

Mixed Leadership Best Practices bei Microsoft


**HANNOVER
MESSE**
24. - 28. APRIL 2006

WomenPower 2006, Hannover



Gabriele Hantschel
Engagement Manager Microsoft Deutschland GmbH
EWMD International President 2003-2005

Microsoft®

Ihr Potenzial. Unser Antrieb.

Microsoft Deutschland GmbH ist ausserhalb USA eine der größten Vertriebsniederlassungen

Microsoft Facts & Figures

- Gründung: 1983
- Mitarbeiter: ca. 1.900 (64.000 weltweit)
- Umsatz weltweit FY05: 39,8 Mrd. US\$
- Hauptsitz: München/Unterschleißheim
- Regionalbüros: Berlin, Hamburg, Neuss, Stuttgart, Bad Homburg, Böblingen, Walldorf
- Forschungsstandort: European Microsoft Innovation Center (EMIC), Aachen
- 7 Geschäftsbereiche
 - Client, Information Worker
 - Server & Platform, Business Solutions
 - MSN, Home & Entertainment, Mobility



Hauptsitz Microsoft Deutschland

Jährlich werden rund 30 Mio € in gesellschaftliches Engagement allein in Deutschland gegeben.

Initiativen für gesellschaftliches Engagement



- 2005: Auszeichnung „Deutschlands bester Arbeitgeber“ zum dritten Mal nach 2003

Bei Microsoft wird verstärkt darauf geachtet, dass Frauen im Management eingestellt/gefördert werden.

Frauen bei Microsoft

Female	FY03	FY04	FY05	FY06*	New Hires Salary Range	Male	Female
Total employees	26%	28%	(26%)	25%	3000-4000 €	74%	26%
Hiring	25%	36%	29%	36%	4001-5000 €	64%	36%
Management	14%	12%	13%		5001-6000 €	76%	24%
					6001-7000 €	88%	12%
					> 7000 €	80%	20%

- Anzahl der Frauen bei Microsoft bleibt stetig bei ca. 25% (auch weltweit)
 - IT-Branche: 18%
 - Siemens: 27% (Neueinstellungen 34%), Accenture (Consulting): 20%
- Anzahl Frauen im Management steigt wieder
- 3 von 14 Geschäftsführungsmitglieder sind weiblich (21%)
- Anzahl weiblicher Bewerbungen steigt kontinuierlich auf 32% (2006)
- Fluktuationsrate < 3%

Microsoft®

Ihr Potenzial. Unser Antrieb.

Eine offene und verantwortungsorientierte Unternehmenskultur macht den Unterschied

Werte und Kultur

Werte

- **Integrity and Honesty**
- **Open and Respectful**
- **Big Challenges**
- **Passion**
- **Accountable**
- **Self-Critical**

Kultur

- **Open-Door-Philosophie**
- **Flache Hierarchien**
- **Management by objectives**
- **Übertragung von Verantwortung**
- **Herausfordernde Aufgaben**
- **Spaß & Passion**
- **Individual Excellence**
- **Teamarbeit**
- **Feedback-Organisation**

Microsoft®

Ihr Potenzial. Unser Antrieb.

Personalentwicklungsinstrumente sind Bausteine für die persönliche Entfaltung

PE-Instrumente

- Development Guidelines
 - Selbstverantwortung aller Mitarbeiter
 - Manager und HR sind Coaches, die bei Bedarf Möglichkeiten aufzeigen
 - Entwicklung und Training orientiert sich an den Geschäftserfordernissen und den Development Plänen der Mitarbeiter
 - Competency Toolkit – Kenntnisse & Fähigkeiten für einen erfolgreichen Job
- Feedback Prozesse
 - OHI – Organisational Health Index – 2 x jährliche Mitarbeiterberagungen
 - Manager Feedback – 2 x jährlich
 - 360° Feedback
- Führungskräfteprogramm & Konferenzen
 - Experienced Manager, New Managers, Pre-Management Development
- Förderprogramm
 - Key People (Deutschland)
 - Europäisches Förderprogramm
- Assessment Center & Development Center

Diversity bringt Vorteile für das Unternehmen und für jeden einzelnen

Diversity Definition und -Analyse

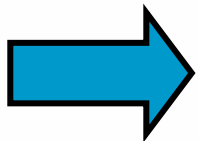
Diversity Mission

Unsere MitarbeiterInnen ermutigen **Verschiedenartigkeit als wertvoll** zu begreifen und verbunden damit ihr **eigenes Potential zu verwirklichen.**

Schaffung eines **Arbeitsklimas**, in dem **individuelle** Werte, Lebensstile und Arbeitsformen **geschätzt** und **gefördert** werden.

Diversity Analyse

- Jährliche Mitarbeiterumfrage
- Manager Feedback
- Analyse zur Mitarbeiterstruktur
- Gespräche mit externen Partner
- Gespräche mit Mitarbeitern / Focusgruppen



**Definition von Stärken und Schwächen
unserer Organisation**

Microsoft®

Ihr Potenzial. Unser Antrieb.

Instrumente zur Stärkung von Diversity und Gender Diversity haben sich bewährt.

Diversity Best Practices

Cultural Attributes

- Implementierung von Switch – die andere Seite®
- Workshops zu Diversity auf der Strategiekonferenz & Company Meeting
- Einbettung der Microsoft Werte in den Performance Review
- Mentoring- und Learning Network-Kultur
- Diversity auch in alle „Layouts“

Reflecting Society

- Recruiting: HR Beratung (Management), explizites Briefing von Personalberatungen
- Überprüfung des Frauenanteil in Weiterentwicklungsprogrammen
- Girls Day
- Corporate Member EWMD
- Mitglied Catalyst, Sponsoring Global Summit of Women
- Familienservice, „Kindergarten“



Work Life Balance

- Vertrauensarbeitszeit, Teilzeit, Home-Arbeit
- Interne Umfrage zu Work-Life-Balance (Stichprobe)
- Auswertung / Analyse = Basis für Strategieentwicklung

Microsoft®

Ihr Potenzial. Unser Antrieb.

European Women's Management Development Network (EWMD)

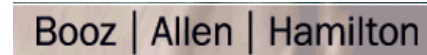
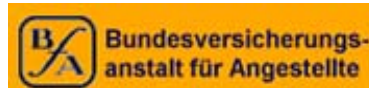
International Sponsor



Strategische Allianzen



Corporate Members



“European Challenges: Strategies – Priorities – Solutions in Politics, Business and Media”

under the Patronage of the President of the Federal Republic of Germany Prof. Dr. Horst Köhler



Does Europe succeed better with more women in mangement to fulfill the Lisbon Strategy?

■ **270 participants from 24 countries, 35 intern. Speakers:**

- Vladimír Špidla, Commissioner of Empl., Social Affairs & Equal Opp.
- Maria Rauch-Kallat, Federal Minister for Health and Women, Austria
- Prof. Kazimiera Prunskiene, Minister of Agriculture of Lithuania
- Dr. Jennifer Blanke, World Economic Forum,
- Sung-Joo Kim, Sungjoo D&D Inc., Korea
- Dr. Val Singh, *Cranfield School of Management, UK*
- Dr. Brigitte Mohn, Member of the Board, Bertelsmann Foundation
- Irene Natividad, President, Global Summit of Women, USA

■ **Summary**

- Mr. Špidla: without pressure from the bottom, EC cannot show action!
- WEF: Learnings from Scandinavian countries!
- Germany: Socal parties have no interests in promotinf women in management – lowest percentage in top positions!
- Global Summit: women are the top consumers – but are not represented in leading positions!



We thank

Grüner + Jahr AG & Co KG
Druck- und Verlagshaus
Hamburg

AM | CORPORATE & CREATIVE

Lessons Learned: das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile

Lessons Learned

- **Es wird in Zukunft zwei Unternehmenstypen geben – diejenigen, die Frauen unterstützen, und diejenigen, die es nicht tun**
- **Das obere Management muss im Zentrum der Gender Diversity Initiative stehen!**
- **Förderung von karriereorientierten Frauen muss bewusst in die Unternehmensstrategie aufgenommen werden**
- **Angebot und Nutzung von klassischen Instrumenten der Netzwerke, Coaching-Programme, Mentoring, frauenspezifische Führungstrainingsrainings**
- **Business Case Gender Diversity – es kostet zu viel, Frauen nach der Schwangerschaft zu verlieren (ca. 150.000 €)**
- **Vergleiche und Austausch mit anderen Unternehmen (EWMD Corporate Member)**

Best Practices mit staatlichen Rahmenbedingungen geben uns die skandinavischen Länder vor

Lessons Learned in der Politik

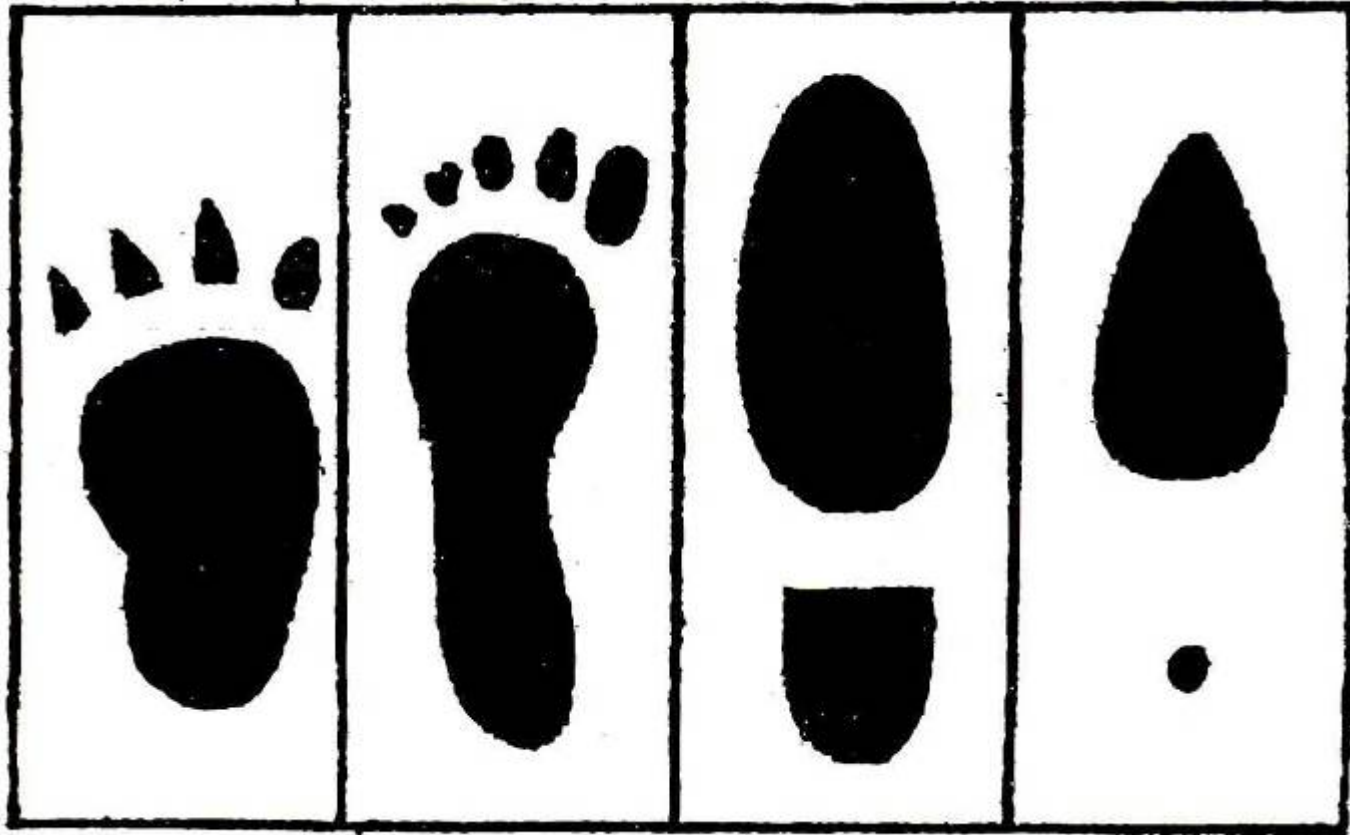
- **Verlässliche staatliche Rahmenbedingungen für die Familie schaffen**
 - **Ganztagschulen**
 - **Kindergärten/krippen**
 - **steuerliche Abzugsfähigkeiten von Kinderbetreuungsausgaben**
 - **Elternzeit – Best Practice Nutzung aus anderen Ländern**
- **Rahmenbedingungen der Europäischen Union umsetzen (Antidiskriminierungsrichtlinie)**
- **Staatliche Unterstützung von Projekten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern: Total Equality, www.genderdax.de**

Beide Beziehungspartner sollen flexibel genug sein, untraditionelle Rollen zu übernehmen

Mixed Leadership

- **Miteinander kommunizieren über Erwartungen, Absichten und gemeinsame Vorgehensweise**
- **Leadership = Leadership**
- **Stärken der unterschiedlichen Führungsstile verbinden**
 - **Frauen: Aufbau von Beziehungen & Gemeinschaften, Berücksichtigung verschiedener Perspektiven, Multitasking**
 - **Männer: Orientierung nach Hierarchien, Konzentration auf Endresultate**
- **Work & Life Balance ist Frauen & Männersache!**

Evolution of Mixed Leadership



Microsoft®

Ihr Potenzial. Unser Antrieb.