

Frauenförderung in der NEULAND

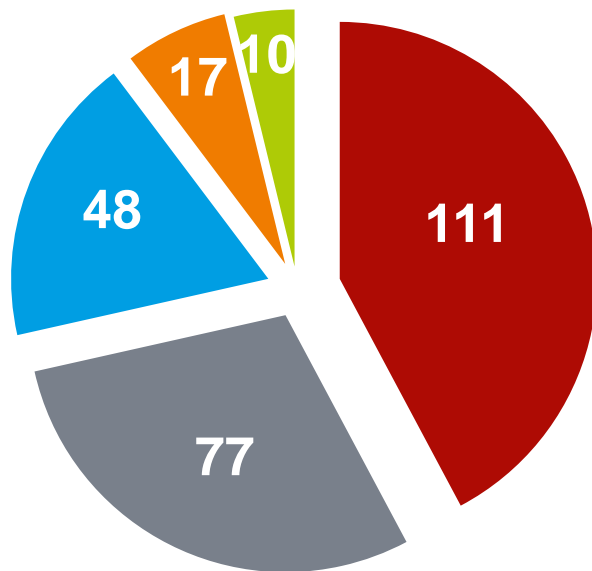
Vortrag von Manuela Eltner



Personalbestand zum 31. Juli 2015 (pro Kopf)



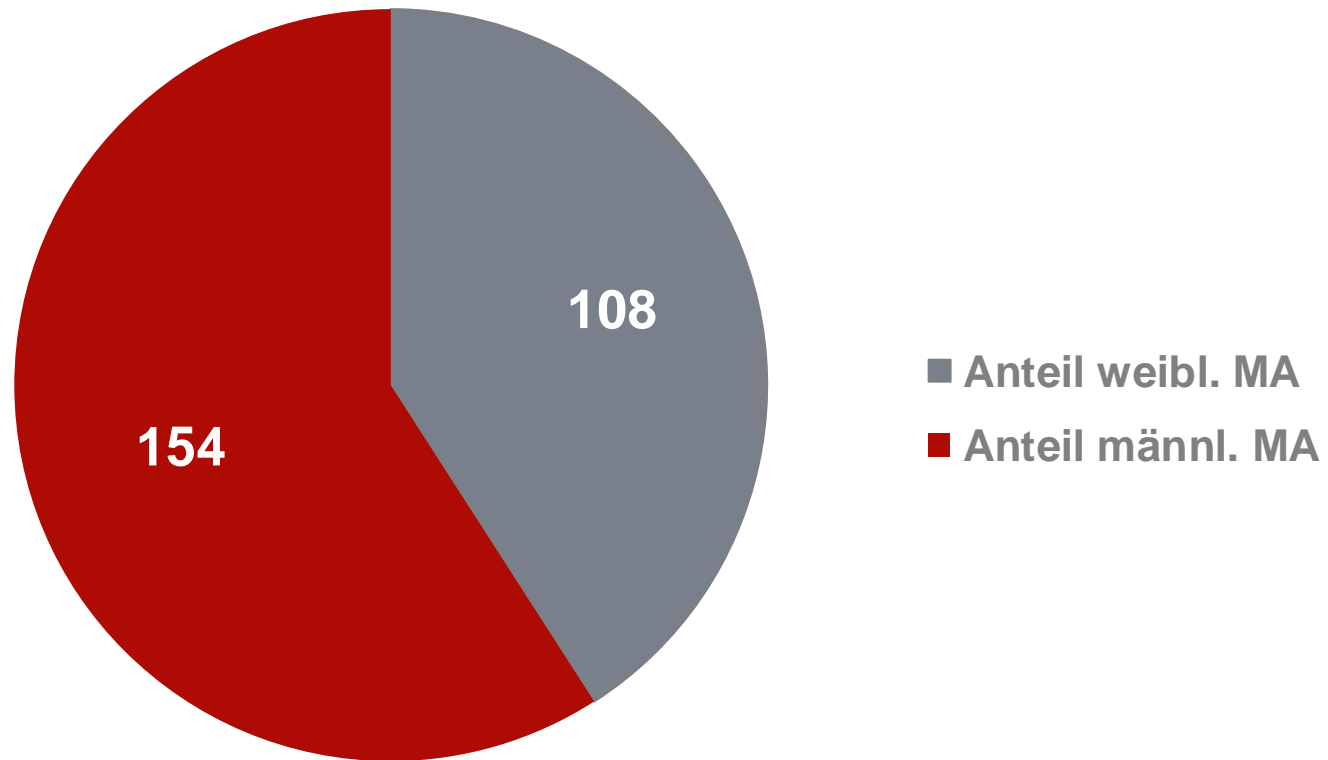
262 Mitarbeiter/innen inkl. Auszubildende



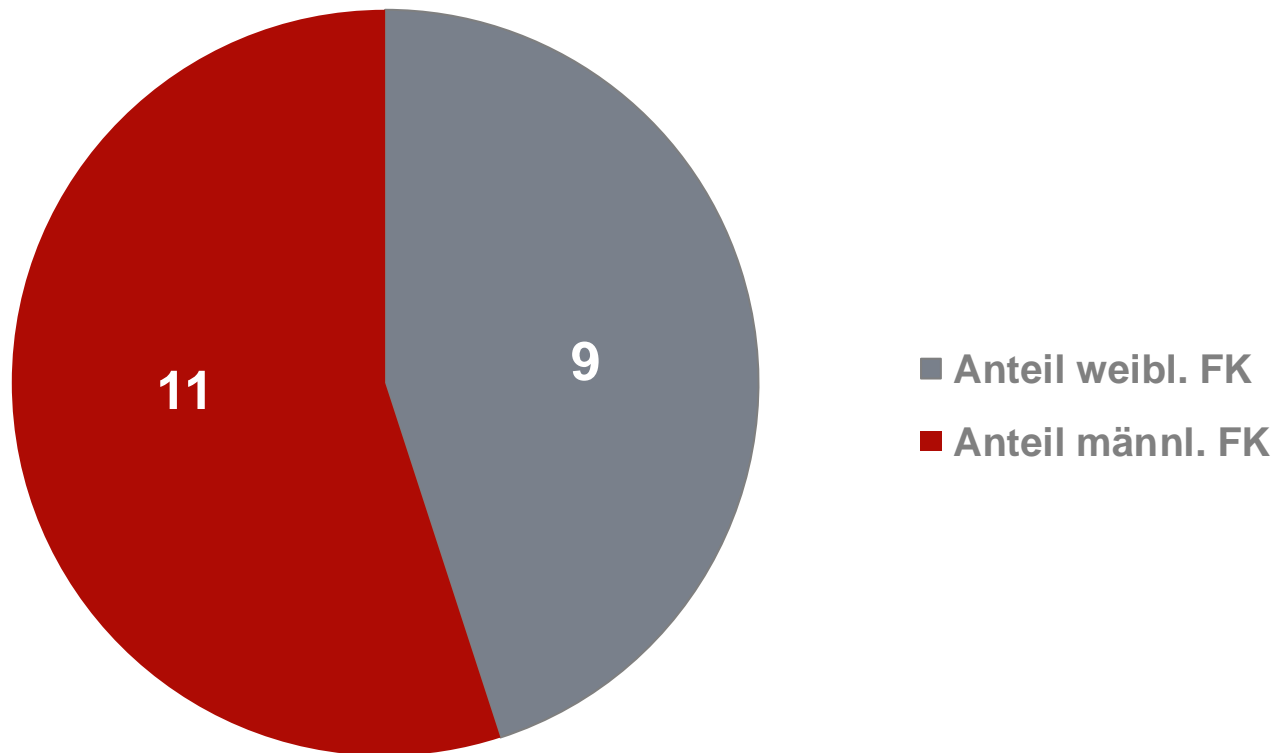
- Anteil kaufm. MA ohne Azubis
- Anteil Bauhof ohne Azubis
- Anteil techn. MA
- Anteil gewerbl. Azubis
- Anteil kaufm. Azubis

Personalbestand zum 31. Juli 2015

262 Mitarbeiter/innen inkl. Azubis (pro Kopf)



Führungskräfte zum 31. Juli 2015



Aktuelle & künftige Herausforderungen



Energiewende

KLIMAWANDEL

Steigende Energiepreise

Fernwärme

Neubau im Kontext mit regenerativen Energien

Energieeinsparverordnung

Co -neutrale Energien

Energetische Modernisierung

Elektromobilität

Wohnungsknappheit

Überalterung

Niedrigere Renten

Wohngruppen

Kinder-, Jugend- und Altenhilfe

Barrierefreiheit

Singularisierung

Vielfalt an Lebensstilen

Mobilität

Wolfsburg wächst

Zugang zu Bildung ungleich
Stagnierende Einkommen

Höheres Sicherheitsbedürfnis

Stagnierende Einkommen

DEMOGRAFISCHER WANDEL

Urbanisierung

SOZIALER WANDEL

Weniger Kinder

Kooperationen mit Trägern der freien Wohlfahrtshilfe

Kompetenzdefinition

Kompetenzen sind Fähigkeiten, die uns befähigen in unerwarteten, zukunfts-offenen, zuweilen auch chaotische kreativ und selbstorganisiert handeln zu können.

So müssen wir uns heute die Frage stellen:

Welche Kompetenzen benötigen wir morgen?



NEULAND – Vision , Mission, Werte



NEULAND wächst...

Unsere Vision: Vorreiter im regionalen Markt

Unsere Mission:

- innovativ
- professionell
- kundenorientiert
- sozial und ökologisch
- ökonomisch
- attraktiv
- verlässlich



NEULAND – Vision, Mission, Werte



NEULAND wandelt sich...



Gerüstet für den Wandel

- Vitalität und Innovationskraft
- Vorweggehen statt hinterherlaufen
- Wachsen mit Veränderungen
- Agieren statt Reagieren
- Veränderungen als Chancen verstehen

= eine unerschütterliche Grundhaltung



5 Kern-Kompetenzen

1. Systemisches Denken – erste Kerndisziplin
2. Reflexion und bewusstes Wahrnehmen
3. Kommunikation – verstehen und verstanden werden
4. Teamorientierung - Feedback und Synergien
5. Selbstführung und persönliche Entwicklung

Vertrauen, Neugierde und Begeisterung

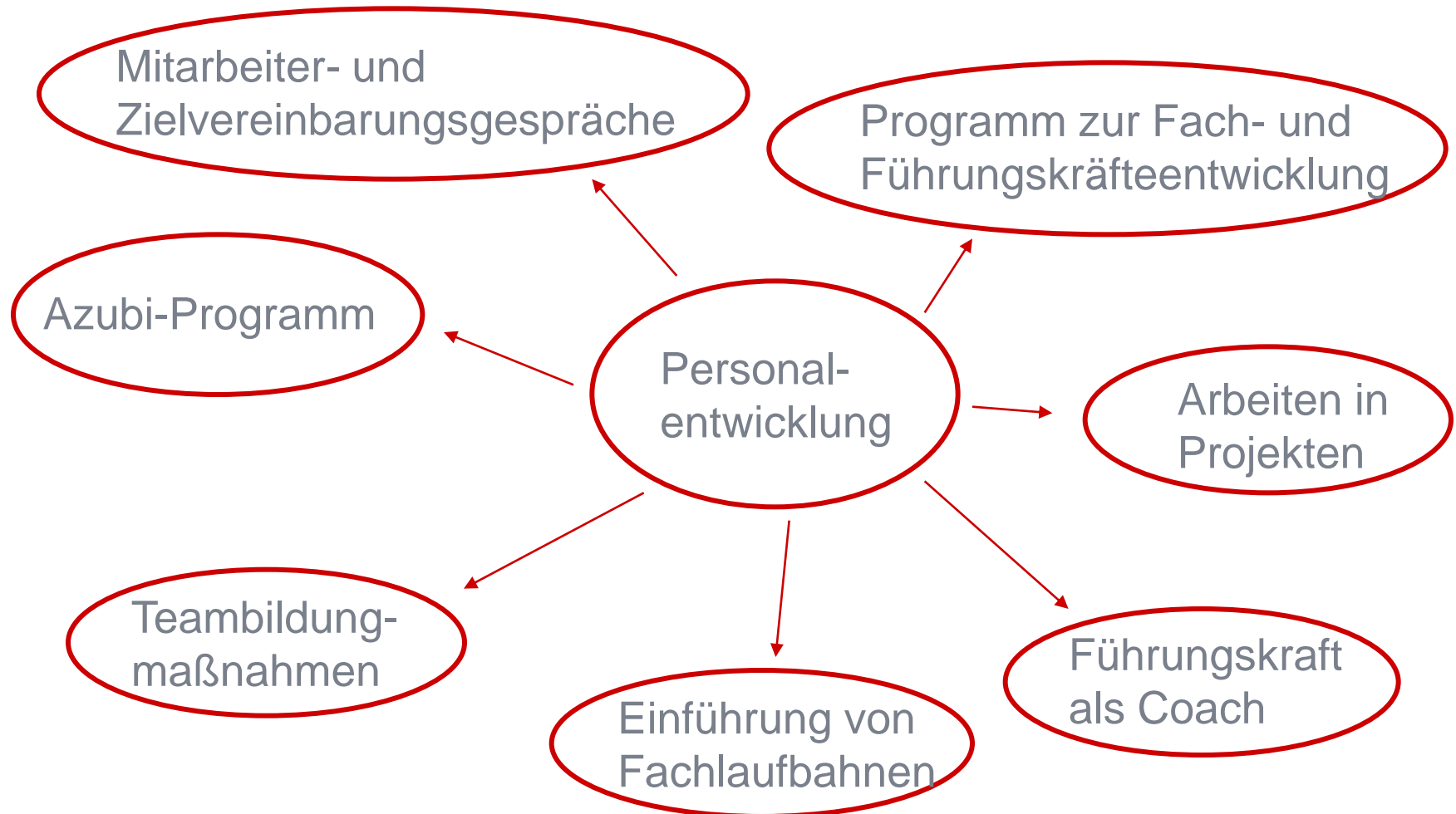


Potentialentfaltung

- individuelle Entwicklung der Leistungsträger
- Führung als Kernaufgabe verstehen
- Steigerung der Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit
- langfristige Bindung und Gewinnung von Fach- und Führungskräften
- Stärkung der Arbeitgeberattraktivität
- Integration unserer Leitbildwerte



Übersicht über Qualifizierungsinstrumente



Ungenutzte Potenziale heben

- gut ausgebildete und versteckte Talente nutzen, sie sind vorhanden
 - sie agieren häufig defensiv und sind mit Karriereregeln nicht vertraut
- Diversität für zukunftsfähige Unternehmen notwendig ist
- der Nachwuchs knapp wird
- Chancen erkennen, nutzen und entfalten



Fachkräfteprogramm

- Das große Ganze – der Helikopterblick (1,5 Tage)
- Grundlagen der Kommunikation (2 Tage)
- Überzeugend Präsentieren (2 Tage)
- Moderationstechniken (1,5 Tage)
- Zeit- und Selbstmanagement (1 Tag)
- Verhandeln (zusammen mit den Führungskräften, 1 Tag)

Zusatzmodule für Frauen

- Stark kommunizieren als Frau (1 Tag)
- Präsentieren als Frau in Entscheidungssituationen (1 Tag)
- Grenzsituationen als Moderatorin souverän bewältigen (1 Tag)



Führungskräfteprogramm

Strategisches Denken und Handeln (2 Tage)
Innen- und Außen-Kommunikation und Branding (2 Tage)
Wissenstransfer (1,5 Tage)
Verhandeln (zusammen mit den Fachkräften, 1 Tag)

Zusatzmodule für Frauen

Stark kommunizieren als Frau (2 Tage)
Auftreten und Präsentieren als Frau (2 Tage)



Beispiel - Auftreten und Präsentieren als Frau



Wofür?

- Sicherheit in der Präsentatorinnen-Rolle, weniger Lampenfieber
- Bewusster Einsatz von Stimme, Körper und Sprache
- Präsentationstaktik mit Argumentation und Drehbuch
- Ansprache von unterschiedlichem Publikum
- Stabilität in emotional belastenden Situationen

Fokus: Selbstsicherheit stärken, Einsatz persönlicher Stärken herausheben und stärken

Ziel: Mut und Selbstbejahung steigern



Das erfolgreichste Defizitausgleichs-Verhalten wird zum Muster



Frühe Lernerfahrungen prägen die unsere Muster

Annahme/Zugehörigkeit durch Gefälligkeit

Zuwendung durch Leistung

Anerkennung durch Dominanz

Anerkennung durch Auffallen

Sicherheit durch Anpassung

Sicherheit durch Abwarten

etc.



Metaprogramme - Verhaltensmuster



Welche gibt es? (eine Auswahl von 14)

1. Motivationsrichtung - Hin zu oder weg von
2. Umweltanpassung - strukturiert oder spontan
3. Motivationsbezug - intrinsisch oder extrinsisch
4. Aktivität - reaktiv oder proaktiv, bzw. wechselnd
5. Aufmerksamkeit - eher auf sich selbst gerichtet oder auf andere
6. Informationseinheit - vom großes Bild/Überblick zum Kleinen oder vom Detail beginnend den Kreis weiter ziehend
7. Vorgehensweise - optional oder prozedural



Glaubenssätze

Beschränken das eigene Denken und Handeln
z. B. „Wenn... dann...“Theorien

- „Wenn der Chef mich mögen würde, wäre ich schon längst Abteilungsleiter“
- „Wenn ich mehr Zeit hätte, würden meine Ergebnisse besser ausfallen“
- „Ich kann nicht so gut mit Kunden umgehen“
- „Ich bin viel zu harmoniebedürftig, um Chef sein zu können“
- „Frauen sind zu emphatisch für das Top-Management“
- „Männer wollen nur Macht“

Du bist ... Nie ...
Du sollst ... immer ...
Die anderen denken ...

**Wer glaubt, etwas zu sein, hat aufgehört,
etwas zu werden.**

(Sokrates)