



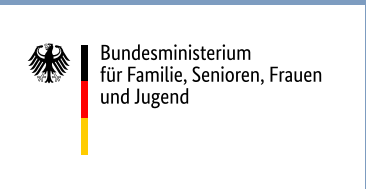
Web-Seminar

# Ohne Väter geht es nicht!

## Die Förderung von Vätern als Instrument der Fachkräftesicherung

24. Oktober 2023, 10 -11 Uhr

gefördert vom:



# Unsere Fragen- Ihre Antworten!

## Wie groß ist Ihr Unternehmen/ Ihre Organisation?

über 500 Beschäftigte 48%

251 - 500 Beschäftigte 21%

51 - 250 Beschäftigte 18%

Bis zu 10 Beschäftigte 9%

11 - 50 Beschäftigte 3%

## Welcher Branche rechnen Sie Ihr Unternehmen/ Ihre Organisation zu?



# Unsere Fragen- Ihre Antworten!

## Welche Maßnahmen zur Väterförderung bieten Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation an bzw. wie unterstützen Sie Väter konkret?

Angebot, in (vollzeitnaher) Teilzeit zu arbeiten



Väter in Führungspositionen nehmen Elternzeit



Aktive Ansprache von Vätern bei Geburt eines Kindes



Ergebnisorientiertes Führen



Sonstiges



## Wenn Sie an die Elternzeit von Vätern in Ihrem Unternehmen/ Ihrer Organisation denken- was ist der Normalfall?

eher bis zu 2 Monate



eher 3 bis 6 Monate



überwiegend keine Elternzeit von Vätern



eher 7 bis 12 Monate



noch länger





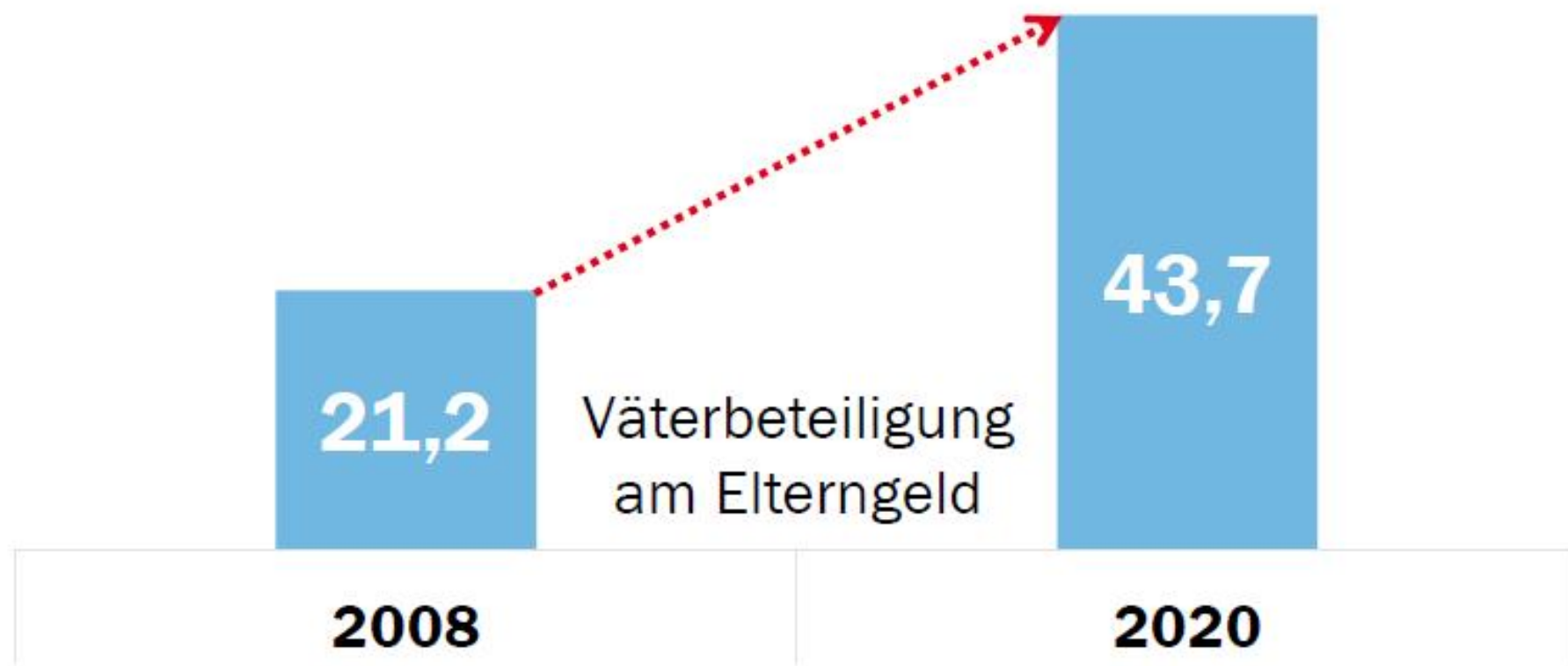
**Ohne Väter geht es nicht!  
Die Förderung von  
Vätern als Instrument der  
Fachkräftesicherung.**

The illustration features a stylized father and child in the foreground. The father is a large blue figure with a white circle for a head, and the child is a smaller teal figure with a white circle for a head. They are positioned in front of a large, light gray circular background. Inside this circle, there is a scale of justice (scales of law) and a faint office scene with desks, chairs, and computer monitors. A red vertical line and a red curved line are positioned above the scale, and a red horizontal line is positioned below it. The overall composition suggests a balance between family and professional life.

**Welche Rollenvorstellungen und Wünsche haben Väter heute ?**

# Elternzeit von Vätern macht Vaterschaft immer sichtbarer und erfordert betriebliche Planung

**Der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen und dabei Elterngeld beziehen und sich damit Zeit für die Familie nehmen, steigt kontinuierlich an.**

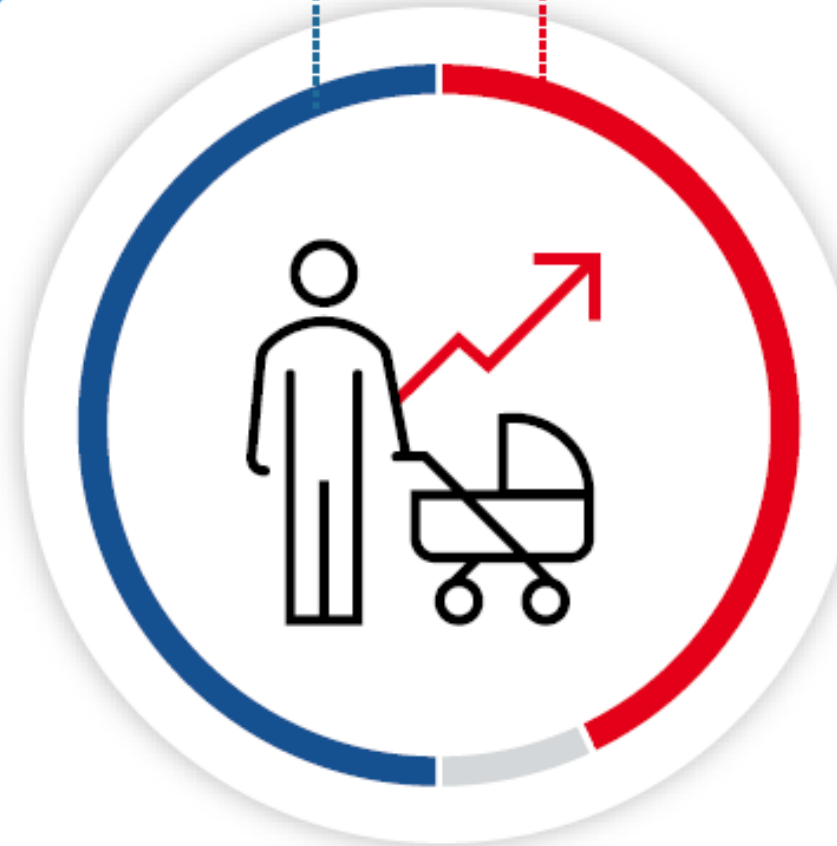


# Wunsch und Wirklichkeit

## Oder: Ohne Väter keine weitere Bewegung bei den Müttern

50%

43%



**Ideale Aufteilung der Kinderbetreuung:**  
**die Hälfte** der Väter gibt an, etwa die Hälfte übernehmen zu wollen.

- Tatsächlich übernehmen **21%** etwa die Hälfte.
- **Nur 10%** übernehmen mehr Betreuungsaufgaben als die Mütter.

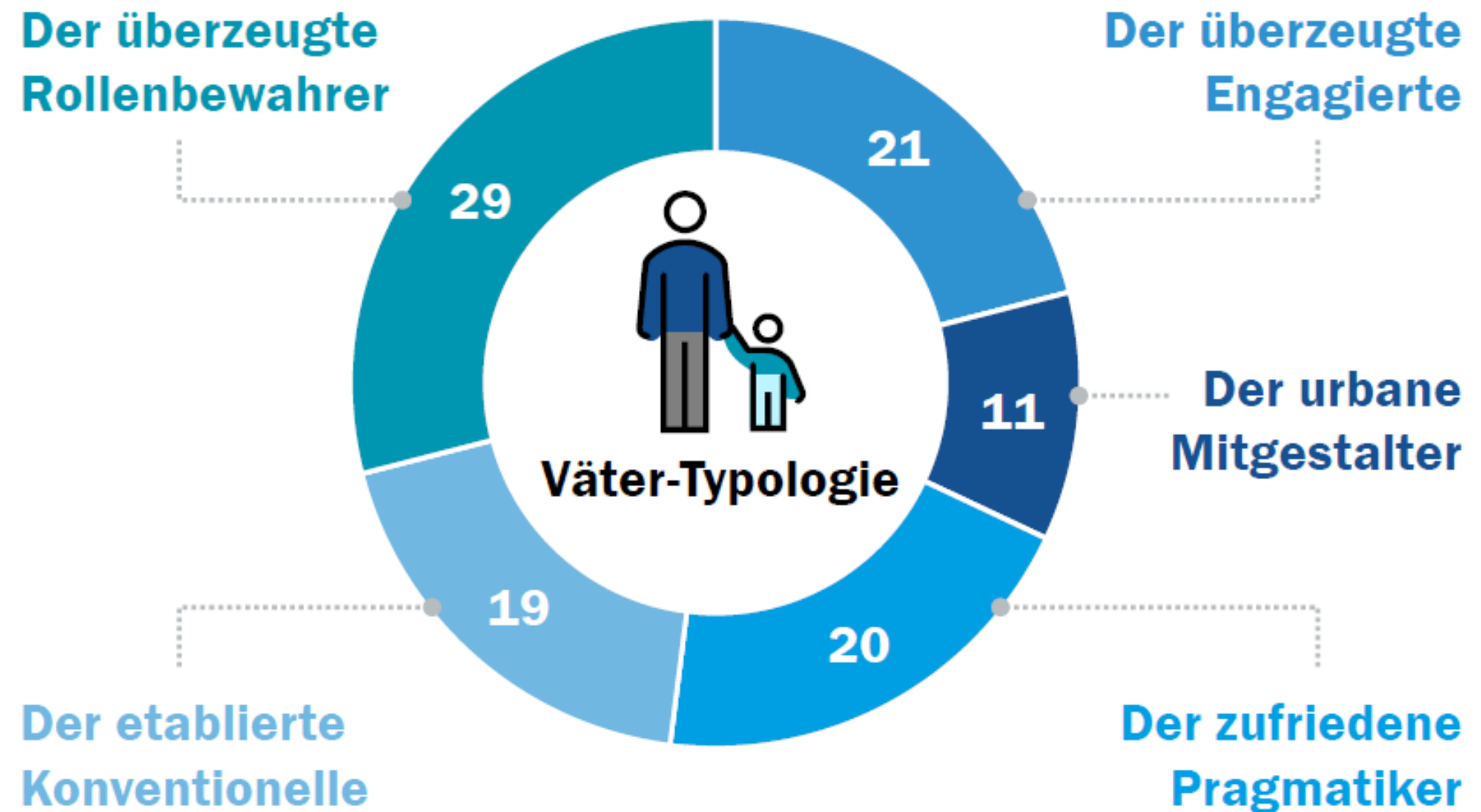
**43% wollen** einen größeren Anteil an Kinderbetreuung übernehmen, als sie es aktuell tun.

**Ohne eine stärkere Einbindung der Väter in die Kinderbetreuung können Mütter kaum ihre Erwerbstätigkeit ausweiten.**

# Die Vielfalt der Väter

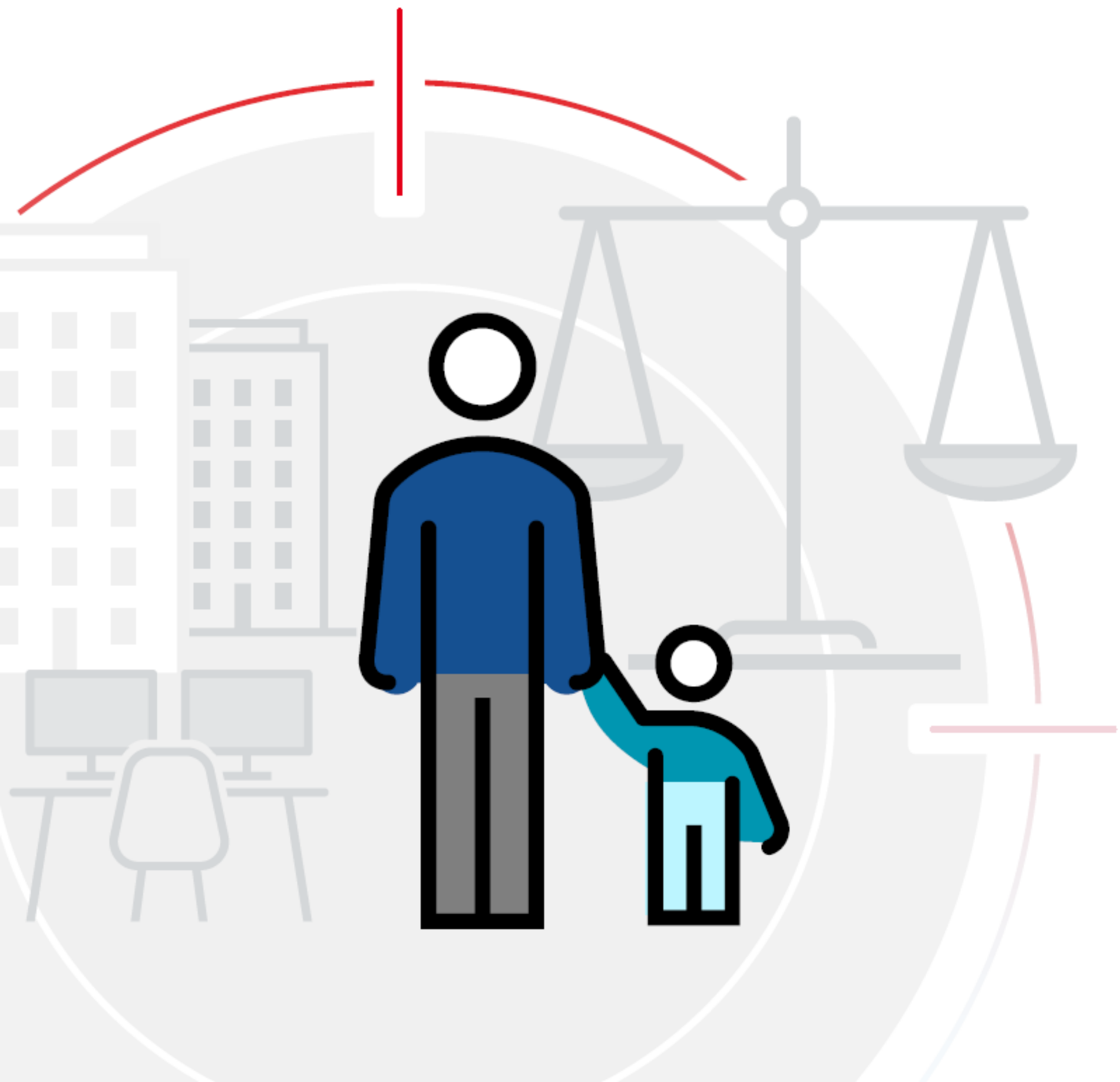
## Kriterien, nach denen Väter einer Typologie zugeordnet wurden:

- Einstellungen zur Gleichstellung, zur Berufsorientierung
- Ideales und tatsächliches Engagement bei der Kinderbetreuung
- Elternzeit, Erwerbstätigkeit
- Soziodemografische Merkmale



**Unternehmen sollten sich bewusst machen, dass auch bei ihnen im Betrieb unterschiedliche Väter mit unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen tätig sind.**





## **Fachkräftesicherung und Väterfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft**

# Die Wechselbereitschaft von Vätern ist ein Unternehmensrisiko



Rd. **450 Tsd.**

Väter haben schon einmal den Arbeitgeber gewechselt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können,

Rd. **770 Tsd.**

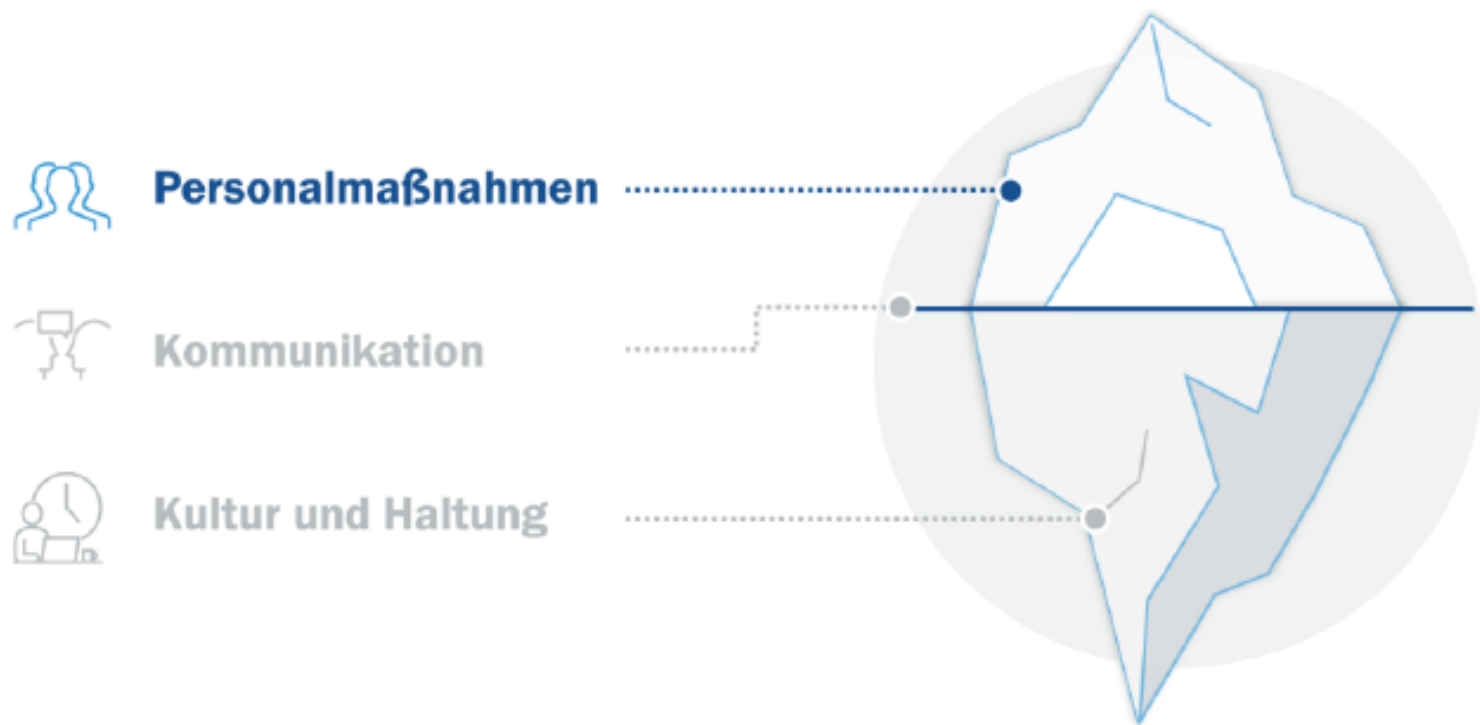
Väter denken häufig darüber nach,

Rd. **1,04 Mio.**

Väter denken manchmal darüber nach.

# Indikatoren für Väterfreundlichkeit

Ein väterfreundliches Unternehmen zeichnet sich durch das Vorhandensein verschiedener **Personalmaßnahmen** sowie eine väterfreundliche **Kommunikation** und **Haltung** aus.



## Maßnahmen

- *Wie umfassend ist das Angebot?*
- *Wird es auch von Führungskräften genutzt?*
- [...]

## Kommunikation

- *Wird über Kinderkrankentage informiert?*
- [...]

## Elternzeit und Teilzeit

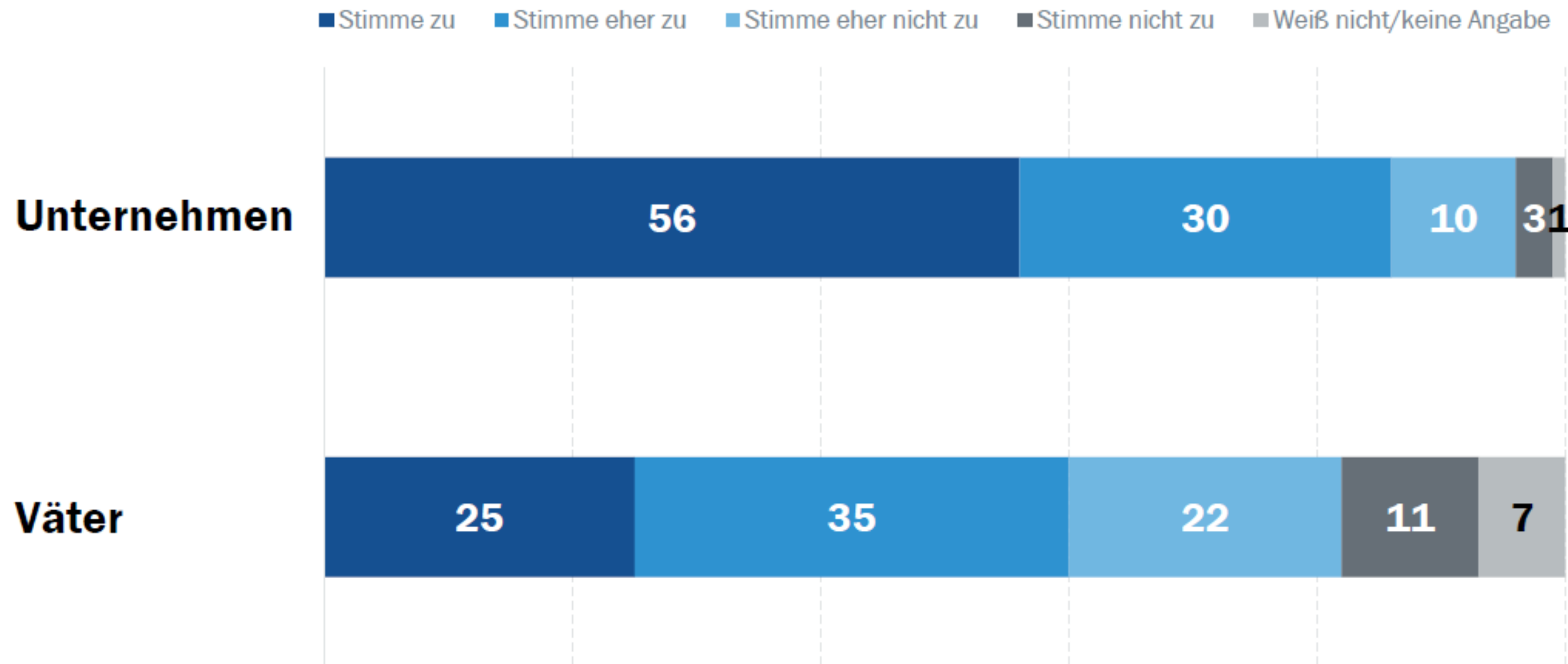
- *Wie viele Väter nutzen Elternzeit?*
- *Wie viele männliche Führungskräfte arbeiten Teilzeit?*
- [...]



**Was haben Unternehmen in puncto Väterfreundlichkeit schon erreicht, was ist noch zu tun ?**

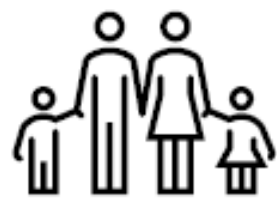
# Personalmaßnahmen: Handlungsbedarf bei Teilzeitangeboten

**Das Maßnahmenangebot für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Vätern ist in meinem Unternehmen gut aufgestellt.**



- **Flexible Arbeitszeitmodelle** sind am weitesten verbreitet
- **Teilzeitangebote für Führungskräfte** gibt es seltener
- Verbesserungen des Angebots von Personalmaßnahmen durch die **Corona-Pandemie**
- **Wissensdefizite** bei den Vätern zum Angebot des Arbeitgebers

# Kultur und Haltung: mehr Schein als Sein



**Familiäres Engagement von Vätern**

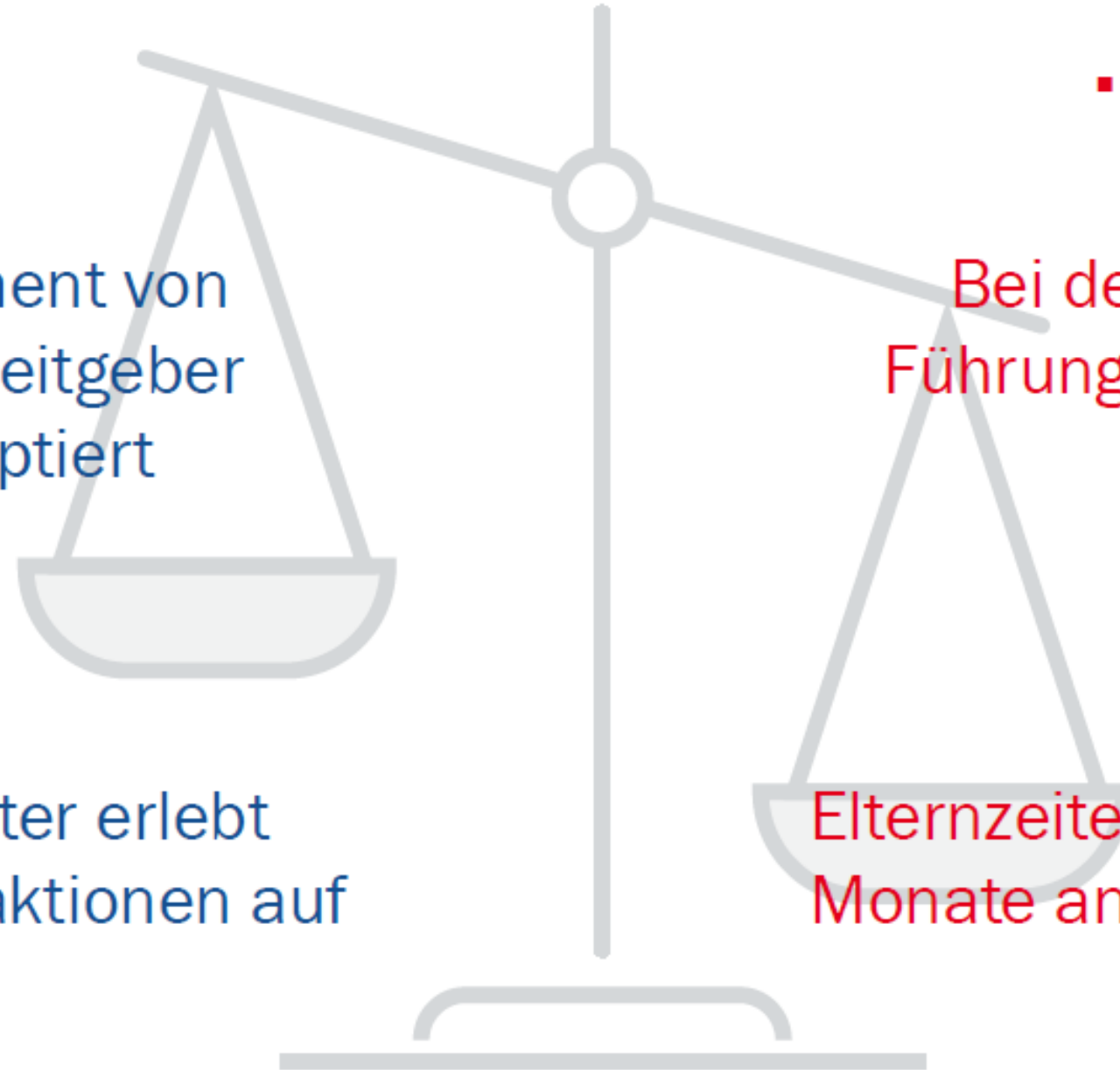


**Elternzeit von Vätern**

## Einerseits ...

Familiäres Engagement von Vätern wird vom Arbeitgeber weitestgehend akzeptiert

Die Mehrheit der Väter erlebt keine negativen Reaktionen auf ihre Elternzeit



## ... Andererseits

Bei der Vorbildfunktion der Führungskräfte besteht noch Nachholbedarf

Elternzeiten, die länger als zwei Monate andauern, bleiben eine Seltenheit

# Fazit: Auf dem Weg zu einer väterfreundlichen Arbeitswelt



## **Familie und Vereinbarkeit sind für Väter bedeutsam**

- Für die meisten Väter gehören Familienleben und Erwerbsarbeit zusammen. Sie wollen sich stärker in der Familie engagieren.
- Die Vereinbarkeitsvorstellungen der Väter sind vielfältig. Unternehmen sollten die unterschiedlichen Typen im Blick haben.



## **Wechselbereitschaft der Väter ist ein Unternehmensrisiko**

- Für eine bessere Vereinbarkeit sind Väter heutzutage bereit, den Arbeitgeber zu wechseln.
- Dies ist in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels ein erhebliches Unternehmensrisiko.



## **Väterfreundlichkeit sichert Zukunftsfähigkeit**

- Die Väterfreundlichkeit der Wirtschaft ist ausbaufähig.
- Unternehmen sind lernfähig: Sie haben die Bedeutung der Vereinbarkeit längst erkannt.
- Nachdem das Augenmerk ihrer Aktivitäten bisher auf den Müttern lag, sollten sie nun die betriebliche Väterfreundlichkeit stärken.

# Studien online abrufbar:



<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/230374/1167ddb2a80375a9ae2a2c9c4bba92c9/vaeterreport-2023-data.pdf>



<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/229850/4400cadff71b0064565780e63c61d491/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2023-data.pdf>



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



# Weitere Literatur zum Thema von „Erfolgsfaktor Familie“



<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/service/publikationen/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten-213066>



<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/service/publikationen/-vaeter-und-vereinbarkeit-leitfaden-fuer-vaeterorientierte-personalpolitik-211602>

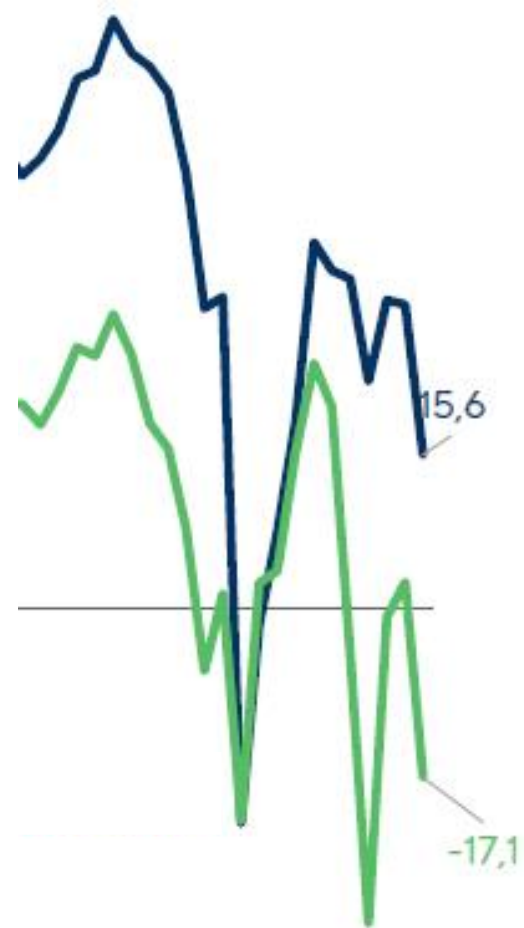
# IHK – Die Fachkräftesicherung

**SIGRIT WALSDORFF, IHK REGION STUTTGART**

[sigrit.walسدorff@stuttgart.ihk.de](mailto:sigrit.walسدorff@stuttgart.ihk.de)

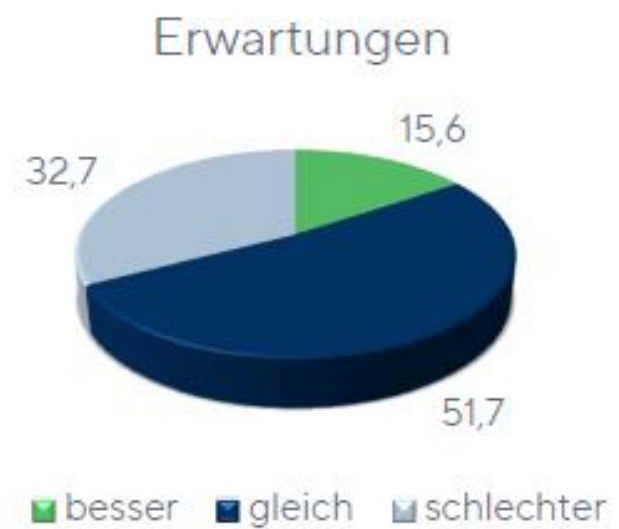
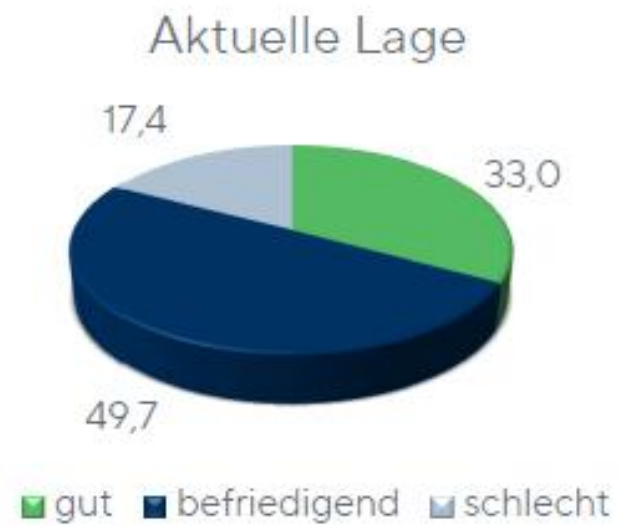
Telefon 0711 2005-1424

# Lage/Erwartungen

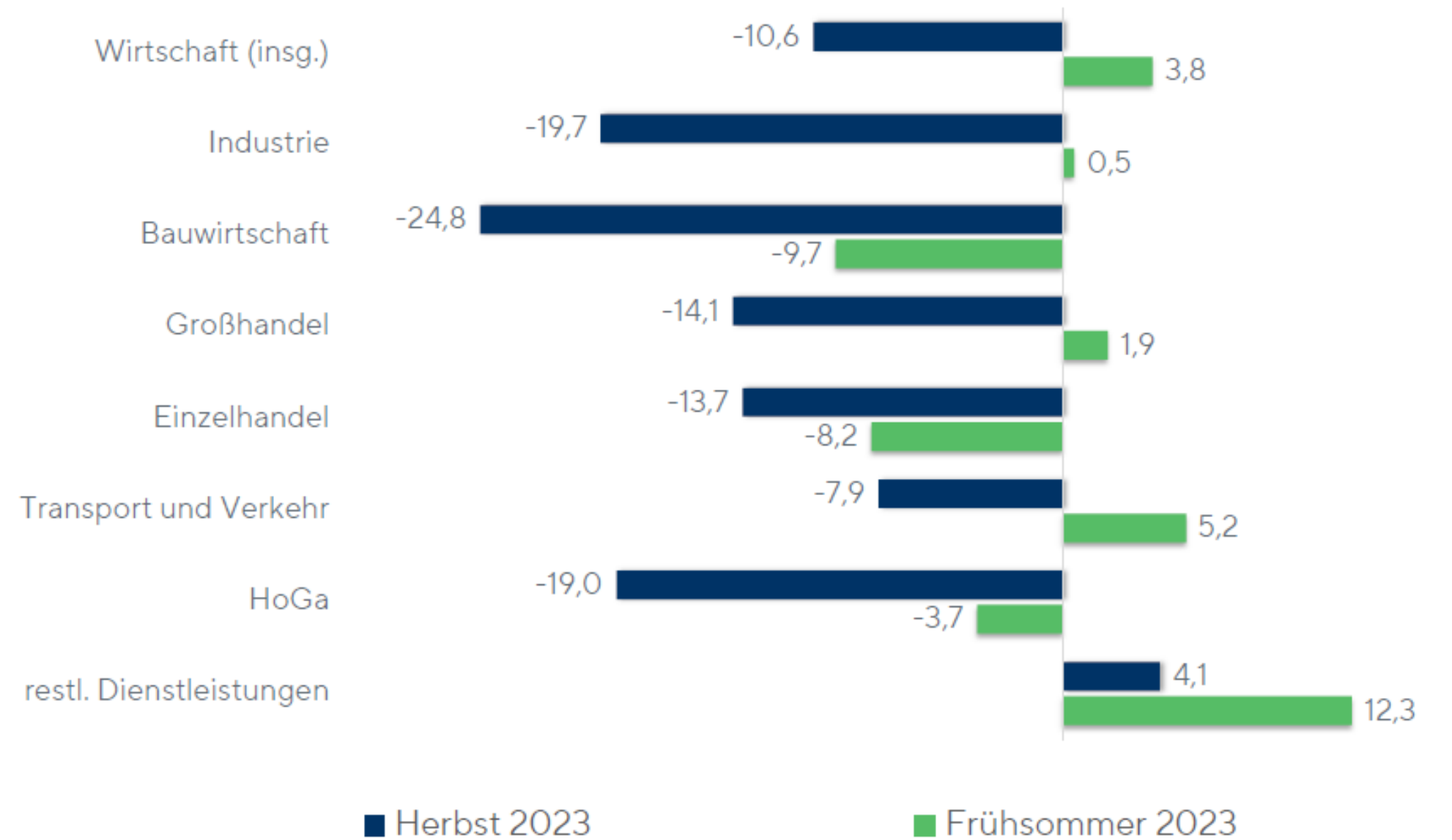


Aktuelle Lage  
Erwartungen

H16 H17 H18 H19 H20 H21 H22 H23

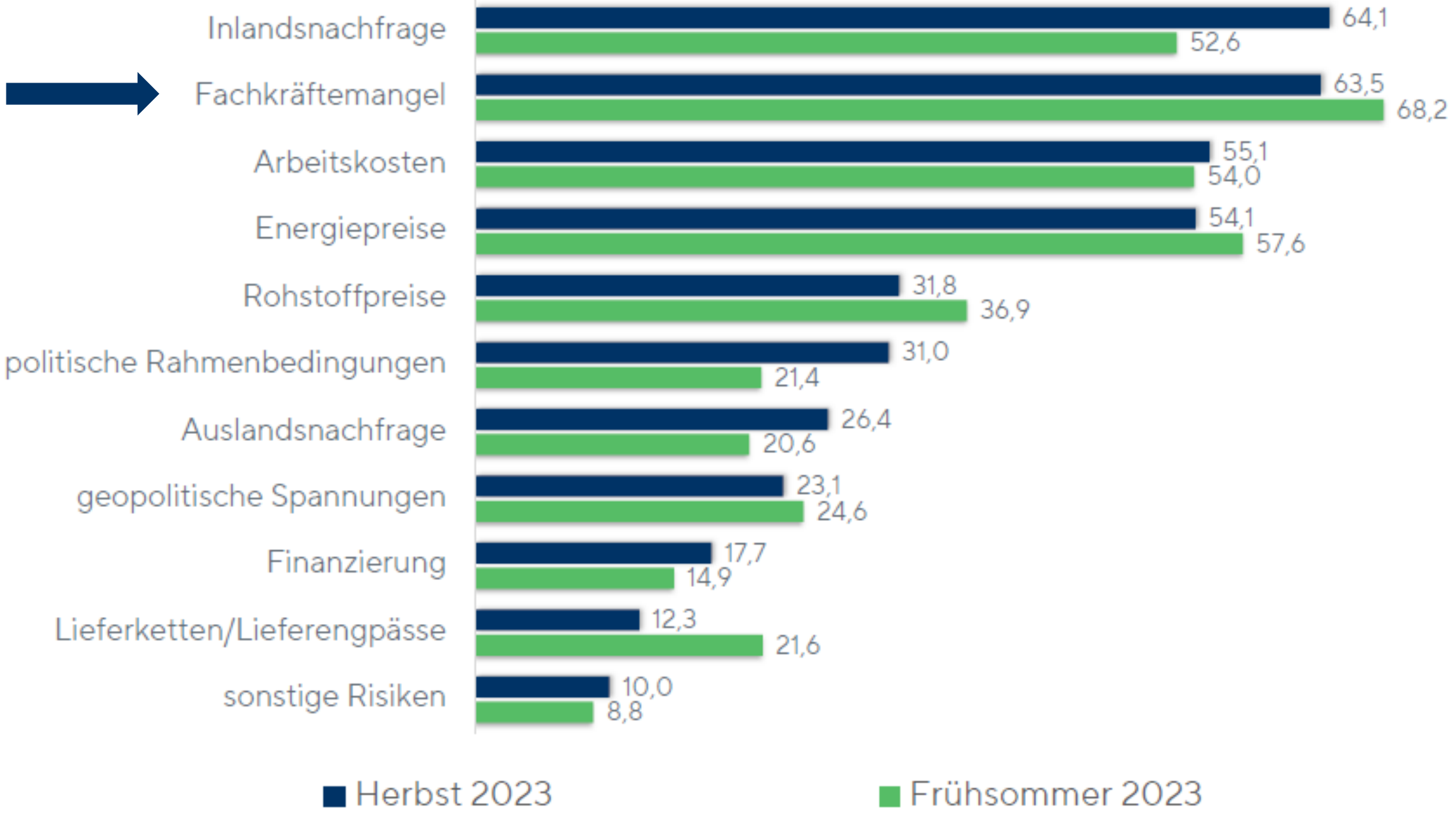


# Beschäftigungserwartungen

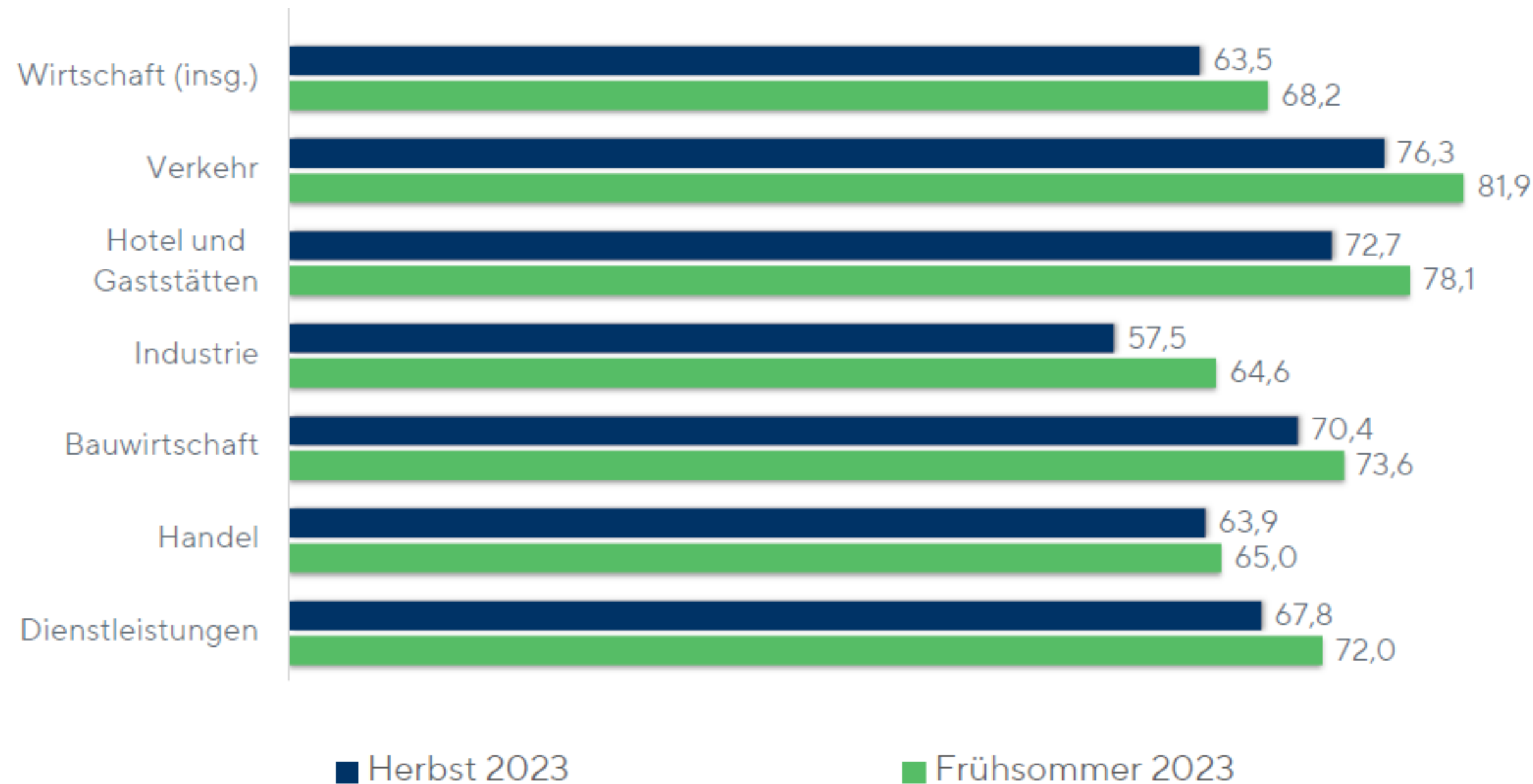


IHK-Konjunkturumfrage BW, Herbst 2023

# Risiken für die wirtschaftliche Entwicklung

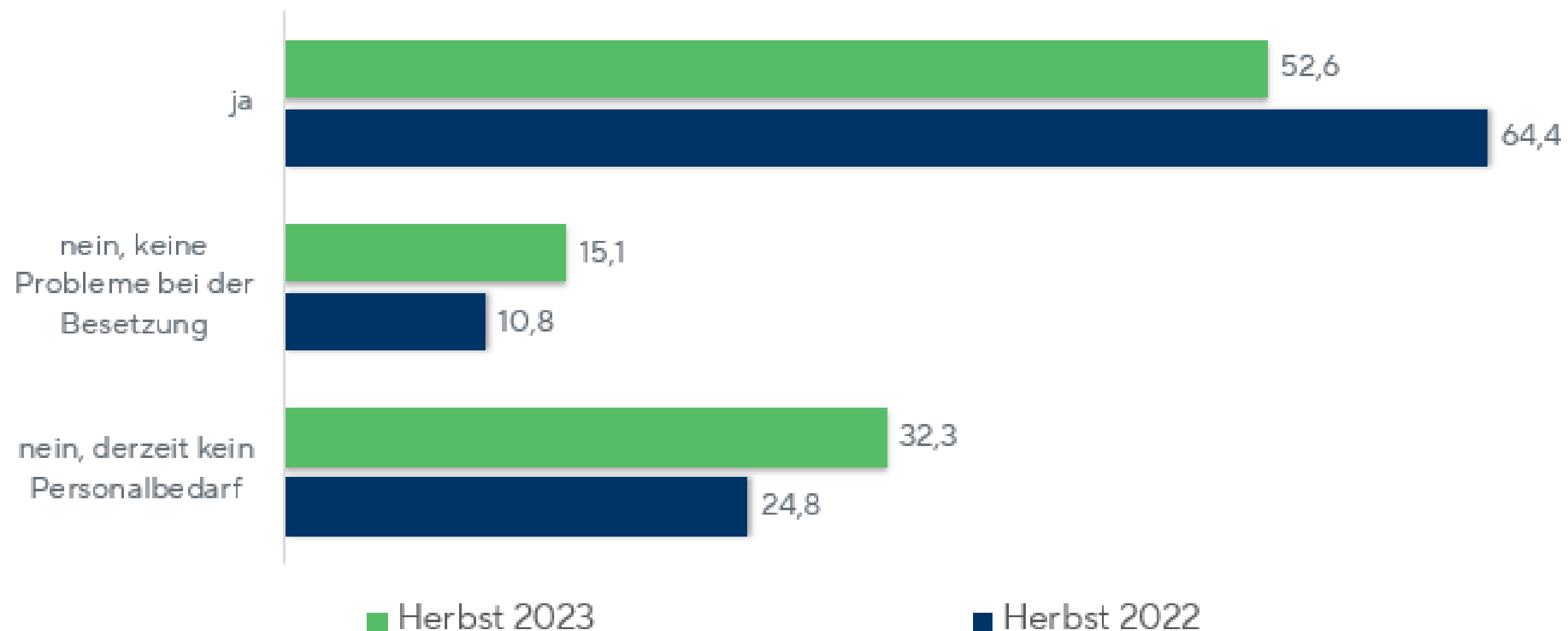


# Gesamtwirtschaft: Risiko Fachkräftemangel nach Branchen



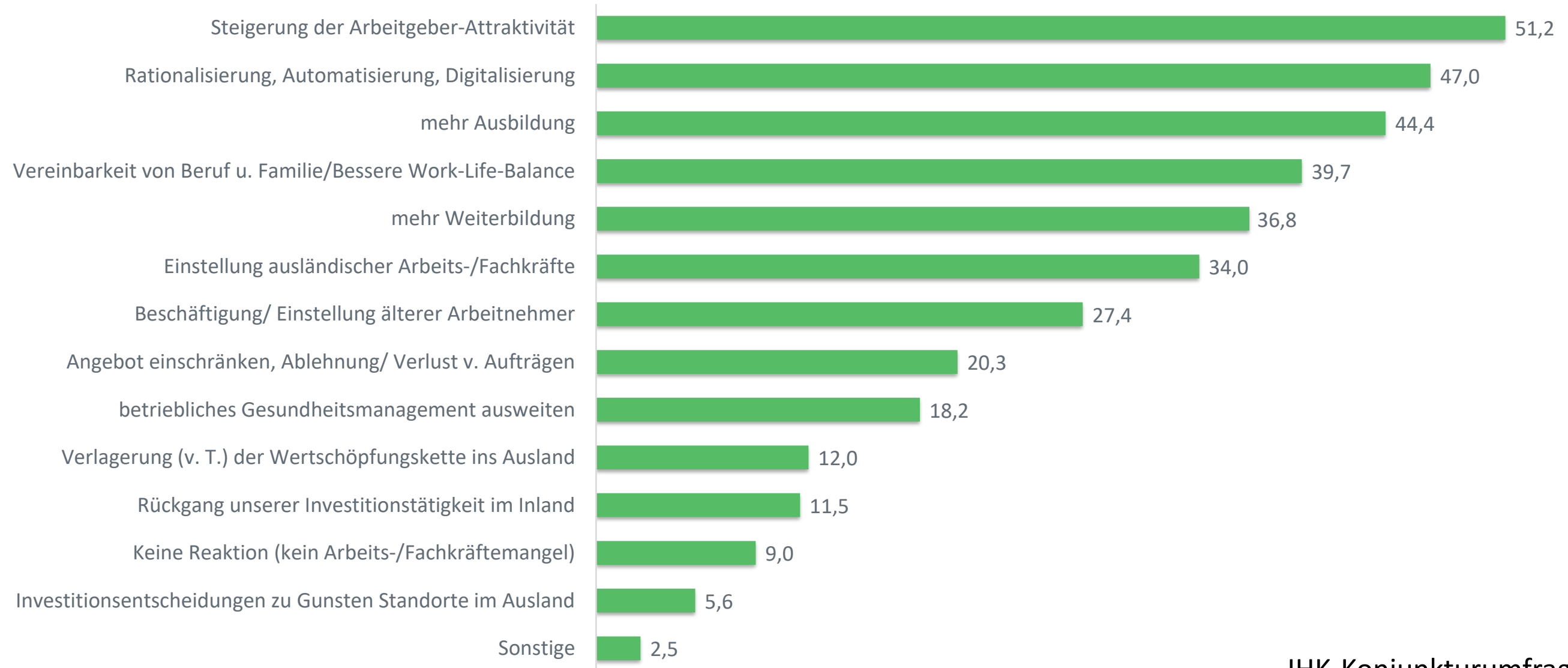
# Fachkräftenachfrage in Baden-Württemberg

„Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen nicht besetzen, weil Sie die passenden Fachkräfte nicht finden?“



IHK-Konjunkturumfrage BW, Herbst 2023  
– Sonderfragen Fachkräftesituation

# Reaktionen auf den Fachkräftemangel



■ Herbst 2023

IHK-Konjunkturumfrage BW, Herbst 2023  
– Sonderfragen Fachkräftesituation

# Unser Angebot



[www.ihk.de/stuttgart/fachkraefte](http://www.ihk.de/stuttgart/fachkraefte)



# Potenziale nutzen, Fachkräfte finden

- Fachkräftepotenzial Frauen
- Auszubildende
- Hochschulabsolventen/-innen
- Ältere Arbeitnehmer/-innen
- Menschen mit Behinderung
- Fachkräfte aus dem Ausland
- Geflüchtete

# Fachkräfte binden und qualifizieren

- Unternehmen positionieren und Arbeitgebermarke stärken
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern
- Mitarbeiter/-innen leistungsfähig halten
- Fachkräftenachwuchs selbst ausbilden
- Personal entwickeln und weiterbilden
- Wissen im Unternehmen halten

# Newsletter abonnieren

AKTUELLE MELDUNGEN

## IHK-Newsletter

Bleiben Sie stets informiert – mit den für Sie relevanten Wirtschaftsinformationen.



Jetzt abonnieren >

### Bildung und Arbeitsmarkt

**Ausbildung**



**Weiterbildung**



**Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle (PAL)**



**Fachkräfte, Personalpolitik und Arbeitsmarkt**





IHK

Baden-Württembergischer  
Industrie- und Handelskammertag

ANGEBOT DER IHKS IM LAND

# Web-Seminarreihe zur Fachkräftesicherung

Die Web-Seminarreihe der baden-württembergischen IHKs hilft Ihnen, Ihr Unternehmen zukunftsfest in Zeiten des Fachkräftemangels aufzustellen.

Mehr erfahren >



# Fachkräftesicherung mit der IHK – Web-Seminarreihe der IHKs in Baden-Württemberg

- 8. November 2023, 10:00 bis 11:00 Uhr: Praktische Tipps für Unternehmen: So nutzen Sie das reformierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz, IHK und Welcome Center Schwarzwald-Baar-Heuberg
- 8. November bis 6. Dezember 2023: Fokus Fachkräfte, Web-Seminare zu den Themen Generation 50+/60+, Inklusion, Teilzeitausbildung, Fachkräfteeinwanderung, Motivation zum Lernen, Einstellung von Grenzgängern und psychische Erkrankung im Job, im Rahmen der IHK-Themenwochen der IHK Südlicher Oberrhein
- 16. November 2023, 11:00 bis 12:00 Uhr: Gesundheitsfördernde Ernährung, IHK Hochrhein-Bodensee
- 16. November 2023, 14:00 bis 16:00 Uhr: Onboarding internationaler Mitarbeitender – Willkommenskultur im Unternehmen und nachhaltige Integration – branchenspezifisch und praktisch, IHK Ulm, Welcome Center Ulm/Oberschwaben
- 22. November 2023, 10:00 Uhr: Mit Vielfaltskompetenz und Perspektivenwechsel neue Mitarbeitende finden, IHK Hochrhein-Bodensee
- 23. November 2023, 15:30 bis 16:30 Uhr: Wo gibt es Geld für Weiterbildung?, IHK Bodensee-Oberschwaben
- 12. Dezember 2023, 11:00 bis 12:00 Uhr: Betriebliche Gesundheitsförderung – So machen Sie Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeitenden fit für die Zukunft, IHK Hochrhein-Bodensee

→ weitere Termine unter [www.ihk.de/stuttgart/serviceleiste/fachkraeftesicherung/veranstaltungen](https://www.ihk.de/stuttgart/serviceleiste/fachkraeftesicherung/veranstaltungen)

# Unsere Fragen- Ihre Antworten!

Was steht nun auf Ihrer To-Do-Liste? Schreiben Sie bitte Stichworte auf!

