobiles Arbeiten kann den Austausch, das Miteinander, die Zusammenarbeit und das Wir-Gefühl erschweren

4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?

Weitere Herausforderungen:

- Gefahr der sozialen Isolation
- Gefahr der Arbeitsverdichtung (erhöhte Anzahl digitaler Meetings und ihre kurzfristige Taktung)
- Fehlende Sichtbarkeit beeinträchtigt Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten (siehe auch Teilzeitfalle)
- Konflikte werden nicht wahrgenommen bzw. man kann diesen im Homeoffice ausweichen und trägt nicht zur Lösung bei
- Effiziente und gute Zusammenarbeit muss neu gelernt werden (→WB)

Im Multitasking-Modus sind wir bis zu 40 % weniger produktiv

4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?

Weitere Herausforderungen:

- Videokonferenzen verleiten zu Nebentätigkeiten (E-Mails, Handy etc.)
- Multitasking funktioniert nicht wirklich (nur 2,5 % „Supertasker“)
- Zeitmanagement bleibt die zentrale Herausforderung
- Tagesplanung am Abend vorher
- Statt Aufgaben richtig erledigen - die richtigen Aufgaben tun

Agenda

1. Ausgangssituation und Begriffe – Worum geht es?
2. Arbeitnehmermarkt – Was bedeutet das für die Unternehmen?
3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen
4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?
5. Arbeitsteilung im Privatem – Welche sozialen und finanziellen Konsequenzen hat das?
6. Zusammenfassung / Ausblick

Die neue Rolle des Mannes entlastet ihn und eröffnet ihm neue Lebensinhalte

5. Arbeitsteilung im Privaten – Welche sozialen und finanziellen Konsequenzen hat das?

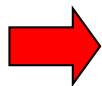
Partnerschaft auf Augenhöhe:

- Finanzielle Absicherung der Familie durch beide Partner
Finanzielle Absicherung bei Trennung/Scheidung
Finanzielle Sicherung der Rente
- Der/Die Einzelne ist dem Job nicht ausgeliefert
- Beide erleben ihre Kinder, können eine Beziehung zu ihnen aufbauen
- Beide leben in derselben Welt – Austausch ist möglich
- Gegenseitige Unterstützung bei Fragen bzgl. der Arbeit und des Berufslebens

Keiner muss verzichten

5. Arbeitsteilung im Privaten – Welche sozialen und finanziellen Konsequenzen hat das?

- ‚Mann sein‘ ist nicht mehr so anstrengend
- ‚Mann sein‘ ist nicht mehr so gesundheitsschädigend
- Frauen sind nicht mehr abhängig und ausgeliefert
- Streit ist unvermeidbar, entscheidend ist die Versöhnung
- Mann/Frau muss auf nichts verzichten



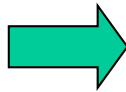
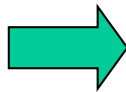



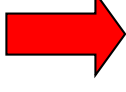
Ein erfülltes Leben für beide ist möglich!

Agenda

1. Ausgangssituation und Begriffe – Worum geht es?
2. Arbeitnehmermarkt – Was bedeutet das für die Unternehmen?
3. Ergebnisse der Studie zu Frauen in Führungspositionen
4. Ein Mix aus Arbeiten im Unternehmen und im Home Office – Welche Konsequenzen hat das?
5. Arbeitsteilung im Privatem – Welche sozialen und finanziellen Konsequenzen hat das?
6. Zusammenfassung / Ausblick

Von Work-Life-Integration profitieren alle!

6. Zusammenfassung / Ausblick

-  Frauen und Männer brauchen Work-Life-Integration!
-  Unternehmen müssen attraktiv sein!
-  Regeln und Disziplin sind Erfolgsgaranten!
-  Unternehmen wie ArbeitnehmerInnen profitieren davon!
-  Private Partnerschaften profitieren ebenso davon!
-  Ein erfülltes Leben ist möglich!

**Man lebt nur einmal – und wenn man's richtig macht,
dann reicht das auch!**



Vielen Dank!

Dr. Monika Henn

Auf den Steinen 14
53125 Bonn

Tel. +49 (0)228 / 90 288-25

E-Mail: m.henn@henn-consulting.de

Internet: www.henn-consulting.de