

Aktive Vaterschaft nutzen

Telefonvortrag am 21. November 2006
für das Portal www.mittelstand-und-familie.de

Hans-Georg Nelles, Väter & Karriere, IMBSE e.V., Moers

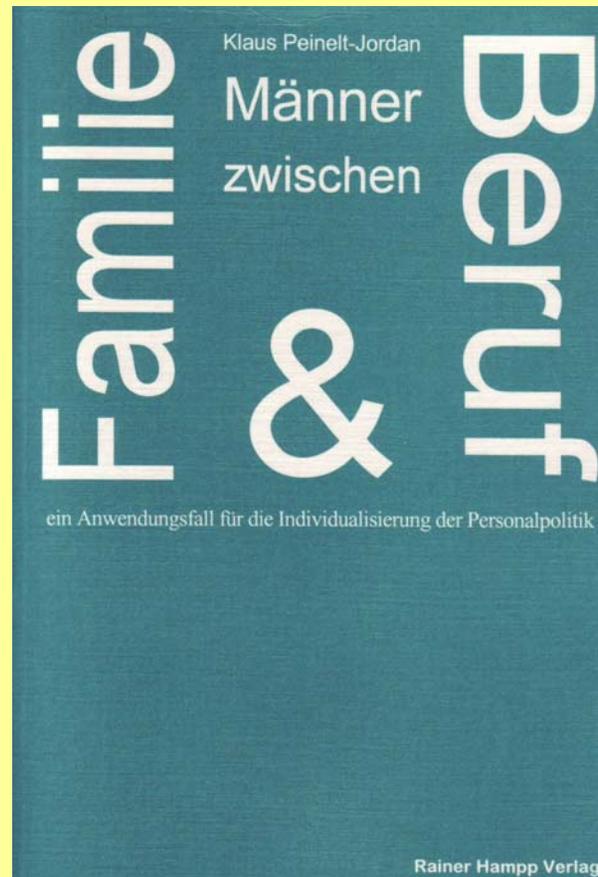
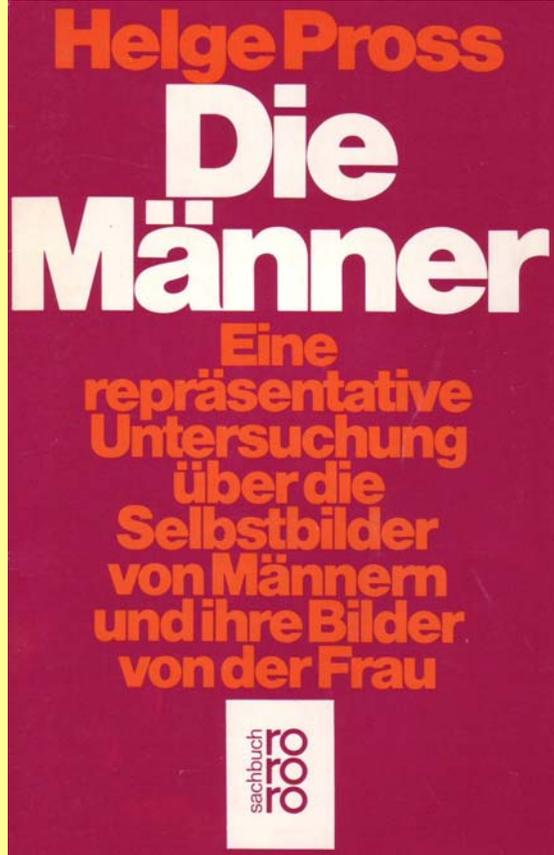
www.mittelstand-und-familie.de - infoline@mittelstand-und-familie.de

Das können Sie erwarten

- Vater sein dagegen sehr
 - die schwierige Suche nach neuen Rollenmustern
- Arbeit ist nur das halbe Leben
 - einige aktuelle Untersuchungsergebnisse
- Was Unternehmen und Vätern nutzt
 - Möglichkeiten einer innovativen Personalentwicklung
- Das rechnet sich in jedem Fall
 - etwas zu Kosten, Nutzen und Motivation
- Der Blick in die Zukunft
 - wie ‚ticken‘ die Führungskräfte von Morgen

„Die Möglichkeiten von Frauen, flexibel zwischen Arbeitswelt und Familienleben zu pendeln und ihre individuellen Biographien in dieser Hinsicht zu variieren sind weitgehend ausgereizt.

Die vielbeschworene ‚Familienfreundlichkeit der Arbeitswelt‘ müsste künftig verstärkt – und das heißt in erster Linie für Männer – eingelöst werden.“



 **Lufthansa**

exclusive

Nobel: Jakob von Uexküll
Immer am Ball: Die Fifa
Auf Ortstermin: Michael Degen
Oh, là là: Die neuen Kreativen



Papa managt
das schon!

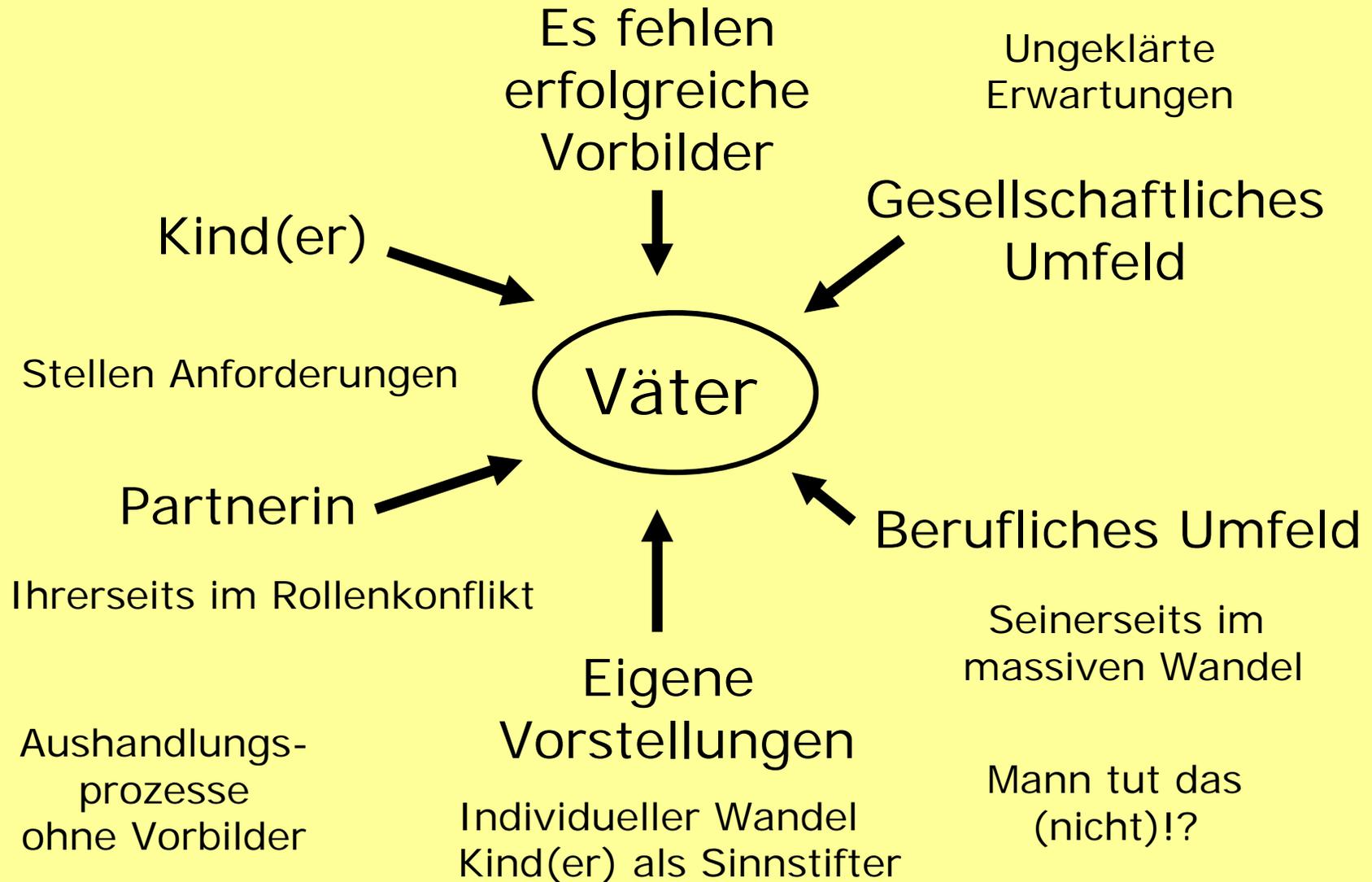
Doppelbelastung: Führungskräfte
zwischen Karriere und Familie



FAMILIE **Bin ich ein
guter Vater?**

Männer wollen heute mehr Erzieher als Ernährer sein. Die Doppelbelastung ist längst kein Problem der Mütter mehr. Ein Bericht zur Lage der Väter

Väter suchen nach neuen Rollen



Ergebnisse einer Online Befragung von Vätern in Führungspositionen zum Thema ‚Familie und Karriere‘ im Frühjahr 2005

von IGS, mwonline und Staff advance

- ✓ In 91 Prozent der Familien wird die Vereinbarkeit von Familie und Karriere diskutiert.
- ✓ Für mehr als die Hälfte der Befragten hat das Familienleben einen positiven, bei fast einem Viertel sogar einen sehr positiven Einfluss auf die berufliche Leistung.

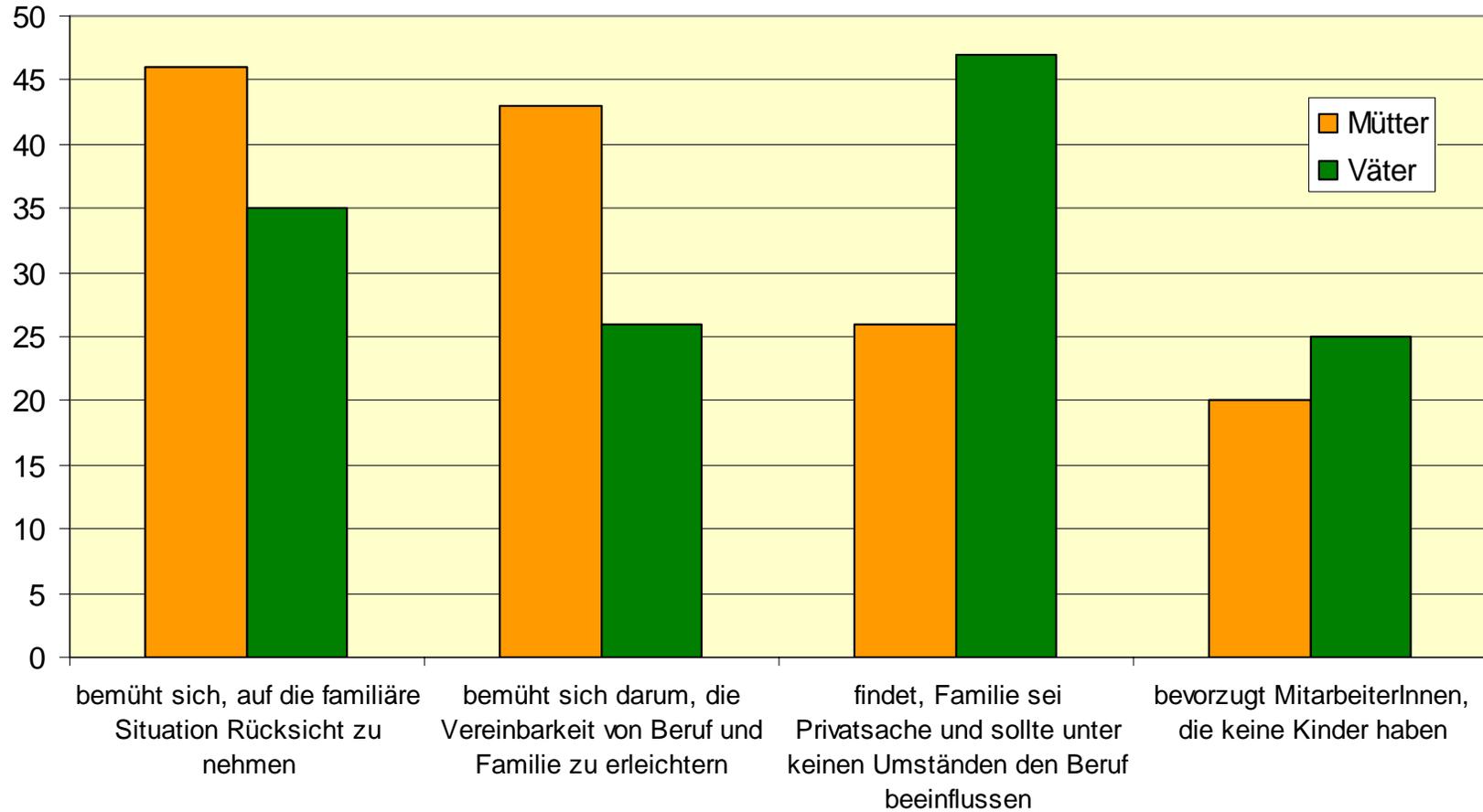
- ⚡ 71 Prozent empfinden einen Konflikt zwischen dem gewollten beruflichen und dem gewünschten familiären Engagement.
- ⚡ 93 Prozent kennen das Gefühl der Überforderung durch die Anforderungen, die durch den Beruf und von ihrer Familie an sie gerichtet werden.
- ⚡ 69 Prozent der Unternehmen stellen keine Unterstützungen bereit.

- ⚡ 64 Prozent konstatieren einen negativen Einfluss von Elternzeit auf die Karriere.
- ⚡ 48 % haben bereits mindestens einmal auf Karriereschritte zugunsten der Familie verzichtet.
- ⚡ 69 Prozent der Väter denken über eine Veränderung ihrer beruflichen Situation nach.





Mein Arbeitgeber ...



Allensbach Dezember 2005

Was Unternehmen und Vätern nutzt

- Wahrnehmung und Wertschätzung
- Bedarfsanalyse
- Zeitliche und räumliche Flexibilität
- Austausch mit anderen Vätern
- Sensibilisierte Führungskräfte
- Vorbilder auf der Leitungsebene

Wahrnehmung und Wertschätzung

- Die alte Aufteilung in ‚Dienst ist Dienst‘ und ‚Schnaps ist Schnaps‘ ist nicht mehr zeitgemäß. ‚9/17‘ ist in vielen Betrieben bereits durch ‚24/7‘ ersetzt worden. Unternehmen benötigen daher engagierte und motivierte Mitarbeiter die eigenständig und unternehmerisch handeln und die nicht bei ‚Feierabend‘ alles hinschmeißen.
- Dabei spielen die ‚privaten‘ Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle. Sie können förderlich oder hinderlich sein.
- Innovative Unternehmen kennen diese Zusammenhänge und machen sie zum Ausgangspunkt der Personalentwicklung
 - die ‚private‘ Situation von Vätern wird vom Unternehmen bewusst wahrgenommen
 - persönliche Anliegen werden in erster Linie als Ressource und weniger als Hindernis betrachtet

Bedarfsanalyse

- Die Basis für die Formulierung innovativer Personalentwicklungsmaßnahmen und für die Bereitstellung von Instrumenten zur ‚Work – Life – Navigation‘ ist die Ermittlung der tatsächlichen Bedarfe von Vätern im Unternehmen
- Dazu gehört auch die Analyse der Situation von Vätern im Unternehmen
 - Dies kann zum Beispiel durch ein ‚Väter – Audit‘ geschehen, d.h. Gespräche in einer ‚Fokusgruppe‘, qualitative und/ oder quantitative Befragungen von Personalverantwortlichen, Vorgesetzten und Vätern
 - Die Kenntnis von Untersuchungen zu diesem Thema und von Befragungen in anderen Unternehmen können ebenfalls sehr hilfreich sein

Zeitliche und räumliche Flexibilität

- Eine Art ‚Generalschlüssel‘ für aktive Väter sind Angebote ihres Unternehmens, die Arbeit zeitlich und/ oder räumlich zu flexibilisieren
- Väter sind in der Regel weniger daran interessiert ihre Arbeitszeit dauerhaft erheblich zu reduzieren, sie haben vielmehr ein Interesse an kurzfristigen und flexiblen Reduzierungen bzw. Verschiebungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsorts um sich in der Familie zu engagieren
- Väter wollen im Bedarfsfall nicht lange fragen müssen, sondern sich für die Familie entscheiden können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen
 - einem Abteilungsleiter hilft nach der Frühgeburt seines Kindes das Angebot des Unternehmens Arbeitszeit und –ort weitgehend selbstständig festlegen zu können
 - viele Arbeitnehmer sind bereit, nach einem Nachmittag mit den Kindern ggf. Abends im Büro oder im Homeoffice weiter zu arbeiten

Austausch mit anderen Vätern

- Da das Thema Navigation zwischen den Herausforderungen von Arbeit und Leben unter Männern vor allem im Arbeitsumfeld bislang kaum thematisiert wird, wissen Väter nichts von anderen Vätern und sehen sich als in erster Linie als ‚Einzelkämpfer‘
- Gegenseitige Unterstützung, kreative Lösungen und Solidarität können sich nur entwickeln, wenn aktive Vaterschaft im Unternehmen als Potenzial anerkannt wird und sich Männer als Väter im Betrieb erfahren können
 - Ein erster Schritt dazu kann zum Beispiel eine ‚Väterseite‘ in der Betriebszeitschrift oder im Intranet sein
 - Regelmäßige Möglichkeiten zum Austausch bietet ein ‚Väter – Stammtisch‘ oder eine Väternetzwerk im Betrieb

Sensibilisierte Führungskräfte

- Eher kontraproduktiv wirkt es sich aus, wenn die Unternehmensleitung Maßnahmen und Instrumente zur Nutzung aktiver Vaterschaft entwickeln und implementieren möchte, diese aber durch verunsicherte Führungskräfte der mittleren Ebene konterkariert werden
 - Die nach wie vor in Deutschland bedeutsame Anwesenheitskultur, die an ‚Schäfchen zählen‘ erinnert, widerspricht den Bedürfnissen von aktiven Vätern
 - Die scheinbar geringe Nachfrage von angebotenen Instrumenten durch aktive Väter ist vielfach auch auf mehrdeutige Botschaften zurückzuführen
- Das Ernstnehmen der Befürchtungen der Führungskräfte und die Einbeziehung von Themen der Navigation der Herausforderungen von Arbeit und Leben in die Führungskräfteentwicklung kann mittelfristig einiges bewegen

Vorbilder auf der Leitungsebene

- Väter, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten eines stärkeren Engagements in der Familie einschränken wollen, befürchten - leider oft nicht zu Unrecht - berufliche Nachteile zu erleiden
- Führungskräfte können hier durch ihr eigenes Verhalten dokumentieren, dass aktive Vaterschaft im Unternehmen auch in der betrieblichen Praxis anerkannt wird
- Die Kommunikation von positiven Beispiele im Unternehmen ermutigt andere Väter ebenso zu handeln

Wäre es nicht Aufgabe eines Unternehmens, diese Flexibilität für Mütter wie Väter anzubieten?

Claassen: Grundsätzlich wäre das wünschenswert. Aber unsere Gesellschaft ist bei individuellen Lebens- und Arbeitsformen nicht so weit, wie sie sein müsste. Wir setzen zu viel auf Angepasstheit. Wer sich nicht wie alle anderen verhält, fällt schnell durchs Raster. Dadurch verlieren wir für Führungsaufgaben viele Talente. In der Tat müssen wir da alle umdenken und brauchen mehr Flexibilität.

Wäre es da nicht umso wichtiger, dass endlich ein Vorstandschef den Anfang macht?

Claassen: Es würde sicherlich etwas ins Rollen bringen ... (denkt nach). Sie hinterlassen jetzt bei mir die Frage, ob ich nicht sogar verpflichtet wäre, eine Elternzeit zu nehmen, um eine gesellschaftliche Vorbildfunktion wahrzunehmen. (Utz Claassen im Welt Interview)

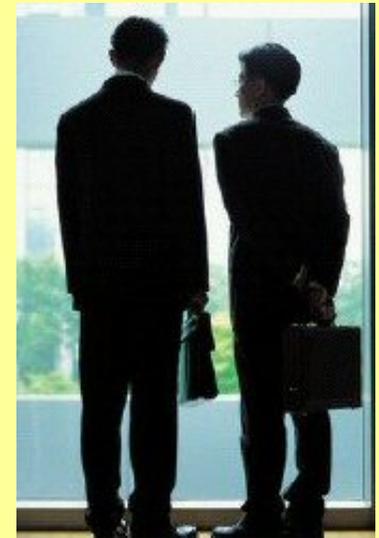
Väter & Karriere

- Väter aktivieren, Bedürfnisse von Vätern erfragen, Angebote entwickeln und umsetzen
- Potenziale von Vätern nutzen, soziale Kompetenzen sichtbar machen
- Informations- Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Vorgesetzte und Väter
- Väter im Unternehmen vernetzen
- Vorbilder und gute Praxis sichtbar machen und kommunizieren

Nähere Infos finden Sie hier

www.vaeter-und-karriere.de

www.VAETERBlog.de

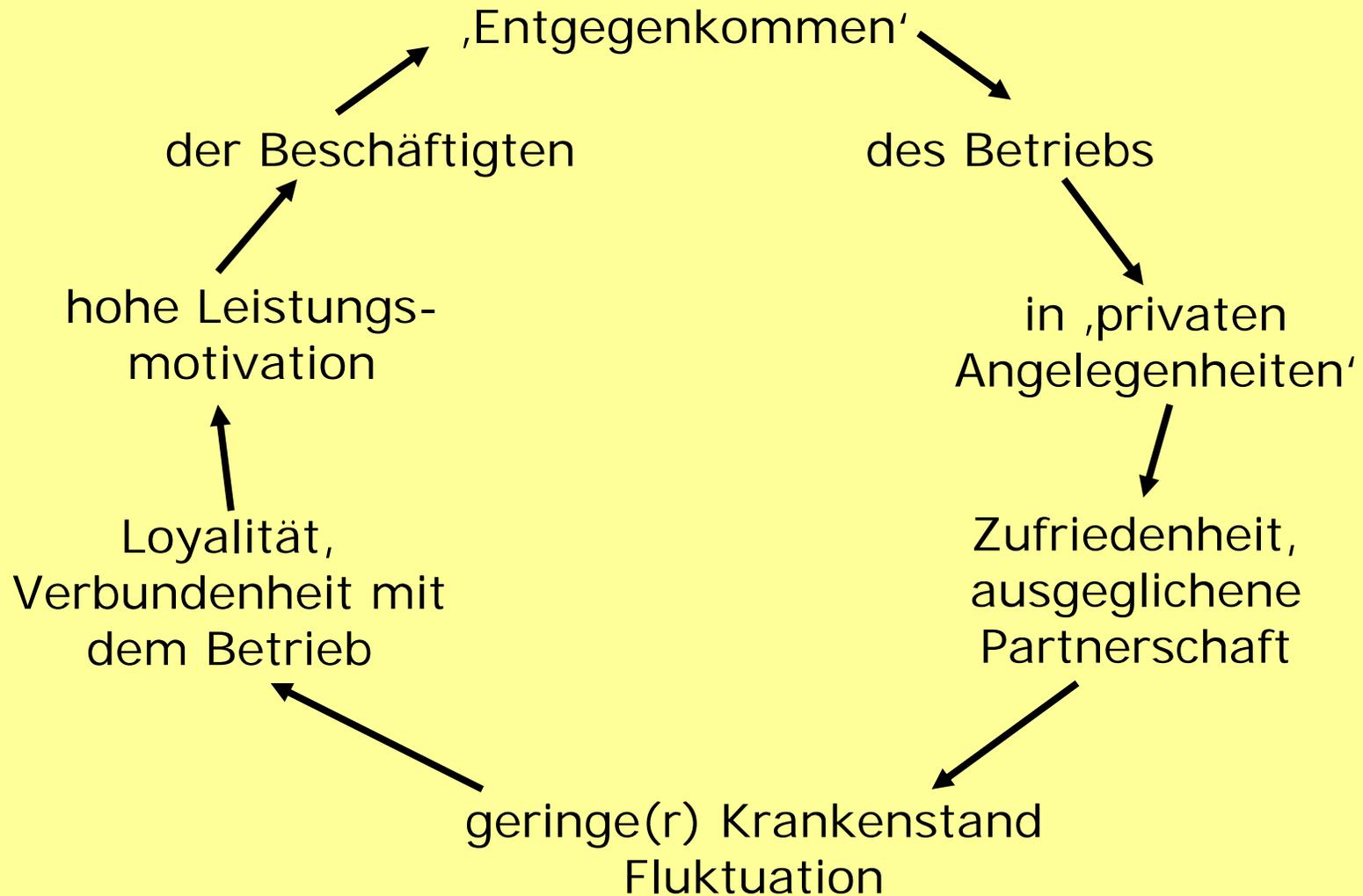


Kosten Nutzen Relationen

Kosten



Motivationskreislauf



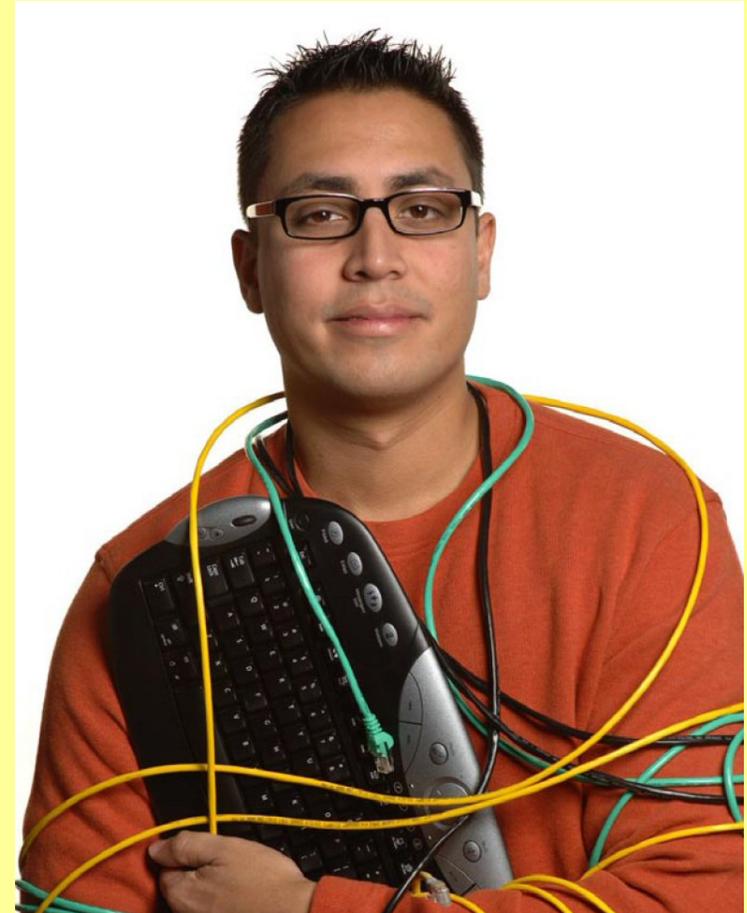
Deloitte.

Human Resources

Talent Market Series: Volume 1

Connecting Across the Generations in the Workplace

What Business Leaders
Need to Know to Benefit from
Generational Differences



Leitmotive der Generationen

- Für die ‚Baby Boomer‘ ist Arbeit ein starker Anker im Leben
- Die ‚Generation X‘ orientiert sich auch stark an Arbeit, macht sich aber viele Gedanken über eine ‚Work – Life – Navigation‘
- Die ‚Generation Y‘ hat überwiegend andere Prioritäten: aufgrund ihres Vertrauens in die Technologie geht sie davon aus, jederzeit und überall arbeiten zu können. Sie möchte nicht danach bewertet werden, wie und wo sie arbeitet, sondern an den Arbeitsergebnissen. Eine ‚wirkliche Revolution‘ ist aber die Abnahme ihrer Karriere – Ambitionen zugunsten von mehr Zeit für die Familie. Die ‚Generation Y‘ möchte in flexiblen und nicht hierarchischen Unternehmen arbeiten.



„Bauknecht weiß, wie Männer waschen.“

Durst auf Leben.

URSPRUNG DES BIERES

Weihenstephan
PREMIUM BAVARICUM
SEIT 1840
KÖNIGLICHE STAATSBRAUEREI
MÜNCHEN
ALTESTE BRAUEREI DER WELT

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Ihre Fragen werden nun gerne beantwortet.

Weitere Fragen
per Mail oder Telefon an die Infoline:
infoline@mittelstand-und-familie.de

Telefon: 0180 - 3 444 333