

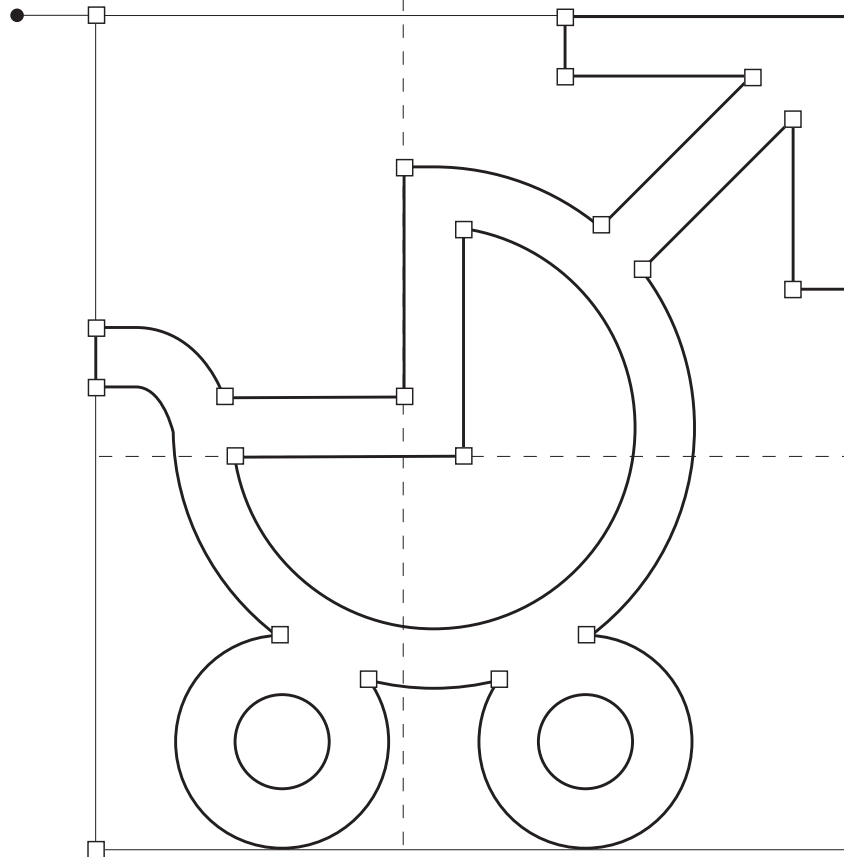
Wir Eltern, die Ingenieur- Innen

Würde man die Likes und Diskussionen auf LinkedIn als Gradmesser der aktuellen Topthemen der Schweizer Unternehmer heranziehen, so hätte das in den vergangenen Monaten so manchen Unternehmer überrascht. Nicht die Digitalisierung, nicht die Pandemie, nein, die Abstimmung über den Vaterschaftsurlaub hätte in unserer Auswertung gewonnen.

Nun, es ist entschieden. Herr und Frau Schweizer haben den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub eingeführt. Was für ein Meilenstein!

Seit geraumer Zeit sind wir als Firma auf LinkedIn präsent und posten in mehr oder weniger regelmässigen Abständen einen Beitrag zu einem aktuellen Thema. Nicht ganz überraschend gibt es einige Posts zur Digitalisierung – später «leider» gefolgt von Posts zum Homeoffice und dem Umgang mit COVID-19. Wir haben uns dabei immer über die Likes und Kommentare gefreut und uns dadurch auch etwas näher am Puls der Aktualität gefühlt.

Als der Vaterschaftsurlaub mit der Initiative aktuell bzw. öffentlich diskutiert wurde, posteten wir einen Beitrag zum Vaterschaftsurlaub. In diesem erklärten wir, dass in unserer Firma der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub bereits vor 14 Jahren eingeführt wurde und wir uns zuvor über die Folgen keine grossen Gedanken machten. Hier ist anzumerken, dass wir diesen Entscheid nie bereut haben.



Et voilà, scheinbar hatten wir damit ins Schwarze getroffen. Neben einem vergleichsweise Vielfachen von Likes ging eine regelrechte Diskussion mit Kommentaren los. UnternehmerInnen, PolitikerInnen, Private – eine bunte Mischung hat mitdiskutiert und uns von Tag zu Tag mit neuen Kommentaren überrascht. Aufgrund dieser Rückmeldungen dürfen wir froh sein, ist der Abstimmungstag vorbei und die Vorlage im Trockenen. Die Deutlichkeit des Resultates mit knapp über 60 Prozent freut mich und lässt die Hoffnung wachsen, dass endlich auch in der Schweiz die Zeit gekommen ist, dass die Familie mehr ins Zentrum rückt. Als mit einer Finnin verheirateter Mann und mit ein paar Jahren Lebens- und Arbeitserfahrung im hohen Norden war ich nach der Rückkehr in die Schweiz kurz nach der Jahrtausendwende jedenfalls konsterniert, als ich den direkten Vergleich – in für mich überraschender Deutlichkeit – spüren musste. Es wäre interessant zu wissen, wieviel das Pandemie bedingte Zusammenrücken der Familien

diese Abstimmung mitbeeinflusst hat. Viele werden jedenfalls die Qualität von mehr Zeit zu Hause, vom näheren Zusammensein positiv in Erinnerung halten und hoffentlich darin auch etwas Gutes aus dieser schwierigen Zeit mitnehmen.

Packen wir doch die Gunst der Stunde und lasst uns das Zusammenspiel von Familie und Beruf im Fokus halten. Mit diesem «Meilenstein» ist es nämlich noch lange nicht getan. Wir stehen in der Schweiz erst am Anfang einer langen und seit langem bitternotigen Reise. Wir UnternehmerInnen und Verbände klagen über einen zu kleinen Frauenanteil und generell über einen Fachkräftemangel in unserem Beruf. Wir versuchen, an Schulen, mit Plakaten und «Filmis» aufzuzeigen, dass IngenieurIn zu sein doch super interessant sein kann (was ja zweifelsohne stimmt). Dennoch schaffen wir es nicht, dieses Bild genügend wirkungsvoll an die Frau und an den Mann zu bringen.

Wenn ich hier wiederum den Vergleich zum Norden ziehe, kann es nicht nur an der Berufsrichtung liegen, da muss etwas tiefer unten, tiefer drinnen nicht stimmen. Wenn wir uns und unsere Tätigkeit, aber vor allem auch unsere Umgangsart mit unserer Tätigkeit reflektieren, erkennen wir vermutlich rasch, dass wir IngenieurInnen nicht gerade von Familienvereinbarkeit strotzen. Zu stark strahlen wir das Gefühl aus, dass es ohne uns nicht geht, dass wir alle unersetzbar sind und nicht einmal

eine Arbeitsteilung mit einem Kollegen/einer Kollegin möglich wäre. Schliesslich bearbeiten wir alle äusserst komplexe Aufgaben (könnte man meinen) in äusserst komplexen Teams (was leider oftmals wirklich so ist ...). Die Frage nach den Gründen, weshalb das so ist und wir anscheinend so einzigartig sind, lässt sich unterschiedlich beantworten und meistens scheinen diese Antworten sogar nachvollziehbar.

Läuft da nicht etwas falsch? Sind wir in und mit unserem Beruf in einer Zeit und Kultur stehen geblieben, welche veraltet ist? Werden wir von links und rechts überholt und laufen uns andere Berufsausrichtungen so den Rang ab?

Aus meiner Sicht täten wir gut daran, die Chance zu nutzen und Erfahrenes und Erlerntes aus der Zeit des Homeoffices und der grösseren räumlichen Unabhängigkeit in den Vordergrund zu rücken. Wenn wir uns den Spiegel der eigenen Familie vor Augen halten, so ist es oft die Familienterminplanung, die uns beschäftigt und die wohl nicht selten zu Unzufriedenheit führt. Liegt da nicht insgesamt viel Potenzial und wären wir IngenieurInnen nicht die Richtigen, auch für diese Herausforderungen Lösungen zu finden und vorzuleben? Ich bin jedenfalls überzeugt, zur Attraktivität eines Berufsstandes gehört heute mehr als Karriere-Möglichkeiten, gute Saläre und schöne Projekte. Sollten wir uns nicht etwas weniger ernst nehmen, unser Schaffen nicht ins alleinige Zentrum stellen und uns offen und zugänglich zeigen? Ein schöner Vaterschaftsurlaub ist dafür ein kleiner, aber wichtiger Mosaikstein. Für unsere Firma werden wir uns überlegen müssen, wie wir uns wieder abheben können. Mit «nur» zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ist es zum Glück ab heute nicht mehr getan.



Dipl. Ing. Marco Waldhauser, CEO,
Waldhauser + Hermann