

Personalentwicklung junger Mitarbeiterinnen

Arbeitsauftrag „Gender-Workshop“ 28. April 2008

Stellenbesetzung

Wird eine Stelle frei*, ist zu prüfen, ob die

- Neubesetzung erforderlich

ist. Wird dies bejaht, wird seitens der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit dem Fachvorgesetzten das

- Profil beschrieben

und die fachliche Qualifikation in Bandbreite definiert. Daran schließt sich die

- Bewertung des Personaltableaus

in der Organisationseinheit im Kontext zur Gesamtorganisation an. Geprüft wird insbesondere das Geschlechterverhältnis, die Alterstruktur und das Erfahrungs-/Innovationserfordernis.

Die Stelle wird zunächst

- intern ausgeschrieben.

Gelingt es nicht, die Position intern zu besetzen (Kriterium: zunächst Fachlichkeit, dann Geschlechterverhältnis und Altersstruktur), kann

- extern besetzt

werden. Bei externer Besetzung ist besonders auf die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der Organisationseinheit achten. Je nach hierarchischer Positionierung ist außerdem das jeweilige Entwicklungspotential zu prüfen.

Das PE-Modul

- Nachfolgeplanung

wird angewandt auf alle Schlüsselstellen und ggf. weitere Stellen unterhalb dieser Ebene (nach Einzelentscheidungen durch die Personalleiter).

Besetzung Topjobs

Die Personalabteilungen identifizieren mögliche weibliche Führungskräfte und stimmen die Ergebnisse mit dem Generalvikar ab. Ist eine Besetzung im Rahmen von „Nachfolgeplanung“ weder sinnvoll (z.B. keine ausreichende Anzahl weiblicher Bewerbungen) noch erfolgversprechend (z.B. erkennbar mutmaßlich keine Bewerbungen von Frauen) ist die

- Verdeckte Förderung

möglich. Die Personalleiter signalisieren vertraulich mögliche Karriereperspektiven, ohne verbindlich zu werden. Sie vereinbaren

- Förderpläne bzw. Qualifizierungen.

Je nach Situation sind die Fachvorgesetzten zu beteiligen.

* Die Prüfung erfolgt bei Fluktuationen durch Verrentung bzw. ATZ ca. drei Jahre vor Eintritt.

Förderqualifizierungen

Das Referat Personalentwicklung konzipiert Förderqualifizierungen, die nur auf Einladung hin besucht werden können.

Weitere Möglichkeiten

- Einladung in eine Fördergruppe („Frauenlounge“) mit Mentoring durch Männer
- Juniorjobs werden vorrangig mit Frauen besetzt
- Schaffung von Komplementärstellen (20%), die ausdrücklich für Frauen zur Verfügung stehen mit dem Ziel, ihre berufliche Entwicklung zu fördern
- Schaffung von ständigen Stellvertretungen in den HAs und Einrichtungen des Bischöflichen Stuhls, die vorrangig mit Frauen besetzt werden
- Selbstverpflichtung des Bischofs/Generalvikars: Die nächsten drei werdenden Hauptabteilungsleiterstellen werden mit Frauen besetzt (ggf. auch durch externe Besetzung).