

EIN KOMMENTAR VON NATHALIE LEROY

KARRIERE UND FAMILIE DÜRFEN KEIN WIDERSPRUCH SEIN



Das Thema „Chancengleichheit“ hängt untrennbar mit der Unternehmens- und Führungskultur einer Organisation zusammen. Wer glaubt, das Problem allein durch Quoten zu lösen, irrt. Was wir benötigen, ist ein fundamentalerer Wandel.

Im Alltag bedeutet dieser Anspruch (leider) häufig noch: Frauen müssen ermutigt werden, sich mehr Führung zuzutrauen, während Männer dabei unterstützt werden müssen, sich aktiver in das Familienleben einbringen zu können. Dafür sind neue Arbeitszeitmodelle genauso wichtig wie die Schaffung eines Klimas, das Führung nicht zwingend an Präsenz im Unternehmen koppelt.

Die Wasserwirtschaft ist traditionell eine Männerdomäne. Und bei den neu zu besetzenden Führungspositionen suchen wir vielfach Menschen, die Expertise im Bereich der naturwissenschaftlichen oder ingenieurstechnischen Disziplinen mitbringen. Frauen sind damit im doppelten Sinne in unserer Branche unterrepräsentiert. Die größte Herausforderung ist es für uns daher,

überhaupt Frauen zu finden, die in unserer Branche arbeiten möchten.

Gleichzeitig ist es in einigen Bereichen schwer, den Anteil an Frauen zu erhöhen: Die Posten im Top-Management sind derzeit – bis auf wenige Ausnahmen – mit Männern besetzt. Und weil diese gute Arbeit leisten und noch nicht alle vor der Rente stehen, wird sich in den nächsten Jahren auch nicht allzu viel daran ändern.

Bei HAMBURG WASSER beträgt der Anteil an Frauen in Führungsposition rund 16 Prozent. Damit liegen wir zwar über dem Niveau der DAX-Konzerne, trotzdem ist uns das zu wenig. Es ist unser erklärtes Ziel, die Zahl nach oben zu schrauben.

**„WIR WOLLEN DIE ALTEN ROLLENBILDER NICHT WEITER
GELTEN LASSEN – FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN
MÜSSEN GENAUSO SELBSTVERSTÄNDLICH SEIN, WIE
MÄNNER IN TEILZEIT.“**

Nathalie Leroy

Eine wichtige Maßnahme ist für uns beispielsweise, dass wir unsere Bemühungen im Bereich „Employer Branding“ verstärken, um Berufseinsteiger und Nachwuchstalente mit ersten Arbeitserfahrungen auf unser Unternehmen aufmerksam zu machen. Wir sprechen dabei aber nicht gezielt Frauen an; unser Anliegen ist es stattdessen, uns generell als Unternehmen zu positionieren, das der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert einräumt und offen für neue Lebens- und Arbeitsmodelle ist. Wir wollen die alten Rollenbilder nicht weiter gelten lassen – Frauen in Führungspositionen müssen genauso selbstverständlich sein, wie Männer in Teilzeit. In diesem Punkt sind wir im Vergleich zu anderen Unternehmen schon sehr weit, denn bei uns sind die Hälfte der in Teilzeit arbeitenden Führungskräfte Männer.

Doch es gibt noch mehr zu tun – bei uns wie in der ganzen Branche. Bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort muss mehr Flexibilität möglich sein. Statt einer Präsenzkultur brauchen wir eine Vertrauenskultur. Job-Sharing darf in Sachen Führung kein Tabu mehr sein.

Durch die Möglichkeiten, die wir als Unternehmen bereits anbieten, versuchen wir diesem Ziel nahe zu kommen und einen Kulturwandel zu initiieren. Ich werde mich weiter dafür einsetzen, diesen Kulturwandel voranzutreiben.

UNTERNEHMENSKULTUR

WIE WIR SIND

HAMBURG WASSER ist wie eine große Familie. Wir sind rund 2.200 Menschen mit verschiedenen Qualifikationen und persönlichen Geschichten.

UNTERNEHMENSKULTUR >>

GESCHÄFTSBERICHT 2017

"WIR NEHMEN SICHERHEIT PERSÖNLICH"

Begleiten Sie unsere Kolleginnen und Kollegen im Einsatz.

ZU DEN FILMEN >>