

Teilzeit für männliche Führungskräfte

Eine Untersuchung
über Erfahrungen und Nutzen für Organisationen



Präsentation von Jochen Graff und Michael Scholz-Woywodt
Masterstudiengang „Management in sozialen Organisationen“

EFH Darmstadt, 10.10.2008

Ablauf der Präsentation

1. Forschungsdesign
2. Acht ausgewählte Thesen zu
Teilzeitarbeit in Führungspositionen und
Ergebnisse der eigenen Untersuchung
3. Fazit und Rückblick
4. Rückfragen und Diskussion



Forschungsdesign



- **Forschungsziele und -inhalte**
Überprüfung der aufgestellten Thesen,
Erfassung der Erfahrungen von männlichen
Teilzeitführungs Kräften und dem Nutzen für ihre Organisationen
- **Zielgruppe**
teilzeitarbeitende männliche Führungskräfte, verschiedene Branchen
und Hierarchiestufen
- **Forschungsmethoden**
Quantitative Umfrage zu Strukturdaten, Experteninterview
- **Feldzugang**
Fragebogen an Organisationen, Multiplikatoren (z.B. berufundfamilie
gGmbH, ZeitZeichen e.V.), Fachtage, StudienkollegInnen

Forschungsdesign



Ergebnis

- 8 Experteninterviews mit Führungskräften aus verschiedenen Branchen und Hierarchieebenen
 - Methodische Auswertung der Interviews und Präsentation anhand anonymisierter Angaben
- ➔ Grundlage für die folgenden Thesen

1. These

Männliche Führungskräfte in Teilzeit verändern nicht nur ihr Berufsverständnis, sondern sind ebenso Ausdruck eines veränderten Männerverständnisses.



1. These

Männliche Führungskräfte in Teilzeit verändern nicht nur ihr Berufsverständnis, sondern sind ebenso Ausdruck eines veränderten Männerverständnisses.



- Stimmen Sie dieser These zu?
Bitte signalisieren Sie
- „JA“ mit der grünen Karte,
- „NEIN“ mit der roten Karte.

1. These

Männliche Führungskräfte in Teilzeit verändern nicht nur ihr Berufsverständnis, sondern sind ebenso Ausdruck eines veränderten Männerverständnisses.



1. These

Männliche Führungskräfte in Teilzeit verändern nicht nur ihr Berufsverständnis, sondern sind ebenso Ausdruck eines veränderten Männerverständnisses.



- Gleichberechtigte Lebensmöglichkeiten von Männern und Frauen als Leitbild
- Abwägung zwischen Familienorientierung und Karrierechancen; Vereinbarkeit ist Thema
- Interdependentes Verhältnis von Teilzeitarbeit und Veränderungen des männlichen Rollenverständnisses

2. These

Als Motiv für die Teilzeitarbeit männlicher Führungskräfte nimmt, neben anderen Gründen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Bedeutung zu.



2. These

Als Motiv für die Teilzeitarbeit männlicher Führungskräfte nimmt, neben anderen Gründen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Bedeutung zu.



- Stimmen Sie dieser These zu?
Bitte signalisieren Sie
- „JA“ mit der grünen Karte,
- „NEIN“ mit der roten Karte.

2. These

Als Motiv für die Teilzeitarbeit männlicher Führungskräfte nimmt, neben anderen Gründen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Bedeutung zu.



2. These

Als Motiv für die Teilzeitarbeit männlicher Führungskräfte nimmt, neben anderen Gründen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Bedeutung zu.



- Alle Befragten nennen diesen Grund
- Mix verschiedener Motive
- Akzeptanz bei Organisationen

3. These

Die *gläserne Decke* existiert auch für
teilzeitwillige Männer.

Männer, die in Teilzeit arbeiten wollen, haben in
ihrer Organisation keine Aussicht auf Karriere.



3. These

Die *gläserne Decke* existiert auch für
teilzeitwillige Männer.

Männer, die in Teilzeit arbeiten wollen, haben in
ihrer Organisation keine Aussicht auf Karriere.



- Stimmen Sie dieser These zu?
Bitte signalisieren Sie
- „JA“ mit der grünen Karte,
- „NEIN“ mit der roten Karte.

3. These

Die *gläserne Decke* existiert auch für
teilzeitwillige Männer.

Männer, die in Teilzeit arbeiten wollen, haben in
ihrer Organisation keine Aussicht auf Karriere.



3. These

Die *gläserne Decke* existiert auch für teilzeitwillige Männer.

Männer, die in Teilzeit arbeiten wollen, haben in ihrer Organisation keine Aussicht auf Karriere.

- Interviewpartner sind bereits in höheren Positionen
- Existenz von zeitlicher Untergrenze für ausgeübte Tätigkeit
- Für weitere Karriereschritte wird mit Erhöhung des Stellenumfangs gerechnet
- Bei der Bereitschaft zur flexiblen Anpassung des Arbeitsumfangs ist Teilzeitarbeit kein Karrierekiller



4. These

Teilzeit für männliche Führungskräfte ist möglich, wenn die männliche Führungskraft inhaltlich voll dahinter steht und sie ihr Anliegen gut vorbereitet und offensiv vertritt.



4. These

Teilzeit für männliche Führungskräfte ist möglich, wenn die männliche Führungskraft inhaltlich voll dahinter steht und sie ihr Anliegen gut vorbereitet und offensiv vertritt.



- Stimmen Sie dieser These zu?
Bitte signalisieren Sie
- „JA“ mit der grünen Karte,
- „NEIN“ mit der roten Karte.

4. These

Teilzeit für männliche Führungskräfte ist möglich, wenn die männliche Führungskraft inhaltlich voll dahinter steht und sie ihr Anliegen gut vorbereitet und offensiv vertritt.



4. These

Teilzeit für männliche Führungskräfte ist möglich, wenn die männliche Führungskraft inhaltlich voll dahinter steht und sie ihr Anliegen gut vorbereitet und offensiv vertritt.



- Willensstärke und Selbstbewusstsein
- Argumentationsstrategien und Transparenz
- Prioritäten setzen und Flexibilität zeigen
- Netzwerke nutzen

5. These

Im Managementbereich findet eine Re-Maskulinisierung statt.



5. These

Im Managementbereich findet eine Re-Maskulinisierung statt.



- Stimmen Sie dieser These zu?
Bitte signalisieren Sie
- „JA“ mit der grünen Karte,
- „NEIN“ mit der roten Karte.

5. These

Im Managementbereich findet eine Re-Maskulinisierung statt.



5. These

Im Managementbereich findet eine Re-Maskulinisierung statt.



- Untersucher Bereich: untere und mittlere Managementebene
- Geschlechterdemokratische Lebensperspektive
- Kommunikativ-moderierender Führungsstil

6. These

Teilzeitarbeitende männliche Führungskräfte bringen ihren Organisationen ökonomischen Nutzen.



6. These

Teilzeitarbeitende männliche Führungskräfte bringen ihren Organisationen ökonomischen Nutzen.



- Stimmen Sie dieser These zu?
Bitte signalisieren Sie
- „JA“ mit der grünen Karte,
- „NEIN“ mit der roten Karte.

6. These

Teilzeitarbeitende männliche Führungskräfte bringen ihren Organisationen ökonomischen Nutzen.



6. These

Teilzeitarbeitende männliche Führungskräfte bringen ihren Organisationen ökonomischen Nutzen.



- Zusammenhang zwischen Bedürfnissen und Motivation durch Balance zwischen Erwerbsarbeit u.a. Lebenstätigkeiten
- Gleiche Aufgaben in weniger Zeit
- Konzentration auf Führungsaufgaben und Delegation von Randbereichen
- Einsatz als bewusstes Marketinginstrument

7. These

Teilzeitarbeitende männliche
Führungskräfte erfüllen eine wichtige
Vorbildfunktion.



7. These

Teilzeitarbeitende männliche Führungskräfte erfüllen eine wichtige Vorbildfunktion.



- Stimmen Sie dieser These zu?
Bitte signalisieren Sie
- „JA“ mit der grünen Karte,
- „NEIN“ mit der roten Karte.

7. These

Teilzeitarbeitende männliche
Führungskräfte erfüllen eine wichtige
Vorbildfunktion.



7. These

Teilzeitarbeitende männliche Führungskräfte erfüllen eine wichtige Vorbildfunktion.



- Durch teilzeitarbeitende männliche Führungskräfte wird Teilzeitarbeit zu einem organisationalen Thema
- Ermutigung für Mitarbeitende, latenten Teilzeitwunsch umzusetzen
- Signalwirkung: Teilzeitarbeit und Karriere schließen sich nicht aus

8. These

Teilzeit für männliche Führungskräfte ist möglich, wenn eine entsprechende Unternehmens-, Führungs- und Innovationskultur gelebt wird.



8. These

Teilzeit für männliche Führungskräfte ist möglich, wenn eine entsprechende Unternehmens-, Führungs- und Innovationskultur gelebt wird.



- Stimmen Sie dieser These zu?
Bitte signalisieren Sie
- „JA“ mit der grünen Karte,
- „NEIN“ mit der roten Karte.

8. These

Teilzeit für männliche Führungskräfte ist möglich, wenn eine entsprechende Unternehmens-, Führungs- und Innovationskultur gelebt wird.



8. These

Teilzeit für männliche Führungskräfte ist möglich, wenn eine entsprechende Unternehmens-, Führungs- und Innovationskultur gelebt wird.



- Arbeitszeitmodelle sind immer Teil der Unternehmenskultur
- Teilzeitführung als Teil des *Managing Diversity*
- Teilzeitführung als Beitrag zu einer familien-, mütter- und väterfreundlichen Unternehmenskultur

Fazit

- Führung in Teilzeit ist ein Gewinn für männliche Führungskräfte und ihre Organisationen!
- Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung steigen
- Organisationen erwerben ein positives und innovatives Image
- Ausblick: Vermehrter Blick auf lebensphasenorientierte Modelle und Gesamtarbeitsleistung



Rückblick

- Teilzeitfreundliche Grundhaltung /
parteiische Perspektive
- Erfahrungen und Nutzen im privaten Umfeld
näher beleuchten
- Veränderungen im Geschlechterverhältnis
überprüfen
- Kontrollgruppe / „Kritiker“ befragen



Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit!



Interesse am Abstract?

Eine Mail genügt:

teilzeitmanagement@freenet.de