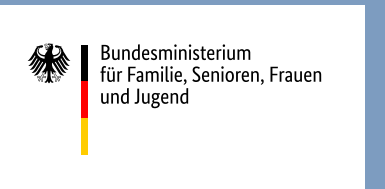


Webseminar

Mit familienbewusster Unternehmenskultur bei Beschäftigten punkten und Fachkräfte sichern

Kirsten Frohnert und Larissa Roy-Chowdhury
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

gefördert vom:



12. Oktober 2022 | virtuelle Veranstaltung

Was Sie jetzt erwartet

- Blitzporträt
Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Familienbewusstsein - unsere Definition bei „Erfolgsfaktor Familie“
- Warum Vereinbarkeit?
- Die Krise beschleunigt den Wandel
- Vier Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur
- Checkliste Neues Arbeiten
- Vereinbarkeitstrends für eine Arbeitswelt der Zukunft
- Fazit
- Dialog mit guten Beispielen und Austausch



Blitzportrait Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“



- Deutschlands größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- im Fokus: kleine und mittlere Unternehmen
- ca. 8.300 Mitglieder
- gefördert durch das BMFSFJ und finanziert durch den DIHK
- Unser Angebot für Sie ist kostenfrei: Web-Seminare, Leitfäden mit Checklisten und guter Praxis, Newsletter, Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten, Textbausteine und Materialien für Ihre Vereinbarkeitsarbeit, Unternehmensbeispiele, Kulturkanal, Fortschrittsindex Vereinbarkeit uvm.
- online registrieren unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken

Wir freuen uns auf Sie!



Definition

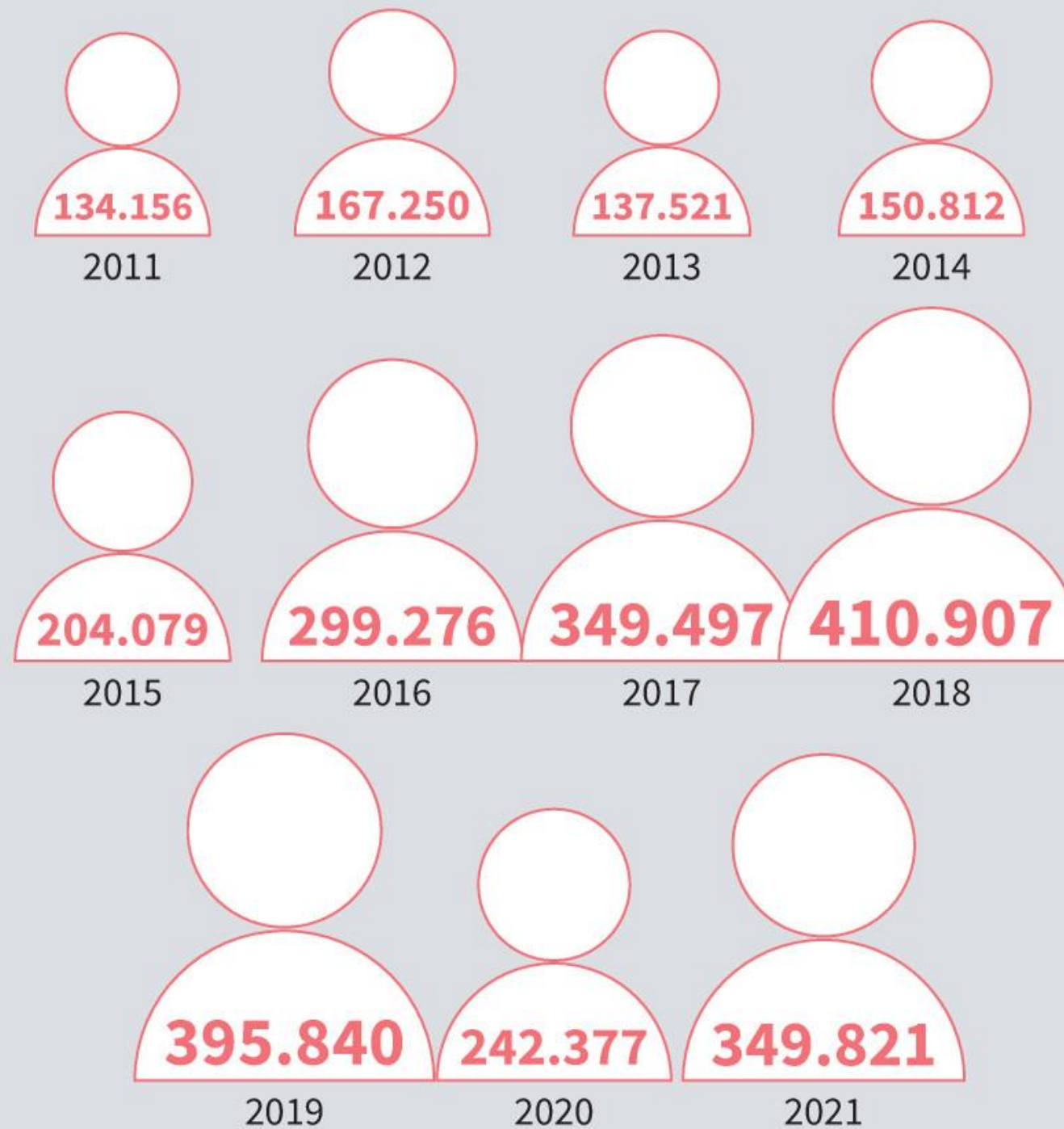
Fa|mi|li|en|be|wusst|sein, das

Eine Kultur, in der Unternehmen oder Organisationen ihre Instrumente, Kommunikation und Haltung verbindlich darauf ausrichten, individuelle Vereinbarkeitsbedürfnisse und betriebliche Interessen auszubalancieren.



Fachkräftelücke: Corona lieferte nur kurze Verschnaufpause

So viele Jobs waren in Deutschland rein rechnerisch nicht zu besetzen, weil es keine entsprechend qualifizierten Personen gab



ohne Helferinnen und Helfer; Jahresdurchschnitte

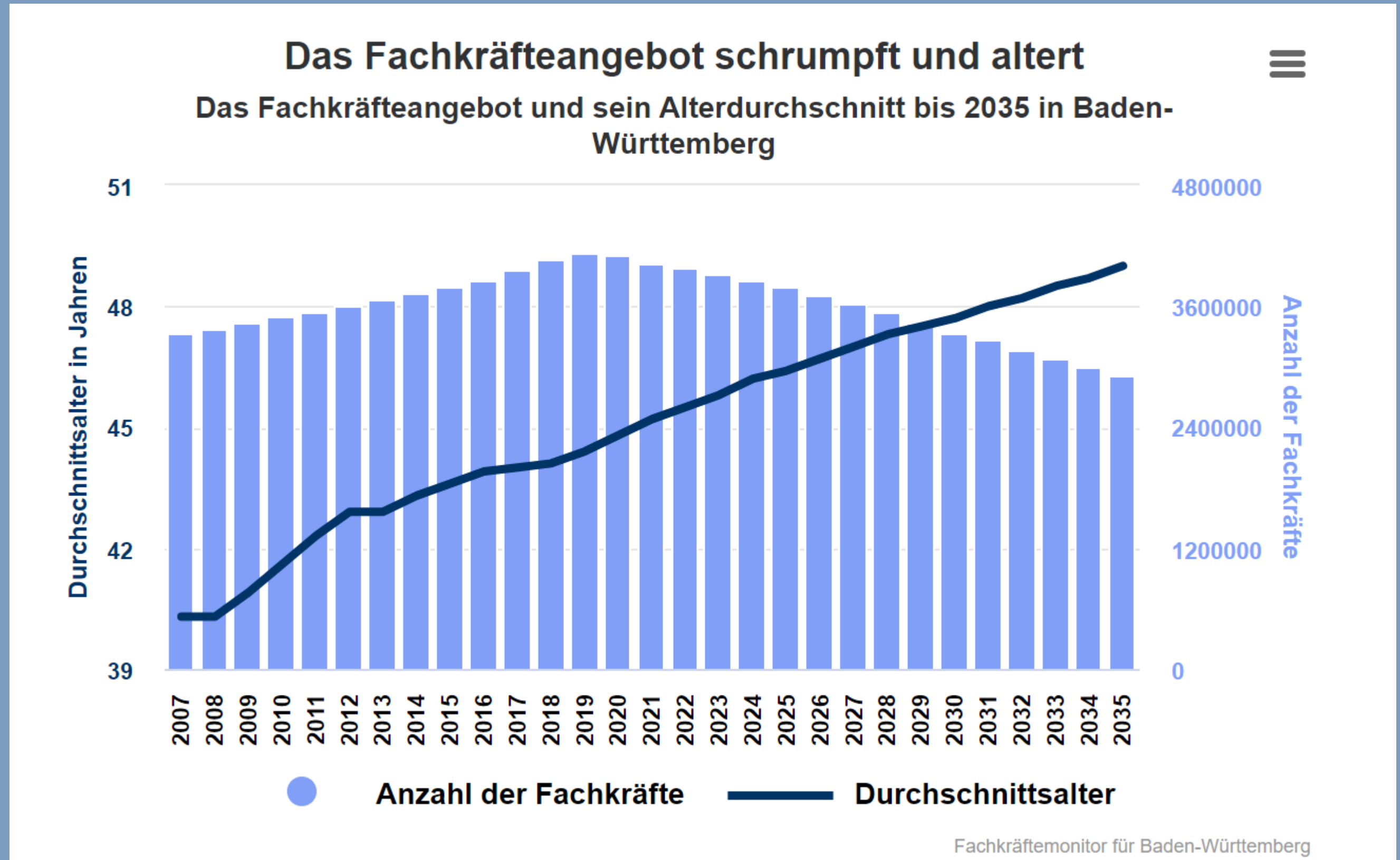
Quelle: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
© 2022 IW Medien / iwd

iwd

Warum Vereinbarkeit?

Quelle: iwd, Der Fachkräftemangel ist plötzlich Realität vom 4. Juli 2022
https://www.iwd.de/artikel/der-fachkraeftemangel-ist-ploetzlich-realitaet-551257/?gclid=EAlaIQobChMIgduyjN-I-gIVleF3Ch3pzAedEAAYAiAAEgKwMfD_BwE
am 21. September 2022

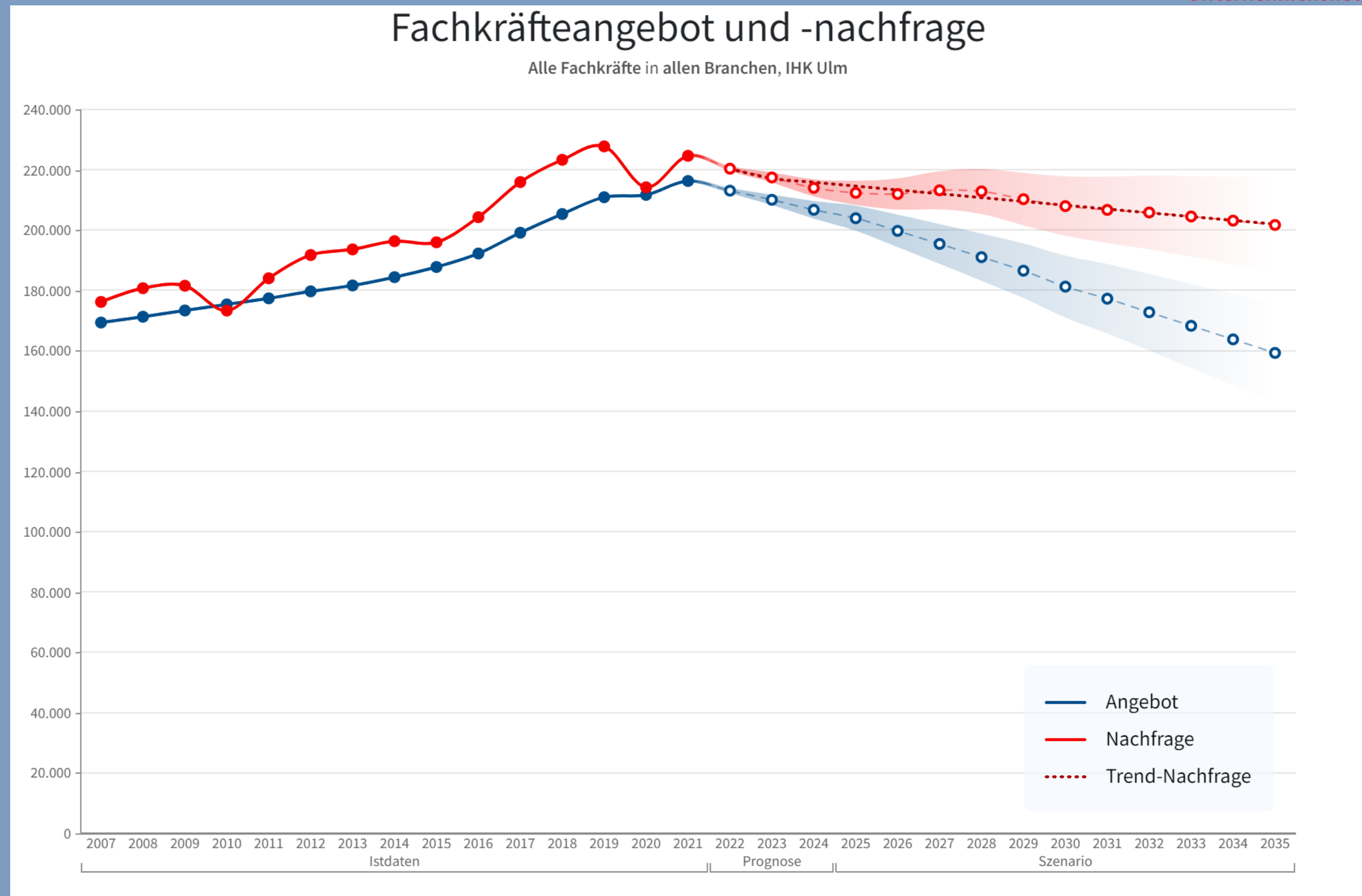
Warum Vereinbarkeit?



Quelle: <https://www.ihk.de/stuttgart/serviceleiste/fachkraeftesicherung/fachkraeftemonitor>



Warum Vereinbarkeit?



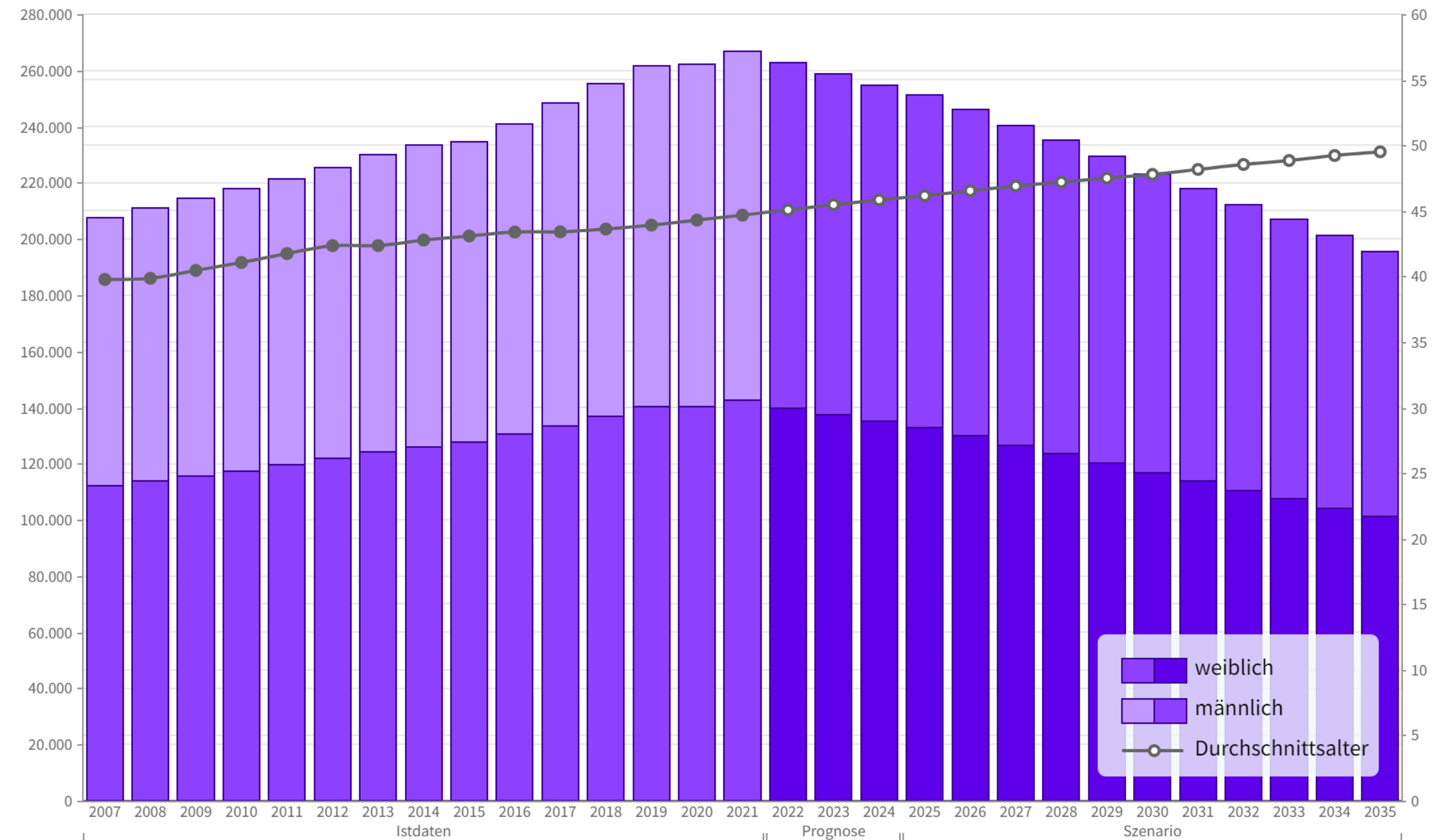
Quelle: <https://www.fachkraeftemonitoring-bw.de/fachkraeftemonitor.html#dLpjiEng>



Warum Vereinbarkeit?

Verteilung des Fachkräfteangebots

Alle Fachkräfte und Helferberufe in allen Branchen, IHK Ulm



Quelle: <https://www.fachkraeftemonitoring-bw.de/fachkraeftemonitor.html#dLpjiEng>

« zurück



(Bild: Shutterstock)

Ich bin dann mal weg

An allen Ecken und Enden fehlen sie: **Arbeitskräfte. Ein große Kündigungswelle** in Unternehmen erfasst. Ihr Name: „The Big Quit“ – das große Abschiednehmen. Das sind die Arbeitnehmer, die kündigen, weil sie mit ihrem Job unzufrieden sind. An sich anstrengen.

Die einen sprechen von „The big Quit“, dem großen Abschiednehmen. Die anderen nennen es „Resignation“, die große Kündigungswelle. Dahinter stehen nicht etwas Arbeitgeber, sondern die Angestellten den Laufpass geben. Wer derzeit viel öfter die Kündigung einreicht - das sind die Arbeitskräfte, die einfach aufhören, denen es zuviel wird, die nicht mehr glauben, dass

Nachrichten > Finanzen > The Big Quit: In vielen deutschen Branchen droht nun die Kündigungswelle

The Big Quit

Kündigungswelle in Deutschland rollt - welche Branchen besonders betroffen sind

Teilen 



VIDEO THE BIG QUIT

In vielen deutschen Branchen droht eine Kündigungswelle

Stand: 24.09.2022 | Dauer 1 Min

Unzufrieden mit dem Job? Einfach kündigen. Das denken sich, trotz Rekordinflation und Energiekrise, immer mehr deutsche Arbeitnehmer. Neuen Zahlen zu Folge könnte 2022 zum Rekordjahr der Kündigungen werden. In der IT-Branche oder bei Dienstleistungen ist die Quote besonders extrem.

© Axel Springer SE. Alle Rechte vorbehalten.

Warum Vereinbarkeit?

Quellen:

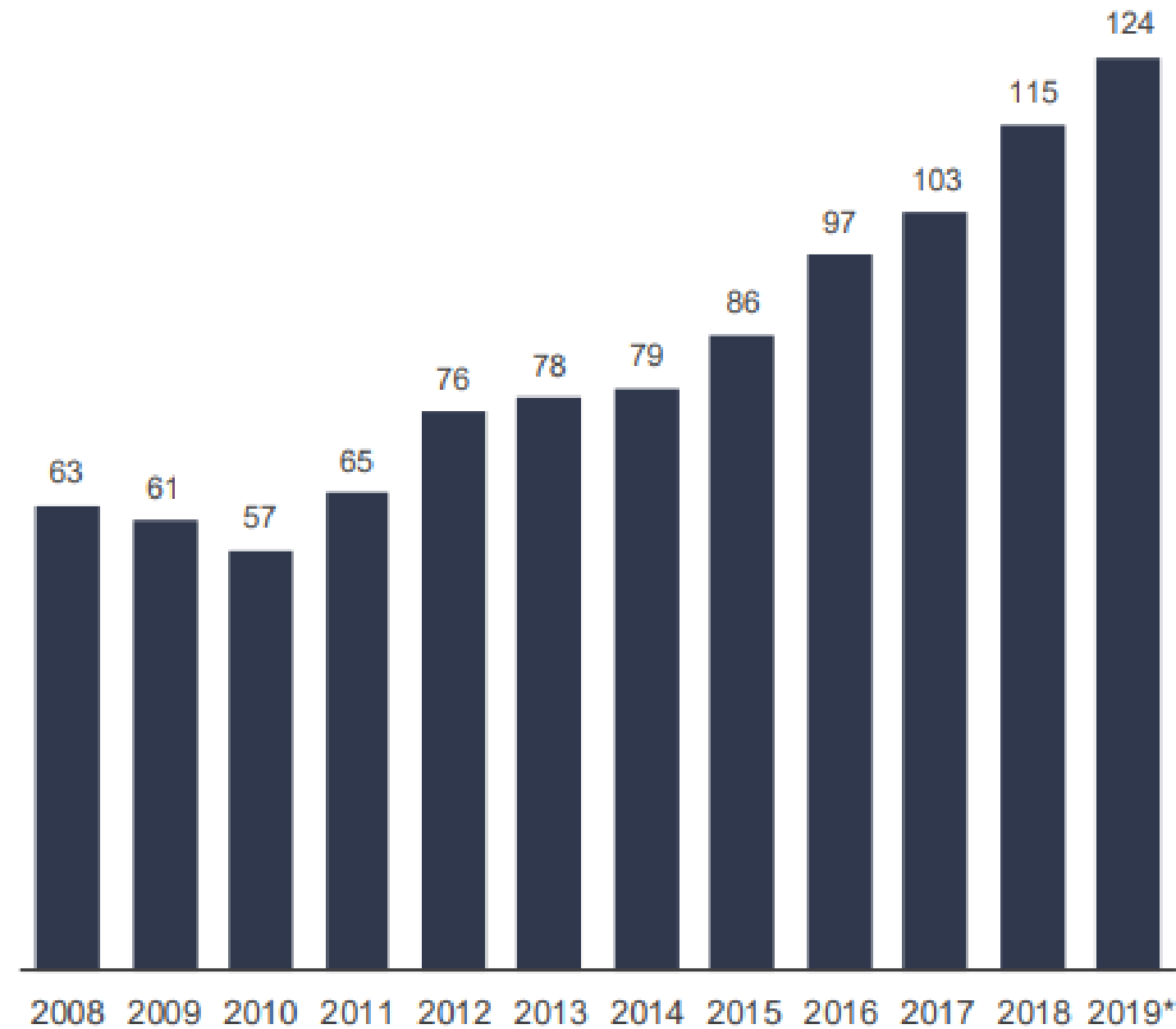
<https://www.wirtschaftskurier.de/titelthema/artikel/kuendigungswelle-schockiert-die-betriebe.html>

Focus Online am 24.09.2022, https://www.focus.de/finanzen/the-big-quit-kuendigungswelle-in-deutschland-rollt-welche-branchen-besonders-betroffen-sind_id_150291005.html

WELT/Sebastian May;
<https://www.welt.de/politik/deutschland/video241215223/The-Big-Quit-In-vielen-deutschen-Branchen-droht-eine-Kuendigungswelle.html>

Warum Vereinbarkeit?

Vakanzzzeit seit 2010 kontinuierlich gestiegen
durchschnittliche Vakanzzzeit bei Abgang
ohne Stellen für Helfer, ohne Arbeitnehmerüberlassung



* gleitender Jahresdurchschnitt (November 2018 bis Oktober 2019)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bei durchschnittlich
angenommenen Kosten von
200 € pro Tag (50.000,- €
Jahresgehalt, 250 Arbeitstage), die
eine Fachkraft fehlt

X 124 Tage =
24.800 €

Kosten entstehen auch durch:

- verzögerte Prozesse
- stockende Innovationen
- Einbruch der Kundenbeziehungen
- beschädigtes Arbeitsklima
- abnehmender Teamgeist
- fehlende Motivation
-

Warum Vereinbarkeit?

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>

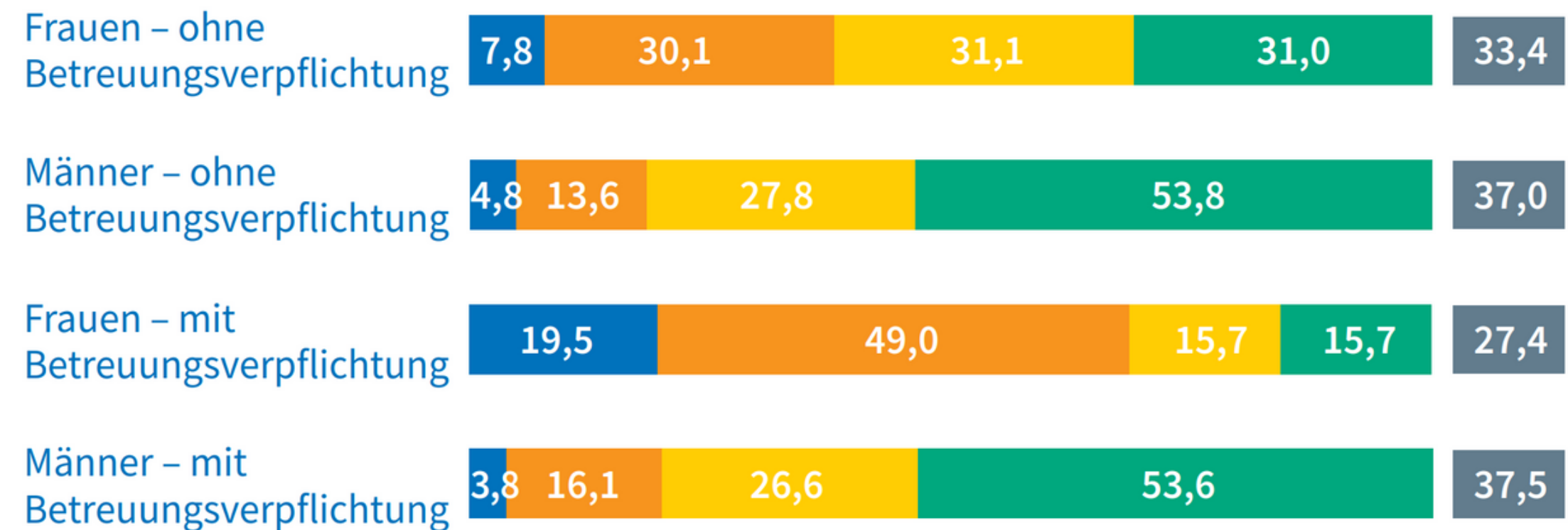
am 21. September 2022

Warum Vereinbarkeit?

Arbeitszeitwünsche von abhängig beschäftigten Frauen und Männern

Jahr 2015, in Prozent

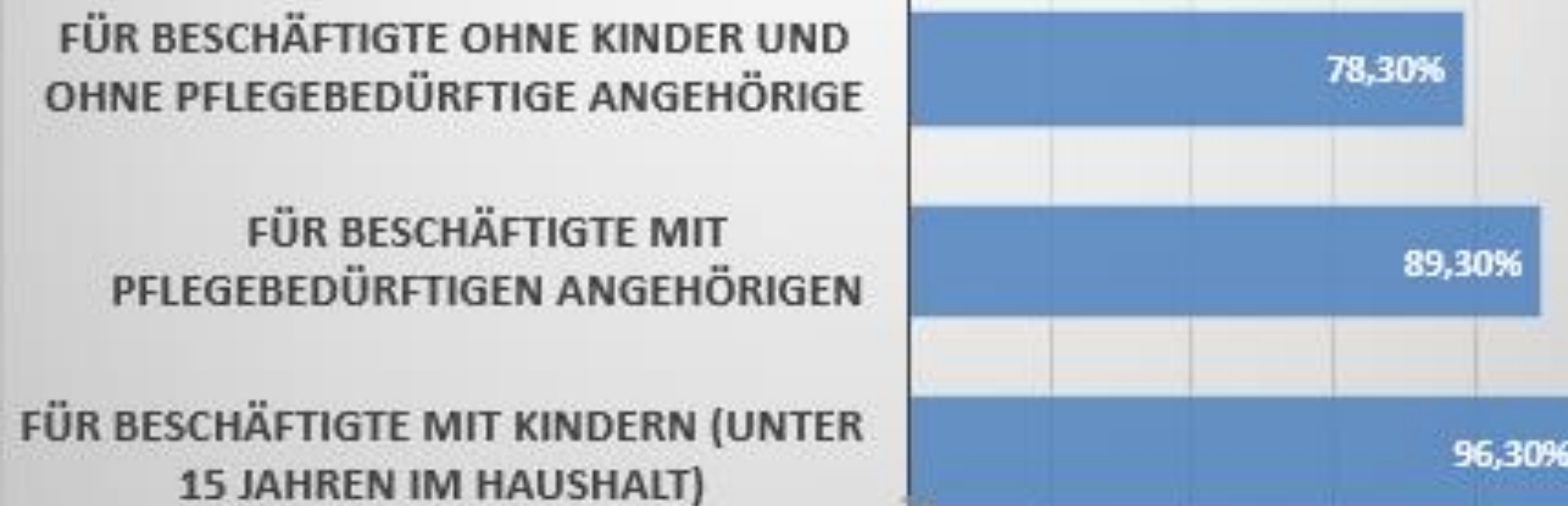
■ Bis 20 Stunden ■ 20 bis unter 35 Stunden ■ 35 bis unter 40 Stunden
■ 40 Stunden und mehr ■ Durchschnittliche gewünschte Arbeitszeit pro Woche (in Stunden)



Quelle: iw köln 2017

Warum Vereinbarkeit?

Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen für Beschäftigte?



Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019

Was Arbeitnehmern bei der Jobentscheidung wichtig ist in %



Warum Vereinbarkeit?

Quelle: Welt am Sonntag, Bundesausgabe Nr. 9
vom 28.02.2021, S. 33



Warum Vereinbarkeit?

Eine LinkedIn-Umfrage ergab, dass 40 Prozent der Befragten eine Kündigung erwägen, wenn ihre Firma ihnen flexibles Arbeiten verwehrt.

Quelle: iwd, **Der Fachkräftemangel ist plötzlich Realität vom 4. Juli 2022**

https://www.iwd.de/artikel/der-fachkraeftemangel-ist-ploetzlich-realitaet-551257/?gclid=EAlaIQobChMIgduyjN-l-gIVleF3Ch3pzAedEAAYAiAAEgKwMfD_BwE

am 21. September 2022

Wichtig ist den Vertretern der Generation Z vor allem Autonomie: 83 Prozent gaben an, sich ihre Zeit selbst einteilen zu wollen, um nach dem eigenen Rhythmus arbeiten zu können.

Quelle: https://www.haufe.de/personal/hr-management/studie-wuensche-und-beduerfnisse-der-generation-z-im-job_80_547736.html

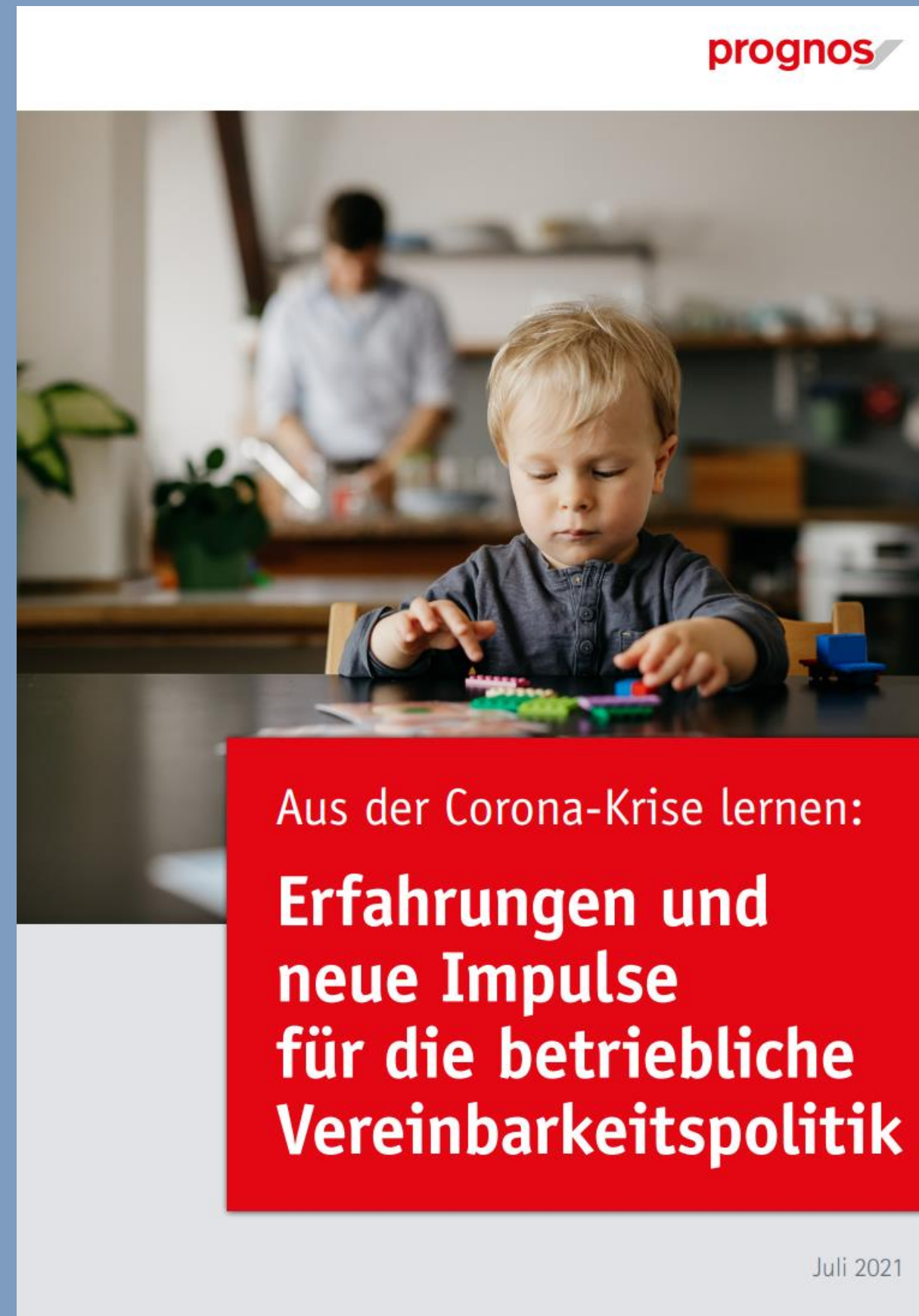
am 21. September 2022

Warum Vereinbarkeit?

- Recruitingmaßnahmen sind erfolgreicher(er)
- Fluktuation sinkt, die Bindung an das Unternehmen steigt
- Krankenstand sinkt
- Schnelle(re) Rückkehr aus der Elternzeit
- Stundenvolumen ist leichter zu erhöhen
- Arbeitsklima und Unternehmenskultur verändern sich positiv – auch für Beschäftigte ohne Sorgeaufgaben
- Motivation, Produktivität, Zufriedenheit & Loyalität erhöhen sich
- Krisenfestigkeit nimmt zu
- ...



Die Krise beschleunigt den Wandel



Dr. David Juncke, Dr. Dagmar Weßler-Poßberg, Evelyn Stoll, Johanna Nicodemus (alle Prognos AG)

„Aus der Corona-Krise lernen:
**Erfahrungen und neue Impulse für
die betriebliche
Vereinbarkeitspolitik**“

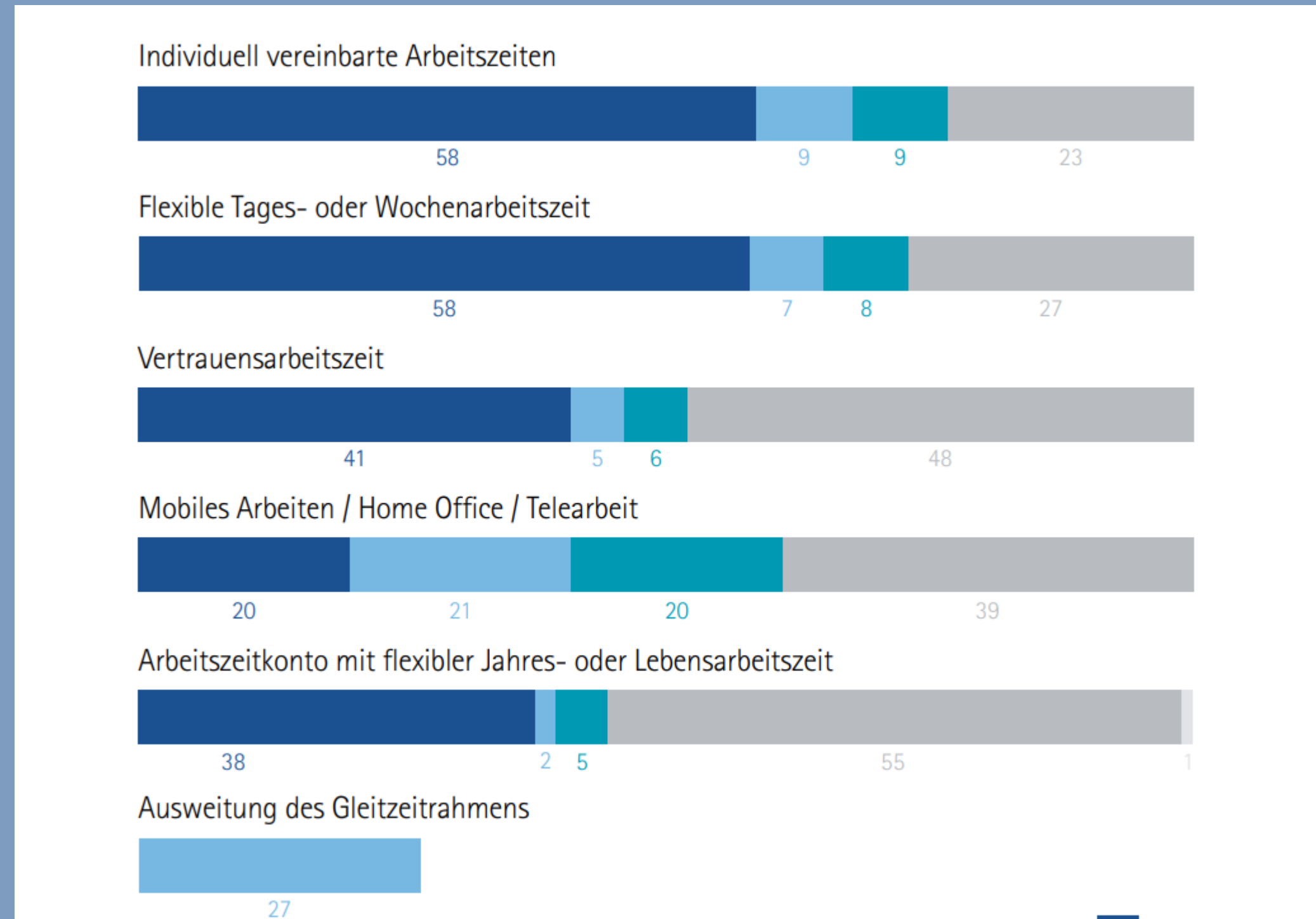
Erstellt im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Prognos AG, Juli 2021

[Hier](#) gelangen Sie zur Publikation.
Interview mit Dr. Juncke in unserem [Podcast „Vereinbarkeit für die Ohren“](#)



Die Krise beschleunigt den Wandel



Quelle: Prognos AG (Juli 2021), „Aus der Corona-Krise lernen: Erfahrungen und neue Impulse für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik“

- Gab es bereits vor der Corona-Krise
- Als Reaktion auf die Corona-Krise ausgeweitet
- Als Reaktion auf die Corona-Krise eingeführt
- Bieten wir nicht an
- weiß nicht / keine Angabe

Die Krise beschleunigt den Wandel

Durch die Corona-Krise ergeben sich insgesamt neue Chancen für die Vereinbarkeit, weil...

- das **Bewusstsein** der Unternehmen für die Vereinbarkeitslagen der Beschäftigten deutlich gestiegen ist.
- die Krise zur **Ausweitung** familienbewusster Personalmaßnahmen und einer aktiven **Kommunikation** geführt hat.
- Unternehmen gemeinsam mit Eltern als **Verantwortungspartner** handeln und Lösungen für Vereinbarkeit entwickeln.
- **partnerschaftliche Vereinbarkeit** – also die Erwerbstätigkeit von Müttern und Familienzeit von Vätern – immer selbstverständlicher wird.

Quelle: Prognos AG (2020), „Neue Chancen für Vereinbarkeit!
Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen.“



Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur

Es gibt transparente und verbindliche Regeln!

Die Führungskräfte sind Vorbilder und fördern die Vereinbarkeit aktiv!

Die Vereinbarkeitsangebote sind bekannt!

Die Vereinbarkeitsangebote entsprechen dem Bedarf!

Checkliste Neues Arbeiten

- Etablierte **Arbeitsabläufe** hinterfragen
- **Soll-Arbeitszeit** in Ist-Arbeitszeit umwandeln
- **Arbeitszeit** flexibilisieren, z.B. Arbeitszeitrahmen/
Kernarbeitszeit ausweiten
- Erlaubte **Unterstunden** erhöhen und Zeitraum,
diese aufzuholen, verlängern
- **Technische Ausstattung** optimieren
- **Vereinbarkeitsangebote** klar und deutlich kommunizieren
- **Kinderbetreuung oder Pflege** wohnort- oder betriebsnah
unterstützen
- Zusätzliche **Kind-krank- oder Pflege-Tage** gewähren



Checkliste Neues Arbeiten

- **Individuelle Voraussetzungen/Situation** im Blick behalten (Motivatoren, Gefahr der Entgrenzung, Prokrastination)
- **Verbindlichkeit** und **Transparenz** der Regeln herstellen, z. B. über Betriebsvereinbarungen
- **Fairnessdebatte** moderieren bzw. dazu befähigen (Schulungen zu konfliktfreien Absprachen)
- **Kompensationsangebote** für Beschäftigte, die nur vor Ort arbeiten können
- **Kommunikationsdichte** auch zu Fragen der Vereinbarkeit erhöhen
- **Führung** neu denken und **Vertrauenskultur** leben
- **Betrieb als sozialen Ort** erhalten
- ...





Vereinbarkeitstrends für eine Arbeitswelt der Zukunft

Familienbewusstsein
als strategisches
(Führungs-)Thema
verankern –
Vereinbarkeit als
Risikomanagement

„Caring Company“ mit
einer Kultur des
Dürfens als neues
Selbstverständnis von
Unternehmen

Veränderungen und
fluide Lösungen
ermöglichen, starre
Strukturen hinter-
fragen

Alle Chancen der
Digitalisierung
ausloten und für eine
Neuausrichtung der
Arbeitsorganisation
nutzen – in allen
Arbeitsbereichen

Zeitsouveränität
ermöglichen:
Arbeitszeitkonten,
mobiles Arbeiten,
Schichttauschbörsen,
...

Neue Arbeits- und
Führungsmodelle
zulassen: z. B.
Tandemlösungen,
Top- und Job-Sharing

Neue Entwicklungs-
und Karrieremodelle
ermöglichen und
dabei Kompetenzen
aus Familienzeiten
nutzen

Vereinbarkeit
hat viele Gesichter
(Zielgruppen), z. B.
Alleinerziehende,
Eltern im Wechsel-
modell, Großeltern,
Milieus, ...

Tabu-Thema Pflege
aufbrechen und
pflegende
Beschäftigte in den
Blick nehmen

Partnerschaftlichkeit
ermöglichen: Paare mit
ihren Lebensent-
würfen (betriebsüber-
greifend) in den Blick
nehmen

... Woran wollen Sie
noch arbeiten? ...



Fazit

Fa|mi|li|en|be|wusst|sein, das

Eine Kultur, in der Unternehmen ihre Instrumente, Kommunikation und Haltung verbindlich darauf ausrichten, individuelle Vereinbarkeitsbedürfnisse und betriebliche Interessen auszubalancieren.

Nur Mut! Nutzen Sie Familienbewusstsein als Kompass – nicht nur in bewegten Zeiten. Sie punkten bei Beschäftigten und sichern sich Fachkräfte für Ihren Betrieb!

Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk.
Wir freuen uns auf Sie! www.erfolgsfaktor-familie.de

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE
Unternehmensnetzwerk



Kontakt:
netzwerkbuero@dihk.de
Telefon:
030 – 203 08 – 61 01

Dialog und Austausch

Michael Vogel

Bereichsleiter Unternehmensentwicklung, Prokurist
Volksbank Ulm-Biberach, Ulm

Katrin Raumer

Consultant People & Organisation Development
Uzin Utz AG, Ulm

Larissa Roy-Chowdhury

Referentin, Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Vielen Dank für Ihr Interesse!



Werden Sie Mitglied im
Unternehmensnetzwerk.
Wir freuen uns auf Sie!
[www.erfolgsfaktor-
familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

Kontakt:
netzwerkbuero@dihk.de
Telefon:
030 – 203 08 – 61 01