Fokus: Familien

Warum sich familienfreundliche Maßnahmen gerade jetzt auszahlen

Katharina Kirschbaum
Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ | Berlin

23. Juni 2020

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE Unternehmensnetzwerk

WIR. WIRTSCHAFTSREGION BAMBERG-FORCHHEIM

Was Sie jetzt erwartet

- Blitzporträt Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Standortbestimmung „Vereinbarkeit“
- Die wichtigsten Ergebnisse aus der „Erfolgsfaktor-Familie“-Befragung
- Ableitungen für eine familienorientierte Personalarbeit in und nach der Corona-Zeit

Was Sie jetzt erwartet

- **Blitzporträt Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“**
- Standortbestimmung „Vereinbarkeit“
- Die wichtigsten Ergebnisse aus der „Erfolgsfaktor-Familie“-Befragung
- Ableitungen für eine familienorientierte Personalarbeit in und nach der Corona-Zeit

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Blitzporträt

- größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- im Fokus: kleine und mittlere Unternehmen
- 7.630 Mitglieder (davon 45 aus Bamberg)
- kostenfreie Mitgliedschaft
- online registrieren unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken
- gefördert durch: BMFSFJ und DIHK
- Tipps für Unternehmen in der Corona-Krise: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/vereinbarkeit-und-corona.html

Was Sie jetzt erwartet

- Blitzporträt Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- **Standortbestimmung „Vereinbarkeit“**
- Die wichtigsten Ergebnisse aus der „Erfolgsfaktor-Familie“-Befragung
- Ableitungen für eine familienorientierte Personalarbeit in und nach der Corona-Zeit

Standortbestimmung „Vereinbarkeit“

45,24 Millionen Erwerbstätige (Feb. 2020)

Erwerbstätigenquote (mit minderjährigen Kindern im Haushalt (2018)):
Frauen 73,9 %
Männer 92,4 %

Arbeitszeiten/Woche –Wirklichkeit und Wunsch (Bundesdurchschnitt)
Frauen: 32 h : 29 h
Männer: 41 h : 37 h

Alleinerziehende in Deutschland:
~2,62 Mio.

Pflegebedürftige in Deutschland:
3.414.378 (2020)
davon zuhause betreut:
2 594 862
Nur durch Angehörige:
1.764.904

Urlaubstage pro Jahr / Durchschnitt D
27 Tage

Anzahl der Kinder in Kindertageseinrichtungen: rund 3,7 Mio.

Kinderbetreuung (2019)

	U3	Ü3
Bund:	**34,3 %**	**93,0 %**

Frauen in Führungspositionen (Bundesdurchschnitt)
28,8 % (2018)

Teilzeitquote Frauen : Männer mit minderjährigen Kindern im Haushalt (2018)
66,2 % : 5,8 %

„Bund“ = Bundesdurchschnitt
Quellen: Statista BMFSFJ

Was Sie jetzt erwartet

- Blitzporträt Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Standortbestimmung „Vereinbarkeit“
- **Die wichtigsten Ergebnisse aus der „Erfolgsfaktor-Familie“-Befragung**
- Ableitungen für eine familienorientierte Personalarbeit in und nach der Corona-Zeit

Wichtigste Erkenntnisse

Eckdaten zur "Erfolgsfaktor Familie"-Befragung: Familienbewusste Personalarbeit in Coronazeiten

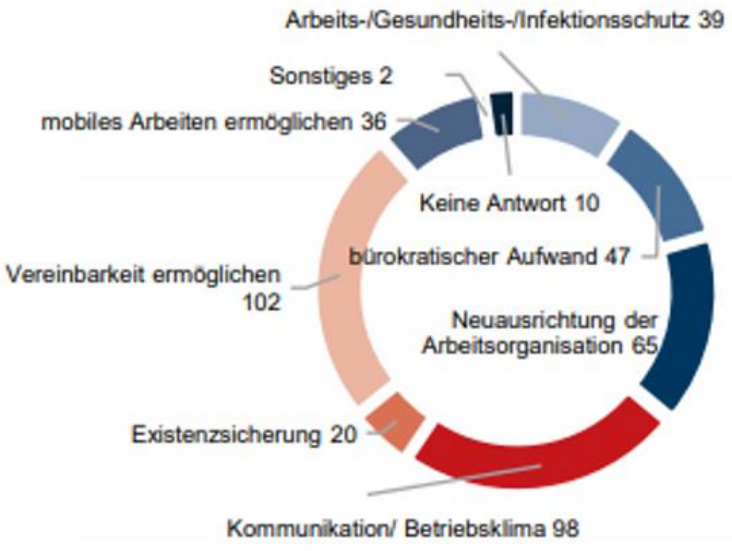
- Die Befragung lief im Zeitraum vom 30.04.2020 bis zum 15.05.2020.

- 264 Mitglieder aus dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ haben teilgenommen.

Aus der Krise in die Zukunft – Ergebnisse einer Netzwerkbefragung

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Was sind die größten Herausforderungen für Personalverantwortliche in der derzeitigen Situation“?



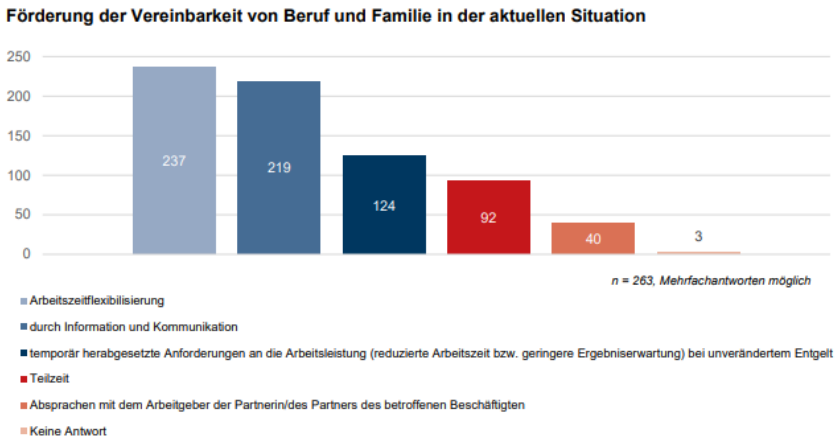
n = 254, qualitative Auswertung

absolute Zahlen, n = 263; Befragung im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ im Zeitraum vom 30.04.2020 bis zum 15.05.2020

Aus der Krise in die Zukunft – Ergebnisse einer Netzwerkbefragung

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Wie fördern Sie die Vereinbarkeit in der aktuellen Situation?“

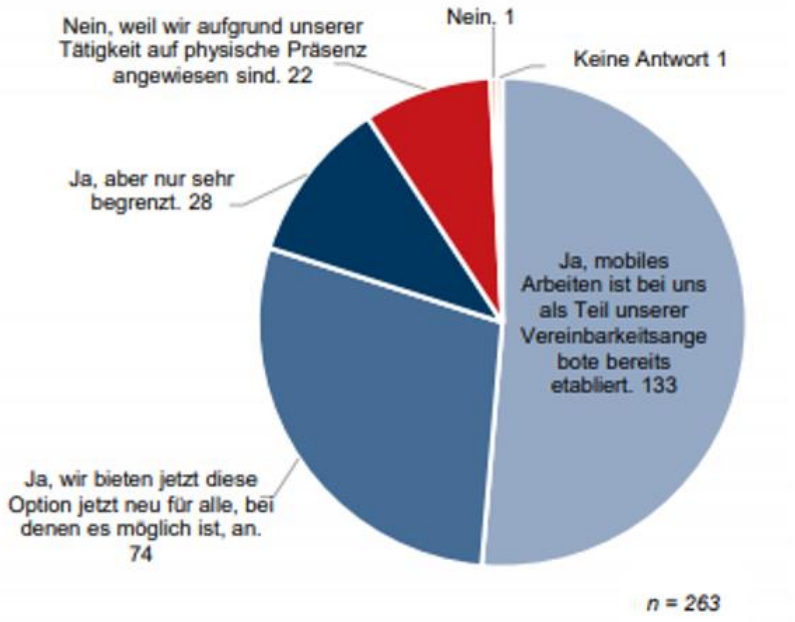


absolute Zahlen, n = 244, Mehrfachantworten möglich; Befragung im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ im Zeitraum vom 30.04.2020 bis zum 15.05.2020

Aus der Krise in die Zukunft – Ergebnisse einer Netzwerkbefragung

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

„Ist es für Ihr Unternehmen möglich, Mitarbeiter*innen die Arbeit im Homeoffice anzubieten?“

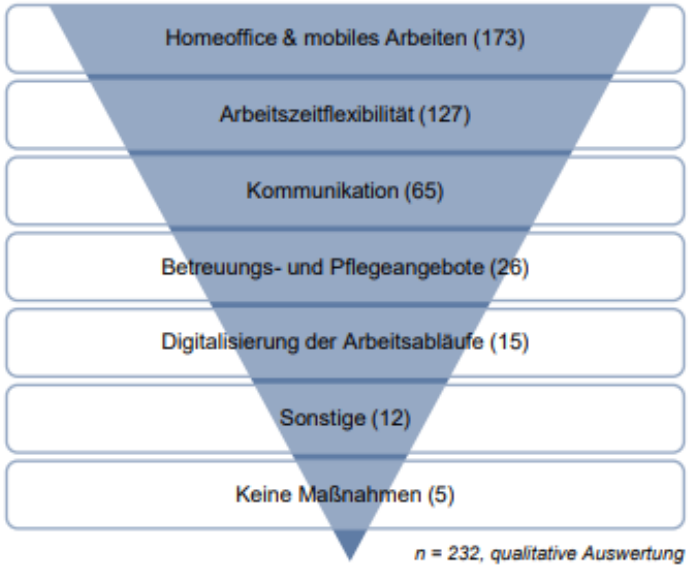


absolute Zahlen, n = 263; Befragung im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ im Zeitraum vom 30.04.2020 bis zum 15.05.2020

Aus der Krise in die Zukunft – Ergebnisse einer Netzwerkbefragung

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

„Welche bestehenden Möglichkeiten im Rahmen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben Ihnen und Ihrem Unternehmen geholfen, schneller auf die Krise zu reagieren oder diese ‚leichter' zu handhaben?"



n = 232, qualitative Auswertung

absolute Zahlen, n = 232, qualitative Auswertung; Befragung im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie" im Zeitraum vom 30.04.2020 bis zum 15.05.2020

Aus der Krise in die Zukunft – Ergebnisse einer Netzwerkbefragung

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

„Welche (sonstigen) Maßnahmen der Arbeitsorganisation hat Ihr Unternehmen in der derzeitigen Situation ergriffen?“

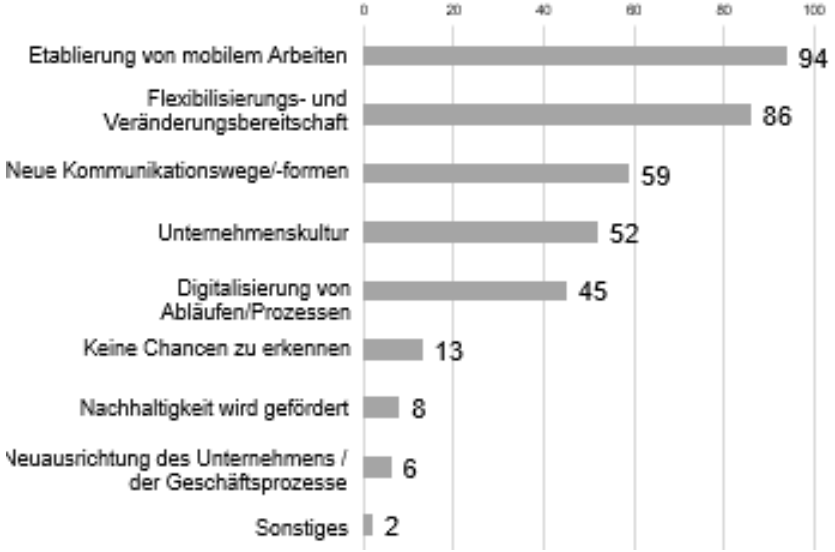
n = 260, qualitative Auswertung

absolute Zahlen, n = 260, Mehrfachantworten möglich; Befragung im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ im Zeitraum vom 30.04.2020 bis zum 15.05.2020

Aus der Krise in die Zukunft – Ergebnisse einer Netzwerkbefragung

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

„Wo sehen Sie auch Chancen in der aktuellen Situation? Welche positiven Erfahrungen und konkreten Vereinbarungen werden auch nach der Krise im Unternehmen erhalten bleiben?“



absolute Zahlen, n = 244, Mehrfachantworten möglich; Befragung im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ im Zeitraum vom 30.04.2020 bis zum 15.05.2020

Aus der Krise in die Zukunft – Ergebnisse einer Netzwerkbefragung

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

„Die Anforderungen von Beschäftigten mit familiären Aufgaben, insb. Kinderbetreuung und Pflege, müssen in jedem Fall mitgedacht werden, um wirklich erfolgreich zu sein.“

„Es ist erstaunlich, wie schnell Mitarbeiter mit großer Kreativität Lösungen für ihre Bereiche finden, insbesondere dann, wenn signalisiert wird, dass die Familie an oberster Stelle steht.“

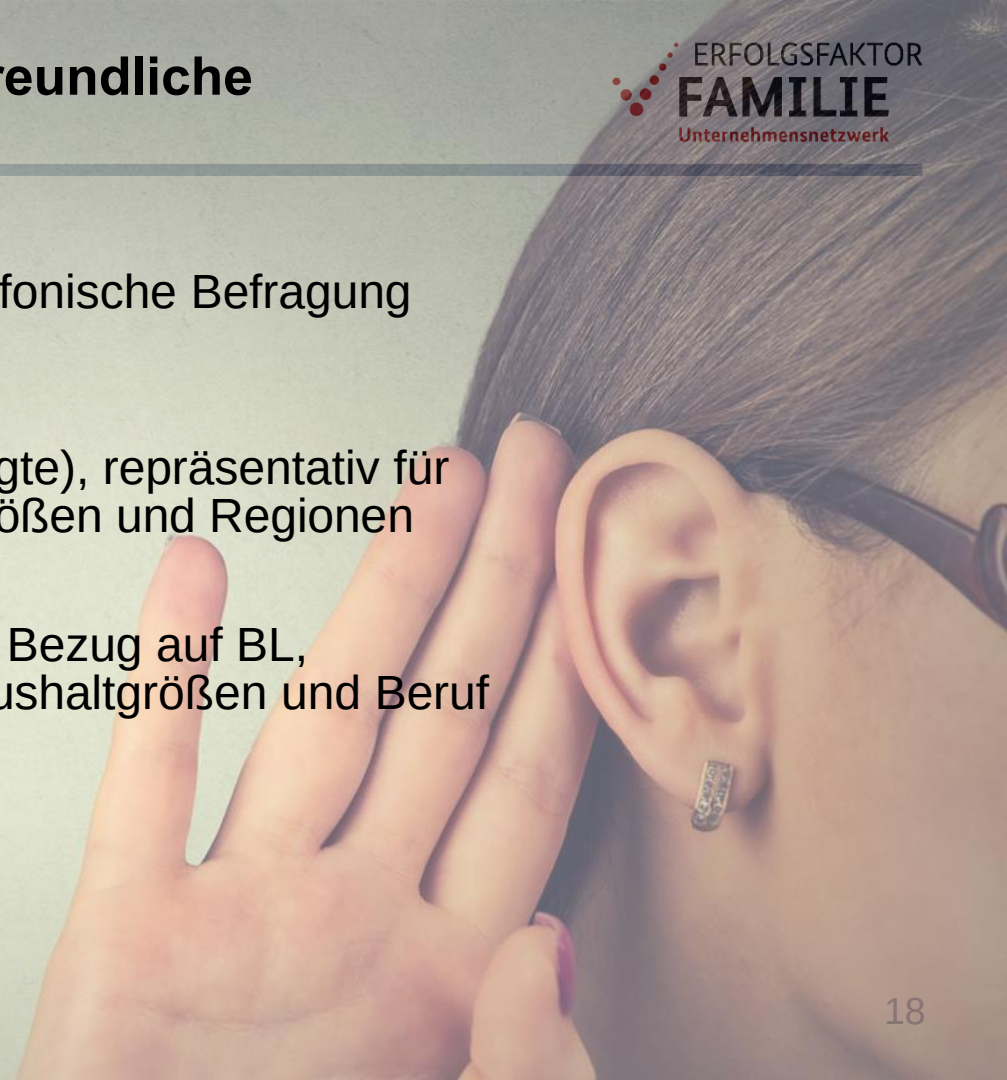
„Eine wertschätzende und vertrauensvolle Unternehmenskultur ist ein zentraler Erfolgsfaktor, insbesondere in Zeiten mit starken Umbrüchen.“

Was Sie jetzt erwartet

- Blitzporträt Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Standortbestimmung „Vereinbarkeit“
- Die wichtigsten Ergebnisse aus der „Erfolgsfaktor-Familie“-Befragung
- **Ableitungen für eine familienorientierte Personalarbeit in und nach der Corona-Zeit**

Eckdaten zur Studie „Familienfreundliche Unternehmenskultur“

- Basis der Untersuchung ist eine telefonische Befragung vom **Frühjahr 2017**
- **300 Unternehmen** (ab 15 Beschäftigte), repräsentativ für Deutschland nach Branchen, Ortsgrößen und Regionen
- **1085 Beschäftigte**, repräsentativ in Bezug auf BL, Ortsgrößen, Geschlechter, Alter, Haushaltgrößen und Beruf

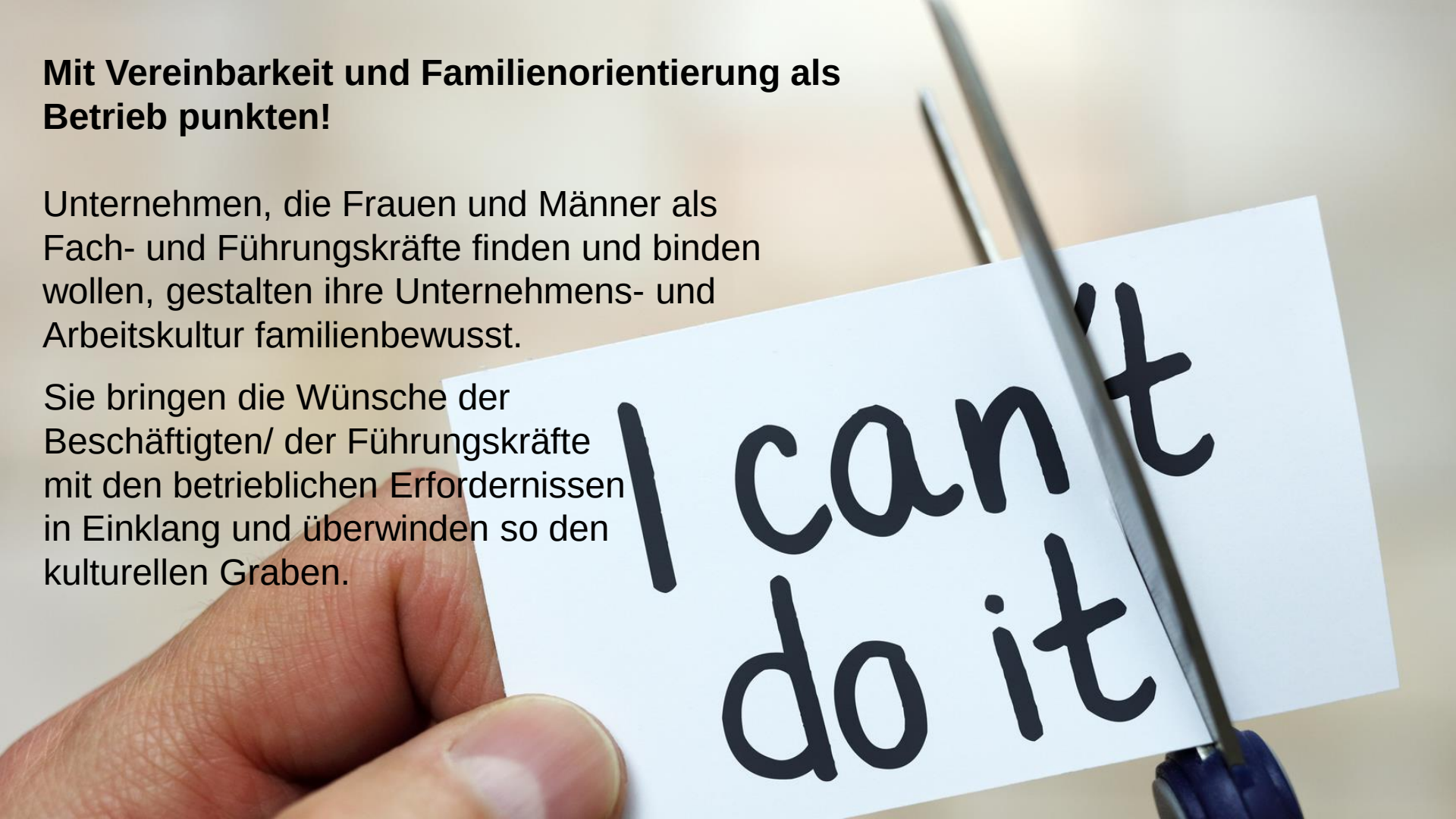


Die Vereinbarkeitslücke- unterschiedliche Wahrnehmungen von Betrieben und Beschäftigten bezüglich der Vereinbarkeit: 44% der Betriebe schätzen sich als familienfreundlich ein, aber nur 24% der Beschäftigten sehen ihren Arbeitgeber als familienfreundlich.
44 %
24 %

Mit Vereinbarkeit und Familienorientierung als Betrieb punkten!

Unternehmen, die Frauen und Männer als Fach- und Führungskräfte finden und binden wollen, gestalten ihre Unternehmens- und Arbeitskultur familienbewusst.

Sie bringen die Wünsche der Beschäftigten/ der Führungskräfte mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang und überwinden so den kulturellen Graben.



Vereinbarkeitsangebote treffen nicht den Bedarf!
Beispiel: Kinderbetreuungszuschuss
19 % : 62 %

Vereinbarkeitsangebote sind nicht bekannt!
Beispiel: Home Office/Mobiles Arbeiten
52 % : 20 %

Vereinbarkeit scheint der Führung nicht wichtig!
Beispiel: Bedeutung für Unternehmensleitung
37 % : 14 %

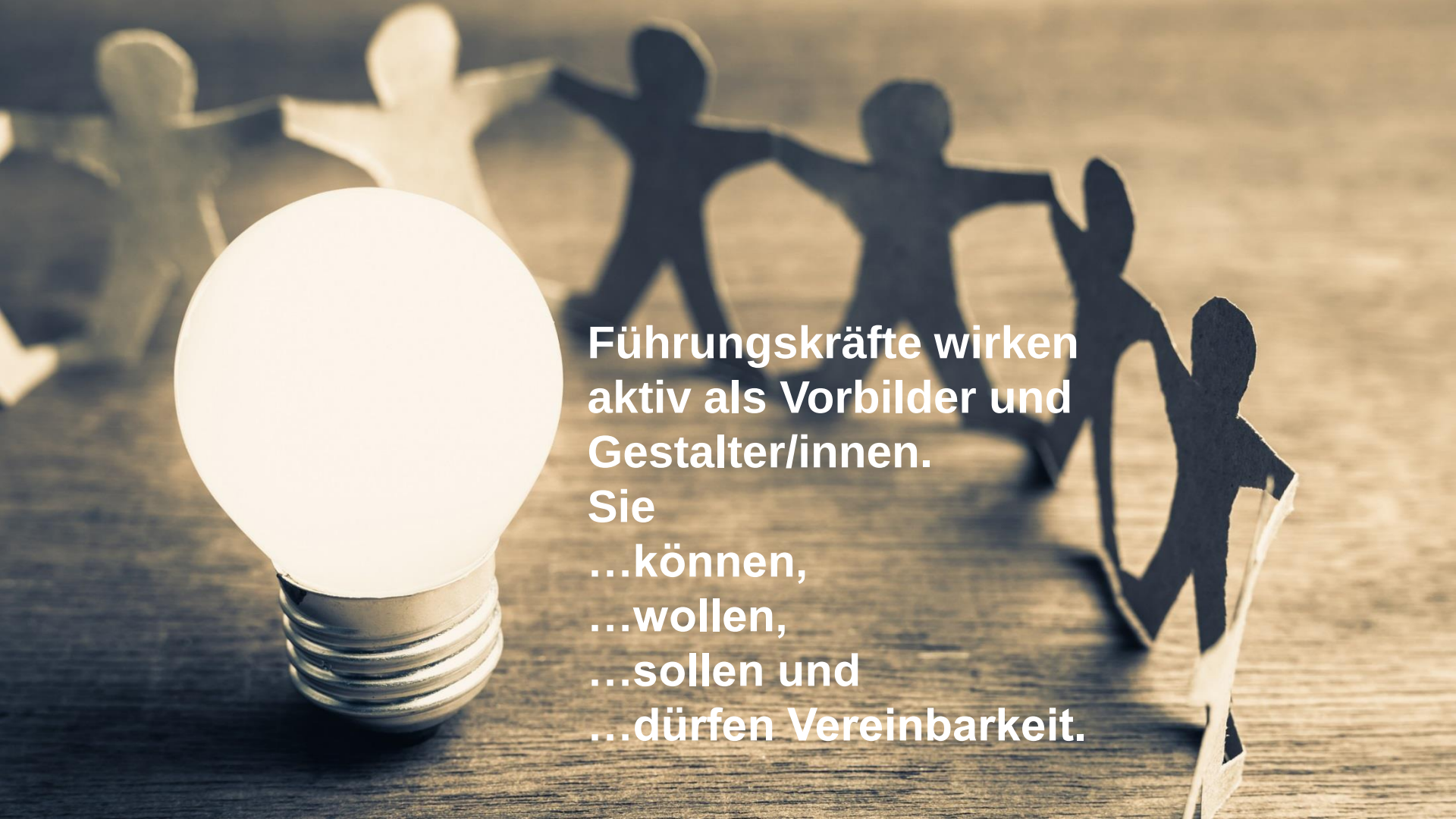
Es fehlen verbindliche Regeln!
Beispiel: Verankerung im Unternehmen
Leitbild : **14 %**

Quelle: BMFSFJ 2017, 2. Auflage,
Familienfreundliche Unternehmenskultur

Wie lässt sich dieser „Graben“ überwinden?

Unternehmen bieten passgenaue Maßnahmen an!

Die Angebote der Vereinbarkeit
werden offen kommuniziert!


Führungskräfte wirken aktiv als Vorbilder und Gestalter/innen.
Sie
…können,
…wollen,
…sollen und
…dürfen Vereinbarkeit.

Es gibt klare Regeln und
diese sind für alle verbindlich!

…und sonst noch?
Zeitsouveränität ermöglichen: z. B. durch flexible Arbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Schichttauschbörsen, mobiles Arbeiten usw.
Temporäre Arbeits(zeit)lösungen anbieten, auch für Führungskräfte
über neue Entwicklungswege nachdenken
Paare mit ihren Lebensentwürfen in den Blick nehmen
… mutig sein und ausprobieren!
Kultur des Dürfens etablieren
auch Vätern / Männern Angebote machen
Chancen der Digitalisierung nutzen – in allen Arbeitsbereichen
Tabu-Thema Pflege aufbrechen
Top- und Job-Sharing ermöglichen
bei der Betreuung oder mit haushaltsnahen Dienstleistungen unterstützen

Und wie profitieren Unternehmen von einer guten Vereinbarkeit?

Fehlzeiten-quote	Krankheits-quote	Motivation	Produktivität	Bewerber-qualität
- 42 %	- 39 %	+ 32 %	+ 23 %	+ 26 %

Im Vergleich verzeichnen sehr familienbewusste Unternehmen gegenüber Unternehmen mit einem geringen Familienbewusstsein deutlich bessere Kennzahlen.

Quelle: berufundfamilie gGmbH 2012

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

fortschrittsindex-vereinbarkeit.de

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
netzwerkbuero@dihk.de
030 – 203 08 – 61 01

Gefördert vom:
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
DIHK

Quellen: Inhalte - BMFSFJ (2017) „Familienfreundliche Unternehmenskultur“, Fotos: DIHK Service GmbH und Netzwerkbüro