

Zusammenfassung der Visionen und Forderungen von Dialogrunde und Workshop 4

Als Brücke aus der Dialogrunde werden drei Spannungsfelder in den Workshop mitgenommen:

Freiheit und Sicherheit

In dieses Spannungsfeld fällt Vereinbarkeit von Beruf und väterlicher Sorgearbeit besonders ins Gewicht. Was hilft den Vätern mehr? maximal große Gestaltungsfreiheit, verbunden mit großer Flexibilität von Arbeitszeit und -ort, Wahl der Arbeitsmittel etc. Oder doch besser maximale Verlässlichkeit und Sicherheit durch bereitgestellte Regelungen und Instrumente. Was ist fairer? Zum Beispiel mit Blick auf verschiedene Berufsgruppen, aber auch mit Blick auf verschiedene Erwartungen an die Menschen. Was brauchen Organisationen eher: Regeln oder Kulturwandel?

Eine endgültige Antwort findet die Diskussionsrunde nicht, wobei hervorgehoben wird, dass ein Aussitzen oder Ablehnen von sich wandelnden Arbeitsformen ohnehin nicht funktionieren kann. Daher sollten sich Organisationen und auch Menschen diesem Wandel stellen und sich fragen:

- welche Kompetenzen brauchen wir?
- welche Kompetenzen oder Skills brauchen einzelne Väter aber auch,
- welche Kompetenzen brauchen Organisationen.

Selbstoptimierung ist ein Thema, das auch Gefahren birgt: wird die „gesparte“ Zeit z.B. nicht für väterliches Engagement genutzt, sondern zum weiteren Kompetenzausbau „reinvestiert“, dann ist nicht viel gewonnen.

Insgesamt steht der Begriff der „Freiheit“ in sehr positiven Licht. Mit einer gewissen Unsicherheit muss eben umgegangen werden: „Angst ist der Preis der Freiheit“, muss zur Konsequenz haben, dass Organisationen /Arbeitgebende dies umkehren in den Mut hin zu einer Care-Revolution in Betrieben. Der in der Dialogrunde aufgeworfene Begriff von „Patchwork“ macht deutlich: es braucht ganz unterschiedliche Ansätze, die sich zu einem neuen Ganzen fügen.

Wünsche – Wirklichkeiten

Ist ein weiteres Spannungsfeld, was sich sowohl mit Blick auf Väter als auch mit Blick auf sich wandelnde Arbeitsformen ergibt. Hier steht die Frage im Mittelpunkt, wieso sich intendierte und von vielen gewünschte Veränderungen nicht von Alleine einstellen: zum Beispiel neue Arbeitsformen für (möglichst) alle oder eine höhere Beteiligung von Vätern an der Elternzeit. Mit Blick auf das Thema des Workshops wird empfohlen, weiterhin auf rationale Argumentationswege zurückzugreifen. Bei Arbeitgebenden insbesondere in der Formulierung eines Business Case:

- wie profitieren Betriebe?
- welche Risiken und Chancen gibt es?
- was spare ich, was gewinne ich, aber auch
- was muss ich aufgeben (und ist das so schlimm)?

Alt – Neu

Auch hier decken sich manche Diskursstränge interessanterweise und die Pandemie hat dies ggf noch verschärft.

- Was sind neue Väter und neue Arbeit?
- Was ist mit denen die noch in „alten“ Mustern leben oder leben müssen?
- Wird das eine gegen das andere auf- oder abgewertet?

Es gibt mehr Grauzonen, als so manches bipolare Gedankenmodell suggeriert. Es wird deutlich, wie heterogen und teilweise gegensätzlich Entwicklungen sind, sowohl in Familien als auch in Betrieben. Es zeigt sich auch eine Zerrissenheit, teilweise sogar innerhalb einzelner Individuen.

Es gilt seine eigenen Wege zu finden, eben weil es so heterogen ist. Sowohl Betriebe als auch Väter müssen für sich selbst einen passenden Weg finden. Dazu kommt, dass in keinem der angesprochenen Felder das „Ende der Entwicklung“ erreicht ist. Die Pandemie hat manches beschleunigt, anderes ausgebremst. Sie war ein Brennglas, aber nicht immer ein Beschleuniger.

Neben diesen Spannungsfeldern diente das von Epe verwendete VUCA-Modell als Überleitung in den Workshop. Unter der Frage, was für die Zukunft der Arbeit gebraucht wird, werden die Schlagworte **V**ision, **U**nderstanding, **C**larity und **A**gility genannt. Vier Sphären, die Organisationen dabei helfen können sich in den genannten Themenfeldern orientieren.

Von hier aus kann eine Brücke zu Anregungen und Praxisbeispielen geschlagen werden, die in Betrieben umgesetzt werden (könnten). Hierzu zählen beispielsweise

- ein betrieblich geförderter Vaterschutz rund um die Geburt,
- klassische Vereinbarkeitsmaßnahmen (Betreuung, Beratung, Flexibilität etc.),
- Schaffung von Austauschformaten für Männer/Väter und die
- Gewinnung und Unterstützung von Führungskräften für mehr „Väterfreundlichkeit“.

Wichtige Befunde aus der Diskussion im Workshop sind:

- New Work ist nicht gleich Home-Office. Dies wird teilweise synonym verwendet, aber es gehört viel mehr dazu
- Home-Office ist keine Kinderbetreuung, was aber insbesondere in der Pandemie oft so verstanden wurde. Hier braucht es Klärung und Abgrenzung im Sinne aller.
- Führungskräfte und Unternehmensleitung mit Business Case überzeugen, aber auch bei den eigenen Erfahrungen packen.
- Neugestaltung und Neuverteilung von Arbeit inklusive der Care- und Sorgearbeit.

In der Diskussion wird von Teilnehmenden zu einer Care-Revolution in Betrieben aufgerufen. Eine geschlechtergerechte, menschenzentrierte und individuelle Ausrichtung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür.

Die Forderung an die Politik sind ...

- Rahmenbedingungen für die „New Patchwork“ zu gestalten. Diese ist komplex, heterogen und es gilt unterschiedliche Facetten und Ansprüche dabei zu beachten
- Unternehmen benötigen passende Regelungen, mit denen sie Familienzeiten und elterliches Engagement ermöglichen können oder müssen wie zum Beispiel: Vaterschutz, Familien Monate, verbindliche Elternzeit Regelungen
- bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und im Steuerrecht verankern, dass Unternehmen, die Väter- oder Familienfreundlicher agieren einen steuerlichen Vorteil erhalten. Business- Case: Unternehmen profitieren, wenn sie die Voraussetzungen Väter- oder Familienfreundlicher zu sein erfüllen.

Unternehmen können dies realisieren in dem sie

- innerbetriebliche Allianzen ermöglichen,
- Menschen zusammenbringen die Führungsverantwortung tragen die gleichstellungsbewegt sind,
- Care-Arbeit sehen und geschlechtergerecht denken und wertschätzen und
- Führungskräfte empowern und von ihnen abverlangen, dass sie Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit (auch) als Führungsaufgabe verstehen.