



Vereinbarkeit und New Work gemeinsam denken

Ein Nachbericht unseres Frühstücks-Salon vom 4. März 2021

Eine dicht geballte Ladung an Erfahrungen und Experimenten diskutierten die Teilnehmer*innen unseres Frühstücks-Salons „Vereinbarkeit post Corona – Kulturwandel nach der Krise erfolgreich meistern“ am 4. März 2021.

Wir als Veranstalterinnen gaben einen Überblick über bisherige Maßnahmen in Organisationen zur Unterstützung von

Vereinbarkeit und waren sehr beeindruckt, wie viel Neues zusätzlich – vielleicht aus einer gewissen Not heraus – in den vertretenen Organisationen ausprobiert wurde und wird.

- Flexibles Arbeiten – räumlich und zeitlich
- Zur Verfügung stellen von Angeboten für Kinderbetreuung für eine weit gefasste Altersgruppe (8 Wochen bis 12 Jahre) und vor allem deren Aufrechterhaltung während der Pandemie
- Neue Online-Angebote, um psychische Belastungen zu bewältigen
- Flexible Freistellungen für Eltern
- Corona-Boni für Mitarbeiterinnen
- Falls beide Elternteile in der Organisation beschäftigt waren: Erinnerung von Vätern, dass auch sie Sonderbetreuungszeiten in Anspruch nehmen können

Bis März 2021 standen in den meisten Organisationen die Stabilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften und die rasche Unterstützung bei Vereinbarkeitsproblemen im Fokus. Das könnte sich nun ändern: die Zeit der Reflexion und Zukunftsplanung ist gekommen. **Welche der Ideen sind gekommen, um zu bleiben? Welche dienen rein der Krisenbewältigung und werden wieder verschwinden?**

Was wir erkennen und als Thesen mit in diesem Frühstücks-Salon gebracht haben:

- **Vereinbarkeit und New Work (Flexibilisierung) müssen gemeinsam gedacht und geplant werden.** Es kommt eben nicht nur darauf an, wo wir Arbeiten (d.h. Home Office oder Betriebsstandort oder bei Kunden), sondern v.a. wie (z.B. Arbeitszeiten). Eine Verknüpfung beider Aspekte hilft, um Organisationen ein Stück weit zu besseren Arbeits- und Lebenswelten zu machen.
- **Vereinbarkeit heißt nicht automatisch Work-Life Balance:** Auch von den Teilnehmer*innen hörten wir Berichte zur Schattenseite der Flexibilisierung. Wir haben nun eine Erreichbarkeitskultur. Abgrenzung von beruflicher und privater Sphäre ist wichtiger denn je.
- **Vereinbarkeit muss weiter gedacht werden.** Sie beinhaltet neben den Betreuungspflichten für Kinder auch andere familiäre Verpflichtungen wie die Pflege Angehöriger oder auch freiwilliges Engagement und private Interessen. Viele Themen müssen oder wollen wir heute unter einen Hut bringen.

Erste Verknüpfungen, die in unserem Frühstücks-Salon angeschnitten wurden und für 2021 und darüber hinaus relevant sein werden:

- **„Leistung“ neu definieren und die Bonussysteme darauf ausrichten.** Dort, wo Leistung immer noch an Anwesenheit oder an Verkaufszahlen gemessen wird, könnte ein neuer Leistungsbegriff einen Kulturwandel einläuten. Wie wird Leistung für jene definiert, die nicht im 40-Stunden-Rad arbeiten, die egal welchen Geschlechts temporär oder dauerhaft Carepflichten erfüllen? Wie sieht die Generation Z Leistung – wären hier Vorgriffe möglich, um für Junge attraktiv(er) zu werden? Und ganz konkret betreffend der Pandemie: Speziell Frauen hatten im letzten Jahr weniger Zeit und Energie, um die beruflichen Projekte voran zu treiben. In der Wissenschaft sank die Anzahl an Publikationen von Frauen, auch in anderen Branchen ist es spürbar, wenn der Fokus gefehlt hat. Hier braucht es andere Formen von Leistungsbewertung, um der Pandemie gerecht zu werden.
- **Teilgruppen mit gleichen Bedürfnissen besser adressieren.** In der Pandemie erkannten Organisationen, dass sie Eltern mit Kleinkindern mit speziellen Themen extra adressieren und ansprechen können – ebenso wie Singles, die im home-office u.U. vereinsamen. Die einen wollten Rechtsberatung, die anderen Beziehungspflege. Nicht die hierarchische Ebene, nicht das fachliche Team, sondern die Bedürfnislagen zählen im „neuen Normal“. Aus der Diversitätsforschung und Maßnahmen v.a. amerikanischer Konzerne, verschiedene ethnische Zugehörigkeiten anzusprechen, können wir bei der gezielten Teilgruppen-Ansprache lernen.
- **Mitarbeitende ganzheitlich wahrnehmen.** Eine Teilnehmerin im Frühstücks-Salon berichtete, dass ihre Organisation ab sofort Familiencoachings anbietet. Life spielt ins Work hinein und umgekehrt – hier werden wir sicher noch neue Formate finden. Mit der kleinen Warnung unsererseits: Als Copingstrategie ist eine klare Trennung zwischen Arbeit und Familie gerade für Jungfamilien sinnvoll.
- **Adaption im Recruiting.** In der Pandemie stellte sich das Thema Zeit komplett neu. Wann wollen wir arbeiten und wieviel? Waren bislang Teilzeit-Angebote eher rar – vor allem auch beim Thema Führen in Teilzeit – könnten sich nun neue Angebotsfenster öffnen. Eine Teilnehmerin unserer Diskussion hat für ihre Organisation entschieden, frühere Ganztags-Jobs als Teilzeitstelle anzubieten. Möglicherweise damit mehr Mitarbeitende führen – vor allem aber, um für die Generation Z (oder die noch später folgende „Generation Greta“) als Arbeitgeberin in Frage zu kommen.
- **Empowerment Angebote für alle.** Wenn es zu einer echten Gleichstellung von Mann und Frau kommen soll, dann braucht es Empowerment für beide Geschlechter. Es reicht nicht nur, das Angebot für Mütter auch Vätern zugänglich zu machen. Es braucht ein neu erdachtes Miteinander, damit Väter ihre Betreuungspflichten in gleicher Weise leisten und leben können. Jetzt könnte ein passender Zeitpunkt sein, um attraktivere Formen von Auszeiten einzuführen, neue Meetingkulturen zu entwickeln und ein Miteinander unter Vereinbarkeitsgesichtspunkten zu leben.

Ein Link aus der Frühstückerrunden-Runde möchten wir Ihnen gerne weiterreichen:
[„Der Weg zur familienorientierten Hochschule – Lessons Learnt aus der Corona-Pandemie“](#).

Diese Publikation vom 24.2. 2021 beinhaltet Interviews mit acht Familienverantwortlichen an sechs deutschen sowie einer österreichischen Hochschule im Zeitraum von Juni bis September 2020.

Der **nächste Frühstücks-Salon findet am 23. Juni 2021** zum Thema „Führen im Never Normal?“ statt. Voranmeldungen dazu sind ab sofort unter assistenz@impulsbuero.at möglich.

Wir freuen uns auf Sie!



Gerhild Deutinger, www.impulsbuero.at und
Martina A. Friedl, www.martinafriedl.com

Team Salon Breite Gasse

1070 Wien, Breite Gasse 7/8+8