

READINESS CHECK



ZIELGRÖSSEN UND FRISTEN FESTLEGEN



TRANSPARENZ SCHAFFEN

VERANTWORTUNG FESTLEGEN

ZIELGRÖSSEN: VORGABEN BEACHTEN

FRISTEN BEACHTEN

NOTWENDIG

- Ermittlung der aktuellen Belegschaftsstruktur auf den obersten Führungsebenen

- Bezugsgröße für die Festlegung von Zielgrößen ist die juristische Person und nicht der Konzern
- Einhaltung Verschlechterungsverbot bei aktuellem Anteil unter 30 Prozent

- Festlegung der Zielgrößen für den Frauenanteil bis 30. September 2015 und Dokumentation in Aufsichtsrats- und Vorstandsprotokoll

HILFREICH

- Quantitative und qualitative Analyse der aktuellen Situation und historischen Entwicklung
 - ▶ Belegschaftsstruktur
 - ▶ Beurteilungsstruktur
 - ▶ Beförderungsstruktur
 - ▶ Vergütungsstruktur
- Definition von Steuerungsgrößen und Kennzahlen
- Simulation der Mitarbeiterentwicklung für die nächsten fünf bis zehn Jahre (über die gesetzlichen Fristen hinaus), z.B. anhand
 - ▶ Bisheriger Einstellungsquoten
 - ▶ Beförderungsgeschwindigkeit
 - ▶ Fluktuation
 - ▶ Abgleich mit Unternehmensstrategie
 - ▶ Analyse interner und externer Erwartungshaltungen sowie Benchmarking

- Feststellung, welche internen Abteilungen, Ressorts für die Zielfestlegung, Kommunikation und Umsetzung verantwortlich sind und zusammenarbeiten müssen, z.B.
 - ▶ Aufsichtsratsbüro
 - ▶ Vorstandsbüro
 - ▶ Personalbereich (Diversity, Personalentwicklung, Personalcontrolling)
 - ▶ Rechtsabteilung
 - ▶ Kommunikationsabteilung
- Definition der Zusammenarbeit, Verantwortungsbereiche und Abstimmungsprozesse zwischen den internen Beteiligten

- Welche Definition der zwei Ebenen unter dem Vorstand/ Geschäftsführung ist mittel- bis langfristig stabil?
- Abgleich des rechnerisch machbaren Frauenanteils mit den strategischen Zielen
- Abgleich Konzernbetrachtung versus Einzelunternehmen
- Formulierung von sogenannten Smart-Zielen:
 - ▶ Spezifisch
 - ▶ Messbar
 - ▶ Aktiv beeinflussbar
 - ▶ Realistisch
 - ▶ Terminiert

- Beachtung des Sitzungsturnus von Aufsichtsrat und Vorstand
- Analyse der Stabilität des aktuellen Karrieremodells
- Berücksichtigung von festen Beförderungszyklen und -zeitpunkten
- Abgleich mit günstigen Kommunikationszeitpunkten für die interne und externe Berichterstattung (z.B. Geschäftsjahresabschluss) bei der Festlegung der Fristen



DOWNLOAD DES PRAXISLEITFADENS
WWW.BMFSFJ.DE/ZIELSICHER

Gefördert von:



Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

Herausgeberinnen:



Diversity in Leadership



cutting through complexity