

# Väter im Spagat – Kosten und Rolle der Vorgesetzten

**Marcus Schmitz**

**Köln, 23.04.2008**

**IGS Organisationsberatung GmbH**

**Büro Frechen:**

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

**Verwaltung 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](mailto:marcus.schmitz@igs-beratung.de)  
Internet: [www.igs-beratung.de](http://www.igs-beratung.de)

---

## Gliederungspunkte

**1 Vater im Spagat – ein praktisches Beispiel**

**2 Bedeutung und Kosten von Väterfreundlichkeit**

**3 Ansichten und Rolle der Führungskräfte**

**4 Fazit**

## Gliederungspunkte

**1 Vater im Spagat – ein praktisches Beispiel**

**2 Bedeutung und Kosten von Väterfreundlichkeit**

**3 Ansichten und Rolle der Führungskräfte**

**4 Fazit**

## Vater im Spagat – ein praktisches Beispiel: Marcus Schmitz



- 38 Jahre, verheiratet
- zwei Kinder (6 und 4 Jahre alt)
- Diplom-Kaufmann
- 5 Jahre bei Gerling im Personalwesen  
(Referent in Personalentwicklung und Personalpolitik)
- seit 2001 GF der IGS Organisationsberatung GmbH, Köln
- Schwerpunkte: Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Demografiebewußtes Personalmanagement, Familienfreundlichkeit von Organisationen



## Was machen wir zum Thema Familienfreundlichkeit/ Väter?

- Wir beschäftigen uns aus Unternehmenssicht vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen (Fach- und Führungskräfte-mangel) mit Familienfreundlichkeit.
- Wir führen Umfragen und Studien durch.
  - Umfrage unter Vätern zum Konflikt zwischen Karriere und Familie
  - Umfrage unter Müttern zur Situation von Vätern
  - Umfrage zu Konflikt zwischen Pflege und Beruf
  - Studie unter Führungskräften zur gelebten Unternehmenskultur
  - Anforderungen von Vätern an ein fam.freundliches Unternehmen
- Wir beraten Unternehmen und schulen Führungskräfte.
- Wir coachen Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## Gliederungspunkte

**1 Vater im Spagat – ein praktisches Beispiel**

**2 Bedeutung und Kosten von Väterfreundlichkeit**

**3 Ansichten und Rolle der Führungskräfte**

**4 Fazit**

## Einige Zahlen aus einer aktuellen Umfrage der IGS Organisationsberatung belegen die Bedeutung von Väterfreundlichkeit in Unternehmen

- Gelebte Familienfreundlichkeit wirkt nach Angaben der Väter positiv auf die
  - Arbeitsmotivation (93 %)
  - Zufriedenheit am Arbeitsplatz (90,1 %)
  - Bindung an den Arbeitgeber (85,2 %)
  - Identifikation mit dem Arbeitgeber (81,8 %)
  
- 59 % der befragten Väter würden auf mehr als 5 % des Gehaltes zugunsten von gelebter Familienfreundlichkeit verzichten.

---

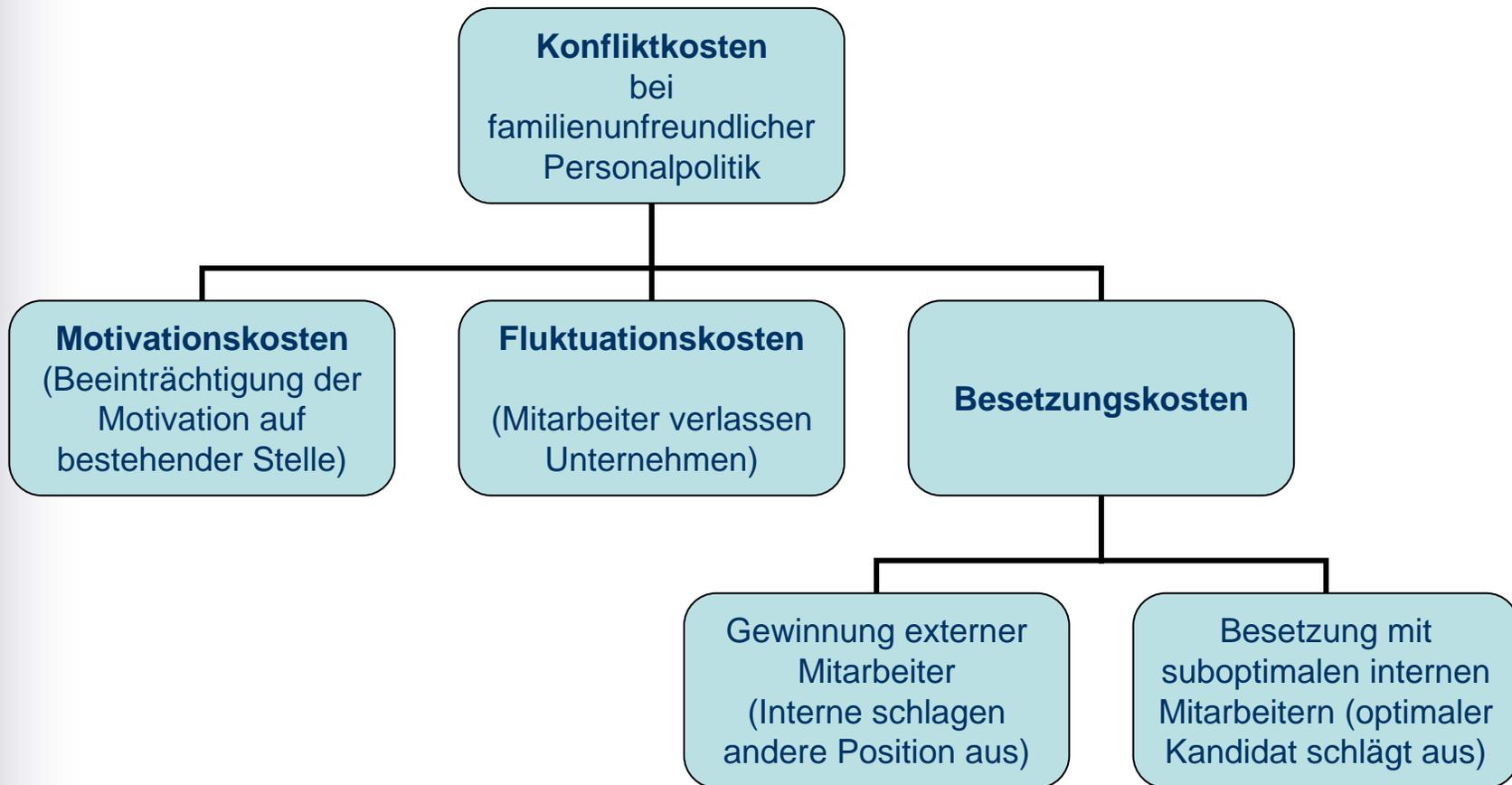
**Bereits im Jahre 2005 haben wir in einer ersten Umfrage zum Thema „Väter zwischen Karriere und Familie“ die Auswirkungen von mangelnder Väterfreundlichkeit belegt.**

- Das Familienleben hat bei 24 % der Väter einen sehr positiven, bei 53 % einen positiven Einfluss auf die berufliche Leistung.
- 31 % haben einmal, 17 % sogar mehrmals auf einen Karriere-schritt wegen der familiären Situation verzichtet.
- Über 90 % kennen das Gefühl der Überforderung durch familiäre und berufliche Anforderungen – 20 % davon fühlen sich oft und ständig überfordert.
- 69 % denken darüber nach, die berufliche Situation zu verändern.

**Vor diesem Hintergrund bleibt nur das Zwischenfazit, dass Geld in Unternehmen offensichtlich keine Rolle spielt.**

- mangelnde Motivation
- mangelnde Identifikation
- geringere Leistungsfähigkeit
- Ersatzbeschaffungen
- Krankheitskosten
- Kosten der inneren Kündigung

## Die entstehenden Kosten lassen sich systematisieren.



## Die Kosten lassen sich berechnen, wenn wir Annahmen treffen.

Vater steht im Konflikt – hat negativen Stress –  
Leistungsreduzierung um 10%

Jahresgehalt 30.000 €  
Lohnnebenkosten 25 %  
Arbeitsplatzkosten 5.000 €

---

Gesamtkosten 42.500 €/Jahr

220 Arbeitstage á 8 Stunden:  
Stundensatz 24,14 €

Gewinnzuschlag: 5 %

Produktivitätsverlust 10 %  
(48 Minuten pro Tag unkonzentriert):

$24,14 \text{ €} + 1,20 \text{ € (Rendite)} \times 8 \text{ h} \times 0,1$   
(Produktivitätsverlust)  $\times 220 \text{ Arbeitstage} =$

**4.459, 40 €**

Gesamtkosten für diesen Mitarbeiter

Unternehmen mit **100 MA im Konflikt:**  
**445.000 € pro Jahr**

## Gliederungspunkte

**1 Vater im Spagat – ein praktisches Beispiel**

**2 Bedeutung und Kosten von Väterfreundlichkeit**

**3 Ansichten und Rolle der Führungskräfte**

**4 Fazit**

## Die Führungskräfte sehen die Probleme.

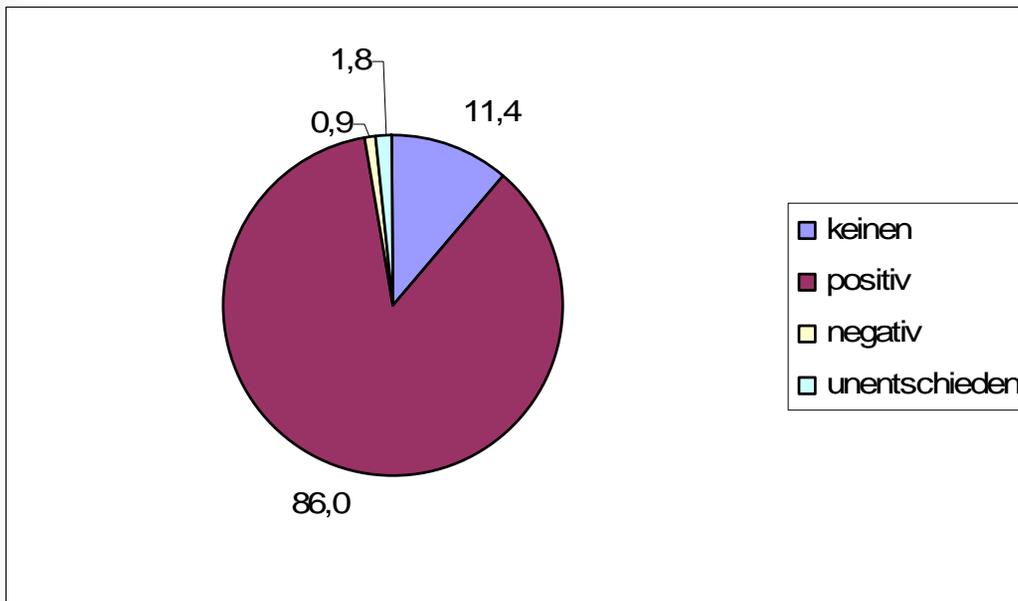
- Über 90 % der befragten Führungskräfte konstatieren, dass familienfreundliche Instrumente von den Beschäftigten genutzt werden.
- Über 90 % sehen auch, dass die Nutzung zwischen Frauen und Männern differiert. Dabei geben die Führungskräfte an, dass die Nutzung entweder überwiegend oder ausschließlich durch Frauen erfolgt.
- Männer greifen nach Ansicht der Führungskräfte im Notfall und ungeplant auf die Instrumente zurück, Frauen dagegen geplant.
- Frauen treffen bei der Nutzung auf Verständnis, Männer auf negative Reaktionen – wenn es die Inanspruchnahme überhaupt gegeben hat.

## Die Führungskräfte sehen ebenfalls die Herausforderungen für die Zukunft.

- 91 % (!) halten ihre Mitarbeiter für **nicht** leicht ersetzbar.
- Nahezu drei Viertel meinen, dass Familienfreundlichkeit dazu beitragen kann, dass die demografischen Herausforderungen im Unternehmen besser bewältigt werden können.
- Die Bedeutung von Familienfreundlichkeit nimmt nach Ansicht von fast 80 % in Zukunft zu.
- Und 93 % sehen eine positive Wirkung auf die Motivation der Mitarbeiter.

## Die Führungskräfte sehen auch die positiven wirtschaftlichen Konsequenzen.

Welchen Einfluss hat Familienfreundlichkeit auf den Unternehmenserfolg?

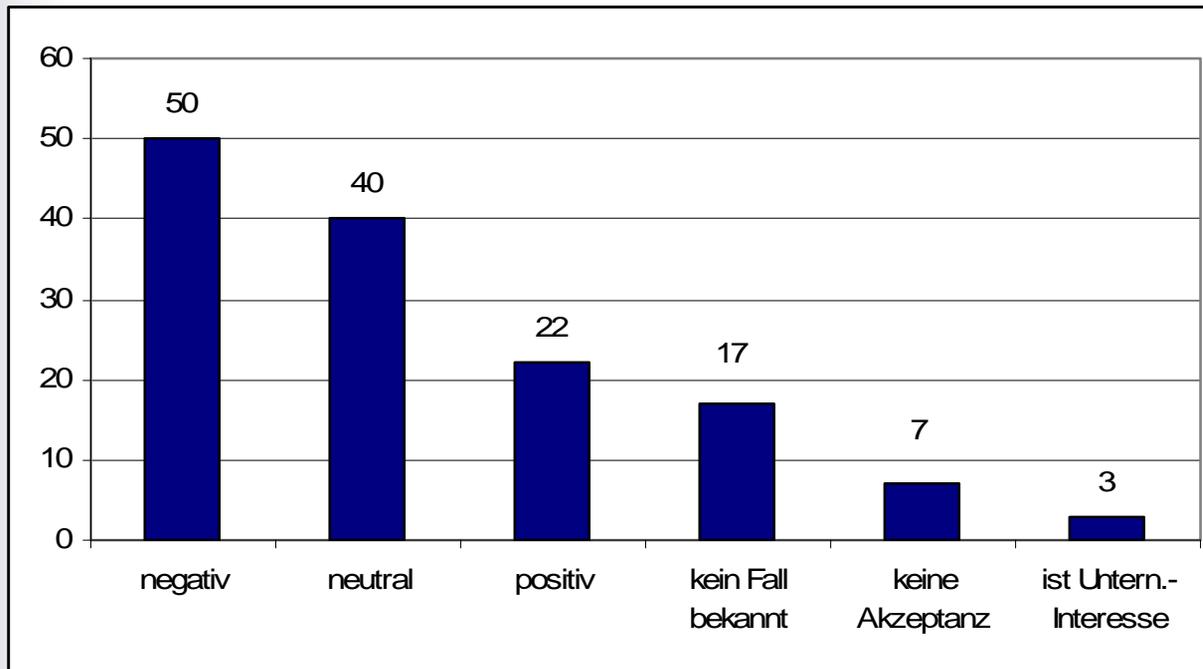


Ergebnisse in Prozent

IGS-Studie im Auftrag der VhU, HessenChemie, Hessen Metall und der Hessenstiftung (2007) unter 114 Führungskräften (persönliche Interviews).

## Und es ist alles eine Imagefrage...

Welches Image haben Väter in Ihrem Unternehmen, die ihre Familie stark gegenüber dem Beruf gewichten?



IGS-Studie im Auftrag der VhU, HessenChemie, Hessen Metall und der Hessenstiftung (2007) unter 114 Führungskräften (persönliche Interviews).

## **Führungskräfte handeln ...**

**leider nur, wenn es das eigene Wertesystem hergibt....**

- Führungskräfte sind bei der Umsetzung im eigenen Bereich unsicher (Was passiert im Unternehmen, wenn es nicht klappt?).
- Sie handeln, wenn sie auf Bindung und Motivation achten und es das eigene Werteverständnis hergibt (teilweise auch aus eigener Betroffenheit).
- Hinderungsgründe liegen in betrieblichen oder tätigkeitsbezogenen Bereichen.
- Führungskräfte haben Angst vor Missbrauch (Vertrauensproblem).

## Gliederungspunkte

**1 Vater im Spagat – ein praktisches Beispiel**

**2 Bedeutung und Kosten von Väterfreundlichkeit**

**3 Ansichten und Rolle der Führungskräfte**

**4 Fazit**

Familienfreundlichkeit und Väterfreundlichkeit sind nur über die Bearbeitung der Unternehmenskultur und die Auseinandersetzung der Führungskräfte mit der Themenstellung zu erreichen.

Es ist keine Frage von Siegeln oder Instrumenten.

Gelebte Familienfreundlichkeit ist aber auch eine Frage des Einforderns der Betroffenen.

Wenn keiner etwas einfordert, dann ändert sich nichts. Wer allerdings dem eigenen Image und den beruflichen Konsequenzen mehr Bedeutung beimisst als den familiären Wünschen (was durchaus verständlich ist), kann nicht davon ausgehen, dass er von Väterfreundlichkeit profitieren kann.

Dabei ist abschließend zu bedenken:

**„Ob ein Kind glücklich ist, hängt davon ab, wie zufrieden die Eltern mit der eigenen Lebenssituation sind.“**



„Babies and Bosses: OECD Recommendations to help families balance work and family life“