



Väterfreundliche Unternehmen

- Summary zum White Paper Nr. 9 -

Wichtige Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen auf einen Blick

- Väter sind heute präsenter in ihren Familien als noch vor wenigen Jahrzehnten. Bereits mehr als die Hälfte der deutschen Väter wünscht sich die Aufteilung der Care-Arbeit mit der Mutter zu gleichen Teilen. Dieser gesellschaftliche Wandel hat unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Unternehmen werden väterfreundlicher, um Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit zu ermöglichen. Zahlreiche Unternehmen setzen väterfreundliche Maßnahmen auch im Rahmen von Employee Assistance Programs (EAPs) um.
- Das väterfreundliche Unternehmen bedeutet genauso kulturellen Wandel wie konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit für Männer. Unternehmen, die sich Väterfreundlichkeit zum Ziel setzen, sorgen für eine stärkere Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen. Außerdem tragen sie zu einem Klima des Miteinanders und der gegenseitigen Wertschätzung bei, das sich nachhaltig positiv auf Motivation, Kreativität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz auswirken kann. Es ist nicht zuletzt ein Beitrag zur Organisationsentwicklung, wenn Bedürfnisse von Vätern erkannt und benannt werden.
- Väterfreundlichkeit ist eine Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Unternehmenskultur und Leadership, die es Vätern ermöglicht, gleichberechtigt Care-Aufgaben zu übernehmen. Hier wirken in der Praxis drei Ebenen zusammen: strukturelle Anpassungen im Unternehmen, Einladung zur persönlichen Rollenreflexion sowie eine wertschätzende Care-Kultur, die Männer selbstverständlich als Caregiver sieht. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass viele Väter sich noch in Findungsprozessen befinden. Ein Lebenslagencoaching kann hier zur Rollenreflexion für Väter beitragen.



Väterfreundliche Unternehmen

- Summary zum White Paper Nr. 9 -

- Vätternetzwerke sind ein freiwilliger, mit der Unternehmensstrategie verbundener Zusammenschluss von Vätern, die gemeinsame Erfahrungen teilen. Sie tragen zur Organisationsentwicklung bei, indem sie Bedürfnisse von Vätern frühzeitig benennen, Lösungsideen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln und Resonanzräume für kulturelle Veränderungen darstellen. Der regelmäßige Austausch in ihnen fördert das Lernen voneinander und macht väterliche Perspektiven sichtbar.
- Beim Vätternetzwerk beginnt alles mit einer Graswurzelbewegung aus Vätern, die zu Pionierarbeit bereit sind. Diese Pioniere sollten Unterstützung seitens des Personalmanagements sowie von der Unternehmensleitung erfahren. Typischerweise zeigt sich dieser Support auch in einem Sponsorship durch eine Führungskraft, die den Aufbau des Netzwerks fördert und begleitet. Sind Ziele, Formate und Rollen geklärt, kann das Vätternetzwerk sich konstituieren. Es wächst, lernt und verändert sich dann über die Beteiligung und die Initiativen seiner Mitglieder.
- Ein EAP-Dienstleister wie z. B. awo lifebalance kann die Gründung, Ausgestaltung und Verstetigung eines Vätternetzwerks auf unterschiedliche Weise unterstützen. Das beginnt bei Erstgesprächen und Bedarfsanalysen und reicht über fachliche Moderation von Netzwerktreffen bis hin zu Coaching für interne Netzwerkkoordinatoren. Über Impulsvorträge oder Talk-Formate bringen vom EAP-Dienstleister gestellte Fachleute aus Sozialpädagogik, Psychologie oder systemischem Coaching regelmäßig Expertise in das Netzwerk ein.

Karin Esch

0521 / 55 77 05 – 0

karin.esch@awo-lifebalance.de

awo lifebalance GmbH

Eastend-Tower

Otto-Brenner-Straße 245, 33604 Bielefeld

Geschäftsführerin: Karin Esch

www.awo-lifebalance.de

