

Input zum Workshop: Erwerbs- und Care Arbeit im Rahmen der Vätertagung 2021 „Lockdown als Chance?“

In der Dialogrunde „Neue Arbeit (auch) nach der Pandemie? – Zuhause, mobil oder im Büro“ führte Hendrik Epe in den Diskurs rund um den „Flutschbegriff“ New Work ein: Von verschiedenen Auslegungen bestimmter Organisationen, über die Definition des Urhebers F. Bergmann bis hin zu den im aktuellen Alltag relevanten Sphären von New Work. Vgl. Foliensatz Epe.

Für den Übergang in den Workshop berichtet Philipp Schaps von seiner Arbeit im Forschungszentrum Jülich und zeigt anschließend beispielhafte Zeitungstitel aus der Pandemiezeit zum Thema „Wandel der Arbeitswelt“. Welche Botschaften senden diese? Welche Bilder von Familie und Beruf werden vermittelt?

Als Brücke aus der Dialogrunde werden danach verschiedene Spannungsfelder aus der Dialogrunde mitgenommen:

A) Freiheit – Sicherheit: In diesem 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 (zB Väter) aber auch, welche Kompetenzen brauchen Organisationen. Selbstoptimierung ist ein Thema, was 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 diesem Themenfeld in der Diskussionsrunde aber im sehr positiven Licht. Mit einer gewissen Unsicherheit muss eben umgegangen werden: „Angst ist der Preis der Freiheit“, sagt ein Teilnehmer und dies führt zu dem Punkt, dass Organisationen /Arbeitgeber dies umkehren in den Mut hinzu einer Care-Revolution in Betrieben.

Der in der Dialogrunde aufgeworfene Begriff von „Patchwork“ wird wieder aufgegriffen: es braucht ganz unterschiedliche Ansätze, die sich zu einem neuen Ganzen fügen.

B) Wunsch – Wirklichkeit: 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 immer einstellen. Vgl. neue Arbeitsformen für (möglichst) alle oder eine höhere Beteiligung von Vätern an der Elternzeit (als Beispiele). Mit Blick auf das Thema des Workshops wird empfohlen weiterhin auf rationale Argumentationswege zurückzugreifen. Bei Arbeitgeber:innen insb. 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)?

C) 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? Deutlich

wird jedenfalls, dass es mehr Grauzonen gibt, als so manches bipolare Gedankenmodell suggerieren mag. Es wird deutlich, wie heterogen und teilweise gegensätzlich Entwicklungen sind, auch hier wieder sowohl in Familien als auch in Betrieben. Es zeigt sich auch eine Zerrissenheit, tw. Sogar innerhalb einzelner Individuen. Wichtig ist: 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 (vgl. oben Freiheit vs. Sicherheit), denn wir sind in keinem der Felder am Ende der Entwicklung angelangt. Die Pandemie hat manches beschleunigt, anderes ausgebremst. Sie war ein Brennglas, aber nicht immer nur Beschleuniger.

Neben diesen Spannungsfeldern diente das von Epe positiv gewendete VUCA-Modell als Überleitung in den Workshop. Unter der Frage, was für die Zukunft der Arbeit gebraucht wird, werden die Schlagworte Vision, Understanding, Clarity und Agility genannt. 4 Sphären die Organisationen dabei helfen können sich in den genannten Themenfeldern orientieren.

Philipp Schaps nutzte dies um, eine Brücke zu schlagen, zu einigen Anregungen und Praxisbeispielen, dies tw. Im Forschungszentrum Jülich aber tw. Auch in anderen Betrieben umgesetzt werden (könnten). Hierzu zählen bspw.: ein betrieblich geförderter Vaterschutz rund um die Geburt, klassische Vereinbarkeitsmaßnahmen (Betreuung, Beratung, Flexibilität etc.), Schaffung von Austauschformaten für Männer/Väter, Gewinnung und Unterstützung von Führungskräften für mehr „Väterfreundlichkeit“.

Wichtige überleitende Befunde waren - kurz zusammengefasst:

- New Work ist nicht gleich Home-Office. Dies wird tw synonym verwendet, aber es gehört viel mehr dazu.
- Home-Office ist keine Kinderbetreuung, was aber insb. 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 / Neuverteilung von Arbeit inkl. Carearbeit / Sorgearbeit.

In der folgenden Diskussion wird von Teilnehmenden zu einer Care-Revolution (s.o.) in Betrieben aufgerufen. Eine geschlechtergerechte, menschenzentrierte und individuelle Ausrichtung wird dabei betont.

Ausformuliertes Ergebnis aus dem Workshop:

Politik: gib den Unternehmen einen Rahmen, in dem sie Familienzeit(en) und elterliches Engagement ermöglichen können oder gar müssen (Vaterschutz / Elternzeit „väterorientierter“). Schaffe Anreiz- und Belohnungssysteme bei Steuer und öffentlichen Aufträgen durch Politik und öffentliche Hand für Väter/Familienfreundliche Betriebe.

Unternehmen: nutzt die vorhandenen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit & -ort (unterschiedliche Modelle), ihr profitiert davon (Business case). Indem ihr innerbetriebliche Allianzen ermöglicht, Carearbeit geschlechtergerecht denkt und wertschätzt und euren Führungskräfte mitgibt, dass sie Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit umsetzen können / müssen.

Philipp Schaps, Forschungszentrum Jülich