

Zwischen Kind und Kundentermin

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Warum die nicht nur Frauensache sein darf, sondern geteilte Verantwortung ist, erklärt eine Unternehmensberaterin.

SANDRA BERNHOFER

Susanne Dietz hat sich schon früh dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie verschrieben, zunächst als Personalentwicklerin im Angestelltenverhältnis, seit 2012 als Keynote-Speakerin, Coach und Universitätsdozentin. Im SN-Interview spricht sie darüber, warum der Leidensdruck der Vereinbarkeit nicht allein bei Müttern liegen darf, was Arbeitgeber besser machen könnten und warum es manchmal reichen muss, einfach zu überleben.

SN: „Mutterwerden war ein Entwicklungsbooster für mich“, schreiben Sie an einer Stelle in Ihrem neuen Buch. Was meinen Sie damit?

Susanne Dietz: Ich musste als Mutter komplett neue Kompetenzen erlernen. Was mich im Job erfolgreich gemacht hat, hätte nicht mehr funktioniert. Ich habe drei Kinder, und auch beim dritten bringen einen wieder neue Themen an die Belastungsgrenze. Und es geht noch tiefer, weil man mit den eigenen Glaubenssätzen konfrontiert wird und die Chance bekommt aufzuräumen. Anstrengend ist das ohne Frage. Wichtig ist hier das Thema Selbstführung, denn ich muss auf meine Ressourcen achten, damit ich nicht komplett leer bin. Denn ich bin ja auch für das Überleben anderer verantwortlich.

SN: Drei Kinder, Ihre Selbstständigkeit als Trainerin und Coach, ein Podcast, Bücher schreiben ... Wie bringen Sie das unter einen Hut?

Gar nicht. *(lacht)* An einigen Tagen muss es reichen, dass wir alle überlebt haben: Ein Kind wird krank, eines fällt von der Schaukel, und dann kommt noch ein spontaner Kundentermin herein. Das kann ich nur schaffen, weil ich einen Job habe, der mir viel Sinn gibt und ein Gegenpol zum Familienleben ist. Daher fällt es mir leicht, mich abends noch einmal hinzusetzen oder am Wochenende an der Uni Passau Dozentin zu sein. Damit das nicht kippt, ist es wichtig, in Kontakt mit mir selbst zu sein und gegebenenfalls die Ansprüche runterzuschrauben. Denn meine Entscheidung ist auch: Ich möchte Teil der Kindheit meiner Kinder sein.

SN: Wie machen Sie das, Ansprüche runterzuschrauben? Im Hamsterrad merken wir oft nicht, welche Ansprüche da in uns sind, und dass das nicht unbedingt die Erwartungshaltung vom Mann, Chef oder der Gesellschaft ist. Sobald ich erkenne, dass es meine eigenen Ansprüche sind, die zu hoch sind, kann ich bewusst etwas verändern. Wenn ich mich dann im Alltag liebevoll – statt wertend – beobachte, kann ich gegensteuern. Wie bei allen Kompetenzen ist das Training. Da muss ich dann konsequent bleiben, wenn ich sage: Heute mache ich einmal gar nichts mehr.



für Mütter im Unternehmen gibt, ein Drittel gar nicht erst aus der Elternzeit zurückkommt.

SN: Als Personalerin haben Sie miterlebt, wie Potenzial verloren geht, wenn Karenzrückkehrerinnen eine niedrigere Position zugewiesen bekommen. Ich habe auch auf den Spielplätzen so viele gut ausgebildete Mütter getroffen, denen rechtlich ihr alter Arbeitsplatz zusteht, die als ehemalige Abteilungsleiterinnen aber plötzlich Tätigkeiten verrichten, die genauso Praktikanten übernehmen könnten. Das ist eine Vollkatastrophe. Viele gute Mitarbeiterinnen verlassen in weiterer Folge das Unternehmen. Die Frage ist auch, warum Betriebe so viel Geld für minderwertige Jobs ausgeben – denn das Gehalt bleibt ja gleich.

SN: Wie ginge es besser?

Der Leidensdruck beim Thema Vereinbarkeit ist aufseiten der Mütter. Aber sie geht alle an. Arbeitgeber dürfen gut hinschauen und sich damit auseinandersetzen, welcher Typ Mensch die werdende Mutter ist, und auch während der Karenz den Kontakt gut halten, flexibel sein. Natürlich sehen einige Mutterschaft auch als Erlösung vom Job. Andere gehen extrem motiviert in die Elternzeit und glauben, sie wären nach sechs Monaten zurück im Job. Aber die Hormonumstellung, Werte, die sich neu ordnen – das verändert einen Menschen grundlegend. Wer als Arbeitgeber die – zeitlich begrenzte – Investition tätigt, auf die Mitarbeiterinnen einzugehen, profitiert enorm: Diese sind dann unfassbar loyal und bleiben dem Unternehmen erhalten.

SN: Wie können wir unausgesprochene Vorurteile gegenüber Müttern in Unternehmen aufröseln? Sobald man Regeln als hinderlich identifiziert, kann die Kulturarbeit beginnen: Wichtig ist, dass ein Unternehmen Vereinbarkeit wirklich als Wert integriert, damit es dann nicht situativ schnell Feuerwehr spielen muss. Das fängt im Recruiting an, beispielsweise, indem das Unternehmen von sich aus kommuniziert, so läuft das bei uns, und damit signalisiert, dass eine Schwangerschaft kein Tabu ist. Diese Sensibilisierung sollte außerdem Teil der Führungskräftequalifizierung sein, sodass man in einen Diskurs gehen und etwaige Ängste von Kolleginnen und Kollegen, zum Beispiel was Mehrarbeit betrifft, ernst nehmen kann.



Buchtipps: „No Mom is Perfect! Der ehrliche Ratgeber, den ich mir vor dem Mutterwerden gewünscht hätte“, Susanne Dietz, metropoliten.

KARRIERESPRUNG

bellafiora

Tabitha Hackl verstärkt das bellafiora-Führungsteam als Bereichsleitung Finanzen. Sie bringt fundiertes Fachwissen und umfangreiche Digitalisierungskompetenz mit.



Vöslauer

Mit Oliver Milojevic holt sich Vöslauer einen erfahrenen Produktionsprofi ins Team. Als neuer stellvertretender Leiter der Produktion wird er u. a. Prozesse optimieren.



Saxinger

Thomas Rosenthaler ist seit Abschluss seines Rechtsstudiums 2017 für Saxinger tätig. Er unterstützt das Team am Standort Linz nun als Salary Partner.



OptimaMed

Martina Bramböck übernahm mit 10. Dezember 2024 die operative Leitung von OptimaMed, den Gesundheitsbetrieben der SeneCura Gruppe.



Quality Austria Consulting

Anneli Fischer ist seit Kurzem Head of Corporate Sales bei der neu gegründeten Quality Austria Consulting. Sie ist ausgewiesene Expertin für ESG-Management und Organisationsentwicklung.



Dr. Beckmann

Thomas Graf hat vor Kurzem die neu geschaffene Position des Director Global Corporate Communication bei Dr. Beckmann übernommen und damit die internationale Wachstumsstrategie der Gruppe.



Rehrl + Partner
PERSONALBERATUNG GMBH



Ein international erfolgreiches Unternehmen im Pongau, bekannt für gelebte Teamkultur, Innovationskraft und Kundennähe, zählt zu den Top-Anbietern seiner Branche. Für dieses zukunftsorientierte Umfeld suchen wir eine kompetente Persönlichkeit im Bereich

Konsolidierung (m/w/d)

In dieser neu geschaffenen Schlüsselposition bauen Sie die monatliche Konsolidierung der Gesellschaften auf und wirken aktiv an Jahresabschlüssen mit. Zusätzlich übernehmen Sie die operative Buchhaltung einer Gesellschaft und stimmen konzerninterne Transaktionen ab. Gemeinsam mit den Buchhaltungen der Töchter gestalten Sie moderne und effiziente Konsolidierungs- und Bilanzierungsprozesse.

Sie verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung und erste Berufserfahrung in der Konsolidierung. Auch engagierten Bilanzbuchhaltern oder Wirtschaftsprüfern bietet sich hier die Chance, sich gezielt in diesem Bereich weiterzuentwickeln. Gute Englischkenntnisse, eine hohe IT-Affinität sowie eine teamorientierte Arbeitsweise ergänzen Ihr Profil ideal.

Jahresbruttogehalt ab € 60.000,- abhängig von beruflicher Qualifikation und Erfahrung.

Rehrl + Partner Personalberatung GmbH
5020 Salzburg · Imbergstraße 20
+43-662-82 05 74 · sonja.genluckner@rehrl.at