

Väter zwischen Karriere und Wickeltisch

VON VOLKER BAISCH, VÄTER GGMBH

Wie eine aktuelle Forsa-Umfrage Anfang des Jahres bestätigt hat, sind viele Männer hin- und hergerissen zwischen dem traditionellen Rollenbild als Familien-ernährer und dem neuen Idealbild des perfekten Vaters. 81 Prozent der befragten Männer sagten, dass ein guter Vater so viel Zeit wie möglich mit seinen Kindern verbringen sollte. Gleichzeitig wollen Väter auch im Beruf nicht zurückstecken.

Männer wurden auf der Karriereleiter nicht nach Kindern gefragt, irgendjemand würde ihnen schon den Rücken freihalten, lautete die unausgesprochene Erwartung vieler Männer in der Vergangenheit. Die Kehrseite: Wenn die Manager eines Tages doch Kinder hatten, gab es wenig Verständnis, wenn sie wegen Fiebers ihres Nachwuchses eher aus dem Meeting huschten. Männer müssen sich selbst ein bisschen Flexibilität oft erst erkämpfen.

Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss auch aus Sicht der Männer und Väter in den Blick genommen werden. Die Frauen haben sich flexiblere Arbeitszeitmodelle und die Führungsquote erkämpft. Doch auch bei den Männern hat ein grundlegender Kulturwandel stattgefunden: 88,2 Prozent der in der Trendstudie »Moderne Väter« befragten Männer geben an, »dass sie großen Wert darauf legen, von Anfang an die Entwicklung ihrer Kinder aktiv zu begleiten«. Sie unterscheiden sich damit deutlich von der Generation ihrer eigenen Väter, hatten für diese doch Arbeit und Karriere oft klare Priorität gegenüber dem Nachwuchs.

Väterfreundlichkeit wird zum Wettbewerbsfaktor

Dieser Sinneswandel wird zur Folge haben, dass nicht mehr nur Familienfreundlichkeit, sondern auch konkret Väterfreundlichkeit zum Wettbewerbsfaktor zwischen Arbeitgebern wird. Nicht nur Mütter wollen die Balance zwischen Kind und Job meistern, auch Männer wollen Karriere machen und dennoch als Vater

für die eigenen Kinder da sein können. Auch in der Politik wird dieser Sachverhalt registriert: Die neue SPD-Familienministerin Manuela Schwesig hat erstmals einen Passus zum »aktiven Vater« im Koalitionsvertrag verankern können. Mit ihren Vorschlägen zur Ausweitung der Steuerermittlung auf eine 32-Stunden-Woche bringt sie Bewegung in die gesellschaftspolitische Debatte.

Best Practice und Vorreiter

Einige Unternehmen reagieren bereits seit mehreren Jahren auf die neuen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter. So ist die Robert Bosch GmbH nicht umsonst 2012 als familienfreundlichstes Unternehmen ausgezeichnet worden. Das Unternehmen bietet mehrere 100 Teilzeit- und Gleitzeitmodelle, darunter Telearbeit und Jobsharing. Weil Bosch mehr an guten Ergebnissen interessiert ist als am Erhalt der Präsenzkultur, können sich Führungskräfte ihre Zeit sehr frei einteilen. Aber auch bei der Lufthansa, bei Airbus Deutschland, der Deutschen Telekom, der Deutschen Bahn und einigen Mittelständlern wie DATEV, ITEBO und Hamburg Wasser haben bereits Manager in Spitzenpositionen Elternzeit beantragt oder sind in Teilzeit gewechselt. Manche reduzieren auf eine 60-, 70- oder 80-Prozent-Stelle; als Führungskraft mit Personalverantwortung jedoch länger als zwei Monate komplett aus dem operativen Geschäft auszuschneiden, ist zumeist schwer möglich. Aber viele Unternehmen erkennen, dass nur zufriedene Mitarbeiter auch nachhaltig zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Und in genau diese Richtung weisen Studien zu dem Thema sowie Erfahrungen von Männern. Laut einer Studie des Bundesfamilienministeriums aus dem Jahr 2008 empfinden 92 Prozent der Väter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtiger oder genauso wichtig wie das Gehalt. Seit Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 hat sich deshalb die Zahl der Väter, die Elternzeit beantragen, bis 2013 bereits verfünffacht. Dass Karriere und Elternzeit oder Teilzeit einander nicht ausschließen, muss aber von den Führungskräften vorgelebt werden. Lippenbekenntnisse allein reichen nicht aus.

Die Karriereväter kommen

In seiner ersten Ausgabe dieses Jahres berichtet Der Spiegel ausgiebig über »Die Karriereväter«, die neue Arbeitszeitmodel-

le fordern, weil sie ihre »Kinder aufwachsen sehen« wollen, wie das Lutz Cauers formuliert. Cauers hat sich als Leiter der Konzernrevision bei der Deutschen Bahn damit ein großes Ziel gesetzt, aber die Flexibilität seines Arbeitgebers ermöglicht es. Konzernen fällt es oft leichter als kleineren Unternehmen, durch Elternzeit aufklaffende Lücken zu füllen. Auch Letztere experimentieren jedoch mit unterschiedlichsten Modellen. So werden Jahresarbeitszeitkonten eingerichtet, oder Eltern-Kind-Büros in die Räumlichkeiten integriert. Das ändert zwar noch immer wenig daran, dass es z.B. für Handwerksbetriebe oft einer Katastrophe gleicht, wenn Spezialisten für mehrere Monate ausfallen. Aber da dies auch durch Unfälle jederzeit droht, lohnt es sich ohnehin, flexiblere Modelle auf Umsetzbarkeit zu prüfen.

Auf diese Weise stellte man sich auch gegenüber den Wünschen der sogenannten »Generation Y« gut auf: Für diese zwischen 1980 und 1990 geborenen Nachwuchskräfte sind persönliche Entfaltung, Zeit für die Familie und auch Doppelkarrieren mindestens so wichtig wie Gehaltsaussichten. Das Vertrauen in finanzielle Sicherheit und die Beständigkeit des Arbeitsplatzes schwinden aufgrund der Liberalisierung des Arbeitsmarktes, eines agileren Change-Managements sowie auch der Wirtschaftskrisen der letzten Jahre. Freundeskreise und Familie gewinnen entsprechend wieder an Wert. In der Folge wandeln sich die Anforderungen, wenn gute Arbeitskräfte gehalten werden sollen.

Vätternetzwerk – ein Einstiegsprojekt für Unternehmen

Aktuell wird deutlich, wie wichtig die Bedürfnisse der Väter in diesem Zusammenhang sind: »Ein größeres Verständnis seitens der direkten Vorgesetzten für und eine höhere Akzeptanz von aktiven Vätern« ist nach der Trendstudie »Moderne Väter« besonders wichtig, um den »Wandel zu einer dem gemäßen Unternehmenskultur zu befördern. Dabei falle es besonders positiv ins Gewicht, wenn die Unternehmen »proaktiv auf die Väter in ihren Betrieben zugehen«. Ein aktuelles Beispiel dafür, wie dieser Wandel vorangetrieben werden kann, ist das »Vätternetzwerk«. Dieses Programm wird zur Zeit in Berlin, Frankfurt und Hamburg von der Väter gGmbH in Zusammenarbeit

Sich zeitweise vom termindichten Alltag als Führungskraft zurückziehen zu können, könnte ein Katalysator für neue Ideen und Lösungen sein.



Volker Baisch

ist Geschäftsführer der Väter gGmbH in Hamburg. Mit seinem Team begleitet er Unternehmen und Väter bei Lösungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um Männern den Zugang zu ihren Kindern zu erleichtern, bringt er die männlichen Mitarbeiter in seinen regionalen Vätternetzwerken (vätternetzwerk.de) zusammen, sensibilisiert sie für ihre Vaterrolle und vernetzt sie zusätzlich über verschiedene Social-Media-Kanäle. So entwickelt er Konzepte zur Veränderung der Unternehmenskultur, von denen Frauen und Männer gleichermaßen profitieren. Volker Baisch ist Diplom-Sozialwirt und Fellow der Ashoka Foundation. 2012 war er Herausgeber der viel beachteten Trendstudie »Moderne Väter – wie die neue Vätergeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft verändert«. Volker Baisch ist selbst Vater von zwei Töchtern. Mehr Information unter: www.vaeter-ggmbh.de

mit der Commerzbank AG, Axel Springer AG, Deutsche Bahn AG, Lufthansa AG, HSH Nordbank sowie Ernst&Young durchgeführt. Das Angebot reicht von Vorträgen zum Vatersein allgemein und Work-Life-Balance-Coachings über Kreativworkshops bis hin zu Vater-Kind-Wochenenden. Die Angebote richten sich an werdende Väter, Väter in Elternzeit oder Väter mit kleinen und großen Kindern – alles kostenlos und auf Freiwilligenbasis. Ein überregionales Netzwerk aller beteiligter Unternehmen soll den Austausch zwischen den Vätern verteilen und den Kulturwandel auf möglichst viele Schultern verteilen helfen. Für das Jahr 2014 ist ein Roll-out nach Düsseldorf und München geplant.

Die Vorteile, die sich schon jetzt abzeichnen, sind: mehr Zufriedenheit, Motivation und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Sich zeitweise vom termindichten Alltag als Führungskraft zurückziehen zu können, könnte ein Katalysator für neue Ideen und Lösungen sein, die man zuvor wie den Wald vor lauter Bäumen nicht gesehen hat. Als Abteilungsleiter für Legal Affairs der Deutschen Telekom hat Roman Zitz als erster Manager drei Ebenen unterhalb des Vorstands Teilzeit beantragt. Seine Vier-Tage-Woche habe ihn beflügelt, berichtet er: »Mal für einen Tag raus aus dem betrieblichen Alltag, das gibt Schwung für neue Ideen und ermöglicht den Blick über den Tellerrand hinaus. Davon profitiert wiederum das Unternehmen.«

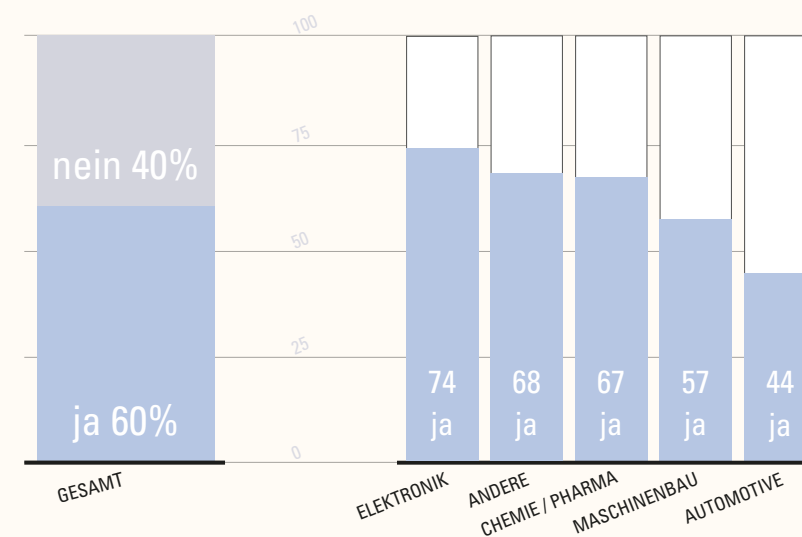
Fazit

Grundsätzlich kann man konstatieren, dass Aufgeschlossenheit und Pioniergeist gegenüber den Themen Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Väterfreundlichkeit sich bezahlt machen werden. Väterförderung ist dabei immer auch Frauenförderung. Denn wenn der Mann durch Teil- oder Gleitzeit die Möglichkeit bekommt, seine Frau im Haushalt und der Kinderbetreuung stärker zu entlasten, kann diese schneller und leichter wieder in die Berufspraxis zurückkehren und aufsteigen. In vielen Partnerschaften der nachrückenden Generation begegnen sich Mann und Frau persönlich wie auch hinsichtlich ihres Ausbildungsniveaus ganz auf Augenhöhe. Doppelkarrieren werden stark zunehmen. Helfen auch Sie mit, neue Möglichkeiten durch neue Denkweisen zu erschließen. <

WELCHE ROLLE SPIELEN AGILE ANSÄTZE?

Wir wollten von Ihnen wissen, in wieweit und mit welchem Ergebnis Sie sich mit agiler Produktentwicklung beschäftigt haben. Hier das Ergebnis aus 144 Antworten.

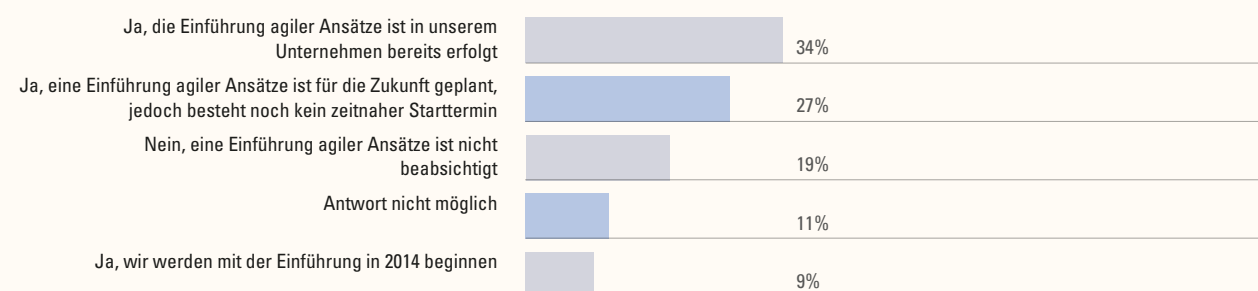
1. Hat sich Ihr Unternehmen in der Vergangenheit bereits mit dem Thema der agilen Produktentwicklung beschäftigt?



60 Prozent haben sich mit agiler Produktentwicklung beschäftigt. Aufgrund der Nähe zur Softwareentwicklung überrascht es wenig, dass sich ein sehr großer Anteil der Befragten aus der

Elektronikbranche (74 Prozent) bereits mit agiler Produktentwicklung beschäftigt hat.

2. Beabsichtigen Sie oder andere Bereiche die Einführung agiler Ansätze in Ihrem Unternehmen bzw. ist dieses bereits erfolgt?



34 Prozent haben bereits Ansätze aus der agilen Produktentwicklung eingeführt. Weitere 36 Prozent (27+9) planen deren Einführung in 2014 in Zukunft. Nur ein Fünftel der Befragten

beabsichtigt keine Einführung agiler Ansätze. Was die bereits erfolgte Einführung betrifft, liegt die Elektronikbranche mit 55 Prozent klar vorn.