

# Familiengerechte § demokratieorientierte Führung

## Führung in Teilzeit!



## Zahlen und Fakten

- 15 % aller weiblichen Führungskräfte arbeiten in Teilzeit
- nur 1 – 2 % aller männlichen Führungskräfte arbeiten in Teilzeit

Vorname: Edeltraud

Name: Fehrenbach

Leitung: Personalabteilung

Bereich: Beschäftigte, Arbeit in Teilzeit z.Zt. 75 %

# Hochschule Furtwangen

6000 Studierende an den Standorten Furtwangen

Villingen-Schwenningen, Tuttlingen

über 400 Beschäftigte

ca. 170 Professorinnen/Professoren



## Ansatz:

**Führung in Teilzeit ist möglich!!!**

## Mögliche Teilzeitmodelle für die Führung in Teilzeit:

- Jobsharing
- Jobsplitting
- Delegation

## Modelle an der HFU:

Delegation (Leitung in Teilzeit, Stellvertretung Vollzeit)

Jobsplitting (Aufspaltung Personalbereich in Beamte und Beschäftigte)

## Maßnahmen der HFU:

- Kultur verändern, generell Rücksichtnahme auf Führungskräfte mit Kinder bzw. pflegebedürftigen Angehörigen
- Rücksichtnahme bei Terminwahl von Sitzungen (Vorteil im Hochschulbereich wenig Sitzungen am Abend)
- gute Kinderbetreuung (auch nach 17.00 Uhr möglich)



## Maßnahmen der HFU:

- Technische Voraussetzungen optimieren (Telefonumschaltung, Lap-top für die Arbeit zu Hause)
- HFU-Personaldialog (strukturierte Mitarbeitergespräche)
- Spezielle Führungskräftebildungen in Planung

## **Voraussetzungen, die bei Führungskraft in Teilzeit vorhanden sein müssen:**

- Bereitschaft zur flexibler Arbeitszeitgestaltung/generell eine große  
Bereitschaft zur Flexibilität
- gute Kommunikationsfähigkeit

## **Voraussetzungen die bei Teilzeitführungskraft vorhanden sein muss:**

- Delegationsfähigkeit und die Fähigkeit „Macht zu teilen“ bzw. abzugeben, auch mal zurück zu treten
- gute Arbeitsorganisation (komplexe Zusammenhänge, Sachverhalte und Probleme müssen schnell erkannt werden)

## **Voraussetzungen, die bei Teilzeitführungskraft vorhanden sein muss:**

- Teamfähigkeit im Führungsteam (Bereitschaft bei Konflikten im Team eine gemeinsame Lösung zu finden, gemeinsam aufgabenorientiert zu handeln)

Unterstützung des Arbeitgebers z.B. durch Schulung der Kompetenzen möglich. **Spezielle Schulungen für Führungskräfte wurden an HFU bereits durchgeführt, weitere Schulungen sind in Planung.**



## **problematisch:**

generell Führung bei mehreren Campus, in Teilzeit noch schwieriger!

## **Vorteile einer Führungsposition in Teilzeit:**

- geballtes Wissen (bei Job-Splitting und Job-Sharing)
- Spezialisierung möglich (bei Job-Splitting)
- Belastung durch Job und Familie bzw. Pflege kann abgedeckt werden

## **Nachteile einer Führungsposition in Teilzeit:**

- Führungskraft, weniger erreichbar als bei Vollzeitbeschäftigung
- Koordinierung von Terminen oft schwierig



## **Nachteile einer Führungskraft in Teilzeit, insbesondere bei Job-Splitting:**

- Führung im Team muss klappen
- für „geführte Mitarbeiter/Innen“ nicht immer einfach, wenn zwei Ansprechpartner/innen da sind
- was passiert, wenn eine Führungskraft wieder in Vollzeit zurückkehren will

## Tipp:

Lieber eine gute vitale Führungskraft in Teilzeit, als eine Führungskraft die mit der Vollzeitstelle überfordert ist !!

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**STUDIERN  
AUF HÖCHSTEM  
NIVEAU**