

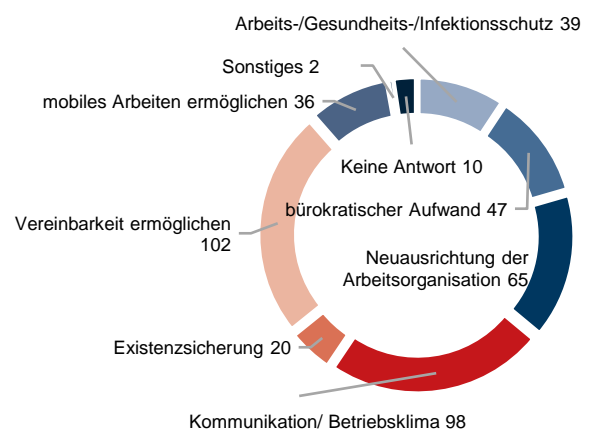
„Erfolgsfaktor-Familie“-Befragung: Familienbewusste Personalarbeit in Corona-Zeiten

Wichtigste Erkenntnisse

Was genau bewegt die Unternehmen in dieser Zeit bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalarbeit? Was sind die größten Herausforderungen, welche Maßnahmen helfen in der derzeitigen Situation und welche Erfahrungen wurden bislang gesammelt? Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ hat seine Mitglieder dazu befragt. Die Beteiligung an der Umfrage war freiwillig und erfolgte auf Wunsch anonym. Die Befragung lief im Zeitraum vom 30.04.2020 bis zum 15.05.2020. 264 Mitglieder aus dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ haben teilgenommen.

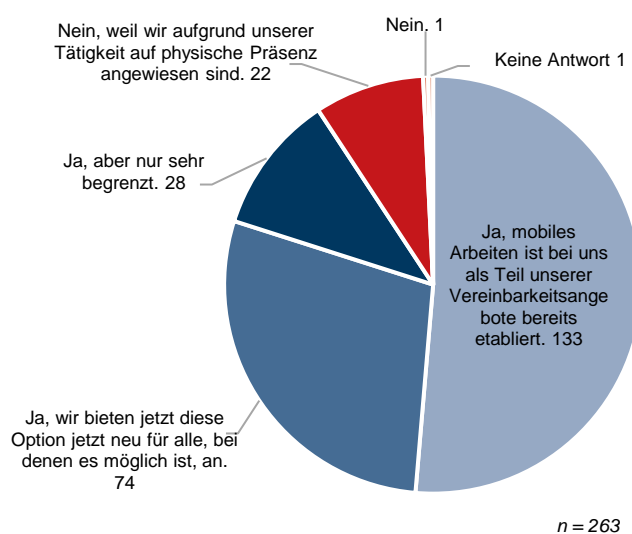
Vereinbarkeit der Beschäftigten zu ermöglichen, ist derzeit größte Herausforderung

Wir haben gefragt: „Was sind die größten Herausforderungen für Personalverantwortliche in der derzeitigen Situation“? Am häufigsten nannten die Personalverantwortlichen die Herausforderung, die Balance zwischen den (individuellen) Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens herzustellen. Aufgrund fehlender Kinderbetreuung mussten ad hoc Kindertagesbetreuungen eingerichtet, die Arbeit flexibilisiert und Unterstützungs- und Informationspakete (z. B. Infos zum Homeschooling) geschnürt werden. Die (virtuelle) Kommunikation und das Aufrechterhalten des Betriebsklimas wurden ebenfalls häufig als Herausforderungen genannt.



n = 254, qualitative Auswertung

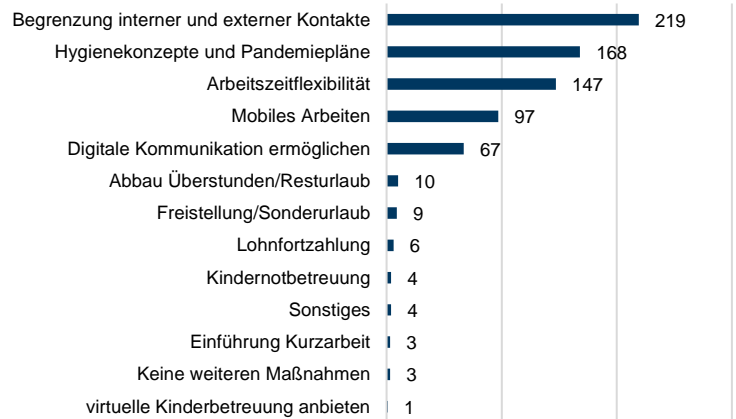
Angebot des mobilen Arbeitens überwiegend vorhanden



Wir haben gefragt: „Ist es für Ihr Unternehmen möglich, Mitarbeiter*innen die Arbeit im Homeoffice anzubieten?“ Knapp 30 % der Befragten haben das mobile Arbeiten jetzt neu eingeführt. Bei 64 % der Netzwerkmitglieder war es bereits als Teil der Vereinbarkeitsangebote fest etabliert. „Der Vorteil unserer familienbewussten Unternehmenskultur in dieser Krise ist, dass wir vorbereitet waren, ohne es zu wissen. Zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten wir schon seit Jahren für unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, Homeoffice zu machen. Daher sind alle Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplätzen mobil eingerichtet – alle haben ein Notebook“, berichtete ein Netzwerkmitglied. Knapp 10 % können das mobile Arbeiten nicht anbieten, weil sie aufgrund ihrer Tätigkeit auf physische Präsenz angewiesen sind.

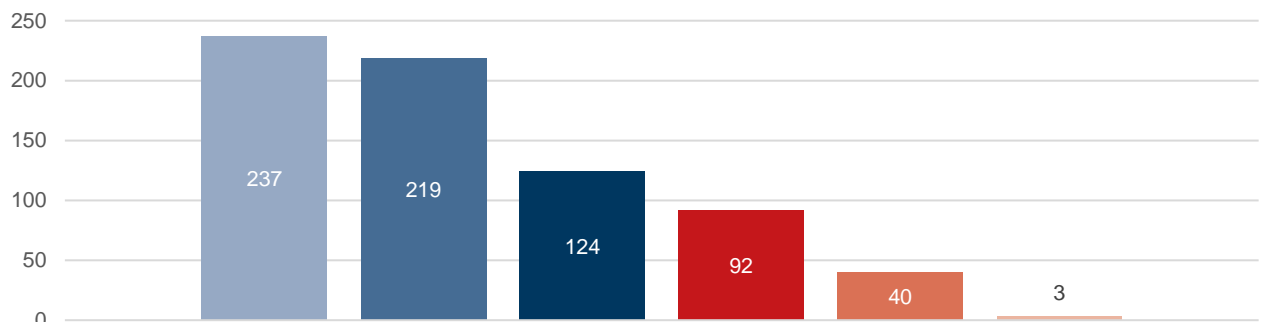
Begrenzung der Kontakte erfordert neue Maßnahmen

Wir haben gefragt: „Welche (sonstigen) Maßnahmen der Arbeitsorganisation hat Ihr Unternehmen in der derzeitigen Situation ergriffen?“ Zur Begrenzung der Kontakte nannten die Mitglieder konkrete Maßnahmen wie getrennte Arbeitsplätze, neue Raumaufteilungen oder Trennwände. Knapp 65 % der Befragten haben ein Hygienekonzept oder einen Pandemieplan erarbeitet und umgesetzt. Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilität waren versetzte Arbeitszeiten – auch mit Blick auf Vereinbarkeitserfordernisse –, die Ausweitung des Arbeitszeitkorridors und der Teil- und Gleitzeit sowie die Aufhebung der Kernarbeitszeiten. Vertrauensarbeitszeit und versetzte oder getrennte Pausen waren weitere Maßnahmen.



n = 260, qualitative Auswertung

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der aktuellen Situation



n = 263, Mehrfachantworten möglich

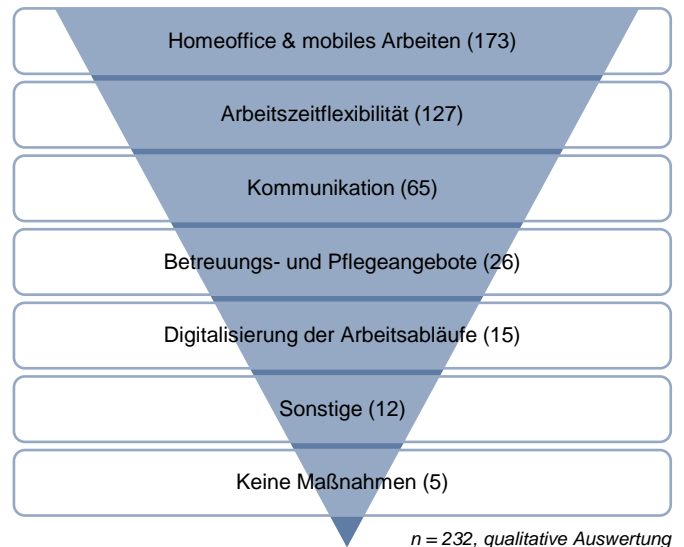
- Arbeitszeitflexibilisierung
- durch Information und Kommunikation
- temporär herabgesetzte Anforderungen an die Arbeitsleistung (reduzierte Arbeitszeit bzw. geringere Ergebniserwartung) bei unverändertem Entgelt
- Teilzeit
- Absprachen mit dem Arbeitgeber der Partnerin/des Partners des betroffenen Beschäftigten
- Keine Antwort

Wir haben gefragt: „Wie fördern Sie die Vereinbarkeit in der aktuellen Situation?“ Hier waren Mehrfachantworten möglich.

Über 90 % der Personalverantwortlichen bieten Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung an. Dazu zählen die Ausweitung, Entgrenzung, Abschaffung und völlige oder teilweise Aufhebung des Arbeitszeitrahmens. Bei den Beschäftigten mit Familienverantwortung werden Erwartungen an die Arbeitsleistung, die Erreichbarkeit sowie Arbeits-/Schichtpläne unter Berücksichtigung der Betreuungs- und Pflegeverantwortlichkeiten angepasst. Eine gute Information und eine ebensolche Kommunikation werden von den Unternehmen ebenfalls als zentrale Instrumente genannt, um mit den Vereinbarkeitsherausforderungen der Beschäftigten umzugehen.

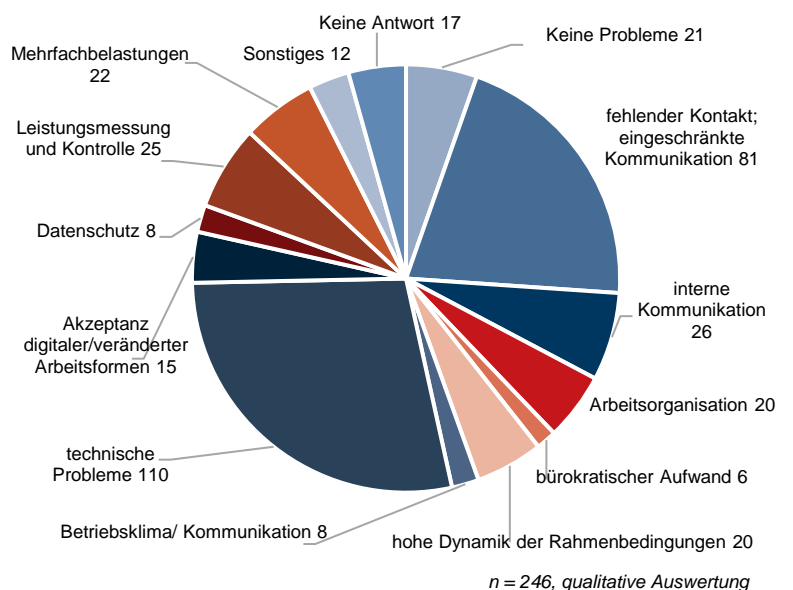
Familienorientierung hilft Unternehmen, schneller auf Krise zu reagieren

Wir haben gefragt: „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?“ 66 % der Befragten gaben an, dass die bereits vorhandene Möglichkeit des mobilen Arbeitens, die vorhandene technische Ausstattung der Arbeitsplätze sowie Angebote flexibler Arbeit dabei geholfen haben, schneller auf die Situation zu reagieren. Letzteres umfasst z. B. individuelle Arbeitszeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit sowie Gleitzeit- und Teilzeitregelungen. Sonderurlaub oder die Freistellung im Betreuungsnotfall kamen in dieser Zeit besonders zum Einsatz. 10 % der Mitglieder pflegen bereits Kooperationen mit Familien- und Haushaltsservices, finanzieren Betreuungsplätze oder verfügen über ein Notbetreuungsprogramm.

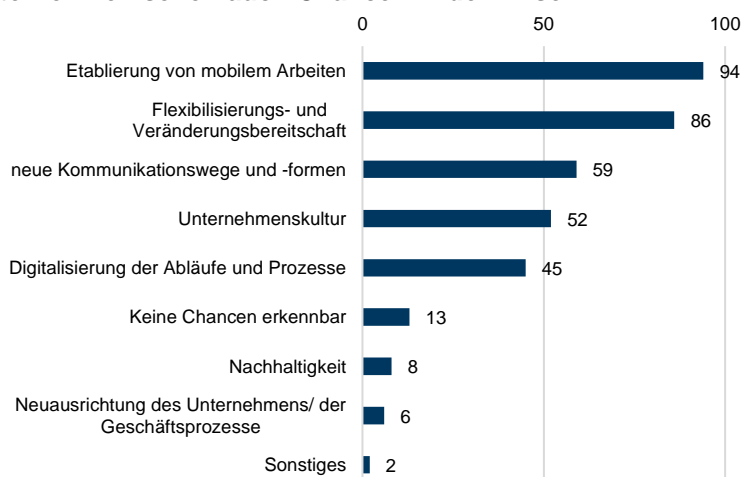


Kontaktbeschränkungen und digitale Kommunikation sind herausfordernd für Betriebsablauf

Wir haben gefragt: „Welche Herausforderungen begegnen Ihnen durch die neue Arbeitssituation im Betriebsablauf?“ Besonders herausfordernd sind die Kontaktbeschränkungen und die neuen Anforderungen an die Kommunikation. Das Fehlen oder Probleme mit der unternehmenseigenen, externen, öffentlichen oder privaten Infrastruktur werden von den Unternehmen ebenfalls als herausfordernd bewertet. Durch eingeschränkten persönlichen Kontakt entsteht mehr Abstimmungsaufwand. Die hohe Dynamik bei der Änderung der Rahmenbedingungen und die Umsetzung der Hygienevorschriften und Maßnahmenpläne wirkten sich zusätzlich herausfordernd auf die Arbeitssituation und die Betriebsabläufe aus.



Unternehmen sehen auch Chancen in der Krise



Am häufigsten erwarten Unternehmen eine dauerhafte Anpassung der Arbeitsorganisation. Mobiles Arbeiten ist zukünftig fester Bestandteil der betrieblichen Vereinbarkeitsstrategie. Die Digitalisierung der Geschäftsabläufe und -prozesse ist in vielen Unternehmen stark vorangeschritten. Im Rahmen der Corona-Situation registrieren Unternehmen positive Auswirkungen auf die Unternehmenskultur und berichten von einem verbesserten Betriebsklima, höherer Solidarität, einer neuen Verbundenheit, besserer Zusammenarbeit sowie gutem Krisenmanagement.

Was war bis jetzt Ihr größtes Learning?

Tipps und Learnings, die Personalverantwortliche mit dem Unternehmensnetzwerk teilen wollen! (Auswahl aus 211 Antworten)

„Auch unbequeme bzw. unpopuläre Maßnahmen wie Bürotrennung oder Abordnung ins Homeoffice werden akzeptiert, wenn sie offen kommuniziert und begründet werden.“

„Die Krise hat bei vielen sehr kreative Leistungen hervorgebracht. Viele Mitarbeiter*innen haben unsere Maßnahmen für Eltern sehr wertgeschätzt.“

„Gerade jetzt ist Kommunikation, Empathie gefragt! Es geht darum, als Gemeinschaft durch diese Herausforderung zu kommen.“

„Individuelle Personalführung ist wichtiger denn je.“

„Vertrauen ist in jeder Situation sinnvoll. Präsenz bedeutet keine bessere Arbeitsleistung. Es war für uns sehr hilfreich, dass wir technisch und auch methodisch sehr gut vorbereitet waren.“

„Wir gehen nicht unter, nur weil ein Großteil der Belegschaft nicht präsent ist. Ganz im Gegenteil! Wenn es sein muss, werden Lösungen schneller gefunden.“

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

„Entgegen erster Befürchtungen sind die Arbeitsleistungen der Mitarbeiter*innen, die jetzt Vollzeit in Homeoffice sind, nicht zurückgegangen.“

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

„Die Flexibilisierung der Arbeit durch Technik und Arbeitszeitmodelle hat den größten Erfolg gebracht.“

„Ausprobieren und machen, viel sprechen und reden, offen und transparent kommunizieren, nicht an Dingen festhalten – loslassen, Vertrauen leben.“

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

„Gehen Sie (wo möglich) großzügig auf die Mitarbeitenden zu – die Angebote werden in der Regel nur bei echtem Bedarf in Anspruch genommen und es besteht eher die Bereitschaft, sich nach wie vor so weit wie möglich einzubringen → mehr Vertrauen und Entgegenkommen erzeugt Motivation und Arbeitsbereitschaft.“