

Das Variablenmodell : Väter und Betriebe - auf der Suche nach dem Gleichgewicht

René Setz

Vätern wird viel darüber vermittelt, was sie alles *nicht* machen sollen; nicht zuviel arbeiten, nicht die Hausarbeit den Frauen überlassen, nicht zu oft weg sein, usw. Auf die Frage, «Wie geht den 'gutes', gelingendes Vatersein in der heutigen Zeit?» erhalten Väter kaum Antworten.

Auf diesem Hintergrund haben Reinhard Winter und Günter Neubauer vom Sozialwissenschaftlichen Institut «sowit», Tübingen, ein Variablenmodell entwickelt, das dabei helfen kann, auch das Gelingende am Mann- oder Vatersein wahrzunehmen und damit zu arbeiten, ohne das Problematische zu verdecken.

Das Variablenmodell liefert Begriffe und Ideen dafür, was das «gelingende» Vatersein in der heutigen Zeit ausmacht. Diese sind keine Anleitung zum Vatersein, sondern öffnen Horizonte – umsetzen muss es letztlich jeder Vater selbst, auf seine Weise und innerhalb seiner eigenen Rahmenbedingungen.

Aspekte Variablenmodell

Das Modell arbeitet mit Möglichkeiten und Kompetenzen, bildlich gesprochen: mit dem Käse, nicht mit den Löchern. Es setzt am Gelingenden an. Alle Väter haben das Potenzial zum gelingenderen Vatersein.

Das Modell besteht aus acht Paaren von «Aspekten»: Das sind mögliche Kompetenzfelder und männliche Potenziale. Das gelingende Vatersein ist dadurch charakterisiert, dass jeweils auf beiden Seiten Aspekte gut vertreten sind. Das Potenzial liegt in der möglichst ausgewogenen Entwicklung innerhalb der Aspektpaare, aber auch zwischen den Aspekten insgesamt.

Konzentration	•	Integration
Aktivität	•	Reflexion
Präsentation	•	Selbstbezug
Kulturelle Lösung/Prozess	•	Kulturelle Bindung/Struktur
Leistung	•	Entspannung
Heterosozialer Bezug	•	Homosozialer Bezug
Konflikt	•	Schutz
Stärke	•	Begrenztheit

Es ist an dieser Stelle nicht möglich, die einzelnen Aspekte im Detail vorzustellen. Unter www.hallopa.ch finden Sie eine thematische Ableitung des Modells zum Thema Vatersein. Zur Anschauung möchte wir ein Aspektpaar ausführlicher betrachten:

Leistung und Entspannung

Hat Vatersein etwas mit *Leistung* zu tun? Schwer vorzustellen und für viele Männer ein echter Interessenskonflikt: Leistung bringe ich im Beruf, zuhause will ich – ja, was eigentlich? Nur relaxen und abschalten genügt fürs Vatersein nicht. Im Beruf viel Spannkraft – zuhause abgeschlafft? Das ist das falsche Modell. Wer sich im Beruf völlig auspowert, kann kein guter Vater sein. Dann stimmt aber etwas an der Berufsarbeit nicht. Es liegt nicht an der fordernden Partnerin oder an den unersättlichen Kindern. Wer wegen seiner Erwerbsarbeit keine Energie mehr hat, das Vatersein zu leisten, muss in seinem Arbeitsfeld

auch etwas verändern, und das heisst: Konflikte eingehen. Unbegrenzte Leistung kann kein Vater bringen. Also muss er mit seiner Leistungsfähigkeit, mit seinen Energien haushalten. Umgekehrt ist ein wesentlicher Teil väterlicher Leistung die Berufsarbeit, die den Vater (mit) zum Ernährer der Familie macht. Dass er diese Leistung auch bringen kann, ist eine wichtige und fürs Vatersein tragende Funktion.

Aktives Vatersein kostet Kraft und Energie. Deshalb brauchen Väter Formen, um auszuruhen und ihre Kräfte zu sammeln. *Entspannung* ist das Lösen von seelischen und körperlichen Spannungen, die Fähigkeit zur Selbstzufriedenheit, zum Wahrnehmen, und die Kompetenz zur aktiven Passivität. Väter sind deshalb aufgefordert, eine Kultur der Entspannung zu entwickeln, die individuell auf sie zugeschnitten ist und bei der sie wissen, dass Entspannung funktioniert – etwas zu tun, das Körper, Geist und Psyche regeneriert und weitere Leistungen im Beruf und der Familie ermöglicht.

Das Variablenmodell im Betrieb

Das Modell hat sich in der Arbeit mit Männern bewährt, beispielsweise als Instrument für eine Standortbestimmung. Welche Aspekte habe ich gut entwickelt? Wo gibt es noch wenig genutzte Potentiale?

Mit dem Modell kann ebenfalls die Unternehmenskultur analysiert werden. Was können Väter oder Männer in unserem Betrieb zeigen und was nicht? Wie reagieren Vorgesetzte, Arbeitskollegen, Frauen darauf? Was kann die Firma den Vätern für Entwicklungsmöglichkeiten bieten? Dazu einige Beispiele:

Aspekt Konzentration

Viele Männer verfügen über die Fähigkeit, während der Erwerbsarbeit die Familie «auszuschalten», sich ganz auf die Erwerbsarbeit zu konzentrieren. Ist die Unternehmenskultur so angelegt, dass es den Vätern auch möglich ist, sich zu Hause auf die Familienarbeit konzentrieren zu können, ohne noch «schnell» was für die Firma machen zu müssen? Es lohnt sich, dazu nicht nur die Männer zu befragen, sondern auch ihre Partnerinnen mit einzubeziehen. Pointiert formuliert: lernen Mitarbeitende, insbesondere Männer, in der Firma auch «Nein» sagen zu können – ohne dass sie dafür gleich um ihre Stelle Angst haben müssen?

Aspekt kulturelle Lösung

Hier sind die Kompetenzen gefragt, sich von überkommenen Traditionen und Selbstverständlichkeiten zu entfernen, sie aufzulösen und Neues zu schaffen. Insbesondere die bestehenden Arbeitskulturen in den Betrieben stellen sich oft als Hemmnis dem Vatersein in den Weg. Kulturelle Lösung meint, solche scheinbar oder angeblich unbedingt notwendigen Arbeitskulturen zu verändern oder sie zumindest aufzuweichen, wie beispielsweise Arbeitszeiten, Teamstrukturen oder Arbeitsabläufe. Berücksichtigt die Arbeitsorganisation, dass inzwischen jede zweite Partnerschaft getrennt wird, oder basiert die Betriebskultur nach wie vor auf dem Modell «Servicestation Familie»? Entsprechende Schritte dürfen durchaus klein sein. Einem Vater zu ermöglichen, jeden zweiten Freitagabend seine Töchter pünktlich um 17.30 Uhr bei seiner Ex-Partnerin abholen zu können, ist für alle Beteiligten bereits ein hilfreiches Angebot. Darf diese Tochter, wenn sie grösser ist, ihren Vater im Betrieb abholen? Vielleicht auch einmal etwas früher kommen und ihrem Vater über die «Schulter schauen» wie sein Arbeitsalltag aussieht?

Es gibt heute viel weniger einengende Vorschriften und feste Traditionen, wie das Vatersein zu sein hat, der «Korridor der Normalität» ist breiter geworden - eine Herausforderung für Betriebe, ihre Arbeitskulturen an die «Lebensnormalitäten» von Frauen und Männern anzupassen. Das Motto könnte sein: «Viele kleine Schritte geben auch einen grossen Schritt».

Weitere Unterlagen zum Variablenmodell: www.radix.ch unter Angebote, Männergesundheit, Grundlagen

Einführungsseminare zur Anwendung des Variablenmodells werden durch Radix Gesundheitsförderung in Zusammenarbeit mit Reinhard Winter, Sozialwissenschaftliches Institut, Tübingen, angeboten.