

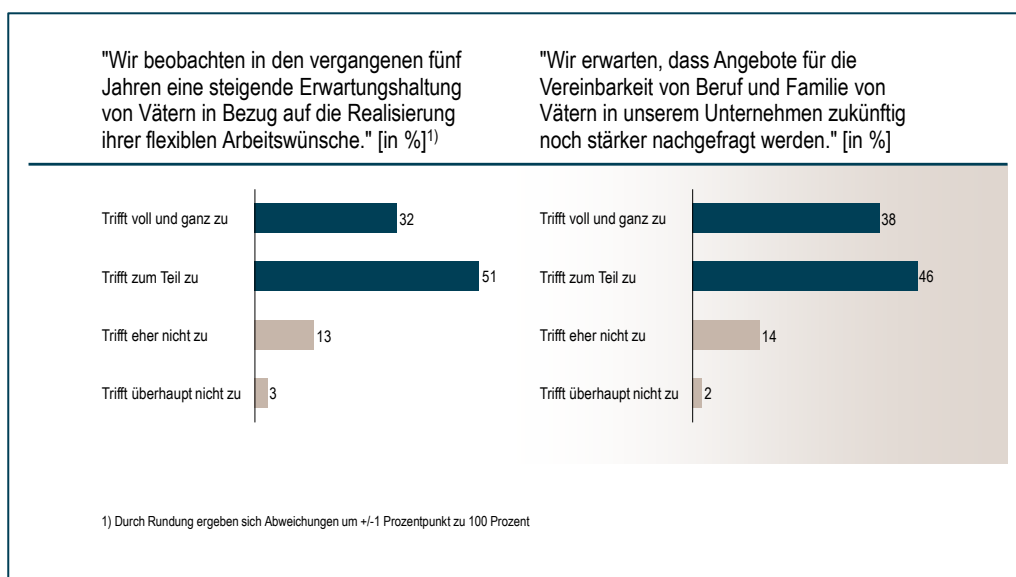
Einschätzung von Personalverantwortlichen zur Väterorientierung in deutschen Unternehmen

Zentrale Ergebnisse einer Befragung von über 1.700 Personalverantwortlichen zu strategischer Bedeutung und Entwicklungstrends der Väterförderung.

Gemeinsam mit dem Bundesverband der Personalmanager (BPM) rief das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Herbst 2014 Personalmanagerinnen und -manager dazu auf, sich an einer Online-Befragung zum Thema Väterorientierung in deutschen Unternehmen zu beteiligen. Insgesamt nahmen 1.737 Personen aus Unternehmen verschiedener Branchen und aller Größen an der Befragung zur strategischen Bedeutung und zu Entwicklungstrends der Väterförderung teil.

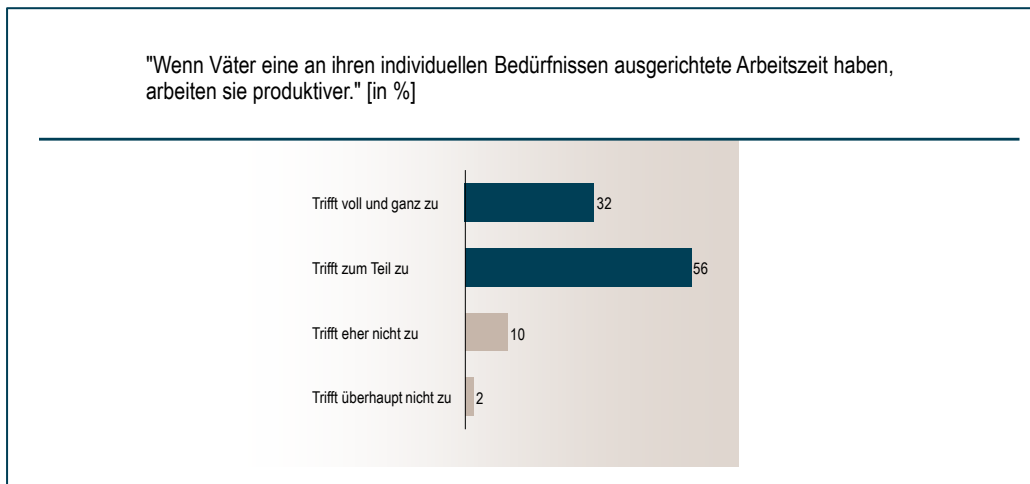
Neue Erwartungshaltung von Vätern:

Rund 83 Prozent der Personalverantwortlichen haben in den vergangenen fünf Jahren festgestellt, dass die Erwartungen von Vätern mit Blick auf die Realisierung ihrer flexiblen Arbeitswünsche gestiegen sind. Und 84 Prozent erwarten, dass Väter Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zukünftig noch stärker nachgefragt werden.



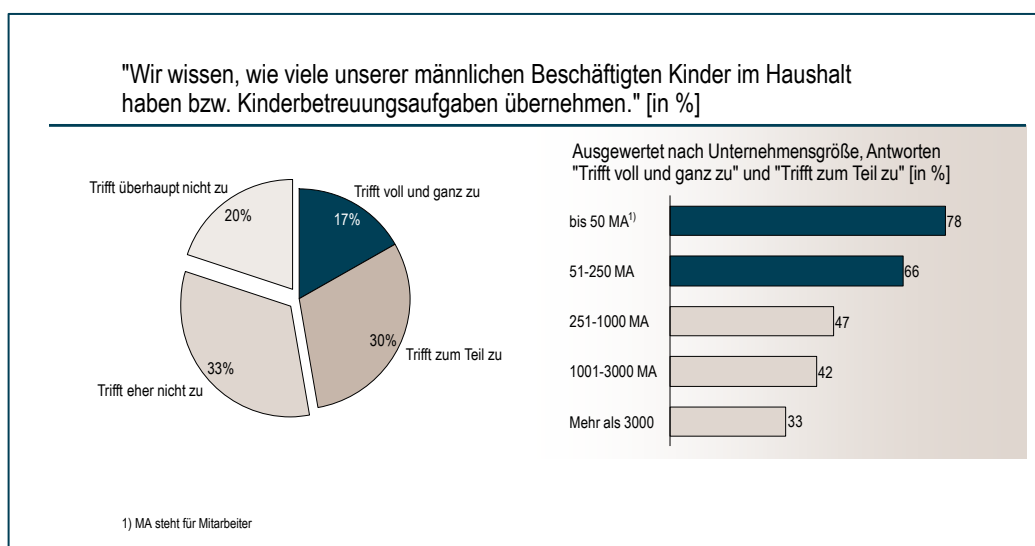
Väterfreundlichkeit lohnt sich:

Die Personalverantwortlichen verzeichnen Vorteile väterfreundlicher Personalpolitik: 88 Prozent der Befragten sehen positive Auswirkungen auf die Produktivität. Zudem sind sich fast alle Befragten (95 Prozent) einig, dass Unternehmen mit flexiblen Arbeitsmodellen attraktiver für qualifizierte männliche Fachkräfte sind.



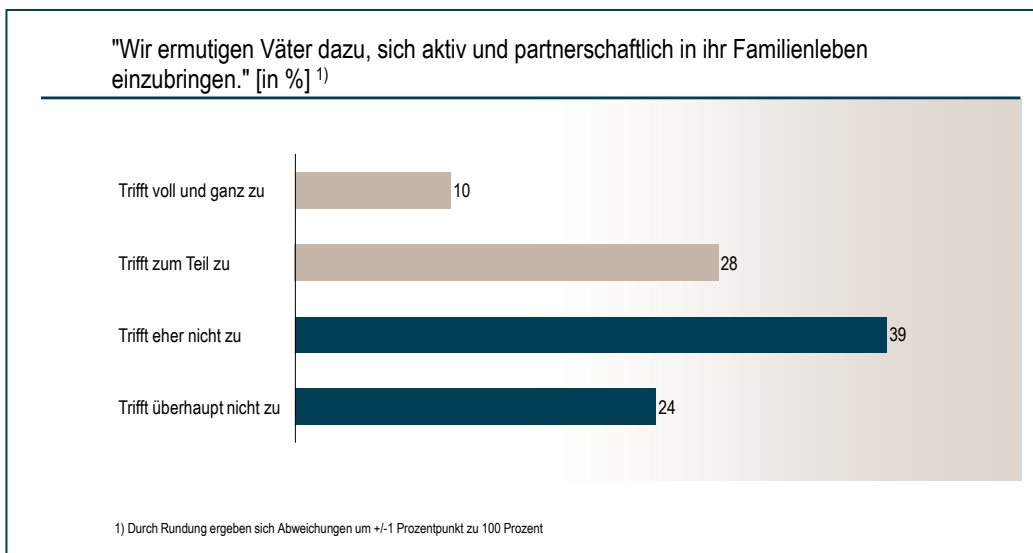
Aber familienfreundlich ist nicht automatisch väterfreundlich:

Die meisten Unternehmen (69 Prozent) bieten zwar bereits umfangreiche familienfreundliche Maßnahmen an. Dennoch werden sie in 6 von 10 Unternehmen häufiger von Müttern als von Vätern genutzt. Und: Mehr als die Hälfte der Unternehmen (53 Prozent) kennt "seine Väter" nicht – wobei KMU deutlich besser informiert sind als Großunternehmen.



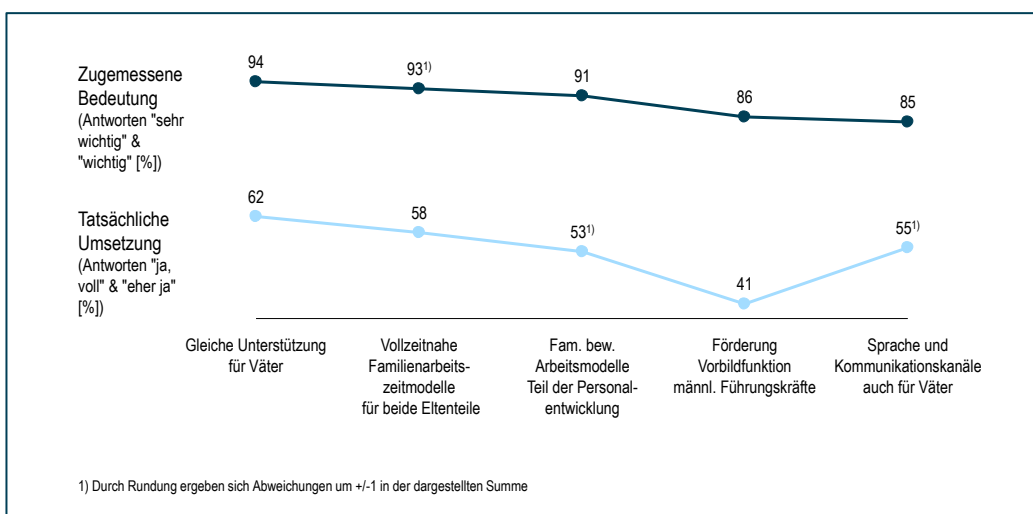
Konkrete Unterstützung noch nicht weit verbreitet:

Flexible Arbeitsmodelle können die Väter nur teilweise nutzen. So bieten beispielsweise vier von zehn Unternehmen ihren männlichen Beschäftigten keine vollzeitnahen Arbeitsmodelle an. Nur ein Teil der Unternehmen (38 Prozent) ermutigt Väter, sich partnerschaftlich zu engagieren.



Handlungsbedarf ist den Unternehmen bewusst:

Die Unternehmen messen den Stellschrauben einer väterfreundlichen Personalpolitik eine hohe Bedeutung bei. Die Umsetzung ist in der Praxis deutlich weniger ausgeprägt. So halten z.B. 93 Prozent der Befragten vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle für Väter und Mütter für wichtig, tatsächlich bieten dies aber nur 58 Prozent an.



Zukünftiger Handlungsbedarf:

Handlungsbedarf besteht insbesondere in der Entwicklung von vollzeitnahen Arbeitszeitmodellen, der zielgerichteten Ansprache der Väter und der Förderung der Vorbildfunktion männlicher Führungskräfte, die zeigen: Vatersein und beruflicher Erfolg schließen sich nicht aus.

Die Unternehmen sind auf dem Weg: Fast zwei Drittel (63 Prozent) möchten in Zukunft Vätern vermehrt individuelle, flexible und mobile Arbeitsmodelle anbieten.

