

Kategorie: Unternehmen ab 101 Mitarbeiter:innen

Chance 2030

Projektträger: Oberbank AG

Wir haben in den letzten Jahren schon vieles getan um mehr Ausgewogenheit im Management der Oberbank zu erreichen. Die Maßnahmen aus „Zukunft Frau 2020“ haben dazu beigetragen das Bewusstsein für das Thema Frauen in Führung zu schaffen.

- Kinderbetreuungszuschuss, Notfallbetreuung, Seminar „Frauen vor den Vorhang“, Diverse Betriebsvereinbarungen (z.B. Telearbeit, Führung in Teilzeit), Auftritt bei diversen „Frauen“-Veranstaltungen (Linz Marathon „Frau läuft“, Weltfrauentag, Salzburger Frauenlauf, Land OÖ Zukunftsforum, ...)

Das ist uns aber nicht genug. Wir wollen bis 2030 mehr Frauen im Management der Oberbank sehen. Seit 2018 beschäftigen wir uns mit dem Thema „Gender Balance – Next Generation“ noch intensiver und strategischer, weil in den nächsten Jahren Herausforderungen auf uns zukommen werden, die neues Denken und Handeln verlangen. Uns ist bewusst, dass wir an unserer Haltung und Einstellung arbeiten müssen, und ein Kulturwandel nicht von einem Tag auf den anderen geht, sondern Zeit braucht. In den nächsten Jahren wollen wir die Oberbank Schritt für Schritt verändern. Mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis strebt die Oberbank einen umfassenden Kulturwandel an, wir wollen die Spielregeln ändern, Grenzen sprengen.

Die wesentlichen Veränderungen sind folgende:

- Vielfältigerer offene Positionen und Potenziale im Unternehmen
- Auswahlverfahren beim Recruiting und Potenzialen geschlechterneutral
- Alte Denkweisen wurden mit neuen Prozessen unterbunden
- Spielregeln/Rahmenbedingungen der Führungskräfte wurden geändert
- Vorbildwirkung der Führungskräfte inkl. Vorstand
- Ändern der Spielregeln, nicht der Frauen

Zielsetzung des Projektes

- Geschlechter-Ausgewogenheit im Management der Oberbank.
- Die eingeführte Quote auf allen Ebenen, veranlasst die Führung zu einer anderen Personalauswahl.
- Die bewusst gesteuerten Entwicklungsprozesse zum Thema „Auszeitmanagement“ geben MitarbeiterInnen die Möglichkeiten, einen langfristigen Karriereweg zu planen.
- Die Oberbank hat durch das durchlässige, offene, grenzübergreifende und transparente interne Recruiting von Männern und Frauen eine größere Auswahl an Bewerbern und Bewerberinnen.
- Führungskräfte erkennen die unterschiedlichen Verhaltensweisen von Frauen und Männern und können dadurch die Förderung von MitarbeiterInnen besser gestalten.
- Für den gesellschaftlich imageverbessernden Standard durch Gender Balance ist die Oberbank für die Zukunft gewappnet (Employer Branding).

Bis 2030 haben wir uns ein klares Ziel gesetzt. Dieses wird unser Handeln leiten. Der gewünschte Change soll aber ab sofort beginnen. In den Zahlen spürbar wird die Veränderung wahrscheinlich erst in ca. 5 Jahren. Bis 2030 sollen die neuen HR-Prozesse im Idealfall selbstverständlich für alle handelnden Personen sein.

Chance 2030

Mit Gender Balance zur Next Generation

Bringen Sie sich ins Spiel