

Beruf und Familie unter einen Hut bekommen?



... auch für Väter ein wichtiges Thema!



Ergebnisse des Arbeitskreises Väter im Betrieb

Teil I – Welche **Zielgruppen** gibt es für Väterangebote
Neue und alte Rollenbilder von Vätern

Teil II – **Wünsche und Bedürfnisse** der Väter
Eine Standortbestimmung

Teil III – **Strategien zur Umsetzung** von Maßnahmen zur
Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter

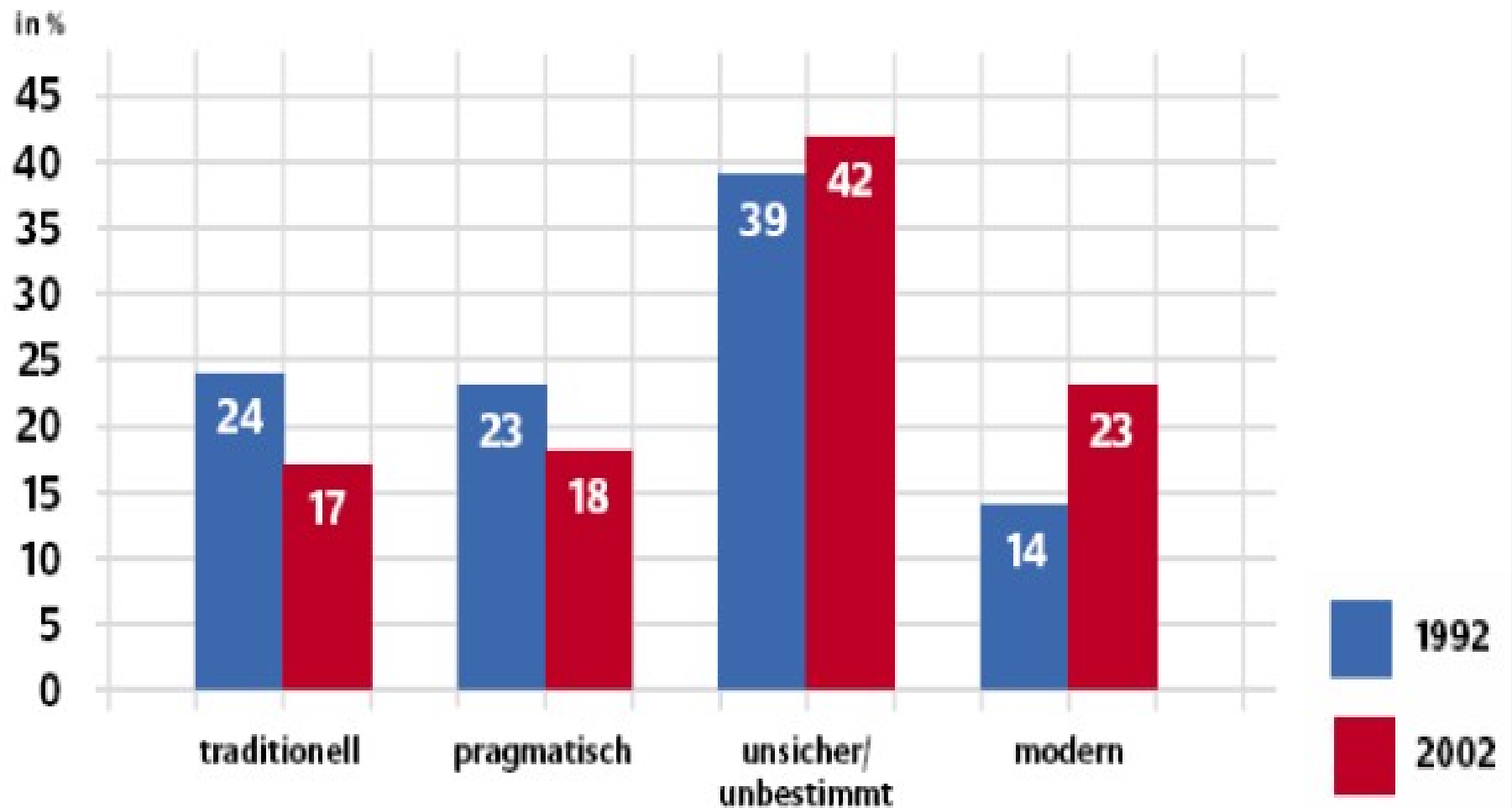
Teil I - Welche Zielgruppen gibt es für Väterangebote

1. Warum Väter für Kinder wichtig sind?

- Die ersten "Anderen"
- Der andere **Wortschatz** der Väter
- Die **leistungsbezogene Orientierung**
- Der **körperliche Umgang** mit den Kindern
- Gleiche **Bindung** bei gleich häufigen Kontakten



2. Die vier Väter-Rollen



Quelle: BMFSFJ 2005b, S. 6; Die Zahlen beziehen sich auf Österreich¹⁷.

3. Fazit für die Zielgruppe väterfreundlicher Maßnahmen

Zwei wesentliche Zielgruppen

1. Unterstützung **moderner Väter** durch Informationsfluss und Aufbau von Good Practice Beispielen.
2. Aufklärung bzw. Informationsfluss, Sensibilisierung der Führungskräfte und betriebliche Legitimierung der Maßnahmen, um bei **pragmatischen und unsicheren Vätern** Umdenkungsprozesse in Gang zu bringen.

Teil II

Wünsche und Befürchtungen der Väter

Der Ist-Zustand

- 71% stehen im **Konflikt zwischen Karriere und Familie** oder haben wenig Zeit für die Partnerschaft (87%)
- 66% möchten mehr Zeit mit der Familie verbringen – ohne berufliche Nachteile
- 50% haben das Gefühl die Kinderheit Ihres Kindes versäumt zu haben
- Zwei Jahre nach der Geburt fühlen sich 33% aller Väter völlig ausgebrannt

Die Situation im Betrieb

- Präsenzkultur
- Mangelnde Vorbilder
- Informationsdefizit
- Mehrarbeit wegen Gehaltsausfall der Frau
- Frauen machen Karriere
- Aber: Manche Frauen nehmen ihre Elternzeit lieber selber
- Der größte Wunsch von Vätern: Flexible Arbeitszeiten
- 74% haben Angst vor einem Karriere-Knick

Die Situation zu Hause

- Neue Anforderungen an Männer
- 90% der Väter sind bei der Geburt der Kinder dabei (bei der Generation davor 10%)
- 51% aller Paare bevorzugen ein gleichberechtigtes Modell, nur 15% leben es
- Leistungsschwäche durch Scheidungen und Burn-Out



Teil III: Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter

Alle Möglichkeiten für Frauen gelten auch für Männer.

Deshalb der Blick auf die Besonderheiten von

Teilzeitmodellen
und Elternzeit

..





Teilzeitmodelle für Väter

Das Erfolgsmodell **Vollzeit Light**

Ziel: Reduzierung der Arbeitszeit um etwa 10%

Vorteil: beinahe Vollzeit, dennoch mehr Pufferzeiten

"Die Produktivität lässt sich durch Einführung von Teilzeit in Führung um 10-15% steigern"

Wichtig bei Teilzeit

- Wissen, was Sinn macht
- Brennpunkt Präsenzkultur
- klare Absprachen im Betrieb
- Entwicklung eines Konzepts mit Familie und Kollegen
- Sensibler Umgang mit Chefs, insbesondere auf der mittleren Führungsebene

Ein Argument für Elternzeit



Die anderen ...

- Der (leichtere) Einstieg in die Teilzeit
- Elternzeit zu Fortbildungen nutzen
- Gefestigte Beziehung statt Scheidung
- Perspektivenwechsel statt Sackgasse

und die Aneignung von ...



-Kompetenzen

Schlüsselkompetenzen zur Personalselektion (B. Kadishi)

"Soziale Kompetenzen erwirbt man nicht am Schreibtisch,
... man benötigt sie dort."

Kommunikationsfähigkeit

Zusammenarbeiten

Planen/Organisieren

Kontakte knüpfen

Flexibel sein

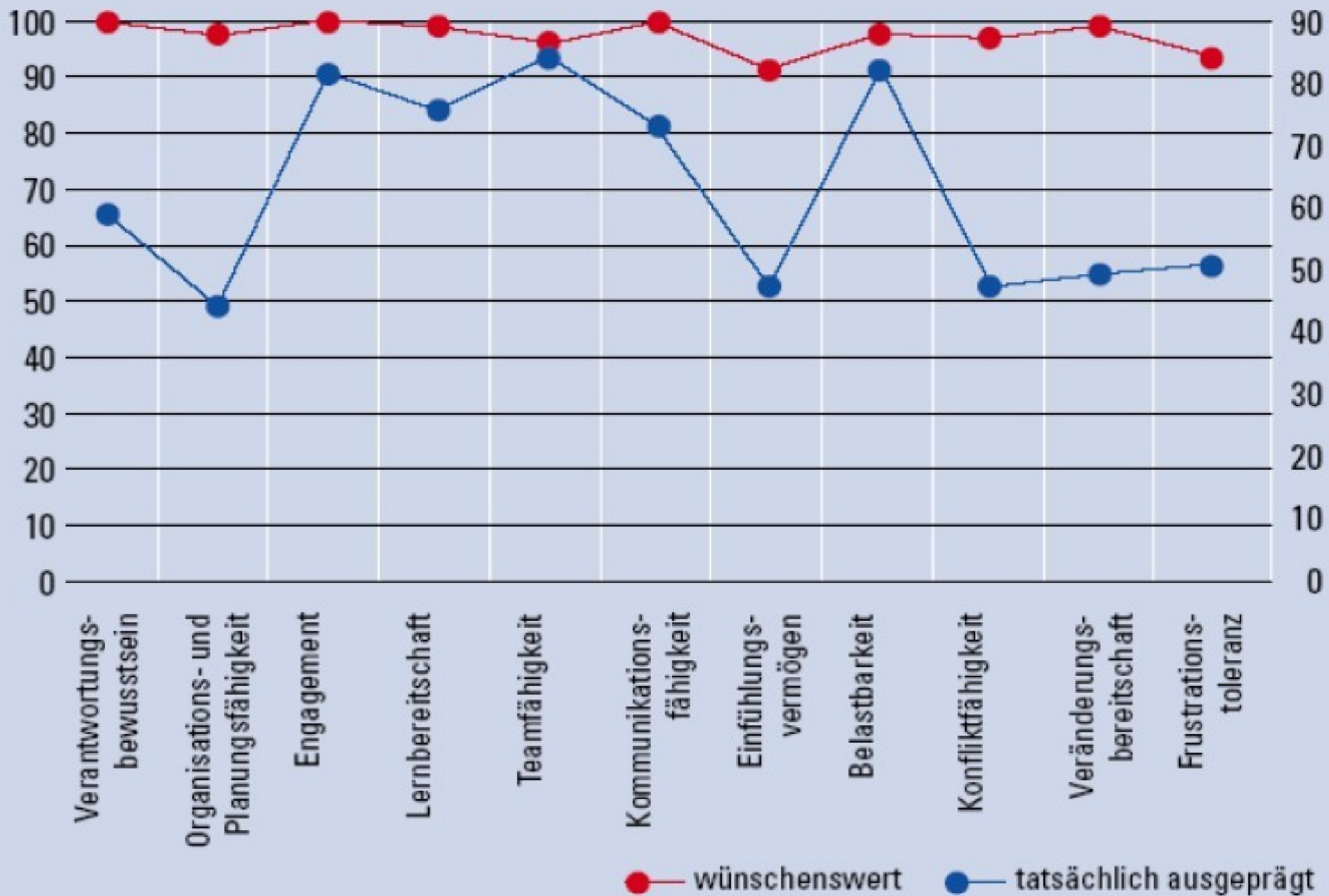
Konflikte bewältigen

Entscheidungen fällen

außerdem:

**Selbstkontrolle, Selbstregulation,
Situationskontrolle und Stressresistenz**

Aspekte der Employability



Und nicht zuletzt ...





Gute Nerven und Aushalten können.

Gängige Maßnahmen für Väter

- Wichtige Besprechungen nicht mehr nach 16:00 Uhr
- Festlegung von festen Vertretungsregeln im Team oder der Abteilung
- Kontakthalteprogramm während der Elternzeit für Väter
- Übertariflicher Vaterschaftsurlaub zur Geburt des Kindes
- Einführung eines Eltern-Kind Arbeitszimmers bei Betreuungsnotstand
- Vater-Kind-Tag im Betrieb
- Väter-Stammtische im Betrieb
- Väter-Seiten in der Betriebszeitschrift oder im Intranet
- Informationsbriefe / Väterbriefe (Beispiel Datev e.G.)
- Beratungsangebot für werdende/frischgebackene Väter zum Thema Elternzeit bzw. Teilzeit in Elternzeit

Fazit: Väter brauchen besondere Herangehensweisen

1. Legitimierung der Maßnahmen

- Veröffentlichung von Best Practice-Beispielen moderner Vätern
- Umfrage Bedürfnisse von Vätern
- Impulsworkshops zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erfolgsabhängige Entgeltbestandteile, unabhängig von der Stundenzahl

2. Sensibilisierung der Führungskräfte

- Coaching für Führungskräfte, Familie und Beruf zu vereinbaren
- Work Life Balance in der Führungskräfteausbildung

3. Kommunikation der Maßnahmen

- Infobroschüren (z.B. über die Rechte als Vater)
- Kommunikationsforen im Intranet

**Der Arbeitskreis bedankt sich
für Ihre Aufmerksamkeit!**