

David Polte (Väter gGmbH): Lieber Oliver Redenius, Sie sind jetzt über 4 Jahre im internen Netzwerk Fokus Väter bei der Commerzbank aktiv. Was treibt Sie an?

Oliver Redenius (Commerzbank AG): Bei den persönlichen Themen „Vaterschaft“ und „Vater sein im Unternehmen“ habe ich mir über die Informationen des Unternehmens hinaus gewissermaßen einen „Berater an der Seite“ gewünscht. Das kann ein anderer Vater als Lunch-Partner sein oder ein Vater, mit dem man beim Kaffee auch über jene Seiten von Vaterschaft sprechen kann, die über fachlich orientierte Themen wie „Elternzeit“ und Ähnliches hinausgehen. Kurz: „Wie geht's Dir so?“ Diese persönliche Sicht ist für mich ein wichtiger Faktor. Zugleich treibt mich die Frage: Welche unterschiedlichen Diversity-Gruppen gibt es im Unternehmen und was wird für sie angeboten? Wie können wir zu noch mehr Chancengleichheit, Solidarität und Teilhabe an der Erziehung unserer Kinder, insbesondere für Väter im Unternehmen, beitragen? Zusätzlich ist mir klar geworden, wie relevant unser Thema für die Commerzbank als Unternehmen ist. Anders als noch vor vier Jahren, als ich mit der Netzwerk-Arbeit begonnen habe, scheint es mir, dass man als Unternehmen bei dem Thema Väter heute dabei sein muss. Die Commerzbank hat das früh verstanden. Aber es braucht auch unser Engagement, um einen nachhaltigen Kulturwandel zu erreichen.

David Polte: Sie haben gesehen, wie sich das Thema bei der Commerzbank entwickelt und wollten nicht nur zusehen, sondern diese Entwicklung mit anderen Vätern mitgestalten?

Oliver Redenius: Genau. Die Einflussmöglichkeiten sind da. Wir sind zwar ein relativ kleines Netzwerk, können aber einiges bewegen. Zusammen mit den Kollegen aus der Pressestelle haben wir beispielsweise diverse Artikel, Filmbeiträge und Interviews in einer Vielzahl von Medien veröffentlicht. Wir haben an der Commerzbank-Studie „Väter bei der Commerzbank: Ein Kulturwandel entsteht“ mitgewirkt. Durch die Studie hat auch der letzte gemerkt, welche Relevanz das Thema hat. Nicht zuletzt, da die Teilnahmequote mit 65% von insgesamt etwa 1.100 angeschriebenen Elternzeit-Vätern enorm hoch ist. So haben wir gemeinsam eine tolle Wirkung erzeugt.

David Polte: Was sind die wichtigsten Aufgaben, an denen Sie gemeinsam im Netzwerk arbeiten?

Oliver Redenius: Die Studie hat eine Reihe von sehr interessanten Ergebnissen gebracht. Über das Diversity Management der Bank werden die Ergebnisse der Studie in Workshops mit Mitarbeitern und Führungskräften aufgegriffen – diesen Prozess wollen wir mit unserer Netzwerk-Expertise unterstützen. Themenfelder sind die Rahmenbedingungen für Väter, unterstützende Maßnahmen für Führungskräfte sowie die Kommunikation. Das Netzwerk wird sich ferner um den weiteren Ausbau des Väter-Netzwerks kümmern.

David Polte: Wie bringen Sie es auf den Punkt, was Fokus Väter in den kommenden 5 Jahren erreichen möchte?

Oliver Redenius: Führungskräfte-Sensibilisierung, Vaterschaft im Unternehmen 2.0 und Netzwerk intern: The Step to the next Generation. Unser Netzwerk ist ja schon über 10 Jahre alt und so gilt es, den Weg für neue Väter hinein in unser Netzwerk zu ebnen.

David Polte: Was würden Sie gerne Vätern in anderen VÄTERNETZWERK Unternehmen mit auf den Weg geben?

Oliver Redenius: Man darf nie vergessen, im Netzwerk Spaß und Freude „am gemeinsamen „Werkeln“ zu haben. Wir organisieren jetzt zum Beispiel eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Frauennetzwerk „Courage“ der Commerzbank. Gemeinsam wollen wir an unseren Strategien zum weiteren Ausbau der Vernetzung arbeiten. Darauf freuen wir uns, weil über diese netzwerkübergreifende Zusammenarbeit bestimmt auch weitere Impulse für unsere Arbeit kommen werden. Generell vergegenwärtige ich mir immer wieder die Relevanz unseres Themas. Diversity Management funktioniert nur, wenn viele Akteure daran mitarbeiten und unterschiedliche Sichtweisen einbringen. Es braucht in einem Unternehmen eine klare Aussage des Managements, aber auch die Ideen, Anregungen und Kritik der Mitarbeitenden. Mit unserer Arbeit schaffen wir Glaubwürdigkeit und tragen dazu bei, dass die Commerzbank ein attraktiver Arbeitgeber mit einer familienbewussten Unternehmenskultur ist.

David Polte: Herr Redenius, ich danke Ihnen vielmals für das Gespräch

Oliver Redenius: Mein Dank geht an das VÄTERNETZWERK. Ihre Angebote brauchen wir! Das ist wirklich eine Klasse Sache. Weiter so.