

Impuls

Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmens- und Führungskultur – von der Theorie zur Praxis

1

Corinna Schwedhelm
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

10. April 2024

gefördert vom:



Was Sie jetzt erwartet



- | Blitzporträt
Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- | Warum Vereinbarkeit?
- | Der Realitäts-Check: Zahlen - Daten - Fakten
- | Darum sichert Familienbewusstsein Arbeits- und Fachkräfte
– und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit
- | Das große „Aber“
- | Die vier Bausteine einer familienbewussten
Unternehmenskultur

Blitzportrait

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“



- | Deutschlands größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- | Unser Leitgedanke: **mit- und voneinander lernen**
- | im Fokus: **kleine und mittlere Unternehmen**
- | **mehr als 8.600 Mitglieder**
- | gefördert durch das BMFSFJ und finanziert durch die DIHK
- | Unsere **Angebote sind grundsätzlich kostenfrei**, zum Beispiel:
 - | Veranstaltungen: Web-Seminare, Austausch- und Vernetzungstreffen, Fokusgruppen usw.
 - | Publikationen und Arbeitshilfen: Leitfäden mit Checklisten und guter Praxis, Newsletter, Textbausteine und Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmensbeispiele usw.

online registrieren unter: www.erfolgsfaktor-familie.de





Warum Vereinbarkeit?

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie/
Privatleben ist ein Schlüssel für Arbeitgeber-
attraktivität, Fachkräftegewinnung und -bindung!



Arbeits- und
Fachkräfte-
bedarf

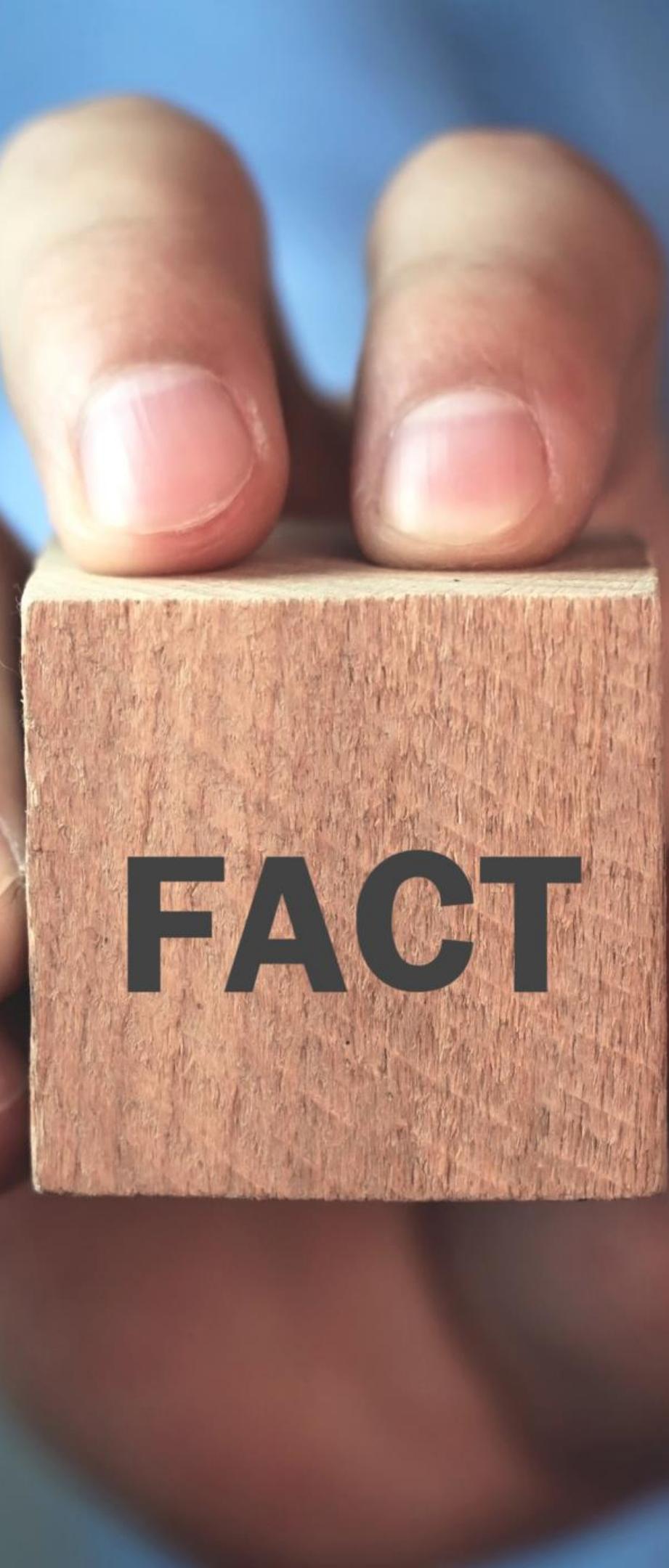
Vakanzzeiten

Wechselbereit-
schaft

Erwerbsum-
fang von
Frauen

Partnerschaft-
lichkeit

Erwartungs-
haltungen



Die Betreuungsinfrastruktur ist nicht ausreichend - eine Kürzung der Öffnungszeiten nicht die Lösung!

Fehlende Kita-Plätze 2023

in Deutschland rund 384.000

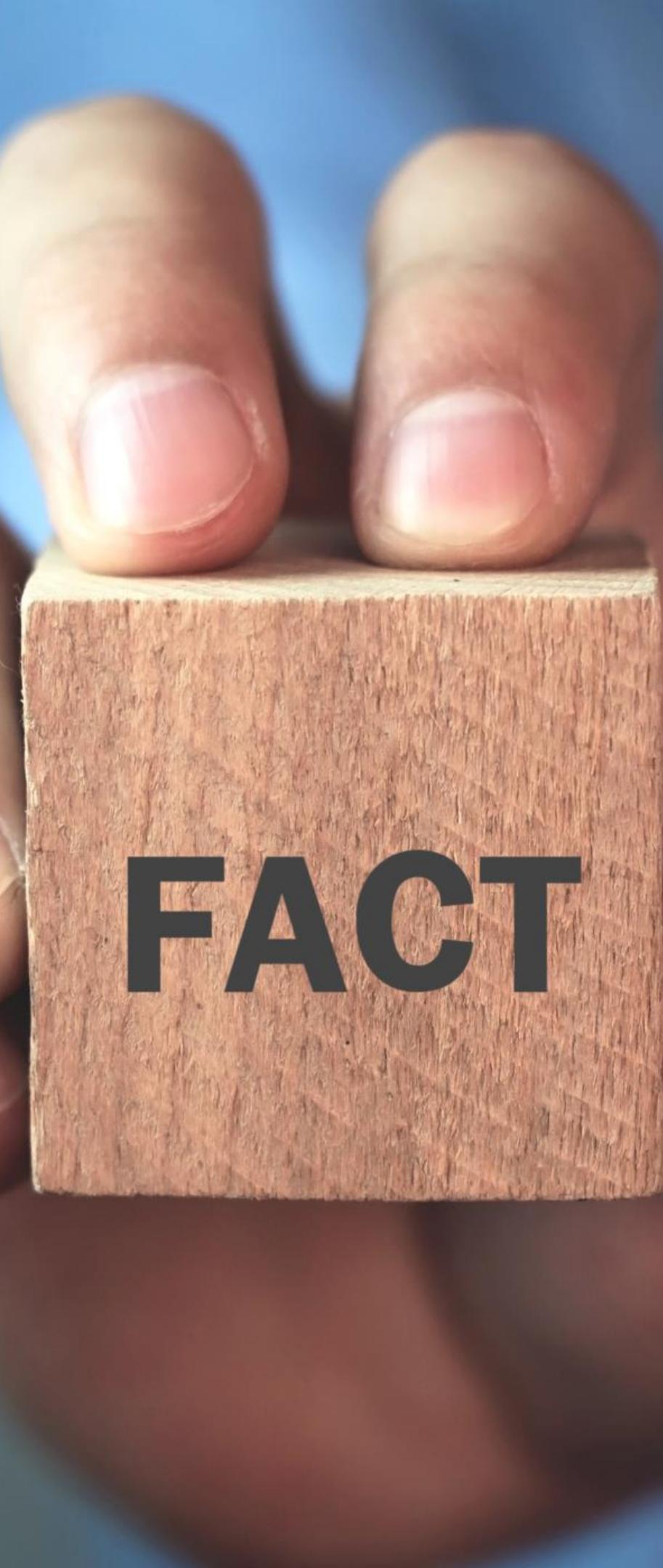
Westdeutschland: 362.400

Ostdeutschland: 21.200

5

Quelle: [Bertelsmann Stiftung](#), 20.10.2022,
(abgerufen am 24.11.2023)

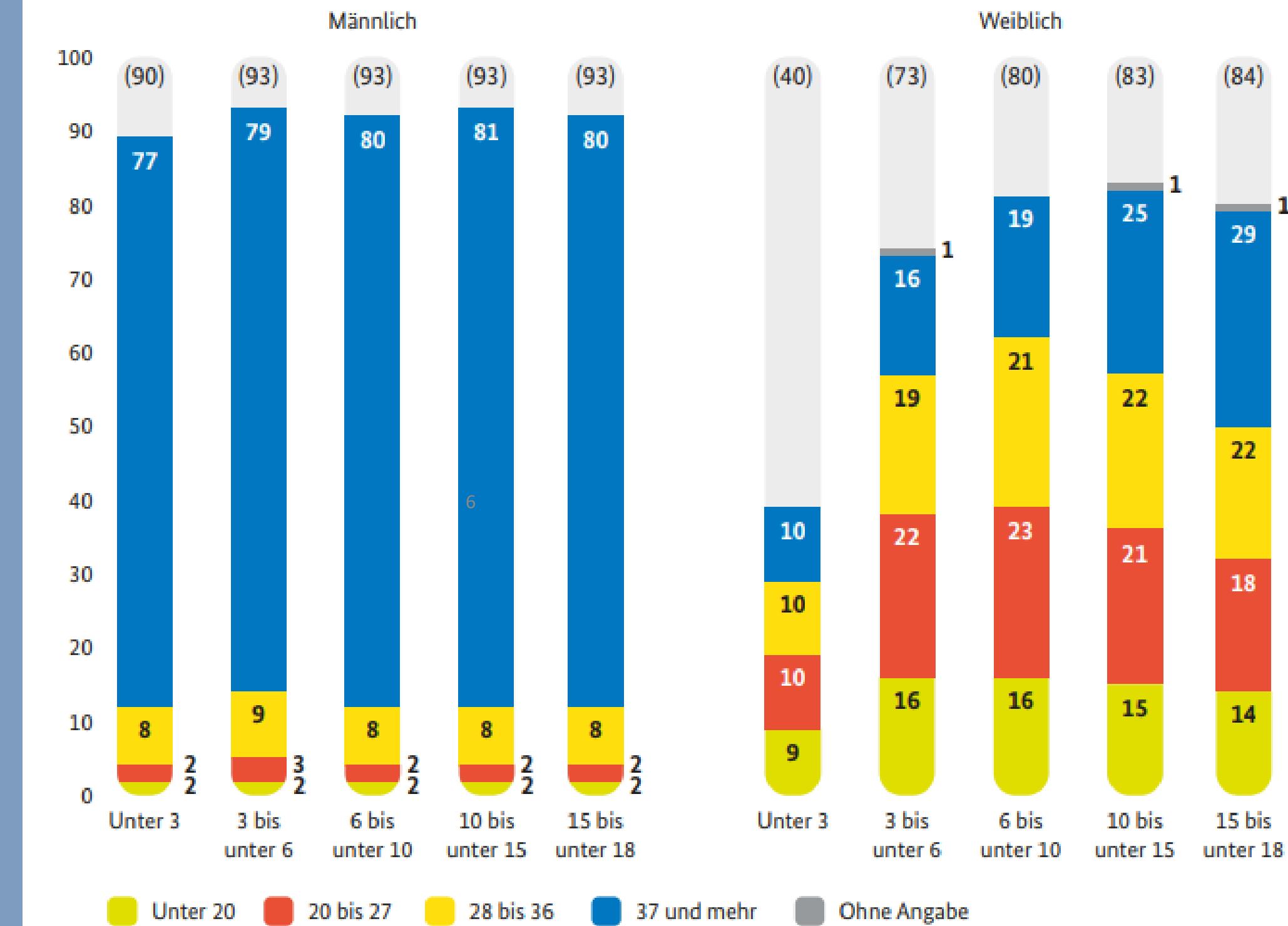
Siehe auch: [Was der Kita-Personalmangel für Eltern bedeutet | tagesschau.de](#) vom 9. März 2024

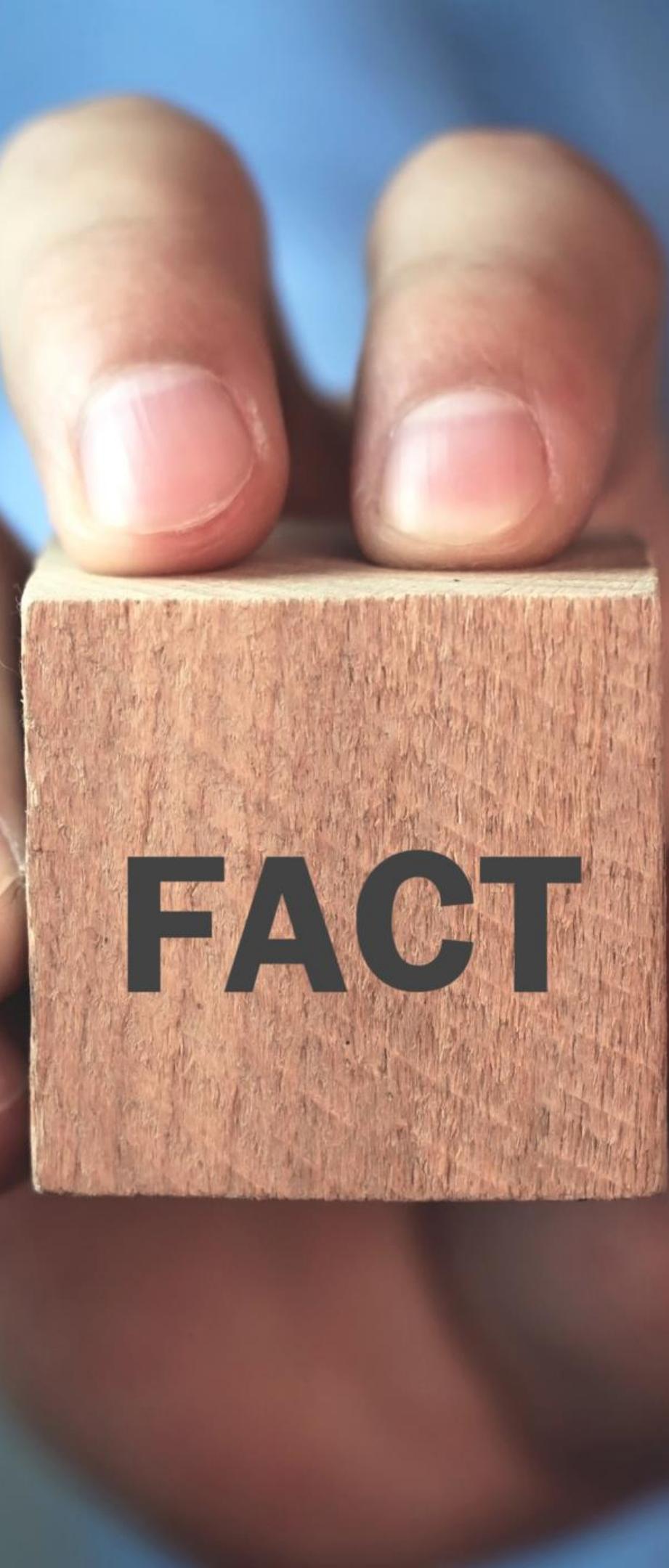


Der Erwerbsumfang von Müttern ist ausbaufähig!

Quelle: BMFSFJ,
Väterreport 2023

Abbildung 35: Väter und Mütter mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt nach Erwerbsumfang und Alter des jüngsten Kindes, 2022 – in Prozent



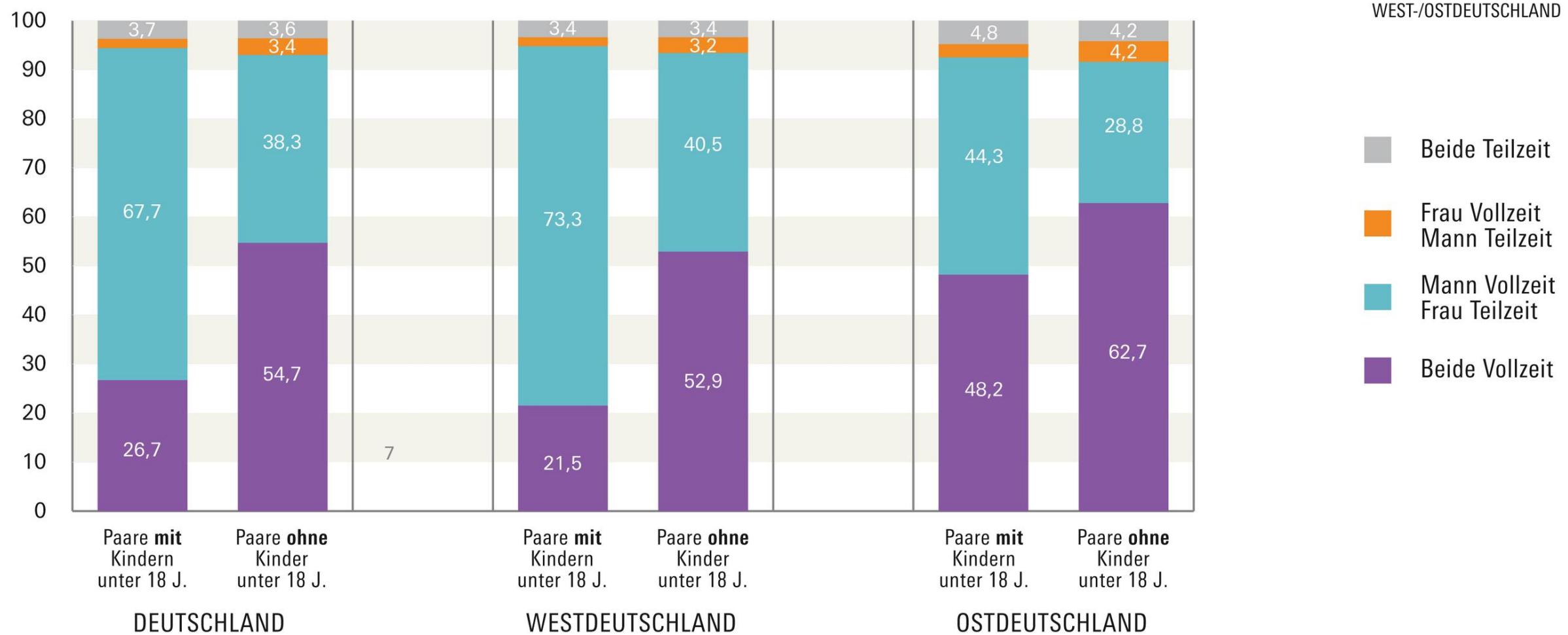


Der Erwerbsumfang von Frauen ist ausbaufähig!



WEST-/OSTDEUTSCHLAND

Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partnern in **Deutschland**, **West-** und **Ostdeutschland** (2019), in Prozent

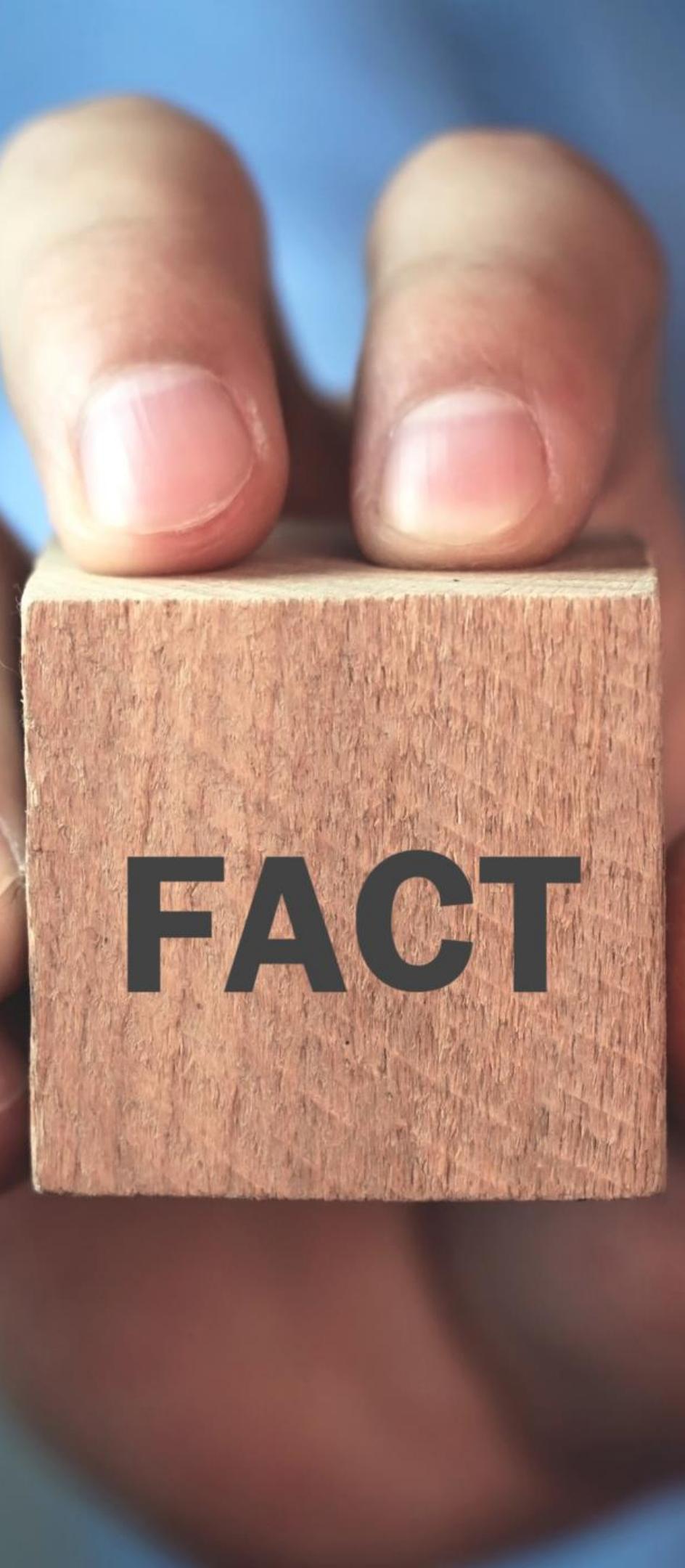


Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



Quelle: WSI, <https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-erwerbskonstellationen-in-paarhaushalten-2017-14837.htm> am 21. September 2022

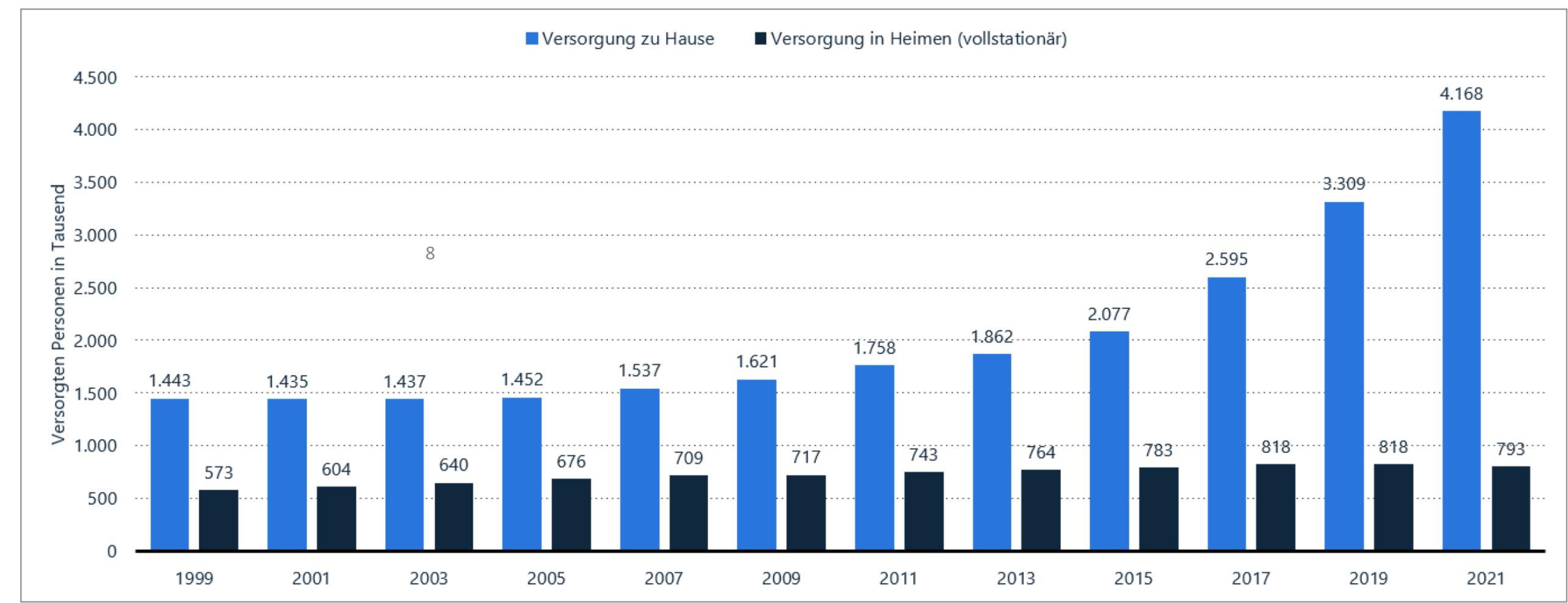


Der Anteil zu pflegender Menschen nimmt kontinuierlich zu.

5 von 6 Pflegebedürftigen werden zuhause versorgt, 2,55 Mio. ausschließlich. 61 % der Pflegenden sind Frauen.

Anzahl der zu Hause sowie in Heimen versorgten Pflegebedürftigen in Deutschland in den Jahren 1999 bis 2021 (in 1.000)

Versorgung von Pflegebedürftigen zu Hause und in Heimen bis 2021



Beschäftigte wünschen sich familienbewusste Arbeitgeber!

Anteil der Beschäftigten, denen familienfreundliche Maßnahmen (eher) wichtig sind, in Prozent

Beschäftigte mit Kindern im Grund- und Vorschulalter

94,3

Pflegende Beschäftigte

89,7

Nicht pflegende Beschäftigte ohne Kinder im Grund- und Vorschulalter

78,0

9

IW-Beschäftigtenbefragung 2023; Frage: Wie wichtig sind für Sie familienfreundliche Maßnahmen Ihres Unternehmens?

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Quelle: BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023

Wer Familie und Beruf gut vereinbaren kann, will seltener wechseln!

Anteil der Beschäftigten in Prozent, die in den nächsten drei bis fünf Jahren den Arbeitgeber wechseln möchten ...

an allen Beschäftigten, die mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ...

... nicht zufrieden sind

57,1

... zufrieden sind

26,2

10

IW-Beschäftigtenbefragung 2023; Frage: Perspektivisch möchte ich in den nächsten drei bis fünf Jahren meinen Arbeitgeber wechseln (trifft voll/eher zu); Frage zur Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit: Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären und sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren? (sehr gut/gut)
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Quelle: BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023

Darum sichert Familienbewusstsein Arbeits- und Fachkräfte – und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit



- Zufriedenheit und Bindung an das Unternehmen steigen; Motivation und Produktivität erhöhen sich
- die Fluktuation/Wechselbereitschaft sowie Krankenstand sinken
- Recruitingmaßnahmen sind erfolgreicher
- Schnelle(re) Rückkehr aus der Eltern-/Pflege-/Auszeit
- Stundenvolumen/Erwerbsumfang ist leichter zu erhöhen
- Arbeitsklima und Unternehmenskultur verändern sich positiv – auch für Beschäftigte ohne Sorgeaufgaben
- Innovationskraft und Krisenfestigkeit steigen
(Familienbewusstsein als Teil des Risikomanagement)
- ...

Familienfreundlichkeit wird für Betriebe immer wichtiger!

Anteil der Unternehmen, die angeben, dass familienfreundliche Maßnahmen für ihr Unternehmen (eher) wichtig sind, in Prozent



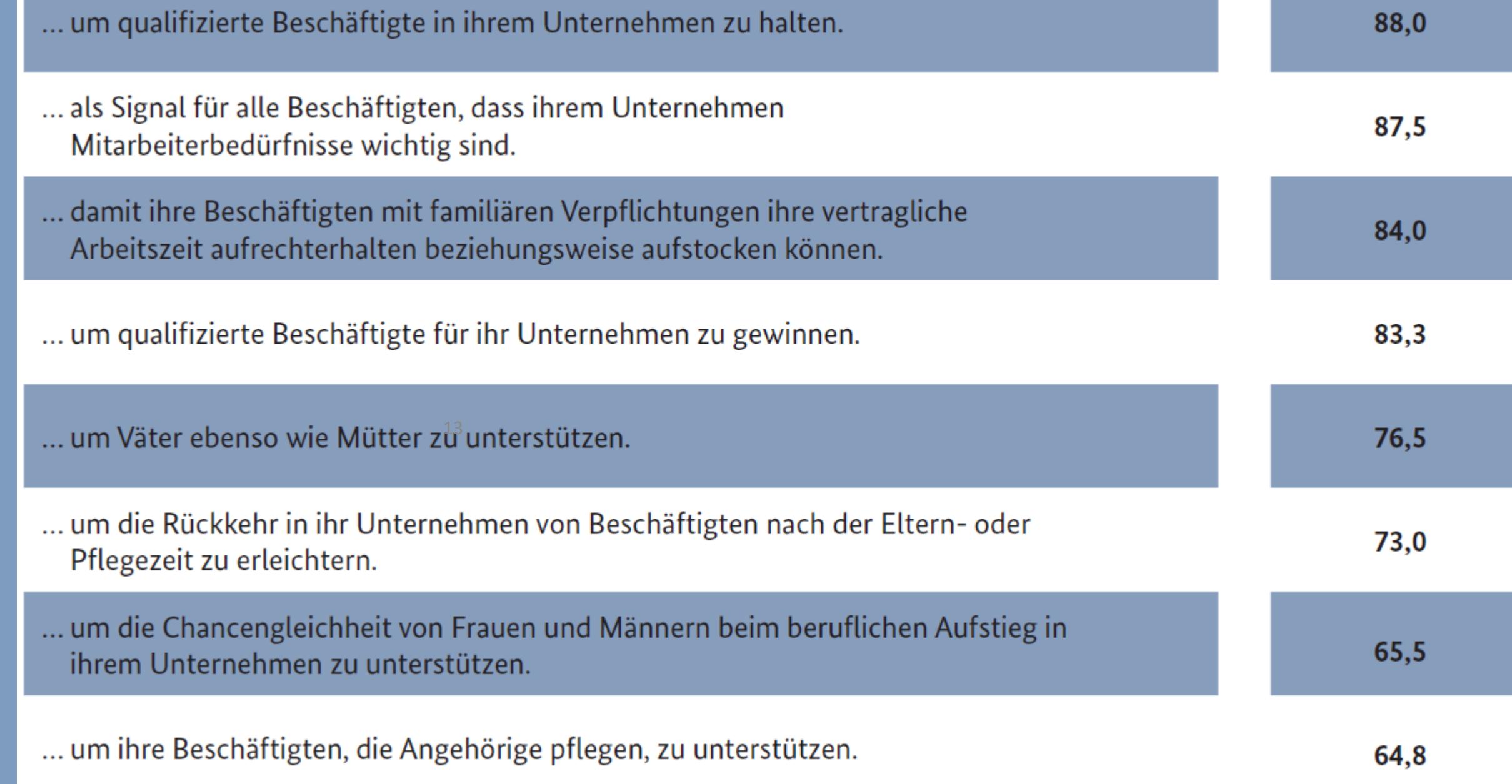
IW-Personalpanel 2023; Frage: Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen für Ihr Unternehmen?
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Quelle: BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023



Fachkräftesicherung ist ein wichtiges Motiv für mehr Vereinbarkeit!

Unternehmen, die angeben, dass ihnen familienfreundliche Maßnahmen (eher) wichtig sind, ...
Anteile in Prozent



IW-Personalpanel 2023; Frage: Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen ...?
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Quelle: BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023



Das große „Aber“

Was denken Sie?

Wieviel Prozent der **Unternehmen** stimmen der Aussage zu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen selbstverständlich ist?

- a) 48,3 %
- b) 64,2 %
- c) 90,1 %**



Wieviel Prozent der **Beschäftigten** stimmen der Aussage zu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen selbstverständlich ist?

- a) 48,3 %
- b) 64,2 %**
- c) 90,1 %



Die vier Bausteine einer
familienbewussten Unternehmenskultur
helfen, die Wahrnehmungslücke zu schließen.

1

Vereinbarkeitsbedarf ermitteln und passgenaue
Maßnahmen anbieten!

Baustein 1

Bedarf ermitteln und passgenaue Maßnahmen anbieten!



- | Wissen wir im Unternehmen um die jeweilige Vereinbarkeitssituation der Beschäftigten? Beispiel: Geht es um Kinderbetreuung oder Pflegeverantwortung?
- | Was ist hilfreich? Entsprechen unsere Angebote den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten in ihren jeweils unterschiedlichen Lebensphasen- und -lagen?
- | Wie erhalte ich die notwendigen Informationen, um die passenden Maßnahmen anbieten zu können?

Wie mache ich das?

- | Feste Ansprechperson zum Thema: persönliche Gespräche
- | Beschäftigtenbefragungen durchführen
- | Mitarbeitergespräche und Betriebsversammlungen nutzen
- | Fokusgruppen bilden
- | Veranstaltungen - ggf. mit Kooperationspartnern - anbieten und auswerten
- | „um die Ecke“ denken – insbesondere beim Tabuthema „Pflege“
- | ...

Die vier Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur helfen, die Wahrnehmungslücke zu schließen.

2

Vereinbarkeitsengagement zielgruppengerecht kommunizieren und bekannt machen!

1

Vereinbarkeitsbedarf ermitteln und passgenaue Maßnahmen anbieten!

Baustein 2

Vereinbarkeitsangebote kommunizieren und bekannt machen!



- | Über welche Instrumente und Kanäle verfüge ich im Unternehmen?
- | Welches Instrument / welcher Kanal spricht wen an? (angemessene, zielgruppengerechte Ansprache)
- | Breite und attraktive Kommunikation über die angebotenen Maßnahmen – auf allen Ebenen.

Wie mache ich das?

- | Flyer/Broschüren/Handzettel erstellen und verteilen
- | Unternehmensleitbild anpassen
- | Unternehmens-/Jahresberichte ergänzen
- | persönliche Erfahrungsberichte in Mitarbeiterzeitschriften zeigen
- | Kreative Ideen: Beispiel „Rollstuhl am KANTINENEINGANG“
- | Poster & Urkunden sichtbar aufhängen
- | Bewerbungsgespräche, Onboarding-Prozesse, Mitarbeitendenversammlungen nutzen
- | ...



Die vier Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur helfen, die Wahrnehmungslücke zu schließen.

3

Die Führungskräfte sind Vorbilder und fördern die Vereinbarkeit aktiv!

2

Vereinbarkeitsengagement zielgruppengerecht kommunizieren und bekannt machen!

1

Vereinbarkeitsbedarf ermitteln und passgenaue Maßnahmen anbieten!



Baustein 3

Die Führungskräfte sind Vorbilder und fördern die Vereinbarkeit aktiv!

- I Sie können, wollen, sollen und dürfen Vereinbarkeit leben!
- I Führungskraft ist Gestalterin und Vorbild
- I Führungskräfte dabei unterstützen, Vereinbarkeit aktiv zu gestalten und zu leben
- I Neues Leitbild für Führung entwickeln
- I Doppelrolle: Schlüsselakteure vs. eigene Bedarfe bei Vereinbarkeit

Wie mache ich das?

- I Sensibilisierungsworkshops
- I Gemeinsame Entwicklung von Lösungen und Umsetzungsstrategien
- I Thema steht auf der Agenda bei Führungskräftetreffen
- I Thema in Zielvereinbarungen aufnehmen
- I Kultur der Akzeptanz/ des Dürfens schaffen, z.B. hinsichtlich Teil- oder Elternzeit für Führungskräfte
- I Angebote richten sich explizit auch an Männer
- I Eigene Vereinbarkeitsherausforderungen transparent machen
- ...



Die vier Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur helfen, die Wahrnehmungslücke zu schließen.

4

Es gibt transparente und verbindliche Regeln!

3

Die Führungskräfte sind Vorbilder und fördern die Vereinbarkeit aktiv!

2

Vereinbarkeitsengagement zielgruppengerecht kommunizieren und bekannt machen!

1

Vereinbarkeitsbedarf ermitteln und passgenaue Maßnahmen anbieten!

Baustein 4

Klare und verbindliche Regeln schaffen



- | Wo haben wir im Unternehmen transparent dargelegt, was Familienbewusstsein für uns bedeutet?
- | Leitbilder und Betriebsvereinbarungen sind starke „Anker“.
- | Offenheit und Flexibilität bspw. bei Arbeitsmodellen zeigen und diese unmittelbar in das Leitbild, in Stellenanzeigen usw. integrieren

Wie mache ich das?

- | Alle Zielgruppen in den Blick nehmen!
- | Gemeinsam Lösungen und Umsetzungsideen entwickeln
- | Vertretungsregeln etablieren
- | Familienfreundliche/-bezogene Rituale leben
- | Kultur der Akzeptanz und des Ausgleichs in Teams
- | Unternehmensleitbild um familienpolitische Aussagen ergänzen
- | Betriebsvereinbarungen abschließen
- | Stellenanzeigen familienfreundlich gestalten
- | ...

Termine 2024

Für den Terminkalender:

5. Juni 2024, 09:00 bis 12:30 Uhr (virtuelle Veranstaltung):
Schichtwechsel – Familienzeit: Wege zur besseren Vereinbarkeit
von Beruf und Familie

20. September 2024, Unternehmenstag
Präsenzveranstaltung in Berlin mit dem Fokus “Arbeitgeberattraktivität
durch Familienbewusstsein steigern”

Vereinbarkeits-Espresso

Ihr Netzwerkimpuls am Morgen

Termine 2024

Immer von 8.30 bis 9.00 Uhr

02.05.2024 | Neues Führungskräfte -Reservoir: Führung in Teilzeit?

12.06.2024 | Wie geht mitarbeiterorientierte Arbeitszeitgestaltung?

03.07.2024 | Wie tickt die Generation Z? Und was hat das mit Vereinbarkeit zu tun?

04.09.2024 | Macht uns die Digitalisierung die Vereinbarkeit kaputt?

02.10.2024 | Wie zahlt eine gute Vereinbarkeit auf die Arbeitgeberattraktivität ein?

13.11.2024 | Kinderbetreuung – eine Aufgabe für Unternehmen?

04.12.2024 | Was macht eine pflegesensible Unternehmenskultur aus?



Wir sind für Sie da!



Online
registrieren:
[erfolgsfaktor-
familie.de](http://erfolgsfaktor-familie.de)

Kontakt:
netzwerkbuero@dihk.de
Telefon: 030 – 203 08 – 6101