

#womendigit

Statement Jörg Staff, Vorstand People & Business Services, Atruvia AG

Frauenkarriere im agilen Unternehmen? Riesenchance, Riesenherausforderung



Die Atruvia AG hat sich in den letzten 20 Monaten verwandelt – vom IT-Provider zum agilen Digitalisierungspartner der genossenschaftlichen Finanzgruppe. Als Vorstand People & Business Services hat Jörg Staff diese Transformation maßgeblich mitgestaltet. Mit dem #WomenDigit-Praxislaboratorium wollen er und sein Team jetzt in die Tiefe gehen und die Potenziale heben, die eine agile Organisation für mehr Gendergerechtigkeit in der Arbeitswelt bietet. Ein Statement eines Personalmanagers, der sich aus Überzeugung im Expertinnen- und Expertennetzwerk von #WomenDigit engagiert:

Agiles Modell der Zusammenarbeit

Wenn wir eine bessere Arbeitswelt haben wollen, müssen wir Digitalisierung und Transformation konsequent mit Gendergerechtigkeit zusammendenken. Das ist das Credo des Forschungsvorhabens #WomenDigit und von dieser Überzeugung wird auch unser Betriebliches Praxislaboratorium „Agile Organisation als Chance für Frauen nutzen“ getragen. Ich teile die Einschätzung der Forschenden. Deswegen freue mich sehr, dass dieses Lab uns die Möglichkeit bietet herauszufinden, welche Chancen – und auch Risiken – das neue Zusammenarbeitsmodell, das wir bei Atruvia als bundesweit

#womendigit

erstes Großunternehmen eingeführt haben, für die Förderung von Frauen, ihrer Karriere und mehr Gendergerechtigkeit bietet.

Mehr Menschen für IT begeistern

Diese Frage treibt mich nicht nur persönlich um. Sie hat auch eine hohe strategische Relevanz. Atruvia konkurriert als IT-Unternehmen im Bankensektor sowohl mit aufstrebenden Fintechs als auch großen Tech-Unternehmen um IT-Talente. Gleichzeitig verlangen unsere Kunden zunehmend nach digitalen, plattformgesteuerten Services. Daher ist der eklatante Fachkräftemangel im IT-Bereich in Deutschland auch eine große Herausforderung für unser Unternehmen. Branchenexperten prognostizieren, dass in den kommenden Jahren das Gap auf rund eine Million anwachsen wird. Klar ist: Wir müssen mehr Menschen für IT begeistern, von der Schule über die Hochschulen bis hinein in die Unternehmen. Frauen sind dabei eine entscheidende Zielgruppe. Und gerade hier haben wir noch eine Menge Hausaufgaben zu erledigen.

Agilität bietet einmalige Chance

Unser agiles Zusammenarbeitsmodell bietet uns eine einmalige Chance, das Thema voranzutreiben. Denn es bricht konsequent mit alten Strukturen und verabschiedet sich von der traditionellen, funktionalen und eher siloartigen Organisationsform. Wir haben Hierarchieebenen abgebaut und gleichzeitig den Teams mehr Eigenverantwortung gegeben – ein ganz grundlegender Kulturwandel. Die Teams sind „end-to-end“ für eigene Lösungen oder Services verantwortlich, crossfunktional aufgestellt und arbeiten grundsätzlich in Sprints unter Anwendung agiler Methoden und mit Unterstützung moderner IT-Systeme.

Kompetenzen entscheiden

Der Vorstand agiert nicht mehr als reiner Top-down-Entscheider, sondern vielmehr als Sparringspartner, der die Mitarbeitenden an der Unternehmensentwicklung beteiligt. Typische Führungsaufgaben wie die fachliche oder disziplinarische Verantwortung verteilen sich jetzt auf verschiedene Rollen. Wir nennen sie Tribe Lead, People Lead, Principal Expert oder Project Lead. Statussymbole der Macht werden abgeschafft. Entscheidungen werden dort getroffen, wo die fachliche Expertise liegt und der direkte Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden stattfindet. Damit werden neben klassischen Führungskarrieren auch gleichberechtigte Experten- und Projektlaufbahnen bis unter die Vorstandsebene möglich. Entscheidend sind sowohl die Kompetenzen als auch die Präferenzen, die die Menschen mitbringen.

Neue Route für Frauenkarrieren

Und nicht nur damit legen wir eine vielversprechende neue Route für Frauenkarrieren. Unser neuer Tarifvertrag unterstützt die Transformation. Insbesondere lässt er mehr Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und -zeit zu, die es braucht, um den Einsatz für das Unternehmen und die persönliche Lebensplanung miteinander in Einklang zu bringen. Außerdem haben wir die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen zum harten Unternehmensziel erklärt. Hieran werden wir Vorstände gemessen. Vieles haben wir schon erreicht. Im Vorstand bringen zwei Frauen ihre Expertise ein. Bezogen auf alle Mitarbeitenden liegt das Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei 26 zu 76 Prozent. Vor allem aber sehen wir, dass mit der Einführung unseres agilen Modells in den neuen Rollen – zum Beispiel bei den Tribe und People Leads – die Kurve nach oben zeigt. Agilität fruchtet also. Aber wir können noch besser werden.

#womendigit

Hindernisse aus dem Weg räumen

Hierfür müssen wir noch einige Hindernisse aus dem Weg räumen. Das #WomenDigit-Team hat einige davon identifiziert und analysiert. Das Lab gibt uns jetzt die Gelegenheit, auf Basis dieser wissenschaftlichen Erkenntnisse in die Tiefe zu gehen und die Themen zu bearbeiten, die besonders Frauen mit Blick auf ihre Rolle im Unternehmen, ihre Karriere und die Gestaltung der Atruvia-Arbeitswelt auf den Nägeln brennen.

Das Labteam bringt quer durch das Unternehmen viele unterschiedliche Menschen zusammen. Herzlichen Dank an die Kolleginnen und Kollegen für ihr Engagement! Agile Unternehmen bieten riesige Chancen für Frauenkarrieren. Sie zu gestalten ist aber auch eine Riesenherausforderung. Im Lenkungskreis will ich mich dafür einsetzen, dass dieses Lab ein Erfolg wird.