

# Frauenförderung bei enercity

Angela Mastnak

Abteilungsleiterin Personalservice

Gleichstellungsausschuss der LHH, 06. Februar 2012

# Zertifikatserteilung im Mai 2010



# Feststellung der Auditierungsstelle

Es existieren bereits viele detaillierte Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In den kommenden drei Jahren geht es darum:

- die vorhandenen Angebote noch besser bekannt zu machen
- mit dem Schwerpunktthema „Pflege von Angehörigen“ neue Akzente zu setzen



# Frauen in Führung

## Frauen bei enercity

	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011
<b>MA gesamt</b>	<b>2.705</b>	<b>2.642</b>	<b>2.587</b>
<b>Frauen</b>	<b>583</b>	<b>587</b>	<b>577</b>
<b>in %</b>	<b>21,55</b>	<b>22,22</b>	<b>22,30</b>

Der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten ist im Jahresvergleich leicht gestiegen.

## Frauen in Führungspositionen

	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011
<b>absolut</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>22</b>
<b>in %</b>	<b>11,8</b>	<b>9,9</b>	<b>11,3</b>

Anteil der Frauen bei enercity in Führungspositionen (ohne Meister).

# Was tut enercity?

1. Der Vorstand handelt:
  - Vorstand beruft mehr Frauen in die erste Führungsebene
  - Die sogenannte „Glasdecke“ bewegt sich
  - Die Nutzung innovativer Arbeitszeitmodelle ist kein Tabu für Führung
    - Teilzeit – enercity Kinderkrippe – alternierende Telearbeit
  
2. Die Personalentwicklung unterstützt
  - enercity Jump: Potenzialerkennung im Förderprogramm Führung
  - Ein Drittel aller Teilnehmer/-innen sind weiblich
  - davon wurden zwei im letzten Jahr noch während der Entwicklungsphase Führungskraft
  
3. Kommunikation & Marketing:
  - Dialogveranstaltungen,
    - die Frauen ermutigen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu zeigen
    - die männliche Führungskräfte von dem Nutzen weiblicher Führungspotenziale überzeugen

## aktuelle Beispiele: „Yes – she can“

- Organisatoren: Arbeitsgruppe Gleichstellung und der Arbeitsdirektor
- 80 Teilnehmer/-innen
  - Brauchen wir eine Quote? **JEIN**
  - Bringen Frauen andere Fähigkeiten mit als Männer? **Die richtige Mischung macht den Erfolg!**
  - Werden die weiblichen Potenziale optimal genutzt? **Nein: „Aus der Deckung kommen!“; Eigeninitiative**
  - Brauchen wir spezielle Frauenförderprogramme? **Besser: männliche Führungskräfte sensibilisieren**
- Fazit: Weibliche Potenziale werden wahrgenommen, wenn sie selbst zeigen, was sie können und wollen. Es gibt individuelle Förderungen und viele Angebote zur Vereinbarkeit.

# aktuelle Beispiele: „Dialog mit Sozialministerin Özkan“

- Führungskräfte-dialog mit rund 100 Führungskräften
- Welchen Nutzen hat enercity von der Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
- Welche Rolle und Verantwortung tragen Führungskräfte bei der Umsetzung?
- Was können wir aus dem Ministerium der Ministerin als best-case-Beispiel erfahren und lernen?

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontaktdaten:

Angela Mastnak

enercity  
Abteilung Personalservice  
Glockseestrasse 33  
30169 Hannover

Tel: 0511 430 2148  
[angela.mastnak@enercity.de](mailto:angela.mastnak@enercity.de)