



## Ihr Erfolg hat viele Väter! Neue Strategien der Fachkräftesicherung für KMU! – Projektstatus –

### 1. Experteninterviews

Auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels gibt es keine pauschalen Antworten. Unternehmen brauchen individuelle Lösungen, die auf ihre konkreten Probleme zugeschnitten sind. Um hier eine große Bandbreite an Antworten bieten zu können, wurden zu Beginn des Projektes Interviews mit Expert\*innen aus den Bereichen Fachkräftemangel, kleine und mittelständische Unternehmen, Vereinbarkeit, Vaterschaft und Recruiting geführt. Eine große Bandbreite an [Interviews ist bereits online](#). In unserem monatlichen Newsletter wird jeweils ein weiteres Interview veröffentlicht.

### 2. Interviews mit den Geschäftsführer\*innen und Verbundprojekten

Zum Projektbeginn wurden mit den Geschäftsführer\*innen der Projektunternehmen und den beteiligten Verbundprojekten Interviews bezüglich der derzeitigen Herausforderungen und Projekterwartungen geführt. Die Zusammenfassungen [finden Sie hier](#).

### 3. Analyseworkshops in den beteiligten Projektunternehmen

Anschließend an die geführten Interviews, wurden in den einzelnen Projektunternehmen Analyseworkshops durchgeführt. Teilgenommen haben jeweils 8-12 Väter aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens. Ziel war, den Status-Quo der familienfreundlichen Unternehmenskultur aus Sicht der Väter und die Lösungen bezüglich des Fachkräftemangels zu analysieren.

#### 3.1 Die Ergebnisse der Analyseworkshops

##### Zufriedenheit bezüglich der Geschäftsführung und des Führungsteams

- Es besteht in allen Unternehmen eine hohe Zufriedenheit mit der Geschäftsleitung.
- Konflikte treten jedoch vermehrt mit den direkten Vorgesetzten auf, die einen starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben.
- Die Führungskultur ist häufig noch durch die ältere Generation geprägt, wodurch es zu Unstimmigkeiten mit den Bedürfnissen der jungen Generation kommt.
- Der Wunsch liegt hier insbesondere bei einer wertschätzenden Feedback- und Kommunikationskultur.

##### Arbeitsorganisation

- Teams wünschen sich häufig eine stärkere Selbstverantwortung und empfinden Entscheidungen der Führungsebene als willkürlich, hier wird sich mehr Transparenz gewünscht.
- Auch Mitarbeiter\*innen im Schichtdienst brauchen Flexibilität bezüglich ihrer Arbeitszeiten, insbesondere im Bedarfsfall. Hier fehlt es häufig noch an innovativen Lösungen.

- Mobiles Arbeiten bieten für fast alle Unternehmen die Chance, ihren Mitarbeiter\*innen eine starke Flexibilität zu ermöglichen.
- Das Verhältnis und das Verständnis für die verschiedenen Situationen der Büromitarbeiter\*innen und den Beschäftigten in der Produktion variiert in den Unternehmen sehr stark.

### **Unternehmenskultur**

- Der Wunsch besteht in einer stärkeren Vertrauenskultur in den Unternehmen.
- Außerdem sollten die Mitarbeiter stärker ermutigt werden, ihre Vereinbarkeitsbedarfe offen anzusprechen. Hierfür sollte auch Klarheit über die Möglichkeiten geschaffen werden, die dieses Einfordern erleichtern.

### **Familien- und väterbewusste Angebote**

- Die kleinen und mittelständischen Unternehmen sind sich häufig gar nicht darüber bewusst, dass sie bereits eine Vielzahl an familienfreundlichen Maßnahmen anbieten.
- Insbesondere in den kleinen Unternehmen wurden einfach umsetzbare Maßnahmen, die sich Mitarbeiter\*innen in den Workshops gewünscht haben, auch direkt verwirklicht.
- Auch wenn das Bewusstsein für den Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen vorhanden ist, ist der Blick für die veränderten Bedürfnisse von Vätern weitestgehend noch nicht geschärft.
- Ob familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch genommen werden, hängt stark von dem Vorleben der Geschäftsführung aber auch von den direkten Vorgesetzten ab.

### **Kommunikation**

- Wie stark und gezielt die familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen kommuniziert wird variiert stark.
- Eine gezielte Ansprache der Väter ist noch in keinem Unternehmen vorhanden.

## **4. Umsetzungsphase**

Nach einer detaillierten Auswertung der Analyseworkshop für jedes Unternehmen und einem Auswertungsgespräch mit der/dem Geschäftsführer\*in bzw. unseren Ansprechpartner\*in im Unternehmen, haben sich die Unternehmen auf ganz unterschiedliche Beratungsschwerpunkte fokussiert. Hier eine Übersicht:

### **Coaching der Geschäftsführer- und Führungsebene**

- Im Rahmen des Führungskoaching geht es vor allem darum, Konflikte innerhalb der Führungsebene auszuräumen, um mehr wertschätzend gegenüber den Mitarbeitern und offener gegenüber deren Bedürfnissen zu sein.

### **Führungskräftewerkstatt „Führung in Zeiten neuer Vereinbarkeitsstrategien“**

- Die Haltung der Führungskräfte spielt eine entscheidende Rolle bei der Frage, ob ein Mitarbeiter seinen Wunsch nach Vereinbarkeitsmaßnahmen wie Elternzeit, Homeoffice oder Arbeitsreduktion umsetzen kann.
- Führungskräfte brauchen hier Unterstützung, wie sie ihre Mitarbeiter\*innen gut beraten können. Außerdem sollten sie auch selbst aufgezeigt bekommen, wie sie ihre

Vereinbarkeit umsetzen können und mit dem alltäglichen Druck besser umgehen können.

### **Workshop zur Kommunikations- und Teamkultur**

- Eine vertrauensvolle und unterstützenden Kommunikations- und Teamkultur ist die Basis für das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Ziel ist die Transparenz der Arbeitsvorgänge, eine nachvollziehbare Arbeitsorganisation, eine gute Kommunikation zwischen den Bereichen sowie eine wertschätzende Feedbackkultur. Darauf aufbauen können dann Lösungen für individuelle Vereinbarkeitsherausforderungen entwickelt werden.

### **Workshop zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Bedarfsfall**

- Wie kann der Wunsch nach grundsätzlich festen Arbeitszeiten mit dem Wunsch nach Flexibilisierungsmaßnahmen im familiären Bedarfsfall ermöglicht werden?
- In diesem Workshop werden neue Lösungen entwickelt, die auch den Mitarbeiter in der Produktion ermöglichen, den familiären Verpflichtungen gerecht zu werden.

### **Aufbau eines Väternetzwerks**

- Aufbau eines Netzwerks im Unternehmen, dass sowohl als Austauschplattform für Väter dient, als auch gezielt zum Kulturwandel beiträgt.
- Hier entstehen neue Ideen, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der Väter zukünftig besser gelingen kann.

### **Lebenslagenberatung der Mitarbeiter\*innen**

- Verschiedene Lebenslagen bringen auch immer persönliche Herausforderungen mit sich, die zu einer großen Belastung werden können, wenn keine Lösungen gefunden werden. Das wiederum kann sich negativ auf die Arbeitsmotivation Leistungsfähigkeit auswirken.
- In kleinen und mittelständischen Unternehmen besteht häufig eine Unternehmenskultur, in der auch persönliche Herausforderungen angesprochen werden können. Für die Lösungsfindung ist es jedoch wichtig, die Möglichkeiten zu kennen.