

1. THINK TANK Familie und Beruf

Familienbewusste Führung als Erfolgsfaktor

Leadership Cockpit Report | 3. Juli 2015

Um einen unternehmensübergreifenden Erfahrungsaustausch zu fördern, initiierten All About Family und Synthron den ersten THINK TANK Familie und Beruf. Am 17. Juni 2015 diskutierten 27 fachkundige Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Stunde lang in einer webbasierten Synthetron-Session, wie Führungskräfte für familienbewusstes Führen sensibilisiert und in ihrem Handeln unterstützt werden können.

Die Ergebnisse dieser Diskussion wurden von Synthetron umfassend analysiert und in einem Bericht zusammengefasst. Dieser Bericht bildet die Basis für den Leadership Report.

Teilnehmerstruktur	21 Frauen, 5 Männer, eine Person ohne Angaben 13 Führungskräfte, 14 ohne Führungsaufgaben 13 Unternehmen, 7 Dienstleister, 7 Experten
Methodik	Der Erfahrungsaustausch fand in Form einer webbasierten Synthetron-Diskussion statt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beantworteten schriftlich die Fragen der Moderatoren, kommentierten die Aussagen der anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer und bewerteten diese. Drei Fragen wurden direkt zur Abstimmung gestellt.
Analyse	Die Aussagen und Bewertungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden in inhaltlicher und sprachlicher Hinsicht analysiert. Die Basis der Analyse bildet die „Storyline“, die inhaltliche Reflektion des Themas auf Basis der Summe aller Aussagen. In die Analyse fließen zudem ein das Maß der Zustimmung aller zu einzelnen Aussagen, die Dynamik der Zustimmung, divergierenden Bewertungen und die Veränderungsneigung.

Leadership Cockpit Fazit

Familienbewusstsein ist im Denken der Führungsverantwortlichen angekommen. Dieses spiegelt sich aber noch nicht in ihrem persönlichen Handeln wider. Aus Angst vor Sanktionen und Mangel an Vorbildern nutzen Führungskräfte selbst die Angebote zur besseren Vereinbarkeit noch nicht konsequent. Ergebnisorientiertes Arbeiten und Belohnen verbunden mit einer Karriereplanung für Führungskräfte in Teilzeit bieten die Chance, die familienbewusste Führungskultur im Unternehmen weiter zu verankern.

Zusammenfassung der Synthetron-Analyse

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind sich darüber einig, dass familienbewusstes Führen ein relevantes Thema ist und vorrangig mit der Unternehmenskultur korreliert.
- Die Diskussion zeigt, dass für einen erfolgreichen Ansatz zu familienbewusstem Führen, Unternehmensentwicklung, Führungsverantwortung und die Erwartungen der einzelnen Führungskräfte integriert werden müssen.
- Aus der Unternehmensperspektive sind Arbeitgeberattraktivität und Wettbewerbsfähigkeit die stärksten Argumente.
- Auf der Führungsebene werden Verständnis für die Bedürfnisse der Mitarbeiter sowie vorbildliches und unternehmerisches Handeln auch auf der persönlichen Ebene als starke Hebel angesehen.
- Auf der individuellen Ebene wird deutlich, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Gestaltung familienorientierten Handelns für Mütter und Väter interessiert sind, gleichzeitig aber persönliche Nachteile erwarten.
- Übereinstimmend wird in der Diskussion gefordert, dass Führungsaufgaben auch an Teilzeitkräfte übertragen werden und Teilzeit ohne Einschränkungen für die Karriereentwicklung möglich ist.
- Skepsis herrscht bezüglich positiver Impulse durch junge Führungskräfte.

Leadership Cockpit Perspektive

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer konstatiert in ihren Unternehmen ein Bewusstsein für familienbewusstes Führen, sowohl auf der Ebene der obersten Führung wie auch unter den Führungskräften. Diese Wahrnehmung steht jedoch im deutlichen Gegensatz zum tatsächlichen Handeln. Persönlich nutzen die Führungskräfte Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege mehrheitlich nur gelegentlich oder selten.

Führungskräfte wünschen sich Vorbilder, nehmen diese Rolle aber selbst nicht ein, weil sie negative Konsequenzen erwarten. Sie befürchten Sanktionen und einen Karriereknick. Führung in Teilzeit wird gleichgesetzt mit weniger Verantwortung. Gewünscht werden Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten auch bei Familienorientierung. Je höher die Hierarchiestufe, desto größer die Diskrepanz zwischen Denken und Handeln.

Von jungen Führungskräften werden keine Impulse zugunsten einer familienbewussten Führungskultur erwartet. Stattdessen wird vermutet, dass diejenigen, die auf familienbewusste Führung setzen, das Unternehmen wieder verlassen, wenn ihre Erwartungen nicht erfüllt werden. Zudem sind gerade die jungen Führungskräfte aufstiegsorientiert und brauchen positive Vorbilder die zeigen, dass berufliche Entwicklung und Familienorientierung sich nicht ausschließen.

Handlungsansätze

Um die Lücke zwischen Denken und Handeln zu schließen und eine familienbewusste Führungskultur nachhaltig im Unternehmen zu verankern, müssen die Unternehmensziele, die Aufgabenstellung an die Führungsverantwortlichen und die Erwartungen der einzelnen Führungskraft in Einklang gebracht werden. Dazu bedarf es einer übergeordneten Idee, die für alle einen Nutzen stiftet.

Teilzeit wird auf der individuellen Ebene als wichtigster Treiber genannt. Führung in Teilzeit verbunden mit einer entwicklungsorientierten Karriereplanung könnte die Bereitschaft, Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Beruf und Pflege selbst zu nutzen, steigern.

Wird gleichzeitig eine Führungskultur gefördert, bei der unternehmerisches Handeln anstelle von kurzfristigem Karrieredenken gefördert und belohnt wird, kann die Entwicklung einer familienbewussten Führungskultur weiter unterstützt werden.

Transfer

Aufgrund der Anonymität der Teilnehmerinnen und Teilnehmern können wir trotz gezielter Einladung die Teilnehmerstruktur nur begrenzt beeinflussen. Die Ergebnisse der Analyse geben deshalb einen nicht repräsentativen Querschnitt persönlicher Meinungen wider. Zur Validierung der Ergebnisse empfehlen wir die Durchführung einer Synthetron-Session im konkreten Firmenkontext. Durch eine gezielte Rekrutierung von Führungskräften aus allen Hierarchieebenen und eine repräsentative Geschlechterverteilung, können die Erkenntnisse überprüft und die Handlungsansätze weiter konkretisiert werden.

Ausblick

Um den erfolgreichen Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen und Experten fortzuführen, die Datenbasis zu stärken und so einen Benchmark für familienbewusste Führung zu etablieren, werden wir den THINK TANK auf einer regelmäßigen Basis wiederholen. Der zweite THINK TANK ist für Dezember 2015 geplant.

Um die vollständige Synthetron-Analyse des 1. THINK TANKS zu erhalten oder sich für den zweiten THINK TANK vorzumerken, registrieren Sie sich bitte unter www.leadershipcockpit.de/anmeldung.

Gerne stehen wir Ihnen für Fragen oder eine Präsentation in Ihrem Hause zur Verfügung. Bei Interesse nehmen Sie bitte Kontakt auf mit uns auf.