



Für eine familien- freundliche Arbeitswelt

Das Vätternetzwerk im ENTEGA-Konzern soll dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch weiter zu verbessern. Es ist Teil einer Unternehmenskultur, die Vätern und Müttern signalisiert, dass Elternzeit und Teilzeitarbeit nicht in die berufliche Sackgasse führen.



UNSER LEITBILD

„Als Väternetzwerk sind wir Wegbereiter für eine zukunftsorientierte und familienfreundliche Arbeitswelt. Wir vernetzen Väter im Konzern und stärken uns durch gegenseitige Unterstützung. Wir leben unsere Vaterrolle selbstbewusst aus und fördern damit das Verständnis für unsere Doppelrolle. Unser Ziel ist es, eine moderne Arbeitsumgebung mitzugestalten, in der sich Eltern beruflich und familiär entfalten können.“



„Für Berufstätige fängt die Arbeitswoche schlecht an, wenn ...sie folgende Nachricht erhalten: „Liebe Eltern, aufgrund der prekären Personalsituation in unserem Kindergarten können wir diese Woche die Aufsichtspflicht in den regulären Gruppen nicht gewährleisten und stellen eine Notgruppe auf: Maximal 20 Kinder dürfen betreut werden. Bitte stimmen Sie untereinander ab, wer die Notbetreuung unbedingt benötigt.“

„Wer kennt so was nicht und die Folgen, die daraus entstehen“, sagt Tobias Zöller, (H233 Datenmanagement) Kerngruppenmitglied des Väternetzwerks. Denn es stellt sich die Frage, wie lässt sich das Betreuungsproblem zusammen mit der Partnerin oder dem Partner und in Absprache mit Kolleginnen und Kollegen lösen. Wer bleibt zuhause und betreut das Kind? Heutzutage arbeiten vielfach beide Eltern, sogar zunehmend in einem paritätischen Aufteilungsmodell, sodass Väter genauso wie Mütter betroffen sind. Doch trifft dieses neue Modell überall im Unternehmen auf Akzeptanz?

Um derartige Herausforderungen zu thematisieren und besser zu begegnen, initiierte der Personalbereich Anfang 2023 das ENTEGA Väternetzwerk, dem aktuell eine Gruppe von rund 15 Vätern angehört.

Diversity Managerin Nina Friedrich (re.) und Kristin Hofmann (P110) vom Personalbereich haben das Väternetzwerk initiiert.

2023

wurde das ENTEGA
Väternetzwerk gegründet
und aktuell gehören
15 Väter der Gruppe an.



Nach zwei Jahren – Zeit für eine Bestandsaufnahme.

Der Start des Vaternetzwerkes war sehr gut vorbereitet und organisiert und entsprach nicht der Erwartung oder eher Befürchtung mancher Gründungsmitglieder, sich in einer Runde mit Selbsthilfegruppenatmosphäre mit Kollegen über die Unzulänglichkeiten des Nachwuchses auszutauschen und gegenseitig das Leid zu klagen. Vielmehr fanden die ersten beiden Treffen als Workshops in Präsenz mit externer Unterstützung von Volker Baisch statt, dem Gründer und Geschäftsführer von conpadres – einem unternehmensübergreifenden Vaternetzwerk, das sich zum Ziel gesetzt hat, Väter und Unternehmen zu befähigen, dass es mehr Zufriedenheit und mehr Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern gibt.

Neben dem Kennenlernen der Teilnehmer stand die Analyse der vielfältigen persönlichen Herausforderungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Job im Mittelpunkt. Hieraus wurden eine Vision sowie Ziele für das Vaternetzwerk abgeleitet.

Das für alle offene monatliche Treffen in hybrider Form ist seit Beginn ein Fixpunkt, der zum Austausch über alltägliche Hürden für Familienväter (mitsamt unterhaltsamen Anekdoten) dient wie über sämtliche Aktivitäten der Netzwerkarbeit. Treffen in lockerer Atmosphäre im Biergarten oder auf dem Weihnachtsmarkt stärken zusätzlich das Miteinander.

Um die Bedürfnisse der Väter im Konzern abzufragen, hat der Personalbereich eine Umfrage durchgeführt und ausgewertet. Dabei kam im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine allgemein hohe Zufriedenheit mit ENTEGA als Arbeitgeber zum Ausdruck, aber auch die Herausforderung, dass Kollegen teilweise auf Unverständnis sowohl im Kollegenkreis wie auch bei den Vorgesetzten stoßen, wenn es zu familienbedingten Einschränkungen bei ihrer beruflichen Tätigkeit kommt.



*Fixpunkt des Vaternetzwerkes
sind die regelmäßigen Treffen.*



SCHWERPUNKT: VÄTER ORGANISIEREN SICH

Viel Elan und Input sowie zahlreiche interessante Kontakte brachten die beiden von conpadres organisierten Vernetzungsveranstaltungen bei SAP und Sanofi, bei denen zahlreiche Vertreter von Väternetzwerken anderer Unternehmen anwesend waren. Neben Podiumsdiskussionen waren bei beiden Veranstaltungen Barcamps zentraler Bestandteil, bei denen verschiedenste Herausforderungen im familiären Kontext wie auch der Netzwerksarbeit an sich diskutiert wurden.

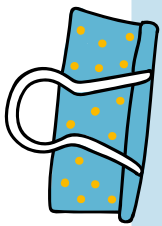
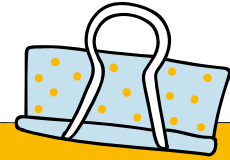
Von den neuen Kontakten profitierten auch die Arbeitsgruppen, die Ende 2023 gebildet wurden, um die Analyse insbesondere hinsichtlich Akzeptanz, Zeitmanagement und Arbeitsbelastung zu vertiefen. So konnten nicht nur mit Kollegen innerhalb der ENTEGA Interviews geführt werden, sondern auch mit Vätern aus anderen Unternehmen.

2024 hat das Netzwerk zusammen mit dem Personalbereich zwei gemeinsame Eltern-Kind-Events in der Boulderhalle und im Kikeriki-Theater organisiert. Beide Ausflüge waren sehr schnell ausgebucht waren und die Eltern haben durchweg sehr positive Rückmeldungen gegeben. Ab Anfang 2025 werden Konzernmitarbeitende, die frisch Eltern geworden sind, ein vom Väternetzwerk und von der Personalabteilung vorbereitetes Starterpaket erhalten. Weitere Maßnahmen wie ein Podcast sind aktuell in Vorbereitung.

Wer Interesse an dem Thema hat, erhält weitere Information auf der Seite des **Väternetzwerks "Starke Väter"** im Intranet oder kann Nina Friedrich und Kristin Hofmann vom Personalbereich informell kontaktieren oder dem Teamskanal (ENTEKA_Väternetzwerk) beitreten. ✨



Sie machen sich stark für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Das Väternetzwerk, dem auch ENTEKA-Vorstand Thomas Schmidt angehört (ganz links) und die Initiatorinnen Kristin Hofmann und Nina Friedrich.



2024 hat das Netzwerk zusammen mit dem Personalbereich zwei gemeinsame Eltern-Kind-Events in der Boulderhalle und im Kikeriki-Theater organisiert.



„Die intensive Zeit mit unseren Kindern möchte ich nicht missen.“

Thomas Schmidt, Vorstand Vertrieb und Handel, spricht im Interview mit Diversity-Managerin Nina Friedrich über seine Motivation, beim Väternetzwerk mitzumachen. Er erläutert zudem, was er jungen Vätern empfiehlt und wie sich die Rolle der Väter im Vergleich zu früher verändert hat.

NINA FRIEDRICH Lieber Thomas Schmidt, Du bist selbst Vater von drei Kindern im Alter von 17, 20 und 22 Jahren und als Vorstand von Anfang an im Väternetzwerk dabei. Du bringst Dich sogar aktiv ein - das ist nicht selbstverständlich. Was motiviert Dich, mitzumachen?

THOMAS SCHMIDT Grundsätzlich bin ich jemand der gerne netzwerkt. Als das Väternetzwerk entstanden ist, hat mich daher zuerst einmal interessiert welche Menschen mit welchen konkreten Zielen das Netzwerk gegründet haben. Dann bin ich mal hingegangen (lächelt). Ich habe mich schnell von der Begeisterung und auch den Themen, mit denen sich die Kollegen beschäftigen, anstecken lassen.

Wie nimmst Du Dich selbst als Vater wahr?

THOMAS SCHMIDT Auch wenn es sicherlich nicht direkt vergleichbar ist, ähnlich wie auf der Arbeit. Mir ist es sehr wichtig, unsere Kinder bei Ihrer Entwicklung zu begleiten, die Interessen und Neigungen zu unterstützen bzw. zu fördern, Rat zu geben und einfach immer da zu sein, wenn Sie mich brauchen.

Was ist Dir für Deine Kinder wichtig?
Stichwort Schule und Beruf.

THOMAS SCHMIDT Natürlich ist meiner Frau und mir ein guter Schulabschluss grundsätzlich wichtig. Aber als wir bei meinem Sohn in der 11. Klasse gemerkt haben, wie schwer er sich tut, haben wir gemeinsam entschieden, dass wir ihn lieber eine Ausbildung / ein Fachabitur machen lassen, weil es einfach besser zu seinen Begabungen gepasst hat. Jetzt hat er seine Ausbildung als Automobilkaufmann abgeschlossen, geht in den Beruf und ist superglücklich ist. Meiner Tochter ist Schule dagegen eher leichtgefallen und der Jüngste läuft gefühlt auch so durch.

Deine Kinder sind schon Teenager - was würdest Du jungen Vätern empfehlen, vielleicht auch Vätern, die gerade zum ersten Mal Vater werden?

THOMAS SCHMIDT Elternzeit nehmen und die Zeit mit dem Kind intensiv genießen.

Was hättest Du selbst damals gerne gewusst?

THOMAS SCHMIDT Über die Frage habe ich ehrlich gesagt noch nicht nachgedacht. Ich war bzw. bin immer gerne auch Autodidakt. Aber auch hier gilt für mich wie im Beruf: Man kann eigentlich nichts grundsätzlich falsch machen. Und dann gibt es ja immer noch die eigenen Eltern mit guten Ratschlägen.

Stichwort moderne / junge Väter: Wie erlebst Du Väter heute im Vergleich zu früher? Hat sich deren Rolle bzw. die Erwartungen, die an Väter gerichtet werden, stark verändert? Wenn ja, wie?

THOMAS SCHMIDT Ich komme noch aus der klassischen Welt der Rollentrennung. Mein Vater hat immer gearbeitet und meine Mutter wurde erst wieder berufstätig, als meine jüngste Schwester aus dem Haus war. Auch meine Frau hat sich, nachdem wir Eltern wurden, bewusst dazu entschieden, ihren Beruf aufzugeben und sich vollständig ihrer Aufgabe als Mutter zu widmen. Heutige Eltern sind aus meiner Sicht einer anderen, vielschichtigeren gesellschaftlichen und auch wirtschaftlichen Erwartung und Rahmenbedingen ausgesetzt. Damit umzugehen, erachte ich als sehr anspruchsvoll und ehrlich gesagt habe ich davor auch sehr großen Respekt.

Stichwort Elternzeit: Immer mehr Väter nehmen, zumindest anteilig, Elternzeit. Würdest Du mit den heutigen Rahmenbedingungen auch Elternzeit nehmen? Wenn ja, was wären für Dich positive Aspekte?

THOMAS SCHMIDT Definitiv ja, würde ich machen. Ich hatte das Glück, bei meinem Wechsel 2014 zur ENTEGA von meinem alten Arbeitgebenden für sechs Monate freigestellt zu werden. Diese Zeit, die ich dann mit unseren drei Kindern sehr intensiv erleben konnte, war sehr wertvoll und möchte ich nicht missen.

Was macht ENTEGA gut beim Thema Vereinbarkeit Familie & Beruf? Was könnte vielleicht noch besser sein?

THOMAS SCHMIDT Meines Erachtens bieten wir mit den flexiblen Arbeitszeitmodell in Verbindung mit Homeoffice einen notwendigen Rahmen, den Eltern grundsätzlich benötigen und auch erwarten. An Verbesserungen arbeiten wir aktuell im Väternetzwerk. Also stay tuned und lasst Euch überraschen.

ENTEKA plant neben dem Väternetzwerk auch ein Netzwerk für Mütter – ein Tipp als erfahrener Vater und Vorstand: Was würdest Du jungen Müttern, auch im Hinblick auf Deine Beobachtungen im Unternehmensumfeld heraus, empfehlen, wie sie Familie & Beruf unter einen Hut bekommen können?

THOMAS SCHMIDT Ich habe in meinen ganzen Berufsleben immer viel mit Frauen und in der Folge auch mit Müttern zusammenarbeiten dürfen. Aus der Erfahrung heraus, ist für mich die Leistung von berufstätigen Müttern nicht hoch genug zu bewerten. In Mitarbeitergesprächen erlebe ich, wie herausfordernd es ist, den Erwartungen an die Rolle als Mutter und den beruflichen Zielen immer gerecht werden zu wollen bzw. zu können. Eine konkrete Empfehlung habe ich nicht, aber das Angebot, dass wir als Arbeitgebender uns dieser besonderen Herausforderung bewusst sind und sofern möglich mit entsprechenden Angeboten, wie z.B. auch dem Mütternetzwerk, gerne unterstützen wo dies notwendig und gewünscht ist. ✨



Was für berufstätige Eltern wichtig ist ...

Das Vätternetzwerk conpadres hat in Zusammenarbeit Forsa eine repräsentative Umfrage durchgeführt. Befragt wurden 1.012 Männer und Frauen im Alter zwischen 29 und 40 Jahren, die noch keine Kinder haben, sich aber vorstellen können, Eltern zu werden, und seit mindestens zwei Jahren im Berufsleben stehen.



Die Kernthesen der Studie lauten:

1

Familienbewusstsein steigert Arbeitgeberattraktivität deutlich

Die Mehrheit (59 Prozent) der befragten zukünftigen Väter und Mütter würde den Arbeitgeber (eher) wechseln, wenn dieser keine Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet.

2

Väter als Vereinbarkeitsvorbilder werden wichtiger

Noch orientieren sich 40 Prozent der 29 – 40-Jährigen mit Kinderwunsch in erster Linie an der Mutter, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Immerhin 37 Prozent der Befragten nehmen sich Freunde oder Bekannte zum väterlichen Vereinbarkeitsvorbild.

3

Das neue Normal – 4-Tage-Woche statt Vollzeit

Sowohl die befragten Männer (38 Prozent) als auch die befragten Frauen (41 Prozent) sind der Meinung, dass eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 32 und 40 Stunden für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ideal sei. 34 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer halten dabei sogar 24 bis 32 Stunden für sinnvoll.

4

Maximale Flexibilität bindet Arbeitnehmende

82 Prozent der befragten Frauen mit Kinderwunsch und 78 Prozent der Männer mit Kinderwunsch möchten zukünftig die Möglichkeit haben, sich ihre Arbeitszeit flexibel einteilen zu dürfen. Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet.

5

Zukünftige Eltern fordern Unterstützung bei der Kinderbetreuung

46 Prozent der zukünftigen Väter und 52 Prozent der zukünftigen Mütter legen Wert auf eine Betreuung in der Nähe ihres Arbeitsplatzes. Und bereits 50 Prozent der männlichen und 60 Prozent der weiblichen Befragten fordern von ihren Arbeitgebenden eine Notfallbetreuung für ihre Kinder.

