

JUNGE GENERATION Y VERLANGT WIRKLICHE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels (u.a. Vaterschaftsurlaub)

26.1.2023 COWORcare Plattform Land

väteraktiv
kinder brauchen aktive väter
papi attivi per i bambini

VÄTER AKTIV

2013 gegründet (als Verein, seit 2016 Sozialgenossenschaft)

Die Arbeit basiert auf drei Säulen:

1. Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit
2. berufliche Qualifizierung und Organisationsberatung (inkl. Unternehmen)
3. Familienbildungsangebote für Väter bzw. Väter mit Kind(ern)

begleitet Väter in den verschiedenen Lebensphasen

„Papa werden“ – Papa sein“ – „Papa bleiben“

WARUM MIT DEM THEMA BESCHÄFTIGEN?

- „Die Hälfte der Väter in Deutschland hat für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon einmal den Arbeitgeber gewechselt oder denkt darüber nach. Bei den Vätern unter 35 Jahren sind es sogar zwei Drittel. Diese hohe Wechselbereitschaft der Väter stellt vor dem Hintergrund fehlender Fachkräfte **ein erhebliches Unternehmensrisiko** dar.“ (Prognos Dezember 2022)

<https://www.prognos.com/de/projekt/vaeterfreundliche-wirtschaft>

26.1.2023 COWORcare Plattform Land



väteraktiv
kinder brauchen aktive väter
papi attivi per i bambini

NUTZEN FÜR DAS UNTERNEHMEN

- leichter Mitarbeiter finden durch höhere Arbeitgeberattraktivität
- stärkere Mitarbeiterbindung durch höhere Loyalität bzw. geringere Wechselbereitschaft
- höhere Produktivität durch stärkere Motivation und Engagement
- Standortsicherung
- Kompetenzgewinn bei Social Skills wie Kommunikationsfähigkeit, Stressmanagement, Verantwortungsgefühl, Umgang mit disruptiven Erfahrungen

26.1.2023 COWORcare Plattform Land

+40% Rendite

Bis zu 40 Prozent Rendite bringen Investitionen in Vereinbarkeitsmaßnahmen für Unternehmen, unter anderem durch geringere Fehlzeiten und einen schnelleren Wiedereinstieg.

Besonders hoch ist das Renditepotenzial, wenn Angebote auch Zielgruppen wie Väter und Pflegende erreichen.

Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit

väteraktiv
kinder brauchen aktive väter
papi attivi per i bambini

Übrigens: Auch Väter wünschen sich flexible Arbeitsmodelle für eine gute Work-Life-Balance.

51%



der Väter würden gerne weniger arbeiten, um sich familiär mehr engagieren zu können.²

72%



der Unternehmen mit mobilen Arbeitsmodellen verzeichnen eine Produktivitätssteigerung.¹

Quellen:

¹ BMFSFJ (2016): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf

² BMFSFJ (2016): 2. Väter-Barometer

WAS SAGEN FÜHRUNGSKRÄFTE ?

- „In vielen Unternehmen trauen sich die Väter wahrscheinlich einfach gar nicht. Es reicht nicht, wenn Gesetzgeber und Unternehmen die Möglichkeit bieten. Es braucht Führungskräfte, die die Vereinbarkeit von Job und Familie zum Teil einer gesunden Unternehmenskultur machen. Leider ist das noch keine Selbstverständlichkeit und übrigens gibt es auch noch in Familien Vorurteile gegenüber Männern, die sich um ihre Kinder kümmern wollen. Wäre es gesellschaftlich akzeptierter, würden es vermutlich viel mehr Männer machen. (Roman Gaida, Manager eines TOP 500 Fortune Unternehmens, ging selbst noch in der Probezeit in Elternkarenz)
- <https://www.menshealth.de/dad/job-care/so-bist-du-vater-fuehrungskraft-und-vorbild-in-einer-person/>

26.1.2023 COWORcare Plattform Land



väteraktiv
kinder brauchen aktive väter
papi attivi per i bambini

SITUATION IN SÜDTIROL

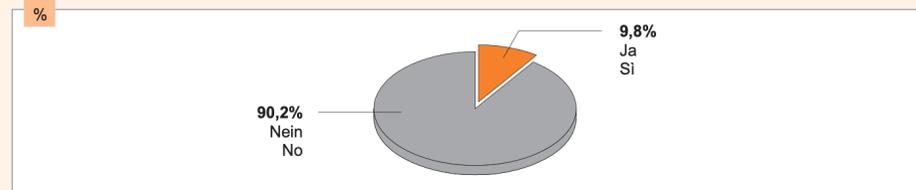
Graf. 7.4

Haben Sie - wenn auch nur für kurze Zeit - Wartestand oder Elternzeit oder sonst eine Form der Arbeitsunterbrechung bzw. -reduzierung in Anspruch genommen, um sich um das Kind/die Kinder kümmern zu können? - 2010

Prozentuelle Verteilung; nur Väter

Ha usufruito - anche se solo per un breve periodo - di un periodo di aspettativa o congedo parentale o di altra forma di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per poter accudire al figlio/ai figli?

Composizione percentuale; solo padri



© astat 2012 - Ir



Graf. 7.6

Welches waren die maßgeblichen Gründe dafür, warum Sie die Elternzeit nicht in Anspruch genommen haben? - 2010

Prozentwerte; nur Väter, welche keine Elternzeit in Anspruch genommen haben

Quali erano i motivi principali per i quali non ha preso il congedo parentale? - 2010

Valori percentuali; solo padri che non hanno usufruito del congedo parentale

Weil es noch nicht vorgesehen war
Perché al tempo non era possibile

Weil es so üblich ist, dass die Mutter die Kinderbetreuung übernimmt
Perché di solito è la madre che si prende cura dei figli

Der Einkommensverlust wäre größer gewesen als bei Elternzeit durch die Mutter
La diminuzione del reddito familiare sarebbe stata più alta che nel caso di congedo parentale da parte della madre

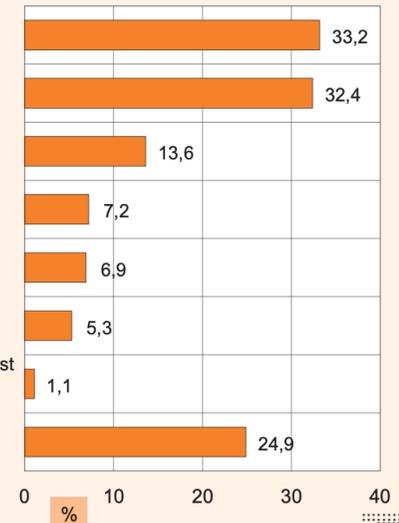
Ich befürchtete berufliche Nachteile
Temevo svantaggi lavorativi

Ich wusste gar nichts von dieser Möglichkeit
Non sapevo che esistesse questa possibilità

Aus eigener Überzeugung
Per convinzione propria

Väter, die Erziehungsurlaub nehmen, werden schief angesehen, da es noch unüblich ist
I padri che prendono aspettativa o congedo parentale vengono guardati male, perché non è ancora un fatto consueto

Andere Gründe
Altri motivi



© astat 2012 - Ir





Väter in fakultativem Elternurlaub Papà in congedo facoltativo

Gesetz - legge Nr. 53/2000



Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft (inkl. Landwirtschaft), Trentino-Südtirol, 2013-2017 (% der papà)
Lavoratori dipendenti nel settore privato (compresa agricoltura), Trentino-Alto Adige, 2013-2017 (% der Väter)

Vaterschaftsurlaub Congedo di paternità

Jeder fünfte Person in Elternzeit ist Vater

Ogni 5 genitori in congedo vi è un padre



2011	13,0%
2012	13,8%
2013	15,0%
2014	15,1%
2015	17,2%
2016	20,6%
2017	22,7%



TREND



Italia: 18,4%

Quelle/fonte: INPS



DIALOGRUNDE “VÄTER IN DER WIRTSCHAFT”

Esther Ausserhofer(Dr. Schär): „Da wir als Familienbetrieb begonnen haben, war das Bewusstsein für Familienfreundlichkeit immer schon da. Nur wenn die Mitarbeiter/innen daheim alles im Griff haben, können sie motiviert und konzentriert bei der Arbeit sein. Väter nehmen in den letzten Jahren verstärkt ihre Rolle wahr und entlasten ihre Partnerinnen.“

Stefan Rainer (Salewa): „Gegenseitige Flexibilität ist gefragt: Das ist eine Haltung, die erst noch reifen muss. Wir hier in Südtirol müssen uns öffnen! Durch die flexiblen Arbeitszeiten ist unser Kundenservice statt von 8-12 und von 14-17 nun durchgehend von 7:30 - 18:30 für unsere Kunden erreichbar und wenn es super Pulverschnee gibt, können unsere Mitarbeiter auch schon mal um 17 Uhr Schluss machen. Für die nächste Generation ist es eine Voraussetzung familienfreundliche Angebote zu haben, davon hängt es auch ab, ob ein Arbeitsplatz gewählt wird. Diese Angebote sind ein Wettbewerbsvorteil beim heutigen Fachkräftemangel. Wir sind überzeugt: Begeisterung macht Energie frei“

DIALOGRUNDE “VÄTER IN DER WIRTSCHAFT”

Barbara Jäger (Business Pool): „Es braucht eine Professionalisierung der Führung, damit die Mitarbeiter/innen nach Ergebnis und nicht nach Anwesenheit im Büro bewertet werden. Für traditionelle Unternehmer ist die Präsenz wichtiger als die Leistung. Damit finden sie nicht die besten Köpfe, nur gute Unternehmen ziehen Talente an. Väterzeiten wird in Unternehmen noch kaum thematisiert, da gibt es noch Luft nach oben! Das Thema Elternschaft ist noch immer ein Frauenthema! Väter werden zum Teil auch schief angeschaut und brauchen viel Mut, wenn sie in Väterzeit gehen. Wir Frauen müssen Väter es auch zutrauen.“

Landesrätin Waltraud Deeg: „Die Väter sollen ihre positiven Erfahrungen in die Betriebe und Unternehmen bringen. Betriebe müssen sich mit dem Thema auseinandersetzen.“

<https://www.vaeter-aktiv.it/news/vaeter-in-der-wirtschaft/>

STEFAN KNAPP – GRUBER LOGISTIC



<https://www.youtube.com/watch?v=q6cowNKUUq4>

GAME CHANGER CORONA

- Home Office:
 - fast alle Arbeitgeber machen Praxiserfahrungen
 - Viele Väter erleben hautnah das auch eine Familie zu managen ARBEIT ist
- Fachkräftemangel:
 - spitzt sich durch demografischen Wandel weiter zu
 - Bewerber*innen stellen Bedingungen
- 4 Tage Woche wird ein (medialer) Renner

RAFFIN GMBH, BRUNECK

- Andreas Nagler: Ich war zuerst bei einer Firma mit einer 50-h-Woche, noch dazu in Bozen mit zusätzlichen Anfahrtszeiten. Ich habe dann hierher gewechselt, weil ich mehr Freizeit wollte. Ich habe zwei Kinder und da kommt mir die 4-Tage-Woche sehr entgegen. Natürlich, die Einteilung von den Arbeiten auf den Baustellen muss man halt gut organisieren. Vor allem habe ich mehr Zeit für meine Kinder, die sind 6 und 11 Jahre alt. Meine Frau und ich können uns den Haushalt besser aufteilen, sie wird logisch auch entlastet.

Johannes Reichegger: Ich habe auch noch kleine Kinder, meine sind 4 und 7 Jahre alt. Und vor allem über den Sommer, wenn die Partnerin auch bei der Arbeit ist, hat man wirklich einen Tag mehr Zeit mit den Kindern. Man braucht keinen Urlaub zu nehmen, braucht niemanden suchen, der auf die Kinder aufpasst. Das ist wirklich einer von den großen Pluspunkten.

<https://swz.it/markus-raffin-im-swz-podcast-die-viertagewoche-in-der-praxis/>

DR. DAVID JUNCKE PROGNOSE AG



The banner features a green background with white text. At the top left is the logo of the Federal Government of Germany, and at the top right is the logo of the Federal Family Agency. The main text reads: 'Schön, dass Sie da sind! Um 10.00 Uhr starten wir mit dem virtuellen Bündnisdialog'. Below this is an illustration of two hands (one green, one blue) holding various colorful icons representing family and care. The title 'AKTIVE VATERSCHAFT – Zwischen Wunsch und Wirklichkeit' is prominently displayed. At the bottom, it states 'Freitag, 16. Dezember 2022 | 10.00 bis 12.00 Uhr' and includes the website 'bmbfj.de'.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

STATE FUNDING CO-OPERATION

Schön, dass Sie da sind!
Um 10.00 Uhr starten wir mit dem virtuellen Bündnisdialog

**AKTIVE VATERSCHAFT –
Zwischen Wunsch
und Wirklichkeit**

Freitag, 16. Dezember 2022 | 10.00 bis 12.00 Uhr

bmbfj.de

FÜHRUNGSKRAFT ROMAN GAIDA

„Ich arbeite die Elternzeit von Vätern und Müttern in den Karriere- und Entwicklungsplan mit ein, um von vornherein die Angst zu nehmen, dass es danach nicht weitergeht. Ein guter Mitarbeiter ist auch in zwei Jahren noch ein guter Mitarbeiter und dann nach einer Elternzeit auch viel motivierter.“

"Wer schon einmal versucht hat, einem 4-Jährigen ein Stück Brokkoli schmackhaft zu machen, der weiß, welches Vertriebstalent dazu nötig ist. Darüber hinaus gibt es neben dem positiven Einfluss auf die Firmenkultur und der höheren Loyalität sowie Identifikation mit dem Unternehmen eine Vielzahl von weiteren positiven Auswirkungen."

... und speziell für kleinere Unternehmen: „Da kommt es darauf an, die Elternzeit gemeinsam zu planen. Vielleicht denkt man über Teilzeit nach oder sagt: jetzt drei Monate, nächstes Jahr drei Monate. Die Väter sind ja auch nicht komplett weg. Oft hilft es, sich auf dem Laufenden zu halten, ohne gleich zu arbeiten. Aber vielleicht kann man sich alle paar Wochen für ein Telefonat verabreden, um Teammitgliedern bei Fragen zu helfen.

<https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/maenner-in-elternzeit-in-den-gehirnen-von-vaetern-veraendert-sich-koerperlich-etwas/28675120.html#Echobox=1663159913>

VIELFÄLTIGE MÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN

- Flexibilität im Falle von Erkrankung der Kinder bzw. schulischen Notwendigkeiten.
- Telearbeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten
- vertikale Elternzeit bzw. Teilzeit nach der Rückkehr, auch für Führungskräfte (das heißt 1-2 ganz Tage in der Familie, 3-4 Tage im Betrieb ist zumeist leichter, als jeden Tag Teilzeit)
- Elternzeit als Karrierebaustein (Erwerb von Social Skills) anerkennen
- offene proaktive Kommunikation (auch zu und mit den Vätern), die das Bewusstsein für Familienthemen schafft
- Möglichkeit zur Information, Beratung und Austausch (z.B. in Väternetzwerken).

BEST PRACTICE BEISPIELE



Best practice Best practice



LEITNER
ropeways

APPARATEBAU
PERFORMANCE IN HIGH-GRADE STEEL

flexible Arbeitszeiten bis zum dritten Lebensjahr des Kindes

fino a 3 anni del bambino orario flessibile

8 Tage jedes Jahr bezahlte Freistellung für Väter von klein Kindern

8 giorni all'anno di astensione retribuita per i papà con figli <3 anni

bis zu 20% Telearbeit in familiären Notsituationen

Telelavoro fino al 20% del totale per emergenze familiari

zusätzlich 3 Tage Elternzeit für "neue" Väter
ulteriori 3 giorni per i neopapà



**Familienfreundliche
Arbeitsorganisation**

Organizzazione del lavoro in favore
della conciliazione



Best practice Best practice



Förderung der aktiven Vaterschaft
Promozione paternità attiva

DrSchär
Innovating special nutrition

zusätzlich 6. Monate unbezahltern Elternurlaub
ulteriori 6 mesi di congedo non retribuito



GANTER
INTERIOR_IDENTITY

zusätzlich 3 Tage Elternzeit für "neue" Väter
ulteriori 3 giorni per i neopapà

**Banca Popolare
Volksbank**



**2 Wochen unbezahlte
Elternurlaub für neue Väter**

2 settimane di congedo non
retribuito per i neopapà

zusätzlich 3 Tage Elternzeit für "neue" Väter
ulteriori 3 giorni per i neopapà

**LOACKER
REMEDIA**
salute e armonia dalla natura

zusätzlich 3 Monate bezahlte Elternurlaub
ulteriori 3 mesi di congedo retribuito

Kostenbeitrag für Kinder- Ausgabe (Kindergarten, Windeln, usw.)
Contributi per spese relative ai figli (asili, pannolini, ecc.)



VÄTER BEI ALPERIA



26.1.2023 COWORcare Plattform Land

https://www.youtube.com/watch?v=HYDSmZ_eA2E

IHR ERFOLG HAT VIELE VÄTER

„ Zum Glück ist der Kopf rund, damit das Denken seine Richtung ändern kann“

Sichern Sie sich jetzt den entscheidenden Vorsprung um die besten Fachkräfte und investieren Sie in die Bindung Ihrer bisherigen bzw. die Attraktivität für neue Mitarbeiter!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

WEITERFÜHRENDE LINKS:

Checkheft Familienfreundlichkeit:

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/news-1/meldung/checkheft-buendelt-informationen-zu-familienfreundlichkeit-in-unternehmen.html>

4 Tage Woche in der Hotellerie:

<https://www.oehv.at/themen-recht/arbeit-fachkraefte/businesshotel-in-wels-weniger-wochenarbeitszeit-bei-vollem-lohnausgleich/>

<https://www.moment.at/story/4-tage-woche-parkhotel-brunauer-salzburg>

4 Tage Woche bei Raiffeisen:

<https://raiffeisenzeitung.at/vier-tage-woche-raiffeisen-salzburg>