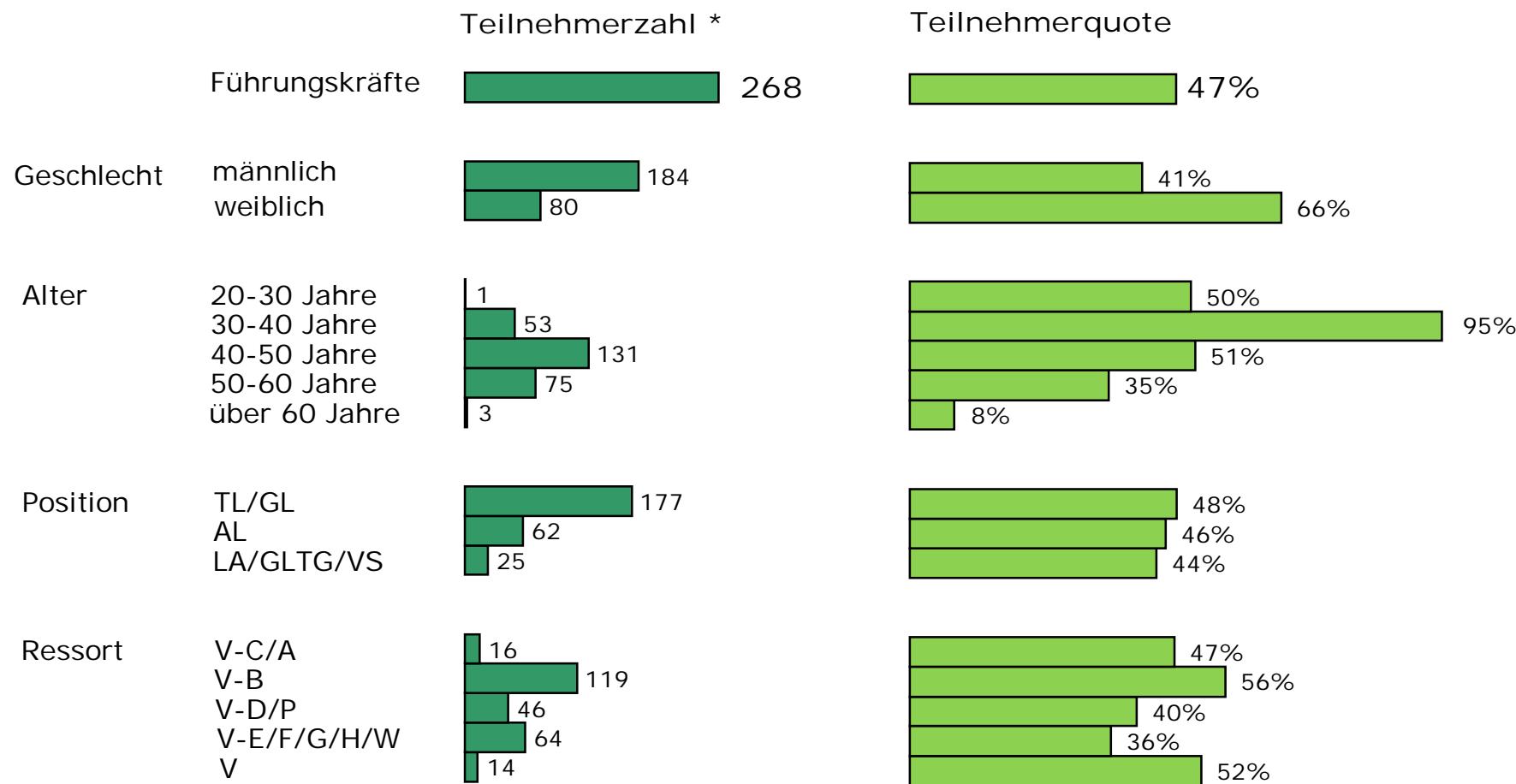


Führen in Teilzeit

Ergebnisse der Online-Befragung von DATEV-Führungskräften

Online-Befragung aller DATEV-Führungskräfte

Teilnehmerstruktur



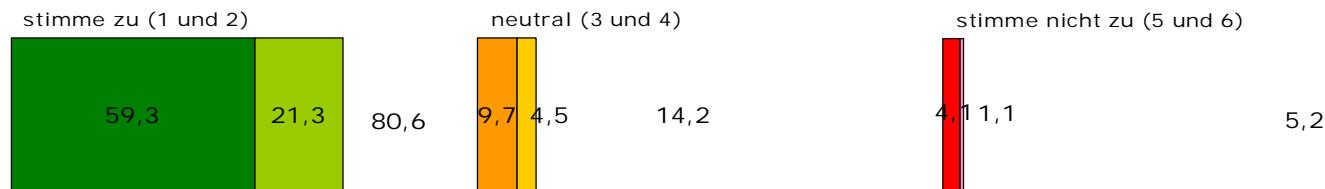
*Abweichung zwischen Gesamtzahl und Kategorien wegen teilweise fehlender Angaben

- Die Initiative zum Thema „Führung in Teilzeit“ wird vom Großteil (81 %) der teilnehmenden Führungskräfte ausdrücklich begrüßt.
- 67 % der teilnehmenden Führungskräfte könnten sich „Führung in Teilzeit“ in ihrem Bereich vorstellen.
- Vor allem familiäre Beweggründe (Elternzeit, Pflege von Angehörigen) sind als Motiv für „Führung in Teilzeit“ vorstellbar.
- Ein durchschnittlicher Anteil von 33 % der Aufgaben einer Führungskraft wird von den teilnehmenden Führungskräften als delegierbar bewertet.

Online-Befragung „Führung in Teilzeit“ Akzeptanz



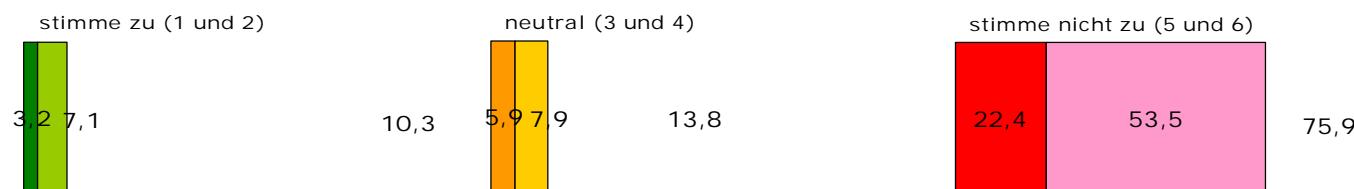
(1) Die Initiative der Geschäftsleitung zur „Führung in Teilzeit“ wird von mir ausdrücklich begrüßt



(2) Führung bleibt unteilbar, ist aber teilzeitfähig, weil nicht alles, was eine Führungskraft heute tut, im engeren Sinn zur Führung gehört (z.B. Urlaubsplanung)



(3) Führung ist unteilbar und deshalb nicht teilzeitfähig

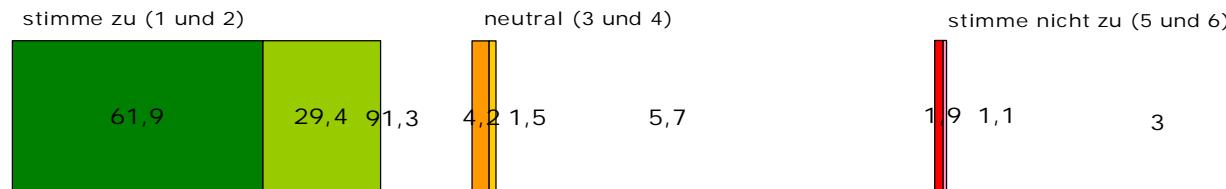


Online-Befragung „Führung in Teilzeit“

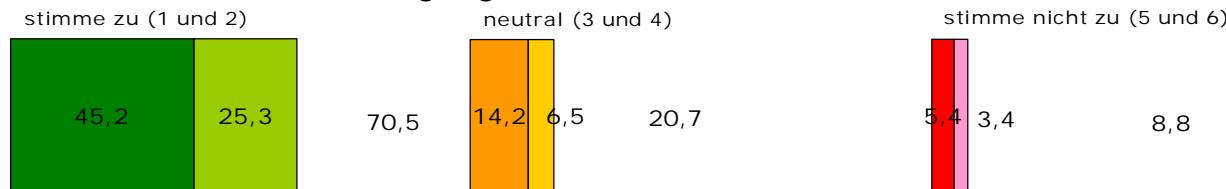
Beweggründe

Führung in Teilzeit wäre für mich vorstellbar aus folgenden Gründen:

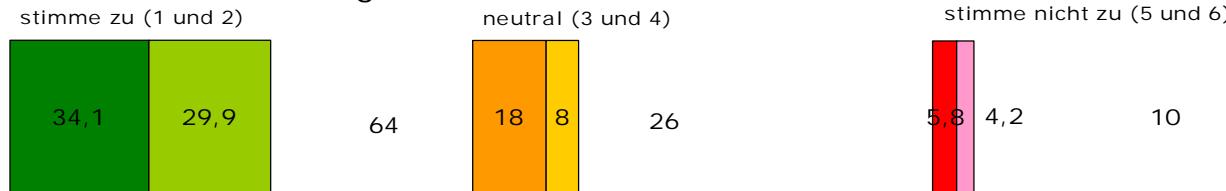
(1) bei Elternzeit/Pflege von Angehörigen



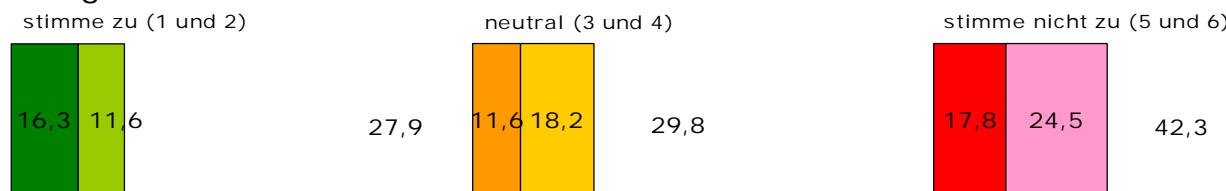
(2) bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen



(3) bei begleitender Weiterbildung



(4) bei Ausübung eines Ehrenamtes

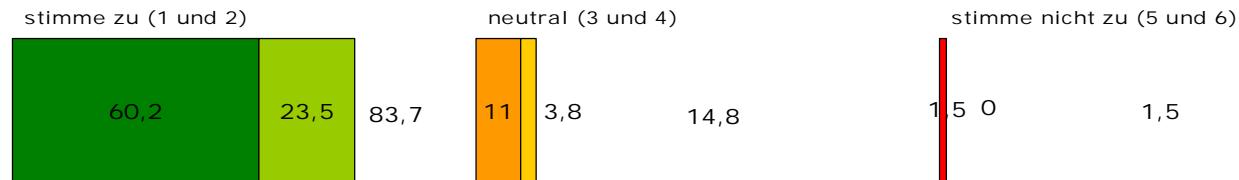


Online-Befragung „Führung in Teilzeit“

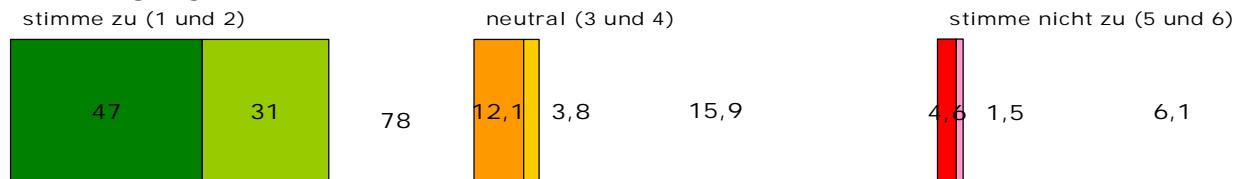
Delegierbare Aufgaben

Delegierbar sind ...

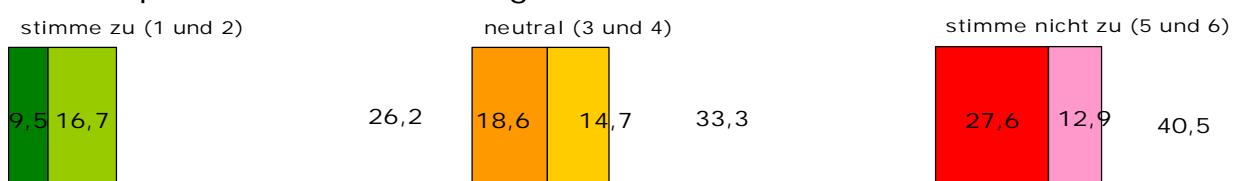
(1) Berichtswesen/Statistik (z.B. Urlaubsplanung, Monatsbericht)



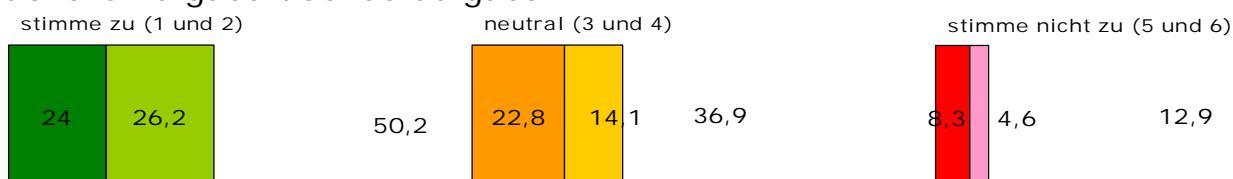
(2) Mitarbeit im Tagesgeschäft



(3) Fachliche Rücksprachen & Entscheidungen



(4) Konzeptionelle Aufgaben/Sonderaufgaben



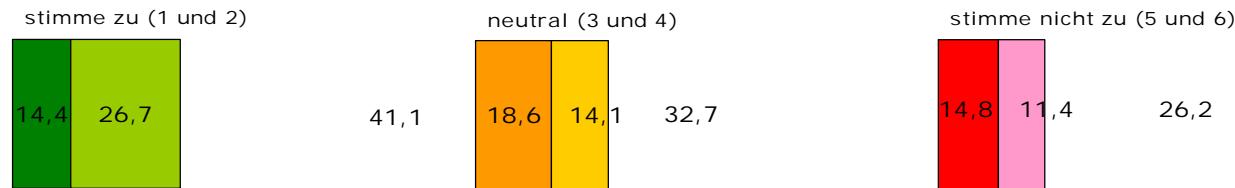
Online-Befragung „Führung in Teilzeit“

Delegierbare Aufgaben

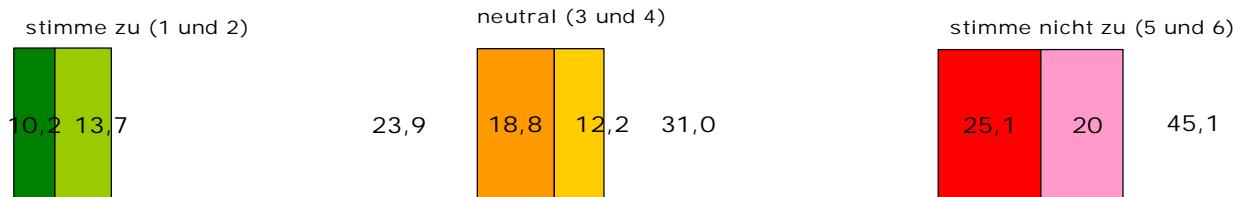


Delegierbar sind ...

(5) Information und Kommunikation



(6) Planung und Steuerung von Aufgaben im Team

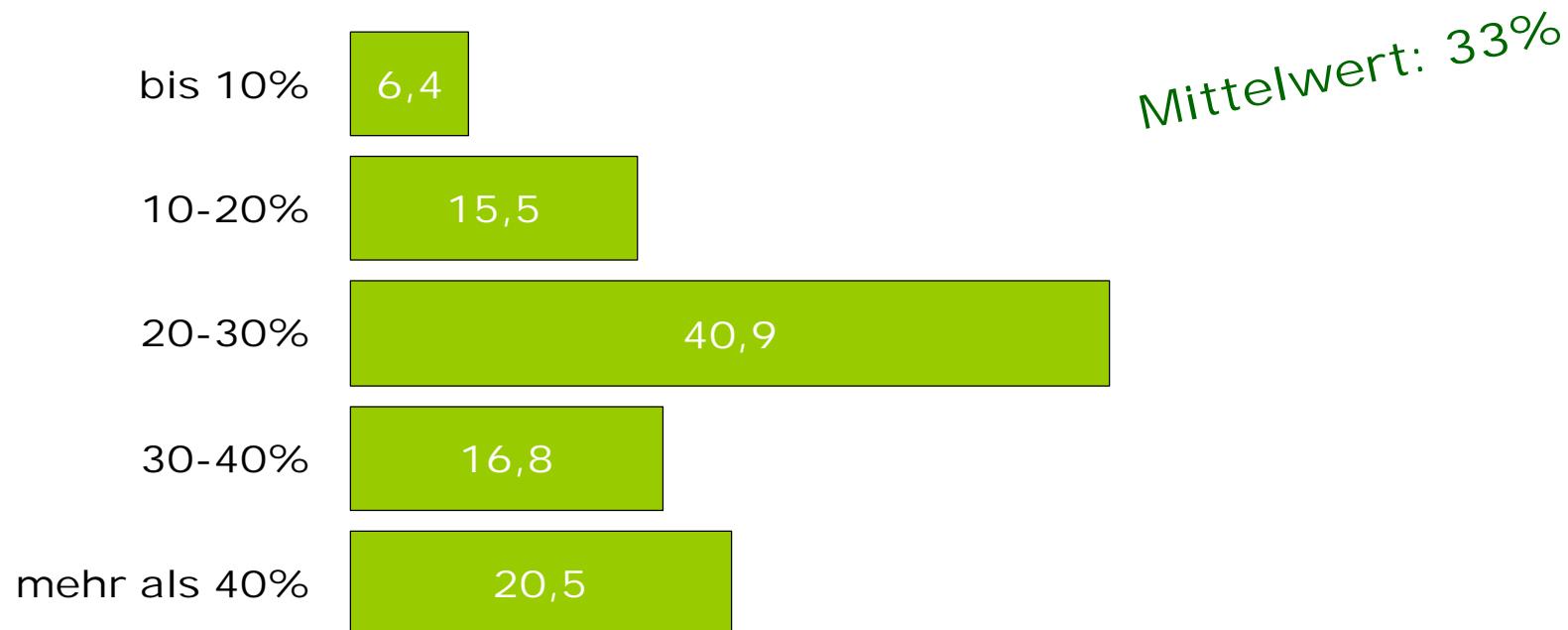


Online-Befragung „Führung in Teilzeit“

Delegierbare Aufgaben



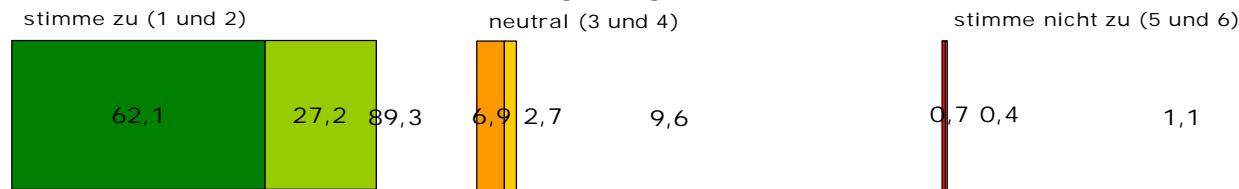
Welchen Anteil von Aufgaben einer Führungskraft halten Sie für delegierbar?



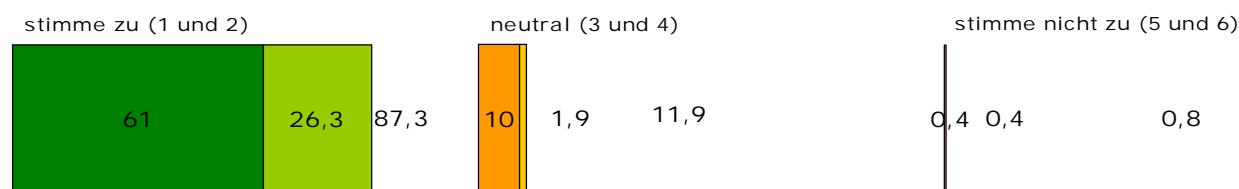
Online-Befragung „Führung in Teilzeit“

Chancen und Risiken

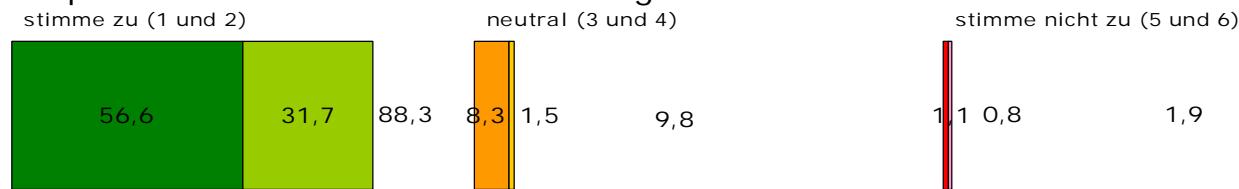
(1) Qualifizierte Mitarbeiter können in Führungsaufgaben verbleiben



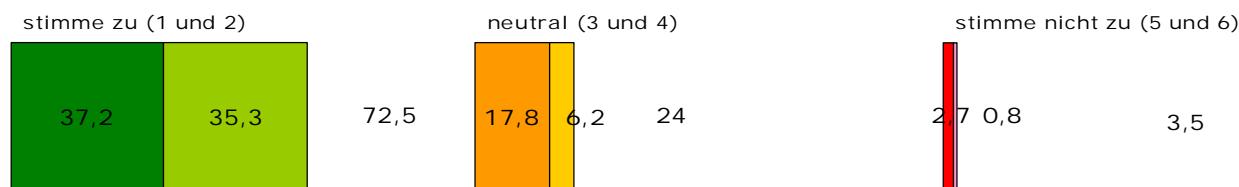
(2) Das Mitarbeiter-Know-how wird in jeder Lebensphase genutzt



(3) Nachwuchspotential kann durch Stellvertretung entwickelt werden



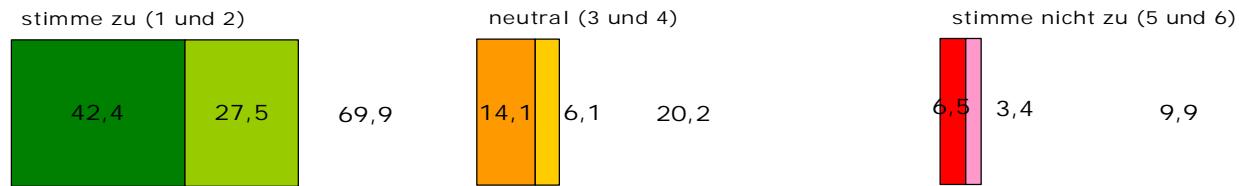
(4) „Job Enrichment“ verbessert das Know-how im Team



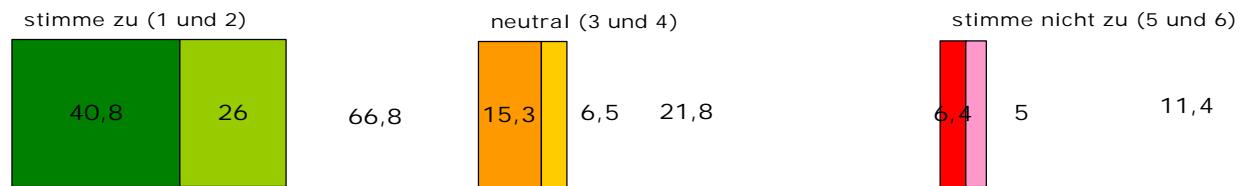
Online-Befragung „Führung in Teilzeit“

Chancen und Risiken

(5) Negativen Auswirkungen der demografischen Entwicklung könnte besser begegnet werden



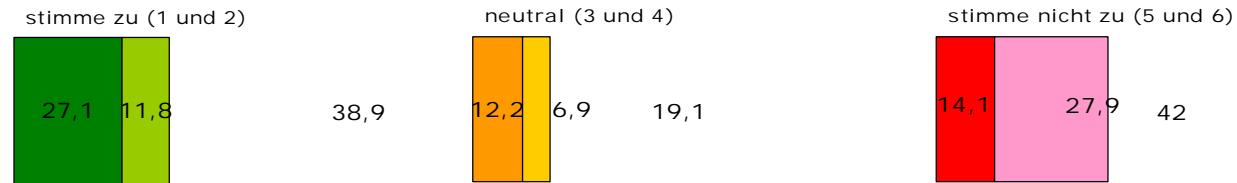
(6) In meinem Bereich/ meiner Abteilung kann ich mir „Führung in Teilzeit“ vorstellen



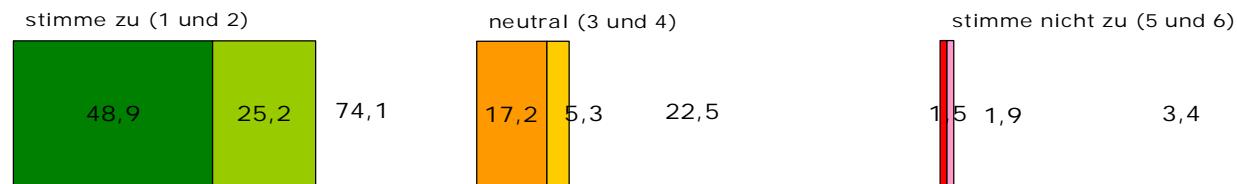
Online-Befragung „Führung in Teilzeit“ Frauenförderung im Management



(1) Einer Frauenquote stehe ich aufgeschlossen gegenüber (Besetzung von Führungsfunktionen)



(2) Das Potential von Frauen sollte in unserem Unternehmen noch stärker genutzt werden



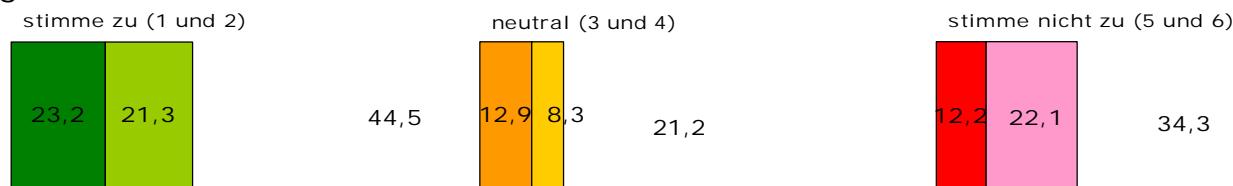
Bei der Ausgestaltung von Führung in Teilzeit hält ein Großteil (75 % – 95 %) der teilnehmenden Führungskräfte folgende Punkte für entscheidend:

- Klar definierte Kompetenzen des Abwesenheitsvertreters
- Erreichbarkeit/Flexibilität (Remote-Arbeitsplatz) der Führungskraft
- Klärung der Erreichbarkeit/Flexibilität im Team
- Jährliches Feedback für die Betroffenen (Teilzeit-Führungskraft, übergeordnete Führungskraft, Team)
- Vorabprüfung des Aufgabengebietes auf Eignung
- Belassung der reduzierten Kapazität im Team
- Untergrenze der wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 25 Stunden

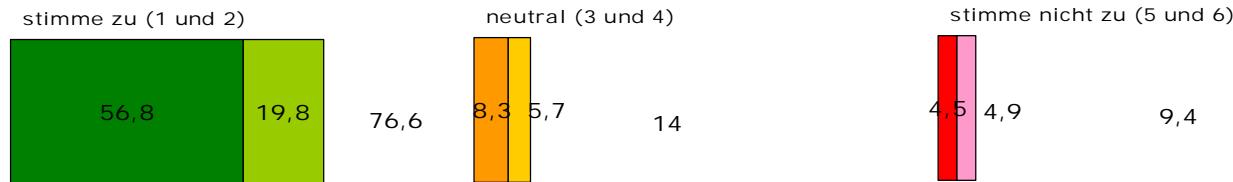
Online-Befragung „Führung in Teilzeit“

Rahmenbedingungen

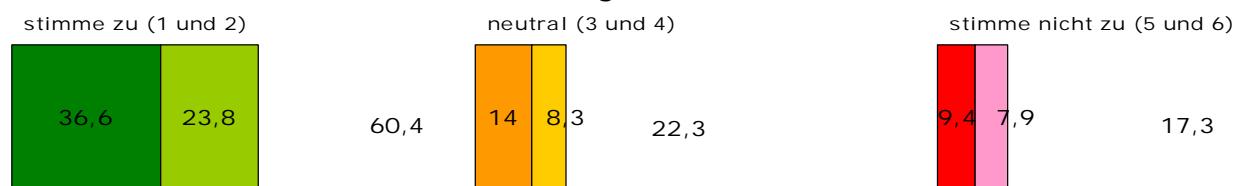
(1) Führung in Teilzeit sollte zeitlich befristet sein



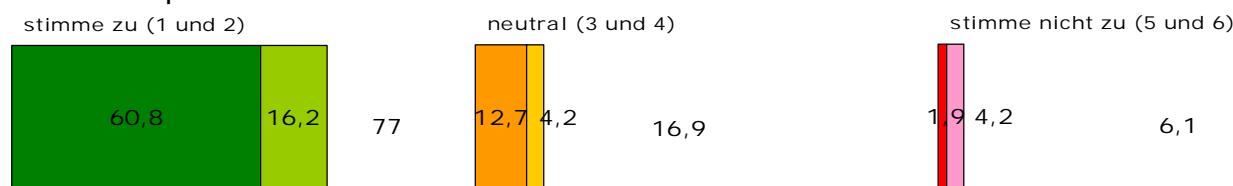
(2) Die Untergrenze der wöchentlichen Arbeitszeit sollte bei 25 Std. liegen



(3) Die Arbeitszeit sollte auf mindestens vier Tage/Woche verteilt werden



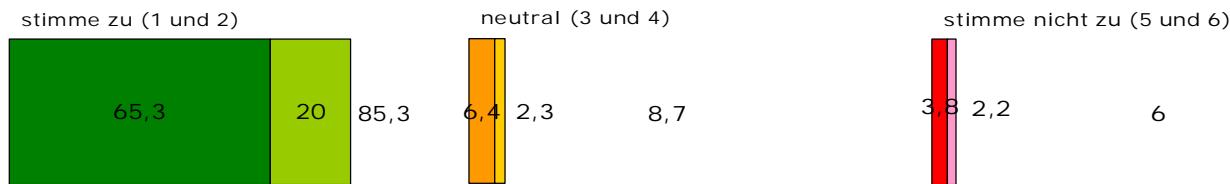
(4) Die reduzierte Kapazität sollte im Team bleiben



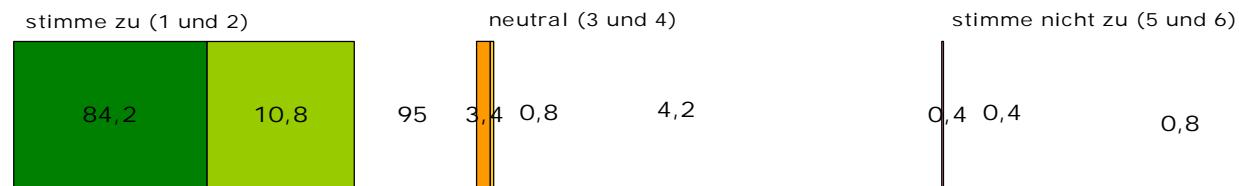
Online-Befragung „Führung in Teilzeit“

Rahmenbedingungen

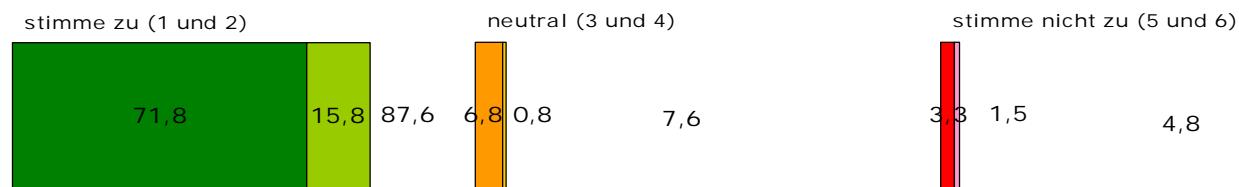
(5) Das Aufgabengebiet sollte zuvor auf Eignung geprüft werden



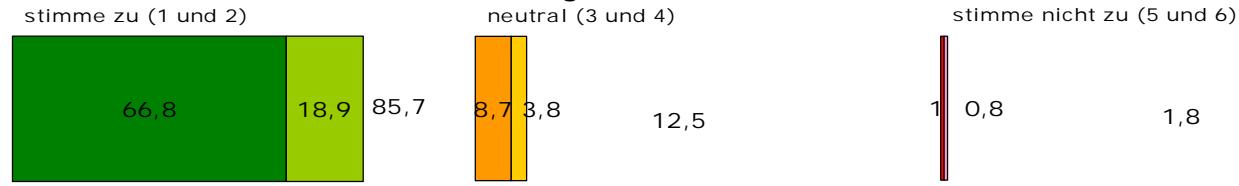
(6) Es sollte einen Abwesenheitsvertreter mit klarer Kompetenz geben



(7) Die Erreichbarkeit/ Flexibilität (Remote-Arbeitsplatz) ist wichtig



(8) Erreichbarkeit/ Flexibilität sollte im Team geklärt werden



Online-Befragung „Führung in Teilzeit“

Rahmenbedingungen



(9) Jährliches Feedback für die Betroffenen (TZ-FK, übergeordnete FK, Team) ist notwendig

