



Frau und Karriere

Frauen stärker im Fokus in der VKB-Bank

Das Projekt Frau und Karriere, begleitet von Dr. Karoline Moldaschl-Pree, Organisationsberaterin und Netzwerkpartnerin der INOVATO Unternehmensentwicklung, hat einen weiteren Grundstein für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in der VKB-Bank gelegt.

Dr. Karoline Moldaschl-Pree



Dr. Karoline Moldaschl-Pree

Karoline Moldaschl-Pree im Gespräch mit Monika Kern, MBA, Leiterin des Frauennetzwerks der VKB-Bank.

Welche Hintergründe und Beweggründe gab es für dieses Projekt?

Die Initiative zum Projekt ging vom Vorstand aus. In unseren Führungsmeetings gab es sehr wenige weibliche Führungskräfte. Der Vorstand war jedoch überzeugt, dass es wichtig ist, das Potenzial von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen. Er hat die Initiative ergriffen und ein Projekt beschlossen, das die Hintergründe beleuchten und einen Gegentrend einleiten sollte. Intern vorangetrieben wurde es von Mag. Andrea Seif, einer Bereichs-

leiterin, und Mag. Hannelore Höhr, der Leiterin der Personalentwicklung.

Welche Zielsetzungen waren mit dem Projekt verbunden?

Unser Ziel war es, Maßnahmen zu entwickeln, die mittelfristig die Anzahl der weiblichen Führungskräfte in der VKB-Bank erhöhen.

Wie sind Sie ans Projekt herangegangen?

Im ersten Schritt haben wir eine Projektgruppe gebildet, in der sowohl Frauen als auch Männer aus den ver-

schiedensten Führungsebenen und Bereichen vertreten waren. Nach der Kick-off-Veranstaltung war ein zentraler Schlüsselfaktor die durchgeführte Bestandsaufnahme zur Situation von Frauen und Männern in unserer Bank: Also einerseits Zahlen, Daten und Fakten und andererseits Interviews vom Vorstand bis zu Mitarbeiter/innen in den Filialen. Basierend auf den Diagnoseergebnissen wurden in den einzelnen Handlungsfeldern Maßnahmen entwickelt.

In welchen Handlungsfeldern haben Sie konkrete Maßnahmen entwickelt?

Insbesondere in den Handlungsfeldern Haltung und Einstellung gegenüber Frauen in Führungspositionen, strukturiertes Karenzmanagement, Telearbeit in Führungspositionen, Potenzialerhebung und -entwicklung, Seminare und Coachingangebote speziell für Frauen. Am Cross Mentoring Programm nehmen wir schon einige Jahre lang teil.



Was waren die aus Ihrer Sicht wichtigsten Erfolgsfaktoren?

Die Herangehensweise an das Projekt hat uns sehr motiviert. Es war uns wichtig, dass nichts von außen aufgesetzt wird, sondern dass mit den Inhalten, die wir einbringen, mit einer großen Konsequenz und Verbindlichkeit gearbeitet wird. So ein Projekt ist etwas sehr Unternehmensspezifisches und hat viel mit den Werten der Personen und des Unternehmens zu tun.

Ein ganz zentraler Erfolgsfaktor ist es, die Unternehmensleitung hinter sich zu haben. Darüber hinaus braucht man innerhalb der Organisation Personen,

die verbindlich, konsequent und auch mit Freude und Energie daran arbeiten. Und auf jeden Fall eine gute, kompetente und wertschätzende Begleitung.

Was war am schwierigsten, am herausforderndsten?

Man muss die Führungskräfte davon überzeugen, dass es ein relevantes Thema ist. Das ist sicher eine der großen Herausforderungen, an den Einstellungen von Menschen zu arbeiten. Unter anderem haben wir dem Thema im FK-Curriculum, das alle Führungskräfte durchlaufen haben, einen Platz gegeben. Die Reflexion darüber, welche Rollenbilder jede/r von uns unbewusst verinnerlicht hat und woher diese stammen, ermöglicht einen bewussten Umgang damit.

Herausfordernd ist natürlich auch, neben dem Tagesgeschäft gemeinsam am Thema dran zu bleiben und auch immer wieder darüber zu berichten.

Das Projekt ist ja schon einige Zeit her, was hat sich seitdem verändert? Was ist jetzt anders?

Das Thema „Frau und Karriere“ hat einen hohen Stellenwert in unserem Unternehmen bekommen, es gibt keine „lustigen“ Bemerkungen mehr darüber.

Der Vorstand füllt das Thema stark mit Leben, indem er Frauen für Projekte heranzieht, die Gestaltungspotenzial haben. Die Führungskräfte nehmen wahr, dass es nicht nur ein Lippenbekenntnis ist, sondern dass es dem Vorstand ein ernstes Anliegen ist. Alleine, dass man sich dazu bekannt hat, dass die Kombination von Führung und Telearbeit grundsätzlich möglich ist, macht Denkräume und Optionen auf.

Es ist eine Selbstverständlichkeit geworden, Mitarbeiter/innen in Karenz als Teammitglieder, die derzeit nicht da sind, mitzudenken. Das macht für die betroffenen Frauen einen großen Unterschied. Eine Betriebskrabbelstube,

gemeinsam mit der OÖ. Versicherung, ist eine andere konkrete Maßnahme, die sehr gut angenommen wird.



Monika Kern, MBA, Leiterin des Frauennetzwerks der VKB-Bank

Nehmen Sie sonst noch Veränderungen wahr?

Ja, bei den Frauen selbst. Durch unser Frauennetzwerk sind wir Frauen enger zusammengerückt. Wir stellen ein Programm zusammen, das für unsere Frauen interessant ist und sie weiterbringt. Wir holen Kolleginnen vor den Vorhang, lassen sie erzählen, was sie machen und wie sie mit verschiedenen Herausforderungen umgehen. Das stärkt, und die Frauen haben weniger Scheu, Chancen zu ergreifen. Das Selbstverständnis der Frauen wird dadurch ein anderes, und auch für Männer wird es selbstverständlicher, damit umzugehen. Ermutigen ist bei Frauen oft ein sehr wichtiger Punkt. Dazu tragen auch die spannenden Austauschmöglichkeiten mit der „Managerin des Jahres“ bei. Die VKB-Bank hat ja bereits eine lange, wiederkehrende Tradition, die „Managerin des Jahres“ auszuzeichnen.

Was hat sich darüber hinaus noch entwickelt?

Eine Kollegin, Fr. Mag. Astrid Rott, die auch Teilnehmerin der im Projekt entwickelten Potenzialanalyse war und danach stv. Leiterin des Private Banking geworden ist, arbeitet gerade an einem Konzept, wie unsere Berater/innen unsere Kundinnen, je nach aktueller Lebenssituation, noch bedarfsorientierter beraten können.

Vielen Dank für das Gespräch und weiterhin viel Erfolg.