

PRESSEINFORMATION

MINDEN / BIELEFELD, 15. AUGUST 2023

ANKERKOPF GMBH VERÖFFENTLICHT STUDIE ZU VÄTERN IN DER IT-BRANCHE / „YELLOW PAPER“ ZEIGT IDEEN FÜR UNTERNEHMEN AUF

ELTERNZEIT FÜR VÄTER IN DER IT MEIST KURZ UND SCHMERZVOLL

Der Mann sitzt acht Stunden vor dem Computer, die Frau zu Hause: Ist das noch das Bild eines Jobs in der IT-Branche? Welche Herausforderungen erleben gerade Väter, um Familie und Beruf zunehmend unter einen Hut zu bringen? Antworten darauf gibt die neue Väter-Studie_IT 2023 von der Ankerkopf GmbH. Das SAP-Karrierenetzwerk wollte von Männern zwischen 30 und 59 Jahren wissen, wie sie die Vereinbarkeit ihres IT-Jobs mit dem Familienalltag erleben.

Viele Unternehmen gehen mittlerweile den Weg einer familienfreundlichen Kommunikation. Wenn hinter gut formulierten Aussagen auch verlässliche Möglichkeiten stecken, kann das echte Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeuten. Die Studie „Yellow Paper zur Väter-Studie_IT, Impulse für mehr Vereinbarkeit von Vaterschaft in OWLs IT“ von Ankerkopf zeigt, wie klassisch die Aufteilung der Elternzeit häufig noch ist und welche Gründe es dafür im Arbeitsumfeld gibt. Kernaussagen der Studie sind:

64 % der Väter würden den Arbeitgeber wechseln, wenn sie ihre gewünschte Elternzeit nicht umsetzen können.

80 % der befragten Männer fürchten finanzielle Einbußen oder Karriereknicken durch die Elternzeit und nehmen meist nicht mehr als die „klassischen“ zwei Monate.

Für nur 1/3 der Väter kommt (deshalb) eine 50:50-Teilung der Kinder- und Haushaltsaufgaben infrage, obwohl 90 % die gleichberechtigte Care-Arbeit grundsätzlich wichtig finden.

Hier zeigt sich die Zerrissenheit der befragten Väter: Sie arbeiten im Schnitt 42 Wochenstunden und haben 3,1 Monate Elternzeit pro Kind genommen; das liegt unter dem NRW-Niveau von 4,0 Monaten (Quelle: Statistik des Landesbetriebes NRW, 16. Mai 2023). Gar keine Elternzeit nahmen 24 % aller befragten Väter. Bei ihnen ist die Sorge vor finanziellen Einbußen noch höher (83 %) als im Durchschnitt der Befragung (77 %). Sie glauben auch nur unterdurchschnittlich an die Einflüsse der Politik in diesem Sektor und wissen, dass sie zumeist keine harmonische Lösung mit ihrer Partnerin gefunden haben. Das schmerzt.

Familien mit mehr Kindern unter Druck. Jüngere suchen sich Arbeitgeber aus.

Interessant ist die Gruppe der Väter, die nach der Elternzeit in Teilzeit in den Job zurückgekehrt sind. Immerhin haben dieses Modell 18 % der befragten Väter umgesetzt. Sie waren zuvor im Schnitt fünf Monate in Elternzeit. Diese Gruppe beklagt vor allem den schwierigen Wiedereinstieg: wenig Vorausplanung, Misstrauen unter den Kollegen, Unsicherheiten im Fortbestand des Jobs. Dieser Teil der Väter ist überdurchschnittlich auf gleichberechtigte Aufgabenteilung fokussiert, sieht ihr eigenes Modell aber als aktuell gesellschaftlich schwer umsetzbar und wenig mehrheitsfähig an.

Gleiches sagt die Teilgruppe der Väter, die jünger als 40 Jahre sind: Hier wird vermehrt auf Vereinbarkeit geachtet und diese Väter sind eher bereit, Unternehmen oder Job aufgrund von fehlender Möglichkeit zu ausreichend bzw. gewünschter Elternzeit auszusortieren. Dafür würden sie auch auf Beförderungen verzichten.

Lückenhafte Unterstützung der Eltern seitens der Unternehmen

„Diese hohe Wechselbereitschaft ist gerade in den aktuellen Zeiten des Fachkräftemangels ein großes Unternehmensrisiko“, heißt es in einer Mitteilung vom Bundesfamilienministerium vom 28.01.2023. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, dass Unternehmen reagieren und ihre Stellen stärker auf die Bedürfnisse und Erwartungen von Familienvätern ausrichten.

„Umsetzbare Elternzeit braucht ein funktionierendes Ökosystem aus Unternehmen und Politik, Müttern und Vätern. Homeoffice, flexibles Arbeiten und keine Kernarbeitszeiten: Diese Punkte haben wir bei unserer Befragung klar als Gamechanger in der Care-Arbeit identifiziert“, sagt Theresa Budde, HR Generalistin, Recruiterin und Karrierecoachin.

Mit den Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Elternschaft und Arbeitswelt werden wir täglich konfrontiert. Die Bedürfnisse von Müttern und Vätern sind hierbei unterschiedlich – oder doch nicht?!

Tipps für Unternehmen zur Unterstützung von Familien

Unternehmen sind gefragt, sich zunehmend attraktiv für Mitarbeiter:innen aufzustellen. Wertschätzender Umgang mit Elternzeit, das Fördern flexibler Arbeitsmodelle sowie Beratungsangebote für werdende Eltern schaffen Vertrauen innerhalb des Arbeitsverhältnisses.

Gute Beispiele liefern Vorbilder, Elterncoaches oder Round-Table-Angebote, um alle Beteiligten auf einen Wissensstand zu bringen. Größere Initiativen, wie Lebens-Arbeitszeit-Konten oder Benefit-Programme je Lebensphase können nebst einer guten Unternehmenskultur echte Wettbewerbsvorteile darstellen.

Weitere Empfehlungen und Details sind in der Studie „Yellow Paper zur Väter-Studie_IT, Impulse für mehr Vereinbarkeit von Vaterschaft in OWLs IT“ abrufbar www.ankerkopf.de/papers

Methodik:

Die Ankerkopf GmbH hat insgesamt 33 Männer zwischen 30 und 59 Jahren mit Jobs in der IT-Branche befragt. Sie haben ein bis vier Kinder und sind mit unterschiedlichen Jobprofilen in der SAP-Welt tätig. Die halb-standardisierten Interviews bestehend aus 15 qualitativen und quantitativen Fragen wurden telefonisch und per Video im 2. Halbjahr 2022 sowie 1. Halbjahr 2023 erhoben und anonymisiert ausgewertet.

(Zeichen: 5.323)

Kontakt für weitere Fragen:

Theresa Budde
Ankerkopf. Deine SAP Karrierebegleiter

theresa.budde@ankerkopf.de
Tel.: 0521 759862 82