

Dokumentation

Webex-Konferenz 13.00-14.00Uhr
03. Juli 2023 von conpadres

Wie können Führungskräfte Vereinbarkeits-Ermöglicher werden?



Stimmen zum Parents Summit @SAP 2023

Wertvoller Austausch, tolle Menschen die etwas verändern wollen, gute Ideen, tiefere Einsichten, tolle neue Kontakte

Viele inspirierende Impulse und das gute Gefühl, dass wir alle im gleichen Boot sitzen

Mütter und Väter haben unterschiedliche Themen, aber der regelmäßige Austausch untereinander ist wichtig und wertvoll

Agenda

- _ Begrüßung und kurze Einführung
- _ Best Practice Beispiele
- _ Austausch und Ideenfindung
- _ Zusammenfassung und Ausblick

Mentimeter-Frage

Was vermutet ihr, weshalb sich Führungskräfte nicht für Väterthemen engagieren?

20 Answers

Unwissenheit und unsicherheit

KPIs für Führungskräfte sehen andere Schwerpunkte vor.

Wirtschaftliche Erfolg wird nicht gesehen

„Das gabs bei mir auch nicht“
Mentalität

Weil sie nicht wirklich daran glauben, dass Männer sich bei der Erziehung einbringen sollten

Leben selbst in traditioneller Rollenverteilung und erwarten es unreflektiert von anderen.

Personalausfall (durch Teilzeit/Elternzeit) wird nicht kompensiert

Hat selbst keine Verbindung zu den Themen

Weil sie nicht wirklich daran glauben, dass Männer sich bei der Erziehung Einbringen sollten

Mentimeter-Frage (2): Was vermutet ihr, weshalb sich FK nicht für das Thema Väter engagieren?

Veraltetes Rollenbild

Keine Kinder oder/und stereotypes Rollenbild.

Fehlende Empathie und zeitgeist

Alte archaische Rollenbilder/ Vorbilder

Das Thema stört beim Erreichen der eigenen Ziele.

Angst, es könnte nicht gut ankommen im Management.

Andere Generation selbst nicht an Familienleben partizipiert

Test

Zeitmangel

Angst, Kontrolle zu verlieren oder nicht mehr gefördert zu werden

Fehlende Kenntnis zur aktuellen Situation

Mentimeter-Frage

Was zeichnet eine vereinbarkeitsorientierte Führungskraft aus, die sich für Väter engagiert?

14 Answers

Empathie für die Situation und Phasen

Netzwerker

Die Fähigkeit, sich in die geführte Person hineinzuversetzen.

Arbeitet selbst Teilzeit oder nimmt Auszeiten

Führen nach Ergebnis und nicht "auf Sicht".
Flexibilität bei den Arbeitszeiten.

Mitarbeitern auf Augenhöhe begegnen.

Eigene Erfahrungen

Lebt Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ermöglicht das auch den eigenen Mitarbeitern

Sie geht selbst in Elternzeit.

Offenheit für unterschiedliche Lebenswirklichkeiten Und Lösungen

Selbst Kinder und betreuende Funktion auch unter der Woche

Eigene Kinder, Einfühlen in die Väter, ...

Zeigt Verständnis für die Familienthemen, sucht gemeinsam nach Lösungen für das Unternehmen und die Familie des Vaters


Nimmt die Väter in die Pflicht sich gleichberechtigt mit ihren Partner*innen um die Familie zu kümmern (und lebt das selbst vor)

Ergebnisse Break-out Session
zur Frage:
Mit welcher Herangehensweise/
Ideen können ihr als HR-ler*innen
/Kerngruppe Führungskräfte für
das Väterthema überzeugen?

- Vorstände überzeugen und Top-Down-Kommunikation
- Schirmherren/Sponsor aus dem Vorstand nutzen
- Es ist wichtig die "Masse" mitzunehmen, alle Führungskräfte einzubeziehen
- Mut als Führungskräfte auch neue Wege zu gehen
- Stellenausschreibungen aktiv auch in Teilzeit veröffentlichen
- Events "exklusiv" machen - nur für Führungskräfte und erstmal nur begrenzte Plätze
- Schirmherr*in haben!
- Auch mehrere "Botschafter" auf höheren Management-Ebenen, am besten auch laut auf LinkedIn!
- Auszeichnungen für Sichtbarkeit in der Firma: Einmal im Jahr "dads-Ally Oscars"
- Vorbilder auf der Führungsebene nahbar machen:
- Interviews etc.: So lernt man sich auch gegenseitig kennen - die Executives und auch die Themen und Netzwerke

Ergebnisse Break-out Session
zur Frage:
Mit welcher Herangehensweise/
Ideen können ihr als HR-ler*innen
/Kerngruppe Führungskräfte für
das Väterthema überzeugen?

- Ein gutes Statement ist auch schon, wenn diese Menschen sagen, dass sie es bereuen, keine Elternzeit genommen zu haben.
- Vorgaben, wie z.B. Quoten festlegen
- Jobsharing anbieten
- Vorbilder Präsentieren, zu zeigen das Elternzeit oder Teilzeitführung möglich ist
- Mut haben - neue Wege anzusprechen und auszuprobieren
- Vorbilder zeigen
- KPIs Monate von Elternzeit der Väter im Vergleich zu anderen Unternehmen
- Positive Vorbilder im Unternehmen müssen bekannt gemacht werden.
- Kinderlose FK sensibilisieren
- Vorher / Nachher KPIs zum Thema Elternzeitmonate
- Langfristige Benefits (wie Unternehmensbindung, Dankbarkeit) aufzeigen
- Firmen können häufig nicht im Alleingang gesellschaftliche Normen verändern - unser gesamtgesellschaftliches Rollenverständnis muss sich bei der Mehrheit der Menschen ändern
- Nachhaltigkeit aufzeigen, Väter bleiben länger, wenn sie vom Unternehmen in ihrer Rolle gestärkt werden
- Die Anzahl der Väter, die in Teilzeit oder Elternzeit gehen, sollten in die Kapazitätsplanung einbezogen werden.
- Führungskräfte sollten zu Beginn auf das Thema vorbereitet werden (z.B. durch interne Schulungen)



Siehe auch Checkliste
„Führungskräfte als
Ermöglicher!“

Best Practice Interview mit Frank Nerlich, Dräger



- Geboren vor 53 Jahren im Ruhrgebiet, seit 30 Jahren verheiratet, ein Sohn (19 Jahre alt mit Behinderung, hat in der Berufsschule Bad Oldesloe einen Abschluss als kaufm. Assistent Fachrichtung EDV gemacht inkl. Fachabi, beginnt jetzt Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten der Stadt Bad Oldesloe).
- Arbeitet seit 15 Jahren bei Dräger (und lebt seitdem in S.-H.), ist seit Beginn in der Kerngruppe des Väternetzwerkes aktiv. Derzeit auch zu Themen der Inklusion bei Dräger und „Mehr Frauen in Führung“ aktiv.
- Er hat die Gesamtleitung für das DrägerService Center Medical (10 Mitarbeiter), Dräger Service Center Safety (drei Mitarbeiter) und Techline (2nd Level techn. Support für die Außendiensttechniker der Medizintechnik, acht Mitarbeiter)

Best Practice Checkliste

_In die Zielvereinbarungen der Führungskräfte Vereinbarkeitsthemen integrieren

_Checkliste für Führungskräfte zu Mitarbeiter*innengespräche mit Vätern verteilen (Folie 10)

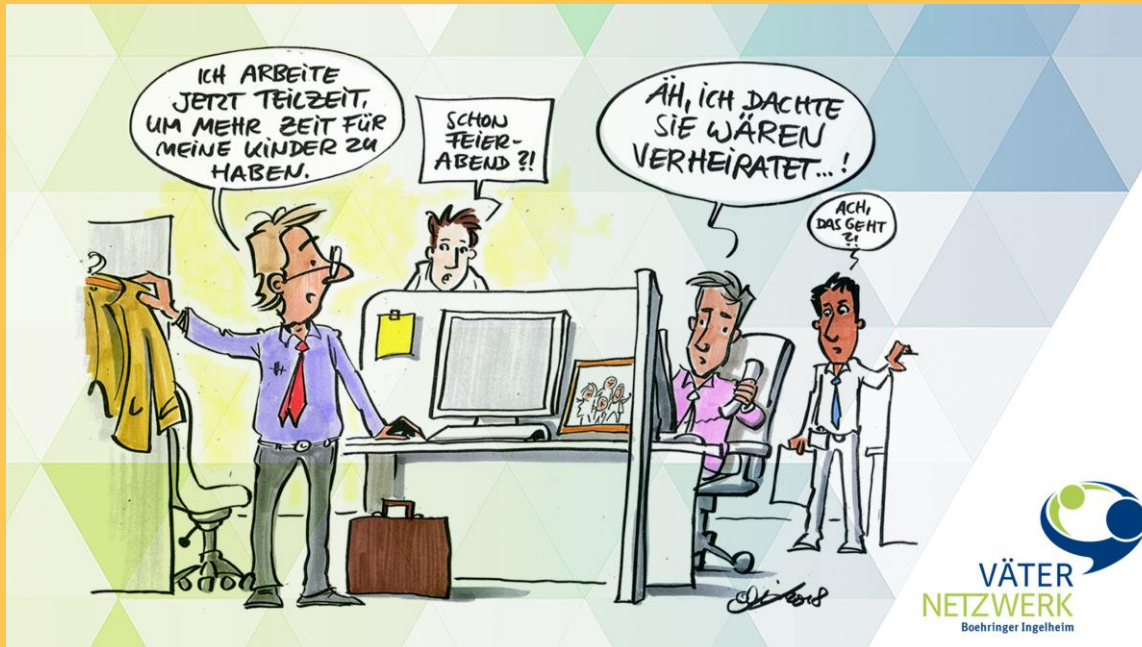
_Schirmherrn in einen Podcast/Video interviewen bzw. ihn zu einem Relaunch des Netzwerks einladen

_Benefits-Veranstaltung mit dem Schirmherrn planen (siehe Folie 11 - Boehringer Ingelheim)

_Vortragsveranstaltung für Führungskräfte anbieten (Folie 12/13 - Lufthansa, Drägerwerk, Bundeswehr)



Führungskräfte hinsichtlich ihrer Stereotypen sensibilisieren... mit Checkliste zu Mitarbeitergesprächen (mit (werdenden) Vätern z.B. zu Eltern- und Teilzeit)



ANREGUNGEN FÜR EIN MITARBEITER- GESPRÄCH MIT WERDENDEN VÄTERN

- ✓ Schaffe eine freundliche Atmosphäre z.B. durch verbindliche Äußerungen, Sprich Glückwünsche aus (bei werdenden Vätern). Signalisiere Verständnis für die Situation und Entgegenkommen. Biete Unterstützung an.
- ✓ Mache im Vorfeld das Angebot, die Partnerin bzw. deren Vereinbarkeitswünsche in das Gespräch mit einzubeziehen.
- ✓ Frage, ob der Betroffene sich zusammen mit seiner Familie schon Gedanken gemacht hat über die (neue) Situation.
- ✓ Frage, ob und wie die Partnermonate, Teilzeit oder längere Elternzeit geplant sind.
- ✓ Frage, ob sich der Betroffene Gedanken über die Vereinbarkeit mit seiner beruflichen Entwicklung gemacht hat.
- ✓ Frage, ob es Absprachen im Team gibt, wie die neue Aufgabenverteilung (z.B. während der Elternzeit) aussehen soll.
- ✓ Frage, wie es mit dem Kontakt mit der Firma während der Elternzeit aussieht.
- ✓ Gib in diesem Zusammenhang Hinweise auf Angebote der Firma, wie z.B. Home Office, Urlaubsvertretung während Elternzeit oder bestehende Regelungen (Betriebsvereinbarungen)
- ✓ Gib deinem Mitarbeiter die Gelegenheit, an den wichtigen Terminen in der Schwangerschaft teilnehmen zu können. Meist sind diese Termine vorausschauend planbar, so dass sie im Arbeitsablauf berücksichtigt werden können (z.B. über Nutzung eines Teamkalenders)
- ✓ Plane frühzeitig Vertretungsregelungen. Der Mitarbeiter könnte für wichtige Termine wie z.B. Messen auf Grund privater Unwägbarkeiten ausfallen
- ✓ Stimme private Terminplanungen für zeitintensive Aufgaben wie z.B. Renovierung oder Umzug mit ihrem Mitarbeiter ab
- ✓ Plane um den Geburtstermin keine Geschäftsreisen oder Auswärtstermine für den werdenden Vater. Die Geburt kann sich um zwei Wochen nach vorne oder hinten verschieben.
- ✓ Besprich mit dem Vater Möglichkeiten einer flexiblen Handhabung seiner Arbeitszeit nach der Geburt - er wird vermutlich verstärkt zu Hause gefragt.



[Link zum
Dokument](#)

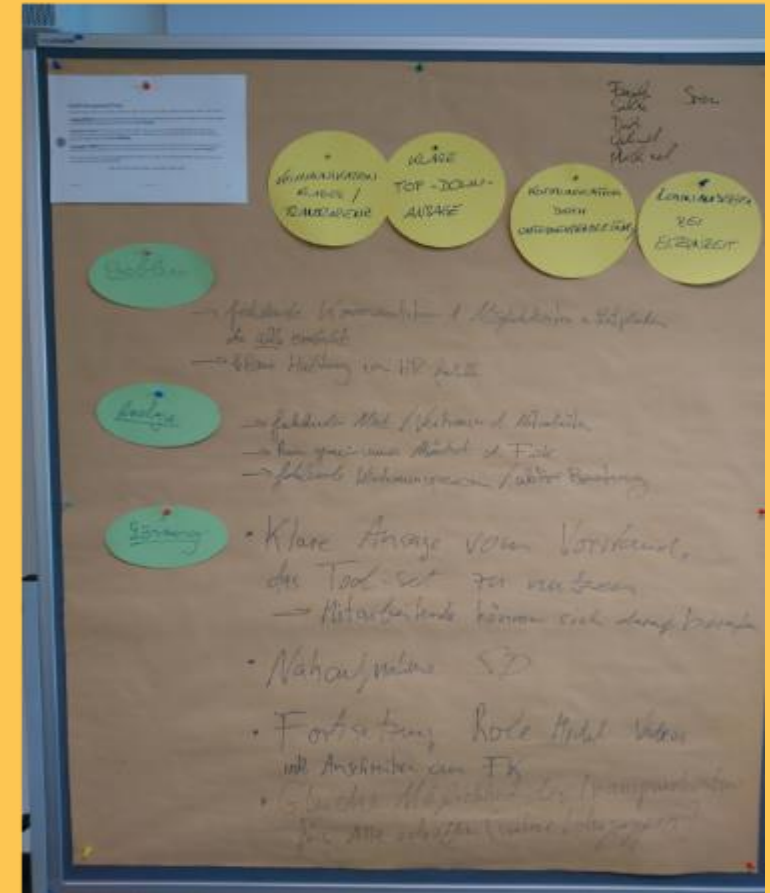
Best Practice Beispiel: Führungskräfte-Workshop (Dräger)

Die Arbeitswelt hat durch Corona einen tiefgreifenden Wandel erfahren. Aber trotz Home-Office und einer flexibleren Arbeitswelt wird immer deutlicher: Mütter und Väter wollen und müssen sich Beruf und Privatleben partnerschaftlicher teilen - gerade junge Eltern sind im Veränderungsmodus.

Dass Vereinbarkeit ein wichtiges Führungsthema ist, dem Unternehmen immer mehr Beachtung widmen sollten, damit Mitarbeiter*innen gebunden und neue gefunden werden, hat die aktuelle Prognos-Studie im Auftrag des Bundesfamilienministeriums bestätigt. Diese macht auch deutlich, dass Führungskräfte als maßgebliche Treiber und Ermöglicher hier gefordert oder selber auch betroffen sind.

Doch wie können und sollen Führungskräfte auf die Anforderungen des „New Normal“ reagieren? Welche passenden Tools sind wirkungsvoll und vor allem praxistauglich? Wie gehen Führungskräfte auf die Mitarbeiter*innen ein, ohne ihre operativen Ziele aus den Augen zu verlieren? Welche Rahmenbedingungen brauchen sie? Wie lässt sich der Veränderungsprozess alltagstauglich für Führungskräfte selbst und ihr Team ohne große Konzepte umsetzen?

Experteninputs, interaktive und kurze Austauschrunden sowie viele Best-Practice-Beispielen und quick wins, werden Sie auch für Ihre eigenen Vereinbarkeitsziele stärker sensibilisieren und Sie sicherer im Umgang mit einer familienbewussten Führung machen.



<https://conpadres.de/wp-content/uploads/2023/05/Event-Angebot-Fuehrungskraefteworkshop-2.pdf>

Best Practice Beispiel: Böhringer Benefit Veranstaltung

Kind oder Karriere? Das muss heutzutage für viele Arbeitnehmende miteinander vereinbar sein. Das sich niemand zwischen diesen beiden Optionen entscheiden muss, sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Daher bieten immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein breites Spektrum von Benefits an, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen sollen.

Das Angebot geht von Ansprechpartner*innen zum Thema Vereinbarkeit, über Jobsharing und flexible Kinderbetreuung, bis hin zu zusätzlichen Kinderkranktagen. Aber sind diese Angebote wirklich passend zu den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sind diese Benefits auch allen bekannt? Können alle die Benefits nutzen unabhängig vom Standort und der Führungskraft.

Dies sind Fragen, die es gilt zu beantworten, damit die Benefits für das Unternehmen und die Mitarbeitenden einen wirklichen Mehrwert bieten und nicht nur pro forma vorhanden sind. Das haben auch die Kolleg*innen bei Boehringer erkannt und eine Veranstaltung mit dem top Management gemacht, um zu evaluieren, wie passend die Benefits tatsächlich für die Mitarbeitenden sind.

The poster is for an event titled "Job und Familie: Wie unterstützt BI im Vergleich?". It features the logos of VÄTER NETZWERK, Boehringer Ingelheim, and Better together Wo*Men. The event is scheduled for 05. Dezember 2022 from 15:00 to 16:30 CET. The speakers listed are Volker Baisch (Keynote Speaker), Manuela Jung, Martin Beck, Dr. Fridtjof Traulsen, Sibylle Anhorn, and Helen Kuczera. The event format includes "Benefits - Best Practice" and "Panel Diskussion".

Best Practice Beispiel: Führungskräfte-Workshop (Lufthansa)

Die Arbeitswelt hat durch Corona einen tiefgreifenden Wandel erfahren. Aber trotz Home-Office und einer flexibleren Arbeitswelt wird immer deutlicher: Mütter und Väter wollen und müssen sich Beruf und Privatleben partnerschaftlicher teilen - gerade junge Eltern sind im Veränderungsmodus. Dass Vereinbarkeit ein wichtiges Führungsthema ist, dem Unternehmen immer mehr Beachtung widmen sollten, damit Mitarbeiter*innen gebunden und neue gefunden werden, hat die aktuelle Prognos-Studie im Auftrag des Bundesfamilienministeriums bestätigt. Diese macht auch deutlich, dass Führungskräfte als maßgebliche Treiber und Ermöglicher hier gefordert oder selber auch betroffen sind.

Doch wie können und sollen Führungskräfte auf die Anforderungen des „New Normal“ reagieren? Welche passenden Tools sind wirkungsvoll und vor allem praxistauglich? Wie gehen Führungskräfte auf die Mitarbeiter ein, ohne ihre operativen Ziele aus den Augen zu verlieren? Welche Rahmenbedingungen brauchen sie? Wie lässt sich der Veränderungsprozess alltagstauglich für Führungskräfte selbst und ihr Team ohne große Konzepte steuern?

Expertenimpuls, interaktive und kurze Austauschrunden sowie viele Best-Practice Beispiele und quick wins werden Sie auch für ihre eigenen Vereinbarkeitsziele stärker sensibilisieren. Sie gehen mit mehr Klarheit in Bezug auf Ihre eigene Rolle als Führungskraft und die Unterstützung ihrer Mitarbeiter*innen hinsichtlich einer familienbewussten Führung aus dem Vortrag.



Welche Fragen sind noch offen? Welche Unterstützung braucht ihr für die Umsetzung?



Übersicht der nächsten Regionaltreffen

Berlin

Wann: After Work, um 18.00 Uhr am **31.08.2023**
Wo: Motel One Berlin-Hauptbahnhof
Invalidenstraße 54
10557 Berlin (Mitte)

Hamburg

Wann: After Work, um 18.00 Uhr am **05.09.2023**
Wo: Contidiano Alter Wall
Alter Wall 22
20457 Hamburg

Düsseldorf

Wann: After Work, um 18.00 Uhr am **04.09.2023**
Wo: Cafe Extrablatt Düsseldorf
Grünstraße 15
40212 Düsseldorf

Frankfurt

Wann: After Work, um 18.00 Uhr am **27.09.2023**
Wo: L'Osteria (Westhafen)
Speicherstraße 1
60327 Frankfurt am Main

Wir freuen uns auf euch! 😊 Meldet euch noch gerne an!

Das nächstes bundesweite Vernetzungstreffen steht vor der Tür...

Vernetzungstreffen bei Sanofi am 28.09.2023 (9:30-17:00Uhr)

Agenda des Treffens:

- Begrüßung Sanofi, der neuen Mitglieder und Kennenlernen untereinander
- Keynotes zum Thema „Kopf frei oder wie ich den Workload als Vater und Mitarbeiter*in besser bewältigen kann!“
- Vorstellung der jährlichen conpadres 2023 Evaluation mit neuen Ideen für 2024!
- Barcamp zur Transformation unserer conpadres-Netzwerkarbeit 2024 mit Umsetzungsplanung konkreter Projekte für eine väterfreundliche Zukunft!
- Vergabe des conpadres Awards 2023 – wir prämiieren die drei besten Netzwerke der letzten 3 Jahre!
- Abschluss, Ausblick und kleines Afterevent!



Jedes Kerngruppenmitglied und jede/r Ansprechpartner*in ist willkommen! Meldet euch jetzt an!

Wie geht es weiter?

**Nächste Webex-Konferenz am
14.09.2023, 13.00 – 14.00**



Thema: Wirksam Netzwerken mit
minimalem Aufwand?



Kontakt

Conpadres

22761 Hamburg

Tel. (0 40) 88 16 89 24

Fax (0 40) 88 16 89 23

Mail info@conpadres.de

Web www.conpadres.de

Bei Fragen
wendet euch
gerne jederzeit
an uns!



Volker Baisch
Geschäftsführung und
Strategie



Miriam Krämer
Programmleitung und
Kundenbetreuung



Marija Jevtic
Teamassistentz und
Wirkungsmessung



Wenn ihr mehr Information erhalten wollt, folgt mir auf
LinkedIn: [linkedin.com/in/volker-baisch-vaeternetzwerk](https://www.linkedin.com/in/volker-baisch-vaeternetzwerk)
abonniert unseren Newsletter: <https://bit.ly/3E0dxzq>
oder schaut auf unsere Website...