

„Rückenwind für väterfreundliche Unternehmen“

Frankfurt,
04.12.2008

Marcus Schmitz
IGS Organisationsberatung GmbH

Büro Frechen:
Augustinusstr. 11d
50226 Frechen-Königsdorf
Tel.: 0 22 34 - 933 569 - 0
Fax: 0 22 34 - 933 569 - 9

Unternehmenssitz Köln:
Eichenweg 24
50859 Köln
Tel.: 02 21 - 95 43 97 47
Fax: 02 21 - 9 50 28 74

E-Mail: marcus.schmitz@igs-beratung.de
Internet: www.igs-beratung.de

Vater im Spagat – ein praktisches Beispiel: Marcus Schmitz



- 38 Jahre, verheiratet
- zwei Kinder (7 und fast 5 Jahre alt)
- Diplom-Kaufmann
- 5 Jahre bei Gerling im Personalwesen (Referent in Personalentwicklung und Personalpolitik)
- seit 2001 GF der IGS Organisationsberatung GmbH, Köln
- Schwerpunkte: strategische HR-Themen - Demografie, Familienfreundlichkeit, Führung



Wann verhält sich ein Unternehmen/eine Organisation familienfreundlich?



Eigener Anspruch,
eigenes Werteverständnis
(häufig Familienunternehmen)



Ökonomischer Vorteil,
Wettbewerbsvorteil

- Reaktion unter Leidensdruck
- Leidensdruck durch demografische Entwicklung

Die demografische Entwicklung setzt sich aus zwei Faktoren zusammen:

1. Älterwerdende Gesellschaft
2. Wertewandel

Zu 2.: Werteverständnis bei Vätern

- 1/3 sind mit der Gewichtung Familie & Beruf unzufrieden
- nur 5 % geben an, dass die Partnerschaft unter beruflichen Anforderungen nicht leidet
- eigene Anforderungen an Vaterschaft:
 - 58 % teilweise nicht erfüllt
 - 16 % gar nicht erfüllt

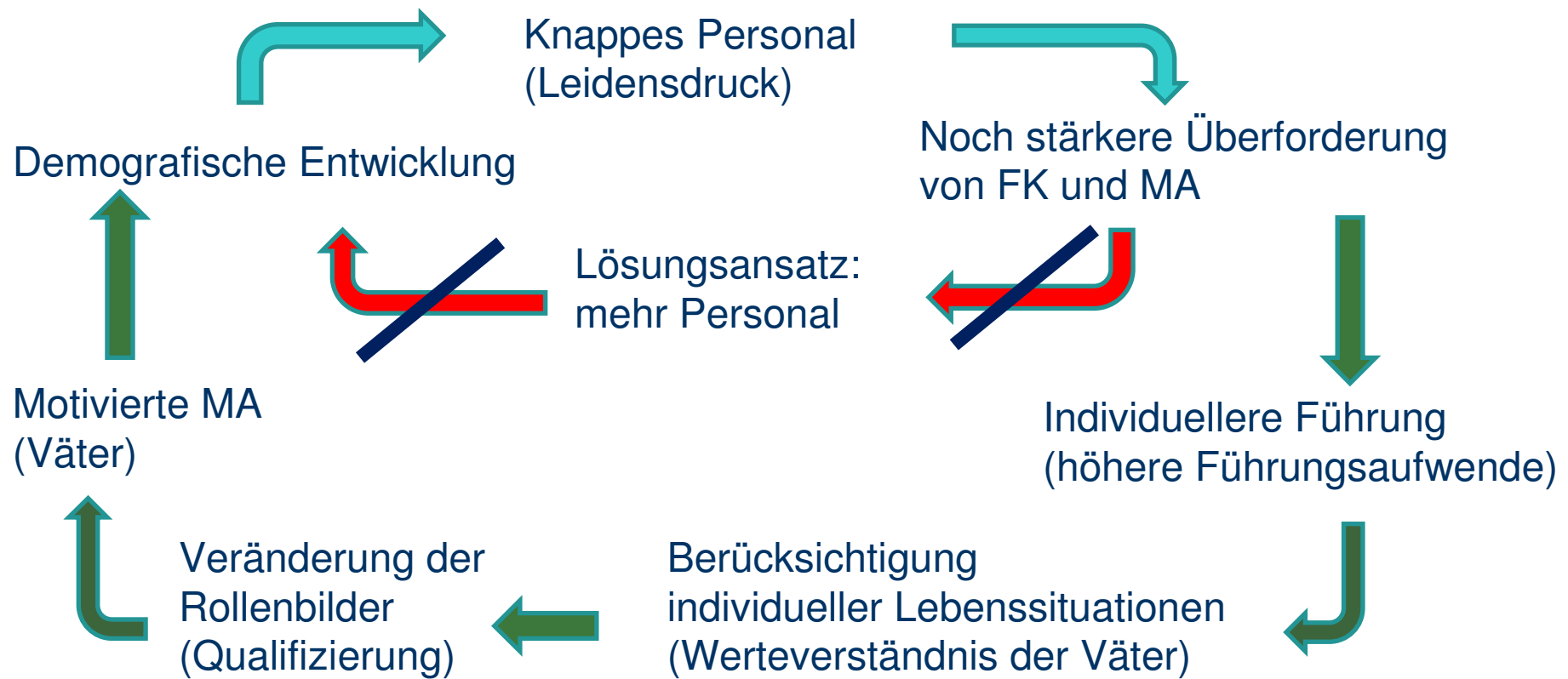
IGS Organisationsberatung GmbH
im Auftrag der hessenstiftung,
Anforderungen von Vätern an einen
familienfreundlichen Arbeitgeber,
2008; www.igs-beratung.de

Ergebnis: individueller Handlungsdruck

Durch den individuellen Wertewandel entsteht Handlungsdruck bei den Führungskräften.

- Führungskräfte sind durch Arbeitsverdichtung überfordert (43 % geben es von sich an, FK-Befragung zur Familienfreundlichkeit)
- Familienfreundlichkeit ist für viele ein „Das-nicht-auch-noch-Thema“
- Führungskräfte sehen allgemeinen Bedarf an Familienfreundlichkeit (90 %) und Unterschiede in der Nutzung durch Frauen und Männer (90 %)
- Bei der Umsetzung im eigenen Bereich werden Führungskräfte unsicher: Bedarf sehen (nur noch) etwas mehr als 50 %
- Familienfreundlich ist nicht gleich väterfreundlich (negative Sanktionen für die Nutzung familienfreundlicher Regelungen durch Männer)

Die Anforderungen an Führungskräfte verändern sich. Die Einbeziehung gesellschaftlicher Veränderungen in die Personalpolitik wird zentraler Wettbewerbsfaktor.



Aktuell: Wirtschaftskrise und Väterfreundlichkeit??

- So bedeutsam die Wirtschaftskrise auch ist, die demografische Entwicklung wird sie nicht ändern!
- Die Diskussion über die Ursachen der Wirtschaftskrise birgt die große **Chance**, ein Gesellschaftsmodell zu entwickeln, das sich nicht nur an Kurzfristigkeit orientiert, sondern langfristige Orientierung thematisiert.
- Sollte es zu massivem Personalabbau kommen, dann wird uns das Thema Väter-/Familienfreundlichkeit im Aufschwung um so stärker beschäftigen, da Personal noch knapper wird („Abbau der Alten“).
- Das Thema wird ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen – wohl denen, die es früh angehen.
Die anderen werden den Aufschwung nicht überstehen.