

Wie binde ich „moderne Väter“ in Diversitykonzepte ein?

Volker Baisch, Väter gGmbH

Vereinbarkeit ist ein Thema, dass sich am Besten partnerschaftlich gut lösen lässt **und vor allem**, wenn die Väter in das Diversitykonzept als Zielgruppe mit einbezogen werden!

DAIMLER



swb



95%

aller Unternehmen sagen,
dass familienbewußte
Personalpolitik für sie eine
wichtige Rolle spielt...

80%

derer, die sich
engagieren, setzen
dabei ausschließlich auf
die Förderung von
Frauen.

33%

der erwerbstätigen
Mütter haben eine
Vollzeitstelle. 59% der
Mütter wollen in den
ersten drei Jahren in
Teilzeit arbeiten.

85% aller Männer sagen,
dass Familienfreundlichkeit
nicht gleich
Väterfreundlichkeit ist.

Quellen: Roland Berger, Charta der Vielfalt, A.T. Karney
Studie

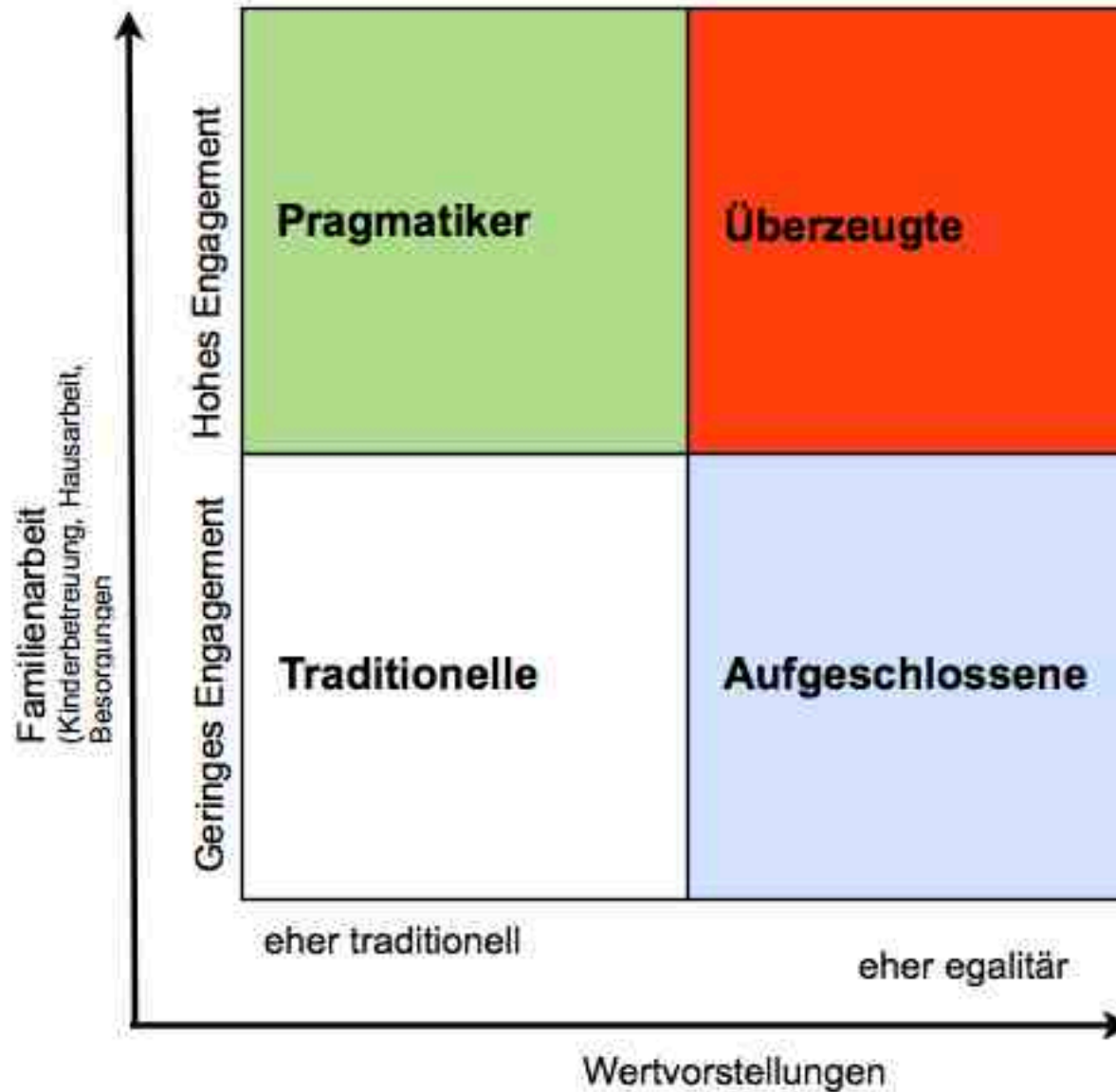
Dafür brauchen Väter Vorbilder!

67 % der Väter geben an, kein persönliches Vorbild für die eigene Vaterrolle zu haben.

90% wollen Ihre Vaterrolle anders leben wie ihr eigener Vater.

Vätertypen - Studie 2013

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik



Trendstudie 2012 „Moderne Väter“

Der Trend geht vom Wochenend- zum Alltagsvater

Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?

(Gesamt n = 1.000)

„Ich lege Wert darauf, von Anfang an die Entwicklung meines Kindes/meiner Kinder aktiv zu begleiten.“

Stimme zu
88,2 %



Stimme nicht zu
3,6 %

Teils/teils
8,2 %

Quelle: Väter gGmbH (2012) Trendstudie „Moderne Väter“

VÄTER
Werte, die tragen

VÄTER
Werte, die tragen

Trendstudie 2012 „Moderne Väter“

Der Trend geht vom Wochenend- zum Alltagsvater

Wie wichtig sind Ihnen folgende Dinge? (Gesamt n = 1.000)

„Zeit für meine Familie auch in der Woche“

Sehr wichtig
91,5 %



Gar nicht wichtig
0,6 %

Weniger wichtig
7,9 %

Quelle: Väter gGmbH (2012) Trendstudie „Moderne Väter“

VÄTER
Werte, die tragen

VÄTER
Werte, die tragen

Trendstudie 2012 „Moderne Väter“

Geld bleibt für den modernen Vater wichtig –
aber vor allem für die Absicherung der Familie

Wie wichtig sind Ihnen folgende Dinge? (Gesamt n = 1.000)

„Absicherung meiner Familie“

Sehr wichtig
92,8 %



Gar nicht wichtig

0,6 %

Weniger wichtig

6,6 %

Quelle: Väter gGmbH (2012) Trendstudie „Moderne Väter“

VÄTER
Werte, die tragen

VÄTER
Werte, die tragen

Besonders die neue Generation der Nachwuchsführungskräfte möchte anders leben

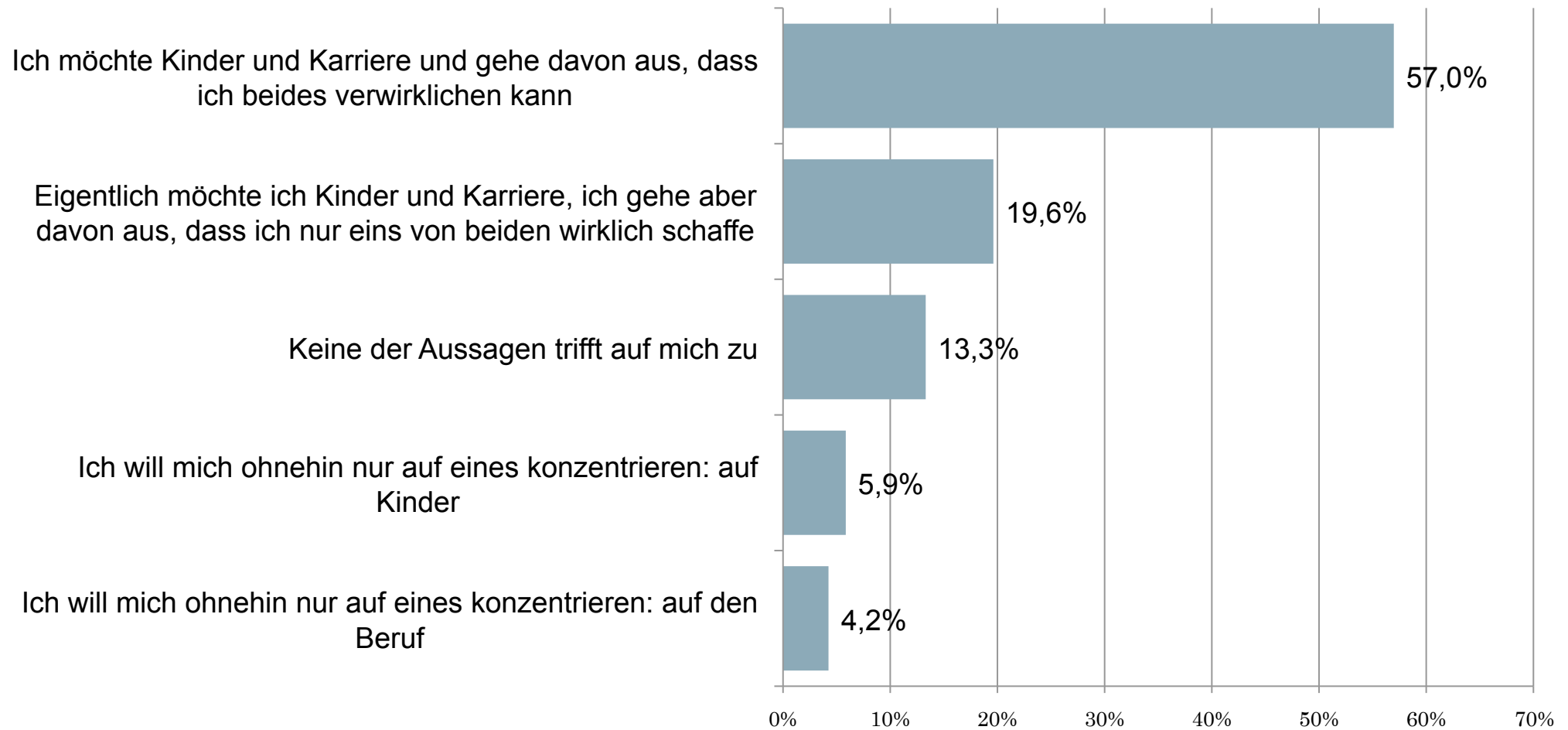


Ausgangslage

25 bis 29, ohne Kinder: Lebensplanung Kinder und Karriere

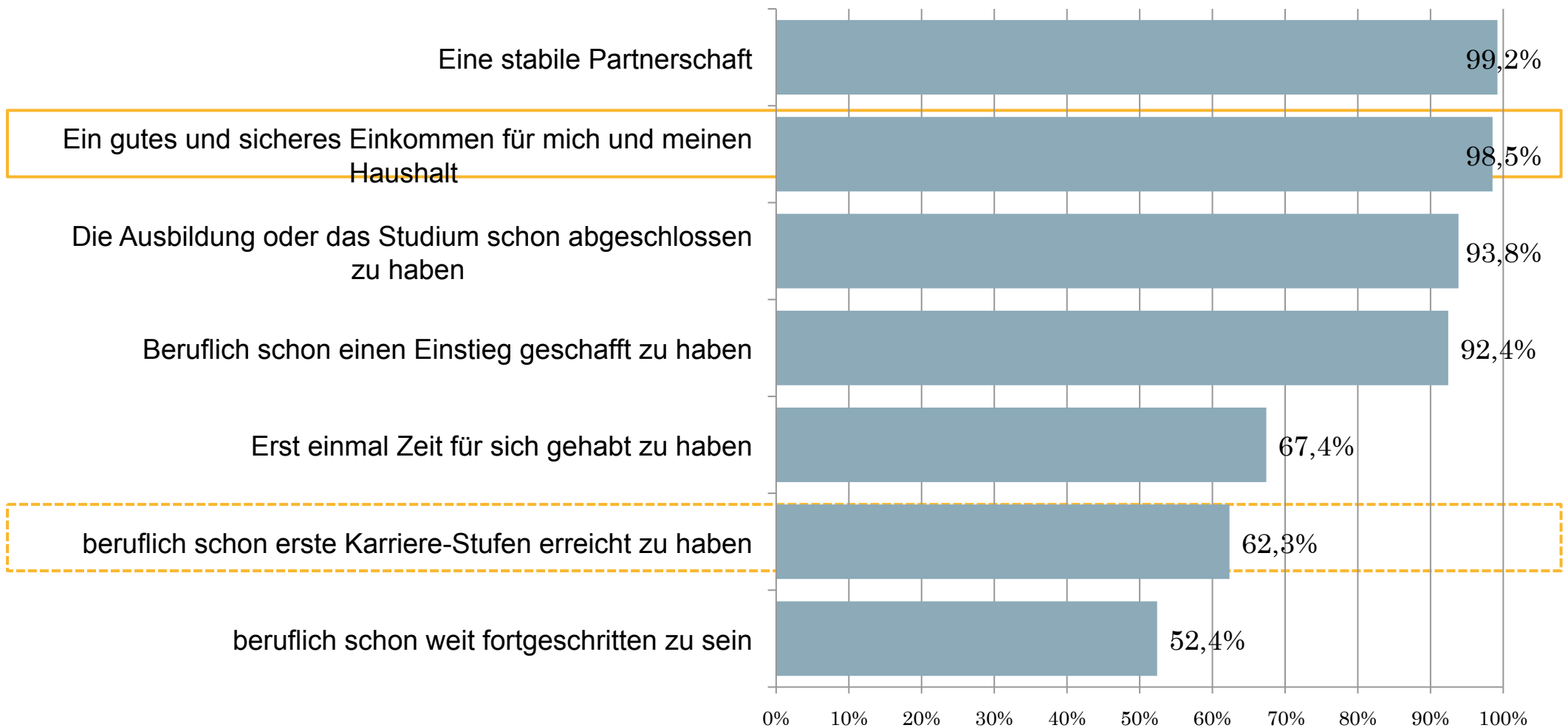


Welche der folgenden Aussagen trifft am ehesten auf Sie zu?



Quelle: Bevölkerungsbefragung der DAK-Gesundheit 2013. N=834

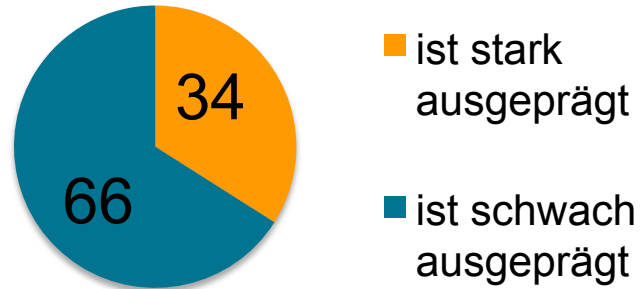
25 bis 29, ohne Kinder: Hohe Ansprüche an die Voraussetzungen zur Elternschaft



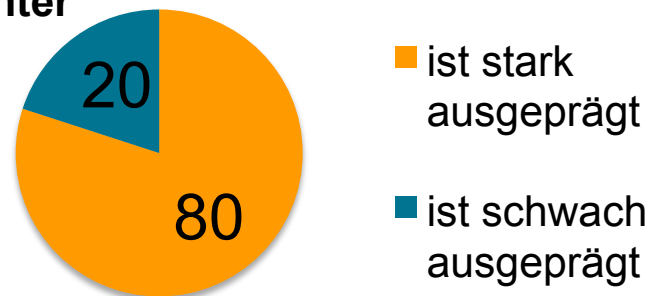
Quelle: Bevölkerungsbefragung der DAK-Gesundheit 2013. N=736-739.

Wie unterscheidet sich diese Berufseinsteiger-Generation von den vorherigen und wie denkt sie?

Die Bereitschaft, berufliche Ziele über private Belange zu stellen



Der Wunsch nach echter Work-Life-Balance



Quelle: Studie des Führungskräfte-Instituts und des Manager Magazin

Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Entscheidungskriterium bei jungen Eltern bei der Wahl des Arbeitgebers

77%

der Eltern zwischen 25 und 39 Jahren würden für mehr Familienfreundlichkeit die Arbeitsstelle wechseln.

Dr. Torsten Köcher, Vertriebsleiter der Dockweiler AG, Neustadt-Glewe

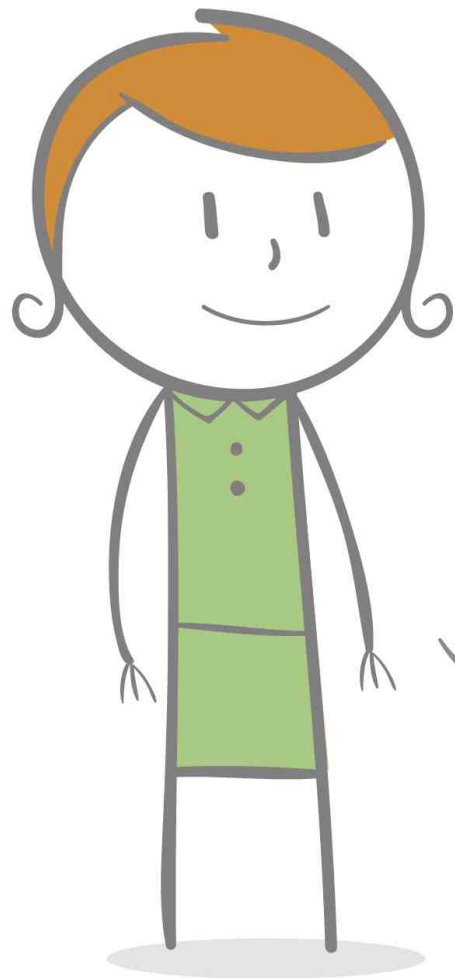
«Bei meiner Entscheidung für die Dockweiler AG spielten neben den Parametern Entwicklungspotenzial des Unternehmens und den eigenen Aufstiegschancen auch die familienfreundliche Personalpolitik und die mitarbeiterfreundliche Personalführung eine wesentliche Rolle. Bereits in den ersten Gesprächen wurde das gute Betriebsklima und das rücksichtsvolle Miteinander deutlich und hat den regional schwierigen Standort klar aufgewertet.»

„DIE JUNGEN FRAUEN STEHEN GEWALTIG UNTER DRUCK“

Noch nie waren Frauen zwischen 25 und 35 so zerrissen: Sie wollen Karriere machen und Geld verdienen. Aber sie wünschen sich auch Kinder und einen Mann, der sie unterstützt. Und sie fühlen sich allein gelassen

**Prof. Jutta Allmendinger, die Leiterin der Studie,
über eine Generation in der Zwickmühle**

Online-Studie 2013 „Moderne Väter und wie Mütter sie wahrnehmen“



69,5%

„Der Wandel der Vaterrollen bedeutet für mich, dass ich in einer gleichberechtigten Partnerschaft leben kann, ...“

Die Aussagen der Mütter lassen ein verstärktes Bewusstsein für Partnerschaftlichkeit auf beiden Seiten erkennen.

60,9%

... mein Partner mich dabei unterstützt, Beruf und Familie zu vereinbaren ...“

60,2%

... und wir uns in allen Lebensbereichen gegenseitig unter die Arme greifen.“

Trendstudie 2012 „Moderne Väter“

Trotz „Moderner Väter“ ist die Elternzeit zumeist noch ein weibliches Thema

Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?
(Gesamt n = 345)

„Meine Frau wollte auf jeden Fall die 12 Monate Elternzeit nehmen“



Quelle: Väter gGmbH (2012) Trendstudie „Moderne Väter“

VÄTER
Werte, die tragen

VÄTER
Werte, die tragen

Erzieher oder Ernährer – was denn nun?

Die Chance, dass der Vater in Elternzeit geht, erhöht sich:

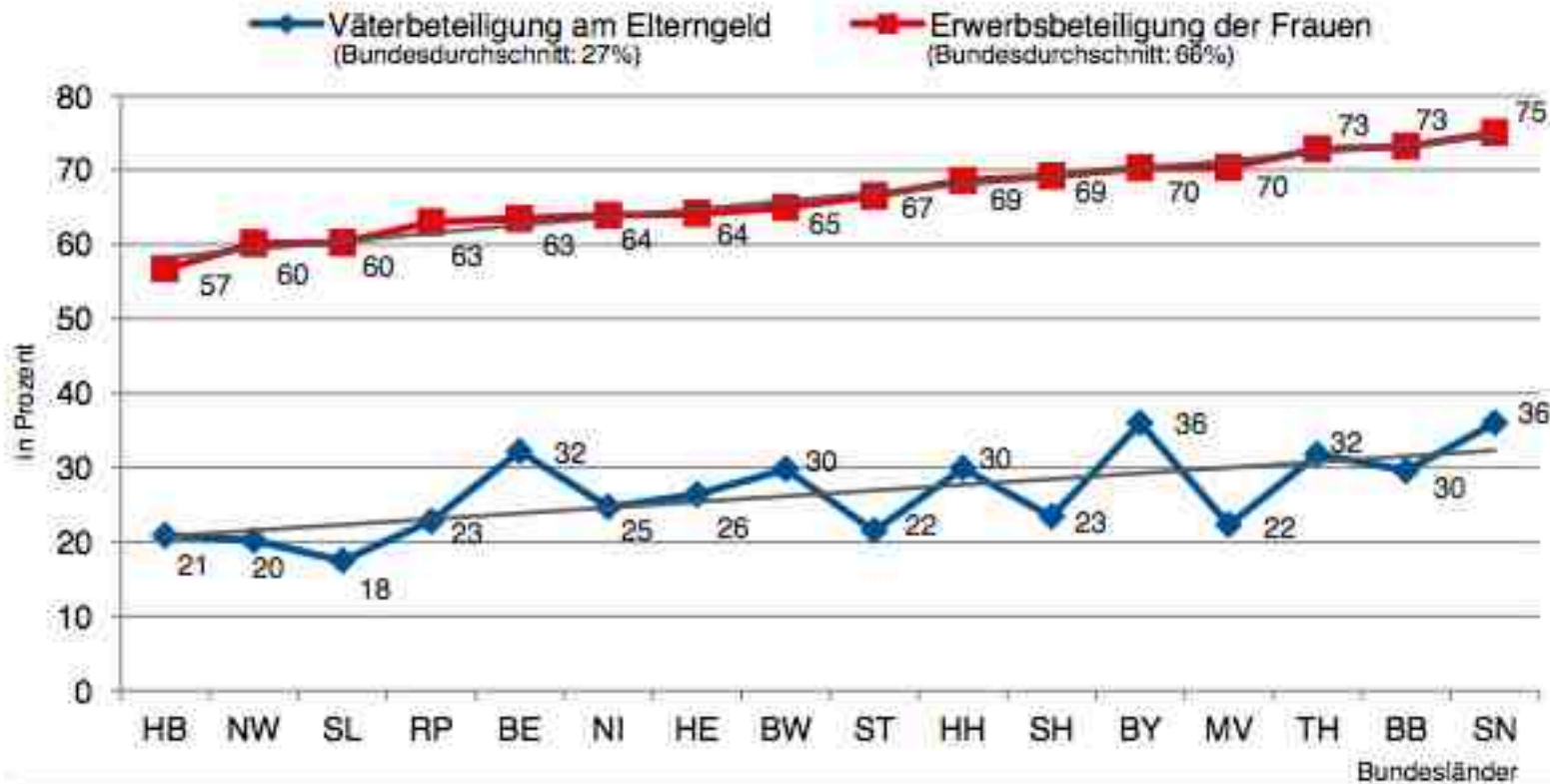
- um 150 Prozent, wenn die Partnerin Vollzeit erwerbstätig ist,
- ebenfalls um 150 Prozent, wenn die Partnerin das höhere Nettoeinkommen bezieht.

Je höher die Muttererwerbsquote ist, desto höher ist die Beteiligung am Elterngeld

Übersicht 7: Zusammenhang von Väterbeteiligung am Elterngeld und Erwerbsbeteiligung der Frauen

prognos

Die Inanspruchnahme von Elterngeld durch Väter steht in einem Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung der Mütter. Die Inanspruchnahme fällt umso höher aus, je höher die Müttererwerbstätigkeit ist.



Quelle: Statistisches Bundesamt (2014): Statistik zum Elterngeld, Bericht Leistungsgrundlage für im Jahr 2011 geborene Kinder, betrachtet die Erwerbstätigkeit von Frauen vor Geburt des Kindes und vor Elternurlaub.

© 2014 Prognos AG

Übersicht 8: Bezugsdauer des Elterngeldes durch Väter

prognos

ÄTER
Werte, die tragen

„Moderne Väter“ verfolgen unterschiedliche Strategien, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren

Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?
(Gesamt n = 1.000)

„Ich arbeite besonders effizient, produktiv und zielorientiert, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen.“



„Ich arbeite auch manchmal in meiner Freizeit, um mehr Zeit mit meinen Kindern zu haben.“



„Ich nutze moderne Kommunikationsmittel (Laptop, Smartphone etc.), um die Zeit mit meinen Kindern besser planen und einteilen zu können.“

Die Strategien der modernen Väter

Mütter und Väter unterscheiden sich in der Außenwirkung ihrer Vereinbarkeit, wodurch sich in der Kulturfrage wenig ändert...

Männer nutzen Maßnahmen,
die nicht auffallen,

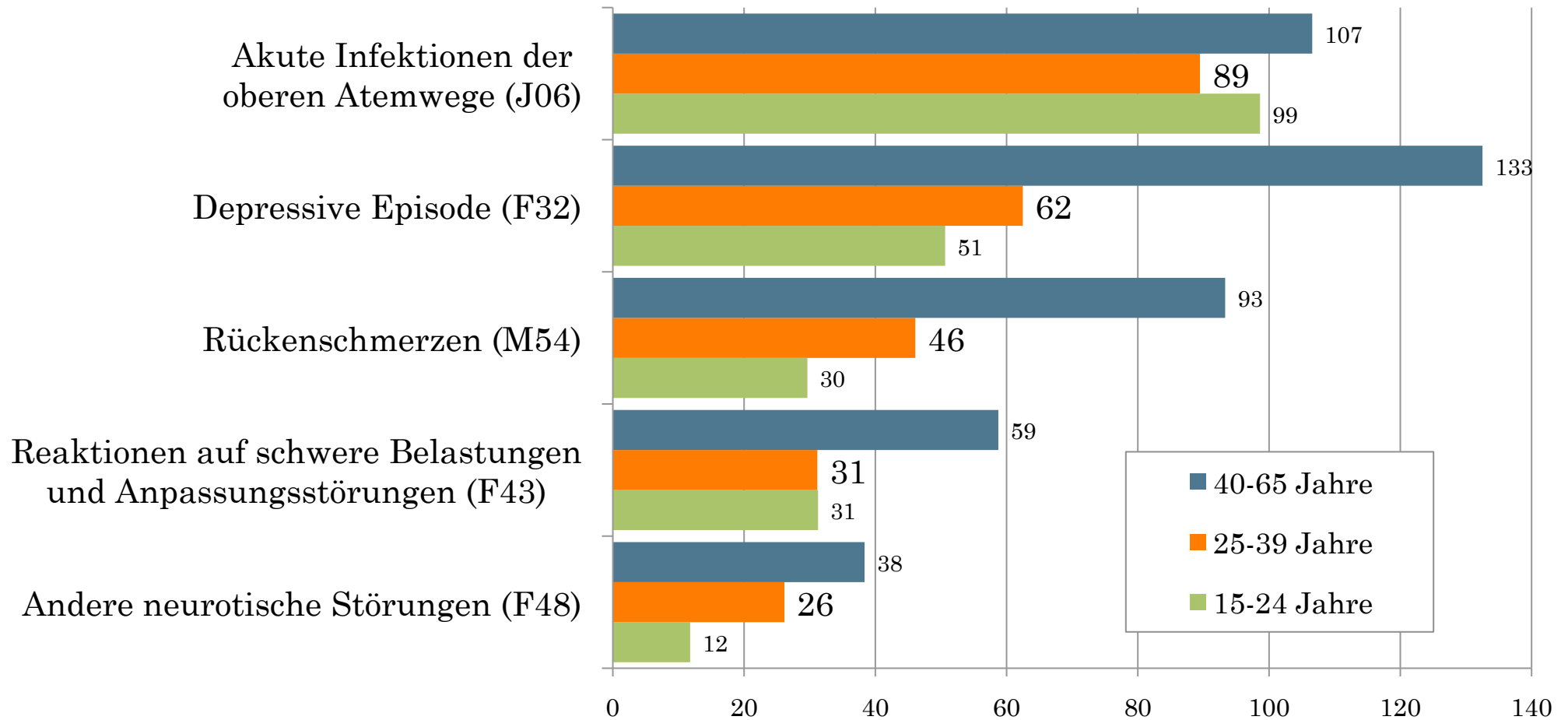
wohingegen Frauen Teilzeit-
und Telearbeitsmöglichkeiten
wahrnehmen...

Der Preis, den die “modernen Väter“ zahlen...

- Jeder Dritte Arbeitnehmer ist rund um die Uhr für den Chef erreichbar, 77% aller Mitarbeiter sind für den Chef nach Büroschluss erreichbar
- ca. 30 % – in manchen Branchen bis zu 50 % – aller Erwerbstätigen vom beruflichen „Ausbrennen“ betroffen
- Rund 4 Mio. Bundesbürger leiden unter behandlungsbedürftigen Depressionen
- Aufgrund psychischer Erkrankungen haben von 1998 bis 2009 die Fehlzeiten um 76 % zugenommen

25- bis 39-Jährige in Hamburg: Die fünf wichtigsten Einzeldiagnosen bei Krankschreibungen

AU-Tage je 100 Versicherte. Zum Vergleich die jüngeren und älteren Altersgruppen



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit

Die ältere Generation der Führungskräfte (Generation Babyboomer) trennen zwischen Beruflichem und Privatem – die jungen Mitarbeiter erwarten aber auch bei privaten Themen Unterstützung und Feedback

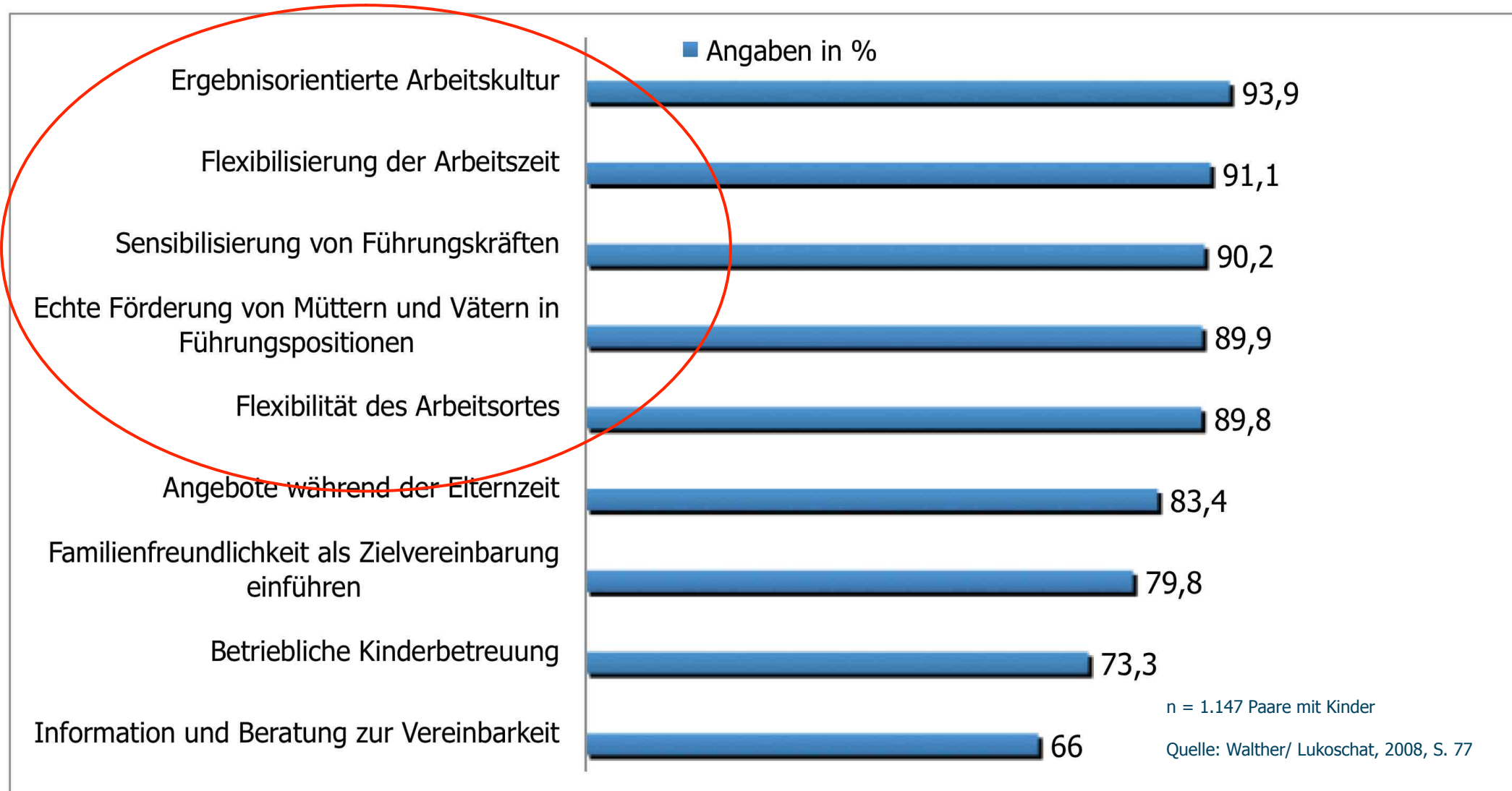
Mitarbeiter:

- 72% glauben, dass der direkte Vorgesetzte Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit ist

Führungskräfte:

- **NUR** 29% der Führungskräfte glauben, dass sie für das Thema **gute Ansprechpartner** sind und halten selber das Thema Work-Life-Balance für eine Priorität in der Führungskräfte-Entwicklung

Was sich ändern muss, damit sich die Vereinbarkeitskultur wandelt....



Best Practise – Was funktioniert...

- Führungskräfte handeln nur, wenn es das eigene und das Wertesystem des Unternehmen hergibt
- Ermutigung von „Leuchtturm- Vorgesetzten“ mit ganzheitlichem Führungsverständnis und deren Veröffentlichung
- Pro-aktive Ansprache von Vätern: Klare Linie der Vorgesetzten bzw. des Unternehmens
- Einführung von Vertretung/Tandems in den Abteilungen – Kompetenztransfer in den Teams, bedingtes Spezialistentum
- Einführung von Zielvereinbarungen/Score Cards mit klaren Kennzahlen zum Thema Familienfreundlichkeit – gerade wichtig für Väter
- Manuel/Checklisten für Führungskräfte zum Thema Teilzeit/Elternzeit/Familienfreundlichkeit
- Kontinuierliche Informations- und Diskussionsrunden mit Führungskräften

Konkrete Angebote: Mitarbeiter und Führungskräfte für das Thema sensibilisieren und den Nutzen transparent machen

VORTRAG



Väter – ein Gewinn für Unternehmen

Wissen kompakt zu Vereinbarkeit und Väterfreude

Die meisten wissen es schon lange und neueste Studien bestätigen des demografischen Wandels und veränderter Rollenverteilung rekrutieren und zu binden, sollte auch Vätern die Vereinbarkeit ermöglicht werden. Jedoch bleibt bei vielen familienfreundliche besonders wenn es um die männlichen Mitarbeiter geht, spricht der Vater des Gedanken. Denn Familienfreundlichkeit wurde in nur an die Mütter adressiert.

Der Vortrag „Väter – ein Gewinn für Unternehmen“ ist nicht nur das Thema Väterfreundlichkeit, sondern kommuniziert anhand von Beispielen den Mehrwert für Ihr Unternehmen. Er zeigt auf, wie dass Männer beruflich erfolgreich sind und trotzdem in inniger Kindern und ihrer Partnerin leben können – ohne dass dabei die Interessen aus den Augen verloren werden.

HABEN SIE FRAGEN? Bitte rufen Sie uns an oder senden Sie Gerne erstellen wir ein detailliertes Leistungsangebot sp

KONTAKT: Väter gGmbH Ruhrstraße 19 22761 Hamburg
Tel (0 40) 88 16 89 24 Fax (0 40) 88 16 89 23
Mail info@vaeter-ggmbh.de Web www.vaeter-ggmbh.de

VÄTER
Werte, die tragen

WORKSHOP



Väter in Balance

Navigation für Väter zwischen Familie, Beruf und Gesundheit

Väter von heute wollen beides – Beruf und Familie! Zwei Drittel aller Väter sehen sich laut einer aktuellen Studie als Erzieher ihrer Kinder und nicht in erster Linie als Ernährer, der nur seinem Beruf nachgeht und keine Zeit für die Familie hat. Väter verbringen zudem heute achtmal mehr Zeit mit ihren Kindern als vor zehn Jahren, und besonders die ersten Lebensabschnitte der Kleinen mitzuerleben. Doch viele Väter berichten in Studien und Seminaren, dass der Spagat zwischen Beruf und Familie nicht selten auf Kosten der eigenen Gesundheit und der Partnerschaft stattfindet. Wie kann „Mann“ sich und die Kinder durch den manchmal holprigen Alltag navigieren, ohne sich selbst aus dem Blick zu verlieren? Was konkret kann Väter dabei unterstützen?

Geben Sie den Vätern in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit, ihren inneren Impulse zu folgen, sich an anderen Vätern zu orientieren und so einen „Kompass“ zu erhalten, um Kinder, Partnerschaft, Beruf und Hobbys unter einen Hut zu bekommen. Der Austausch untereinander und 10 persönliche und effektive Navigationstipps zur Vereinbarkeit werden alle teilnehmenden Väter in diesem Workshop inspirieren und für neue Aufgaben sowohl zuhause als auch im Job motivieren.

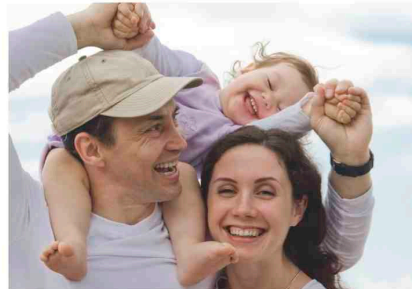
HABEN SIE FRAGEN? Bitte rufen Sie uns an oder senden Sie uns eine E-Mail Gerne erstellen wir ein detailliertes Leistungsangebot speziell für Ihr Unternehmen

KONTAKT: Väter gGmbH Ruhrstraße 19 22761 Hamburg
Tel (0 40) 88 16 89 24 Fax (0 40) 88 16 89 23
Mail info@vaeter-ggmbh.de Web www.vaeter-ggmbh.de

VÄTER
Werte, die tragen

INHALTE

WORKSHOP



Väter in Führung

Navigation für Väter zwischen Beruf und Privatleben

Anknüpfend an den Führungskräfteworkshop für männliche Mitarbeiter der Landesbank Berlin im April 2012, wird es eine Vertiefung bzw. Weiterentwicklung der diskutierten Inhalte und möglichen Maßnahmen geben. Denn immer mehr Väter wollen Beruf und Privatleben miteinander verbinden. Zwei Drittel aller Väter sehen sich laut einer aktuellen Studie als Erzieher ihrer Kinder und nicht in erster Linie als Ernährer, der nur seinem Beruf nachgeht und keine Zeit für die Familie hat. Doch viele Väter berichten in Studien und in unseren Workshops, dass der Spagat zwischen Beruf und Privatleben nicht selten auf Kosten des eigenen Wohlbefindens geht und dazu führt, dass „Mann“ selber kaum Zeit für sich selbst hat. Welche Hilfestellung benötigen Sie als Mitarbeiter und Führungskraft, um Ihrer Betreuungsaufgabe als Vater emotional zufriedenstellend nachzukommen? Welche Unterstützung benötigen Sie als Führungskraft, um eine Kultur zu schaffen, die Ihren Mitarbeitern die Betreuung der Kinder ermöglicht?

Sie werden nach diesem Workshop wissen, wie Sie Ihre Batterie auffüllen können, was Sie konkret dabei unterstützt und welchen Kompass sie benutzen können, um Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Der konstruktive Austausch untereinander und einige interessante Navigationstipps werden Ihnen lohnende 2,5 Stunden beschern.

HABEN SIE FRAGEN? Bitte rufen Sie uns an oder senden Sie uns eine E-Mail.

KONTAKT: Väter gGmbH Volker Baisch Ruhrstraße 19 22761 Hamburg
Tel (0 40) 88 16 89 24 Fax (0 40) 88 16 89 23
Mail info@vaeter-ggmbh.de Web www.vaeter-ggmbh.de

VÄTER
Werte, die tragen

INHALTE

- Aktuelle Studien zum Thema Väter
- Erprobte Vereinbarkeitsstrategien
- Partnerschaftliche Modelle zur Aufteilung zwischen Familie und Beruf
- Bedeutung von Vätern für ihre Kinder
- Best-Practice-Beispiele von erfolgreichen Vätern
- Austausch von Erfahrungen untereinander
- Entwicklung von gemeinsamen Ideen für die Landesbank Berlin

IHRE NUTZEN

- Standortbestimmung und Status quo – der eigenen Work-Life-Balance
- Kompakt aufbereitetes Wissen, das Väter im Privaten und Beruflichen sofort anwenden und ausprobieren können
- Steigern der ressourcenorientierten Selbstmanagement-Kompetenz für Arbeits- und Privatleben

DAS ANGEBOT UMFASST

- Workshop für Mitarbeiter der Landesbank Berlin
- Handout für die Teilnehmer

TERMIN

16.11.2012 von 9:30-12:00 Uhr

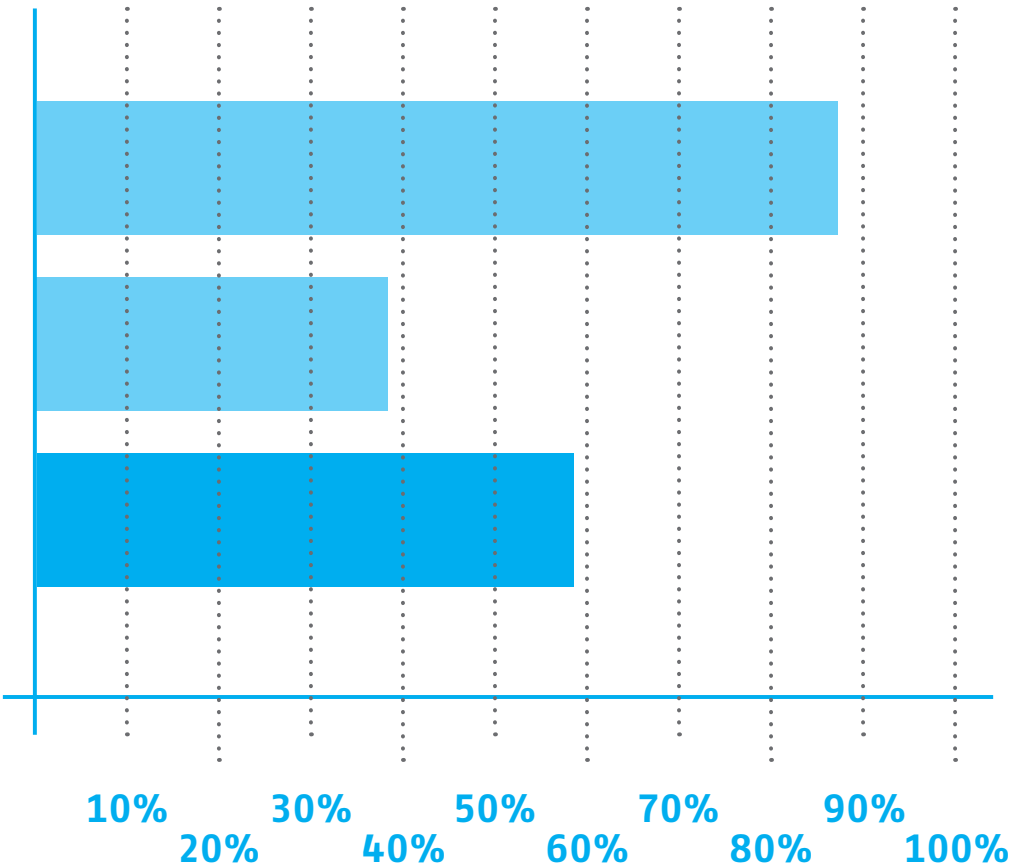
REFERENT

Volker Baisch, Geschäftsführer der Väter gGmbH

VÄTER
Werte, die tragen

3.

Das **VÄTER**NETZWERK – Abfrage



Wirkung der Angebote

88% sagen die Angebote unterstützen mich in meiner Vaterrolle.

39% sagen die Angebote des Väternetzwerks erleichtern mir den Austausch und die Vernetzung mit Kollegen zum Thema Vereinbarkeit und Vaterschaft.

59% sagen das Angebot des Väternetzwerks trägt dazu bei, dass sich langsam die Kultur im Unternehmen hinsichtlich der Vereinbarkeit aus Vätersicht ändert.

Quelle: Befragung 2013 – Teilnehmer des Väternetzwerks

Gute Gründe für Telearbeit...

62 Prozent

der Deutschen wünschen sich,
regelmäßig von zu Hause aus
arbeiten zu dürfen

Quelle: BITKOM

...Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben steigert nach Angaben der Väter ...

1. ...die Identifikation mit dem Arbeitgeber um **81,8 %**,
2. ...die Arbeitsmotivation um **93 %**,
3. ...die Zufriedenheit am Arbeitsplatz um **90,1 %**,
4. ...die Bindung an den Arbeitgeber um **85,2 %**,

...hat hat somit viele Vorteile für die Unternehmen, die dadurch einen entscheidenden Wettbewerbsvorsprung haben...

KONTAKT

Väter gGmbH

Volker Baisch (Geschäftsführer)

Ruhrstraße 19

22761 Hamburg

Tel. (0 40) 88 16 89 24

Fax (0 40) 88 16 89 23

Mail info@vaeter-ggmbh.de

Web www.vaeter-ggmbh.de