



Innovative Ideen, Potenziale und Herausforderungen einer familienbewussten Personalpolitik

Berlin,
08.09.2023

Prof. Dr. Susanne von Hehl

Bedeutung und Definition einer familienbewussten Personalpolitik

Nutzen und Effekte von familienbewusster Personalpolitik

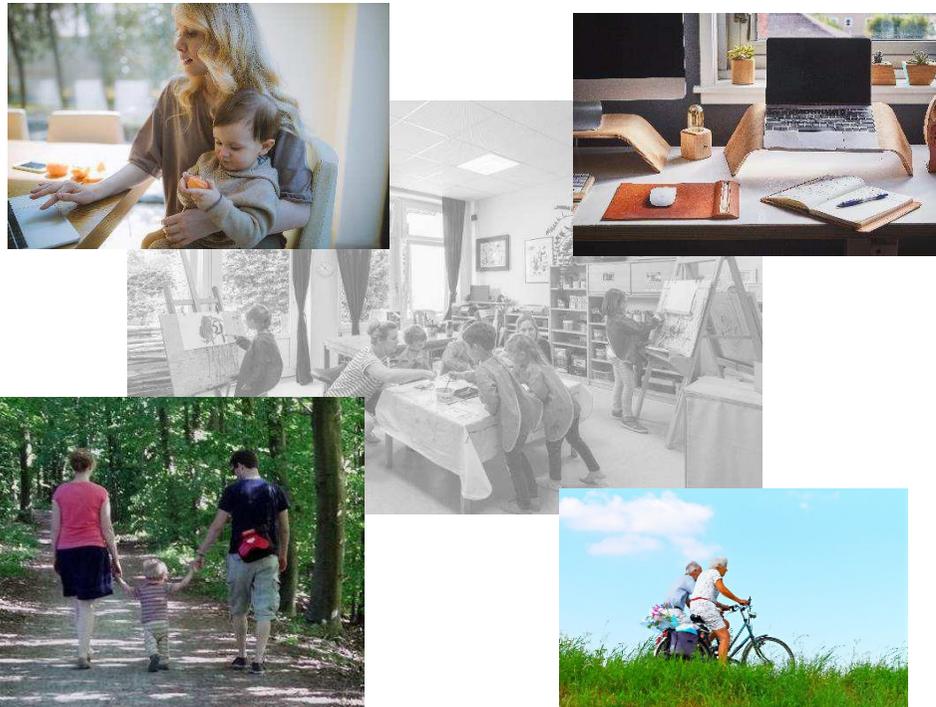
Beispielhafte Maßnahmen, Potenziale und Herausforderungen

Bedeutung und Definition einer familienbewussten Personalpolitik

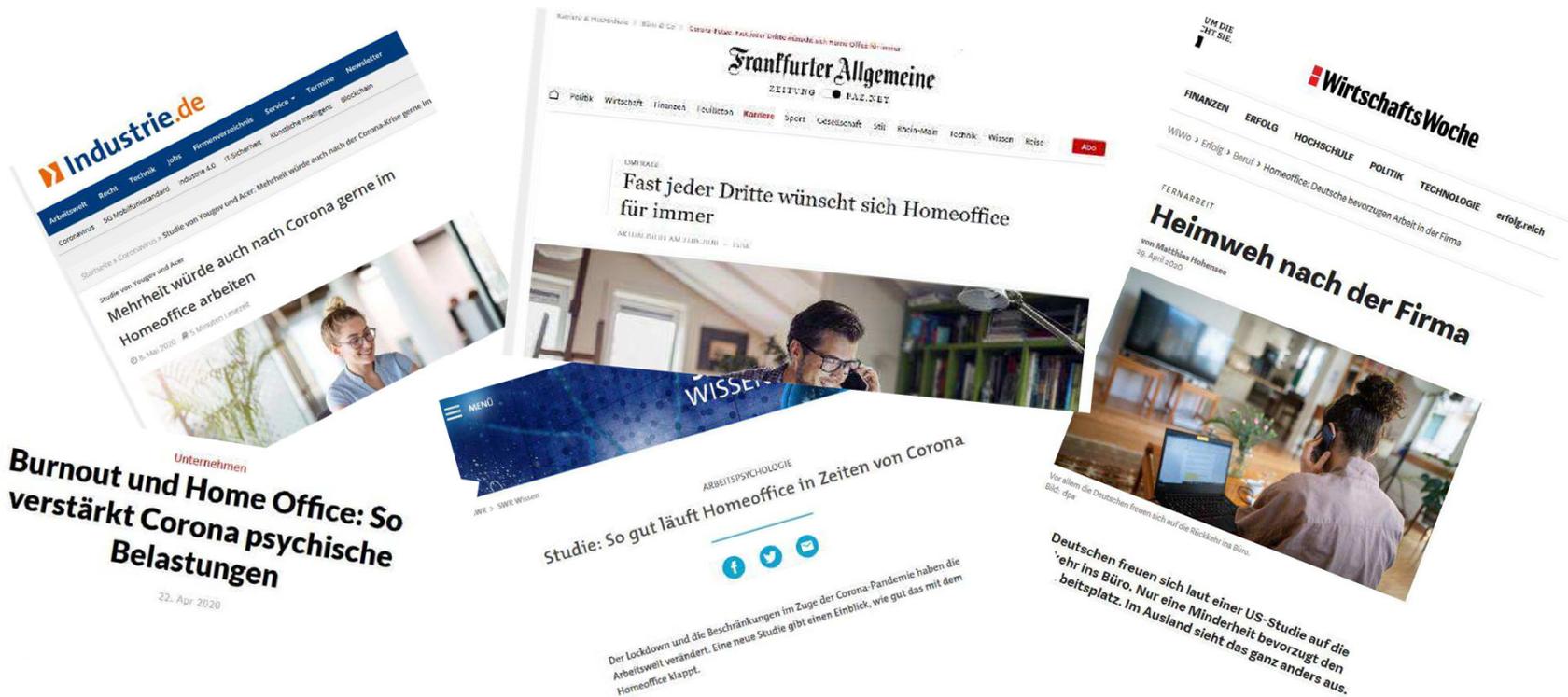
Nutzen und Effekte von familienbewusster Personalpolitik

Beispielhafte Maßnahmen, Potenziale und Herausforderungen

► **Bedeutung von Familie** wurde besonders in der Pandemie deutlich



► Familienbewusste Maßnahmen bieten **Flexibilität**, die sich bewährt hat



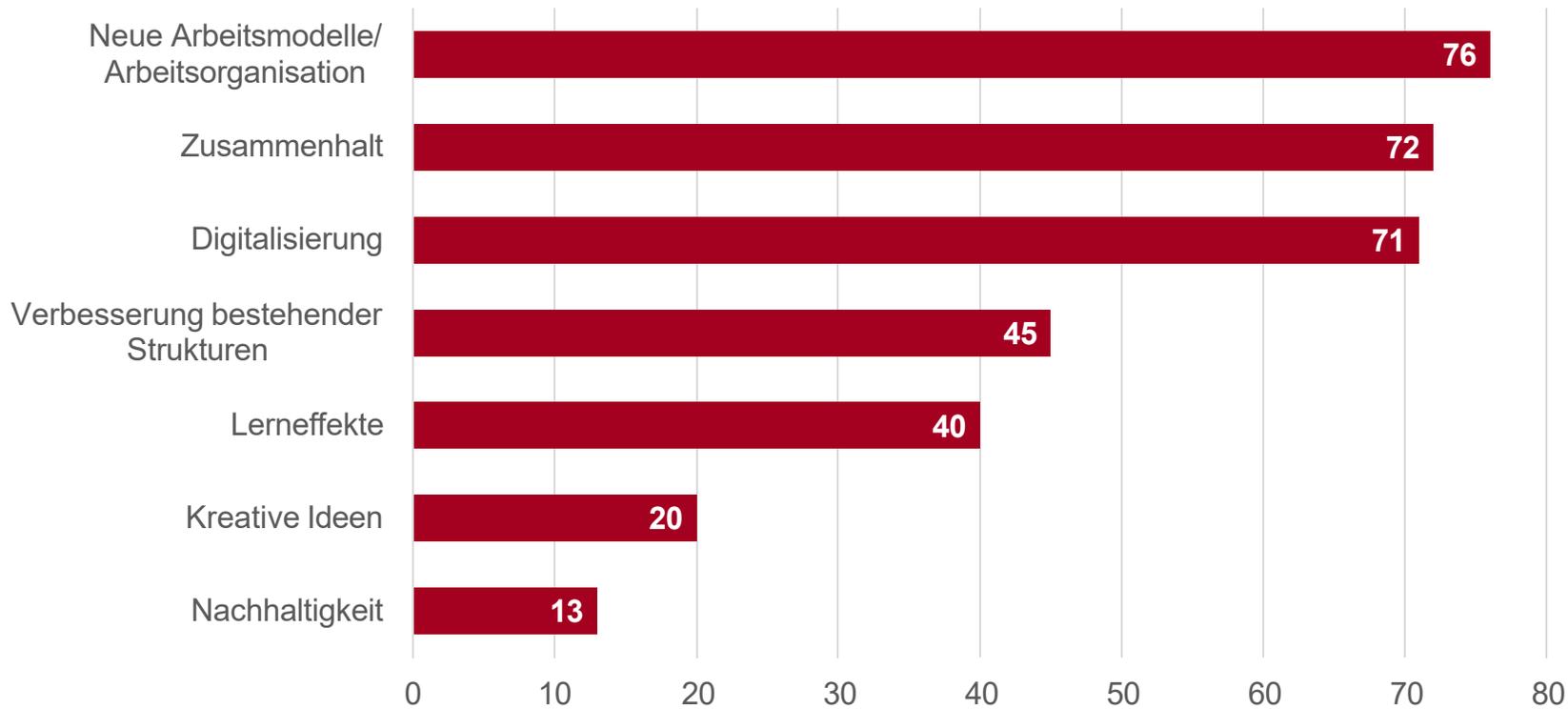
- ▶ Unternehmen im Vorteil, die **schon familienbewusst** aufgestellt waren



Angaben in Prozent
n = 480

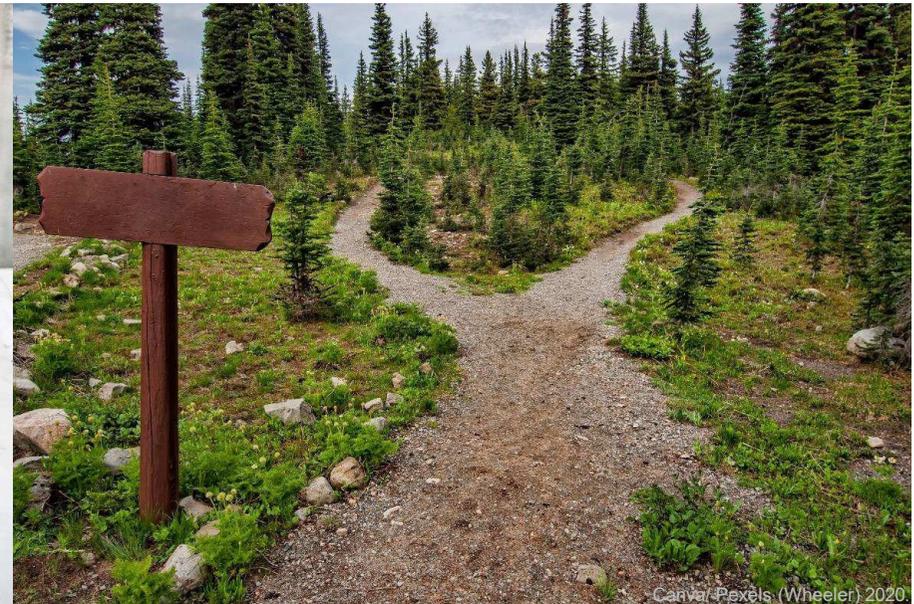
Worin sehen Sie die größten Chancen, die aus der Corona-Krise entstehen können?

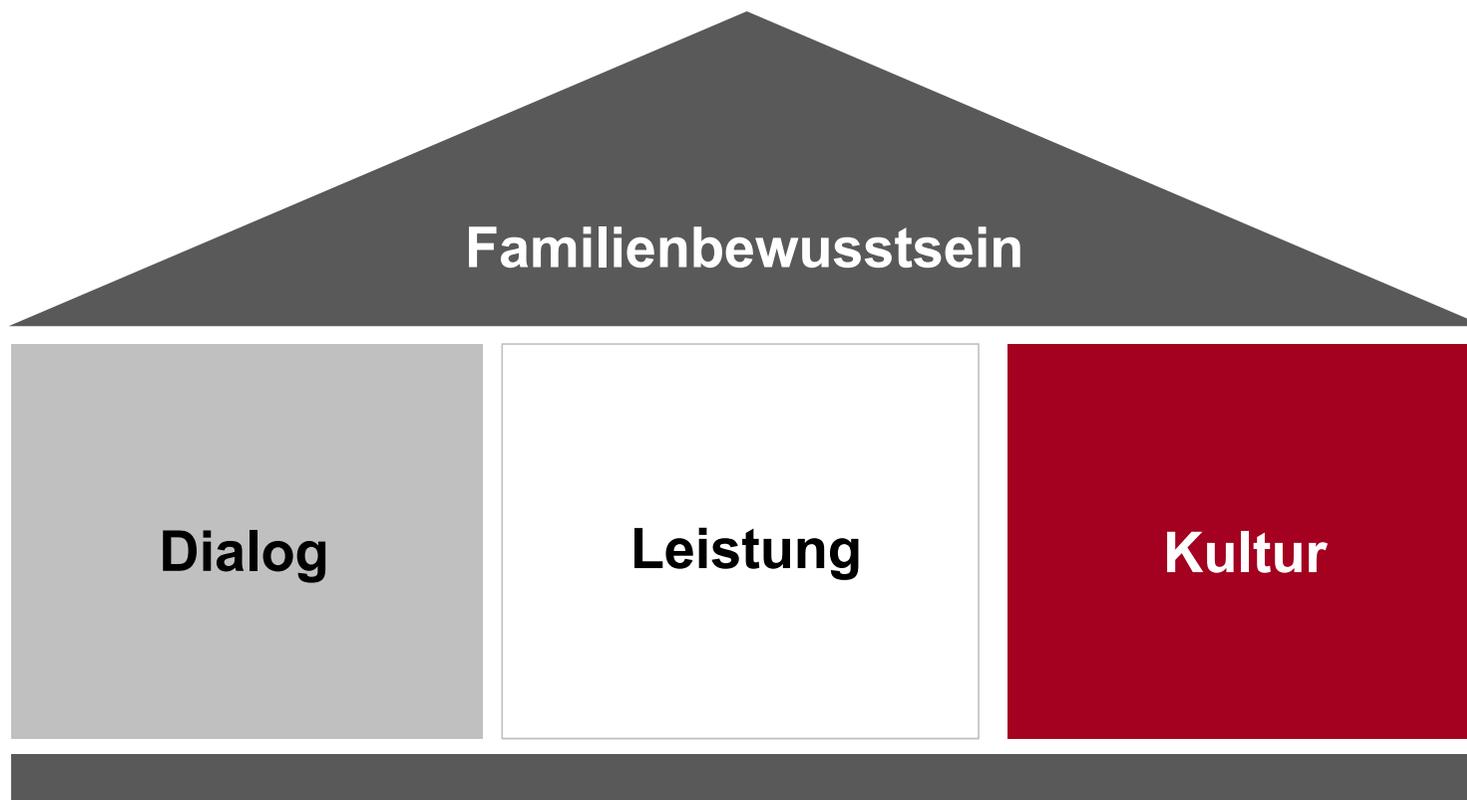
(inkl. Mehrfach-
nennungen)

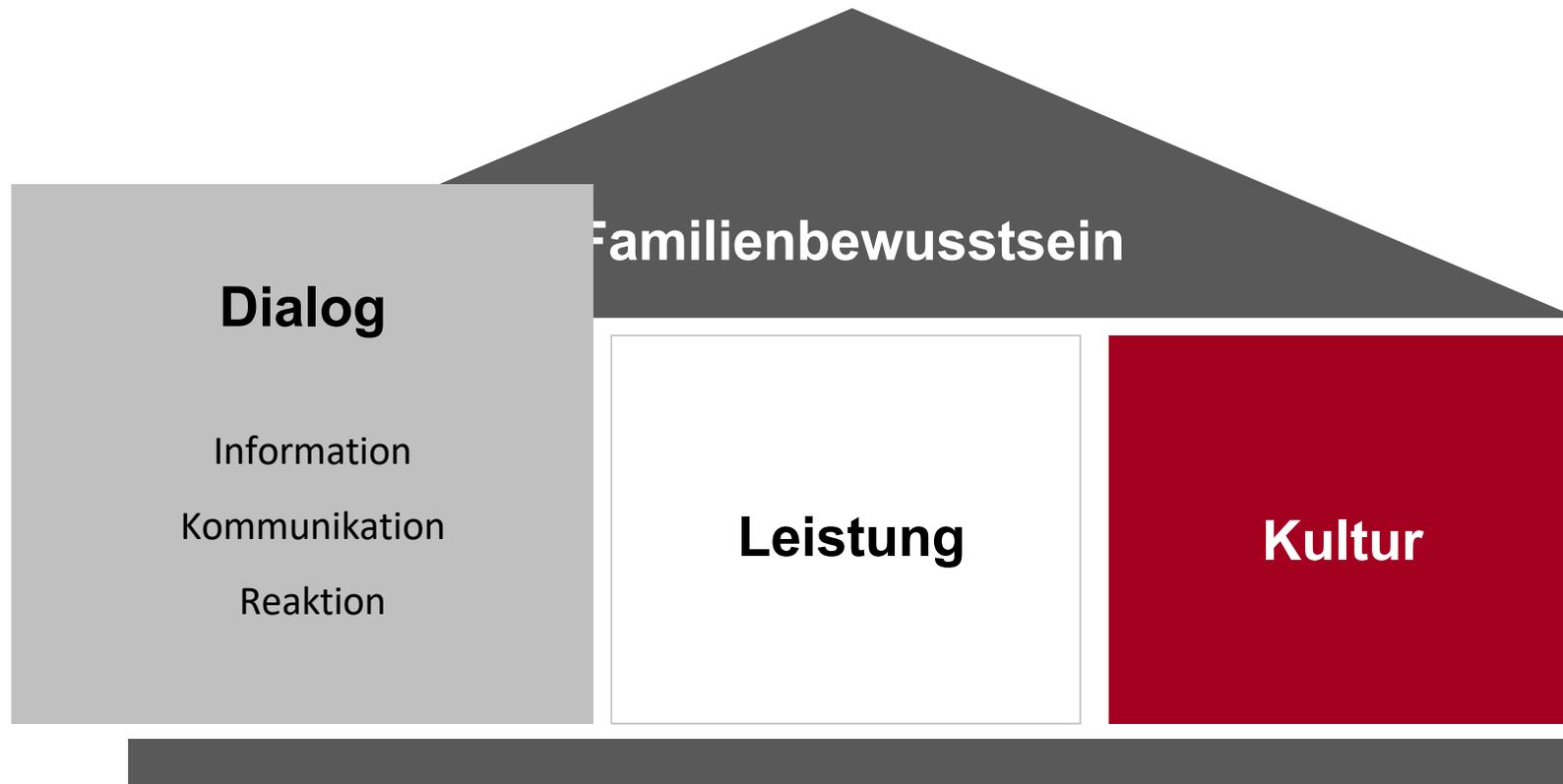


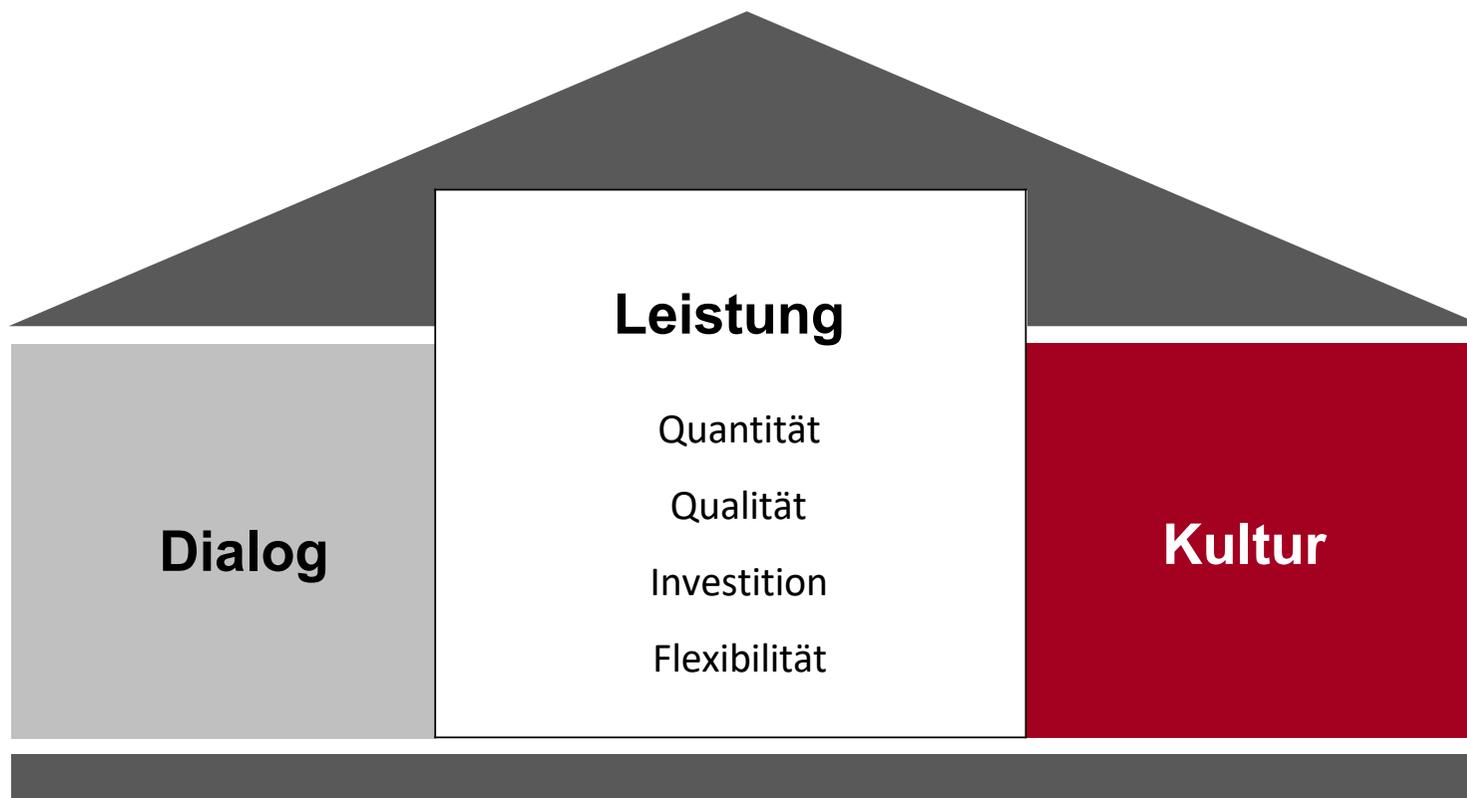
Quelle: Institut für Beschäftigung und Employability (2020): Personalpolitik in der Corona Krise. S. 20. Eigene Darstellung

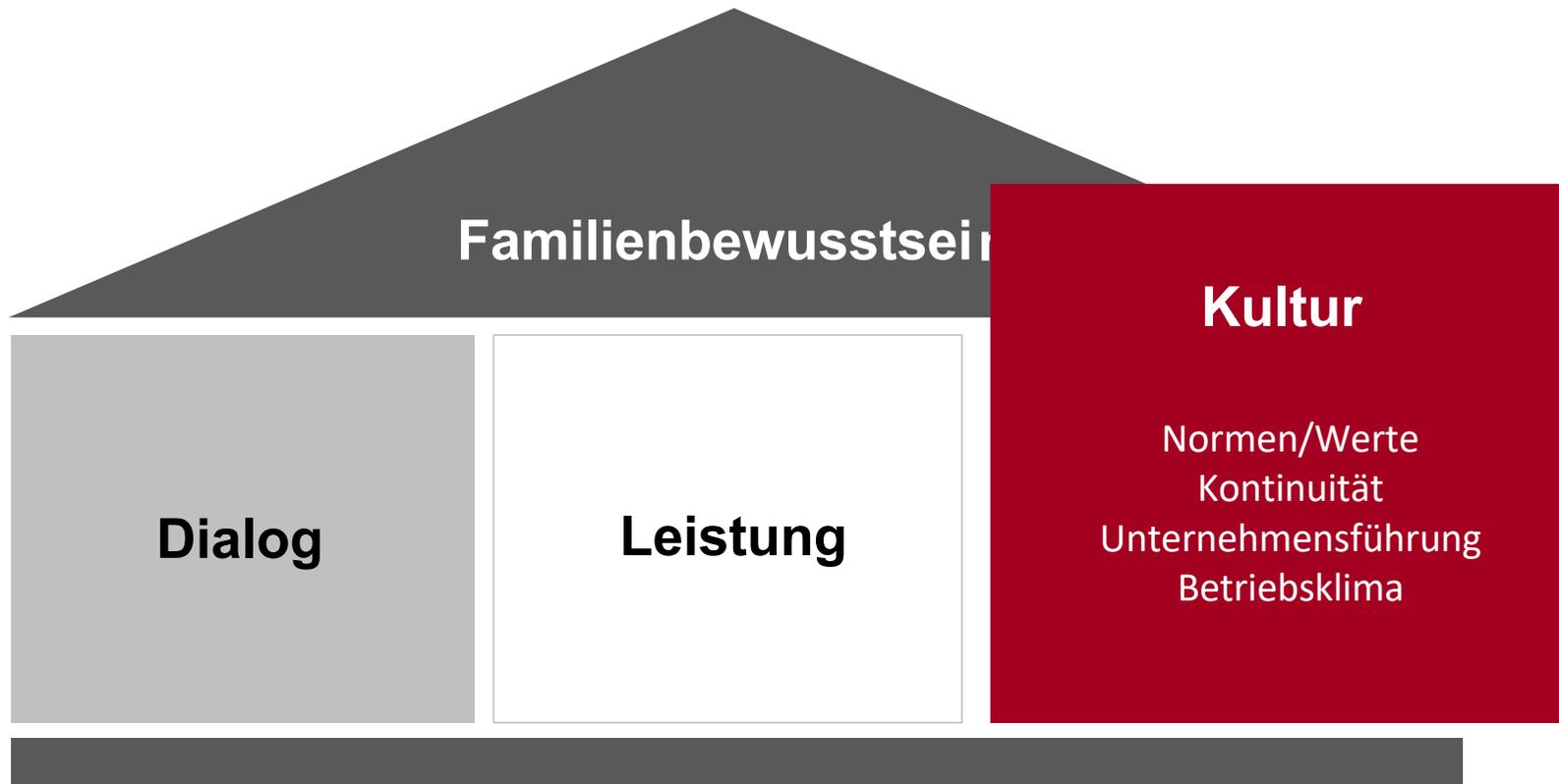
- ▶ **Jetzt erst recht:** Vieles muss langfristig umgesetzt und ausgebaut werden

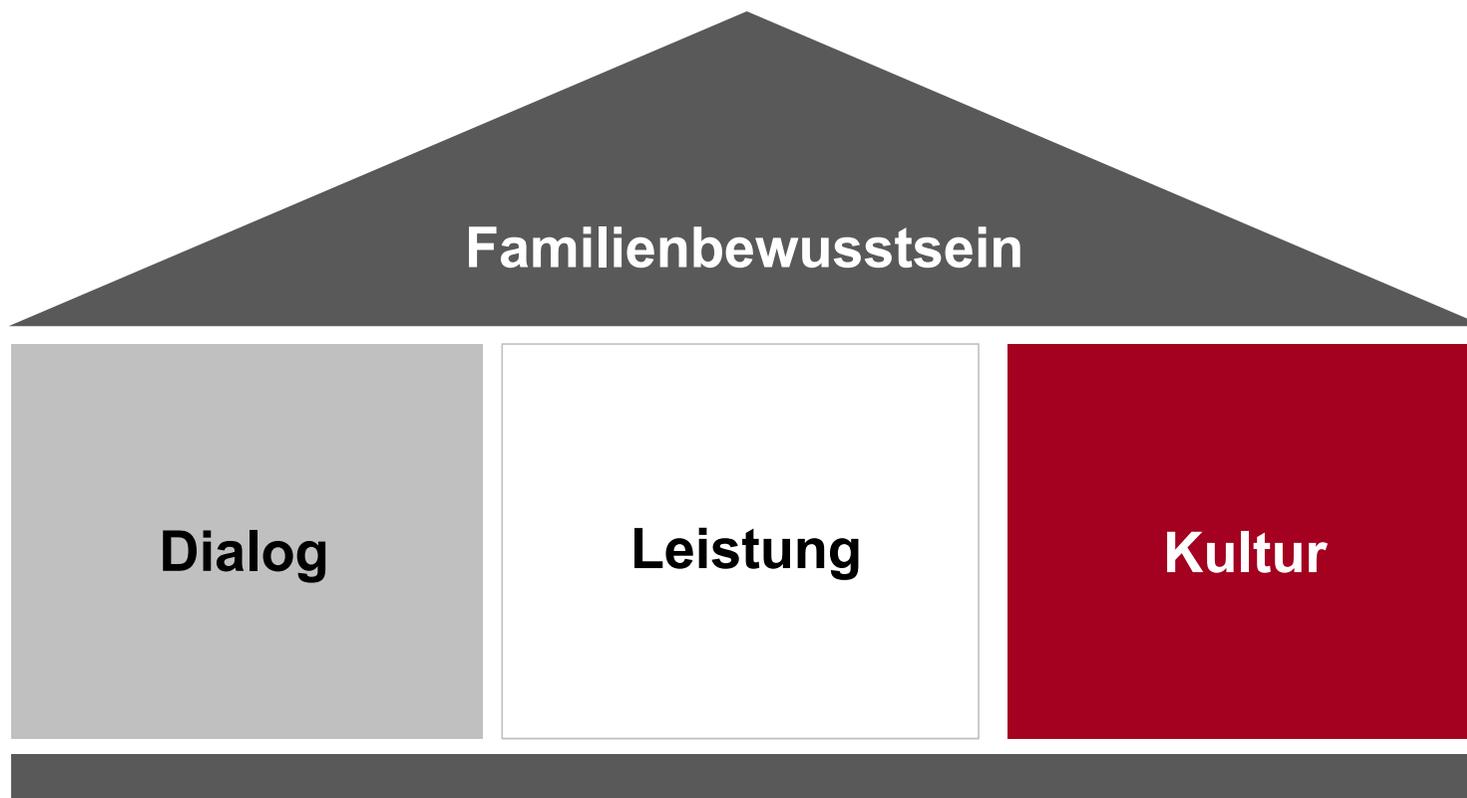












Bedeutung und Definition einer familienbewussten Personalpolitik

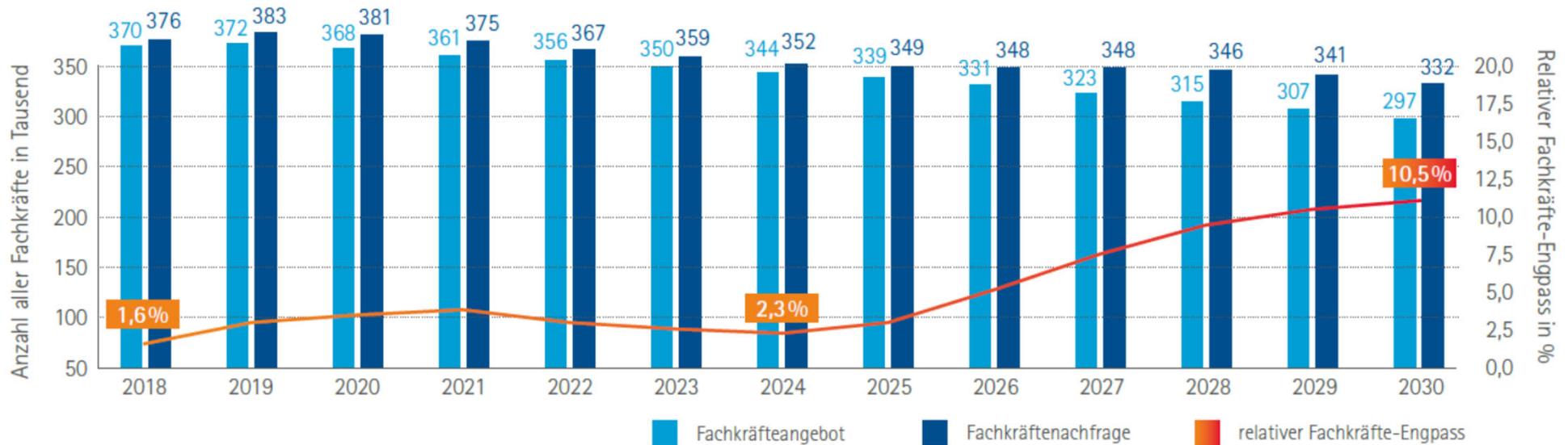
Nutzen und Effekte von familienbewusster Personalpolitik

Beispielhafte Maßnahmen, Potenziale und Herausforderungen

Grundlegende gesellschaftliche Entwicklungstrends

Demografische Entwicklungen

Fachkräfte-Engpass 2018 - 2030

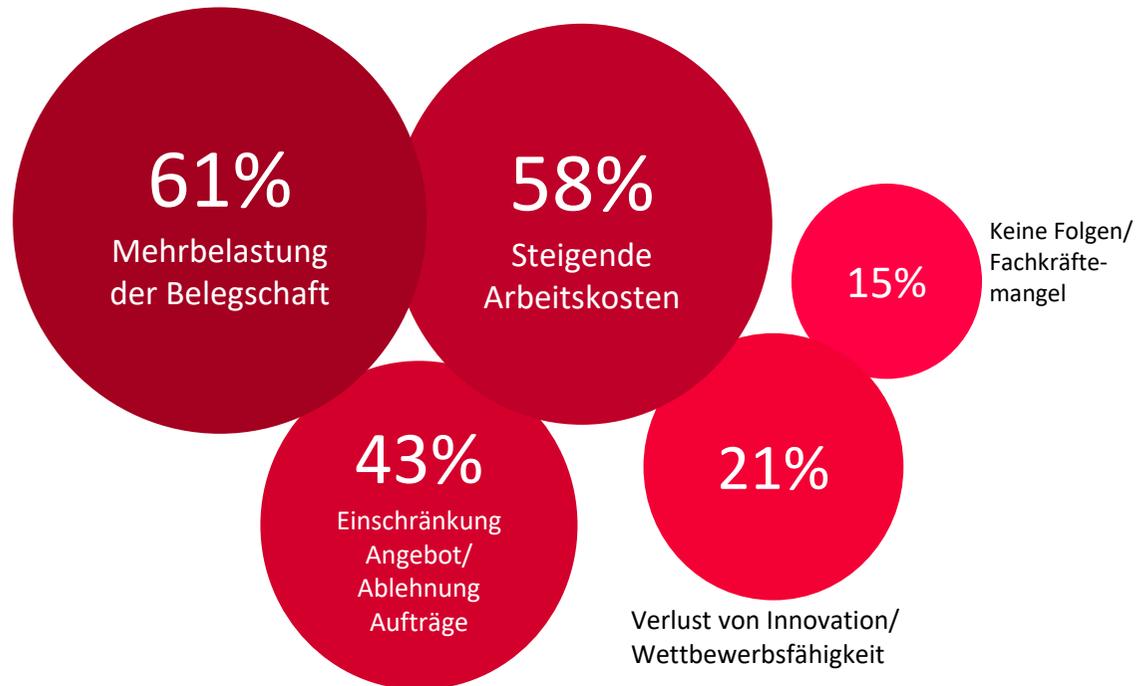


Fachkräfte-Engpass 2018: 6.000 Personen (1,6 %)
2030: 35.400 Personen (10,5 %)

Quelle: IHK (2018): Fachkräftebericht

Welche Folgen durch den zukünftigen Personalmangel erwartet werden:

(Stand: Herbst 2021)



Quelle: DIHK (2021): Fachkräftereport. Eigene Darstellung.

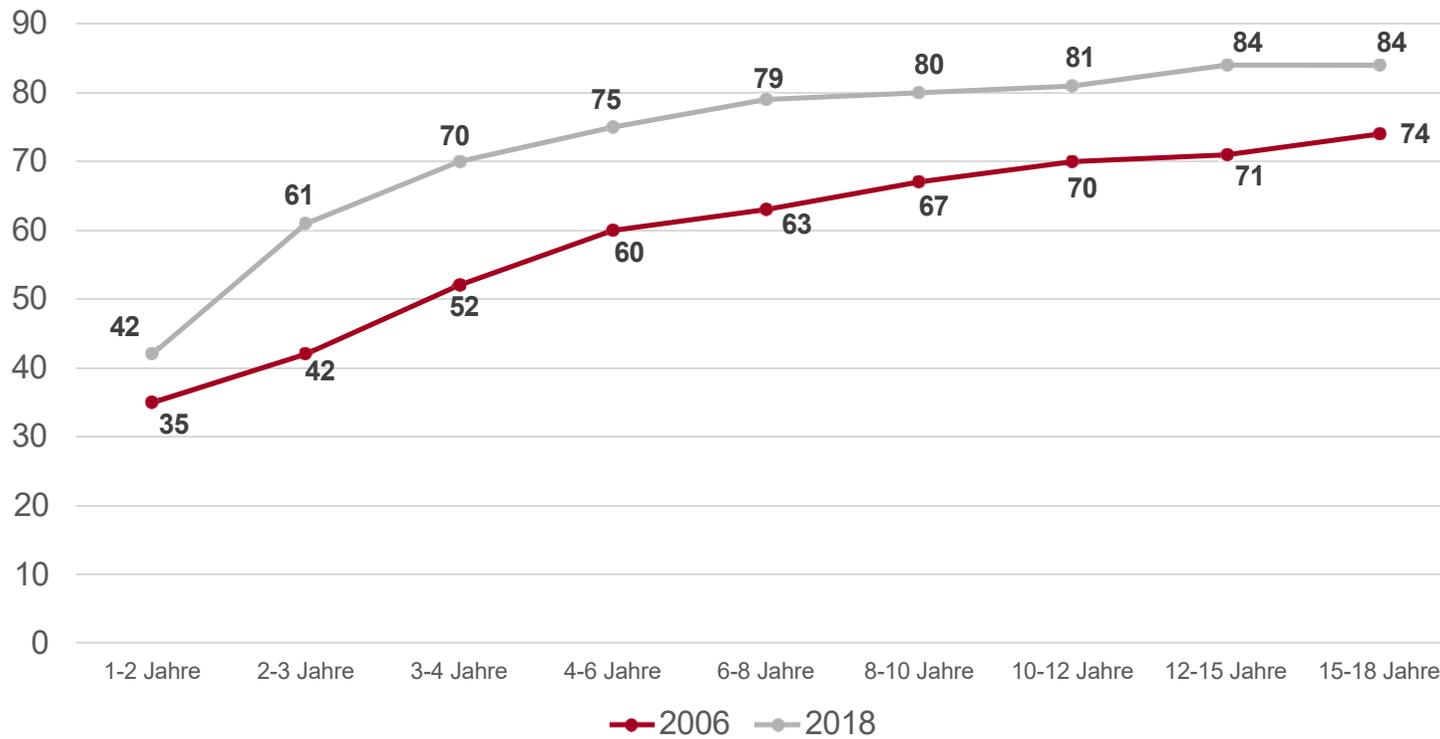
Grundlegende gesellschaftliche Entwicklungstrends

Demografische Entwicklungen

Veränderte Bedürfnisse von Beschäftigten

Angaben in Prozent

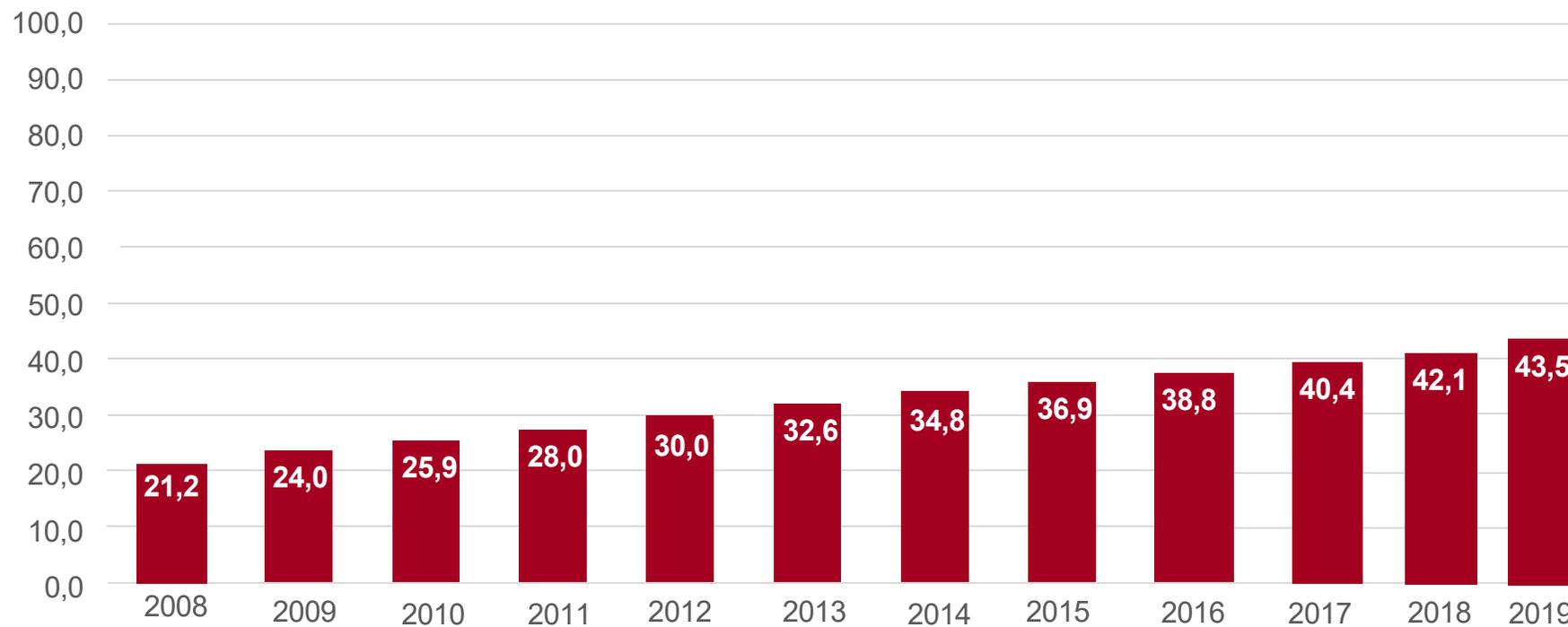
Erwerbstätigenquote von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes



Quelle: BMFSFJ (2019): Agenda 2030 – Nachhaltige Familienpolitik, S. 35. Eigene Darstellung.

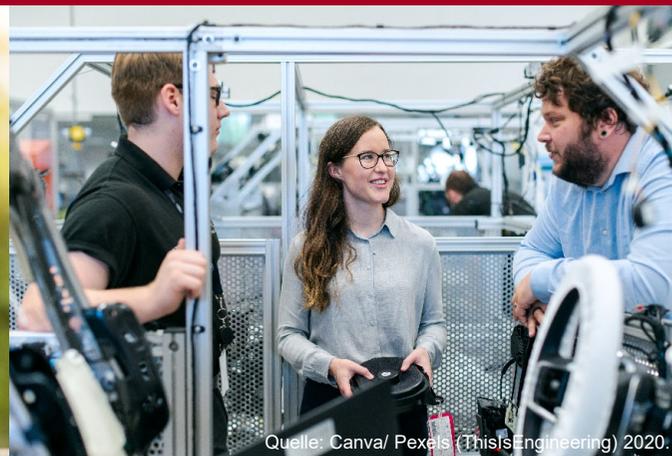
Angaben in Prozent

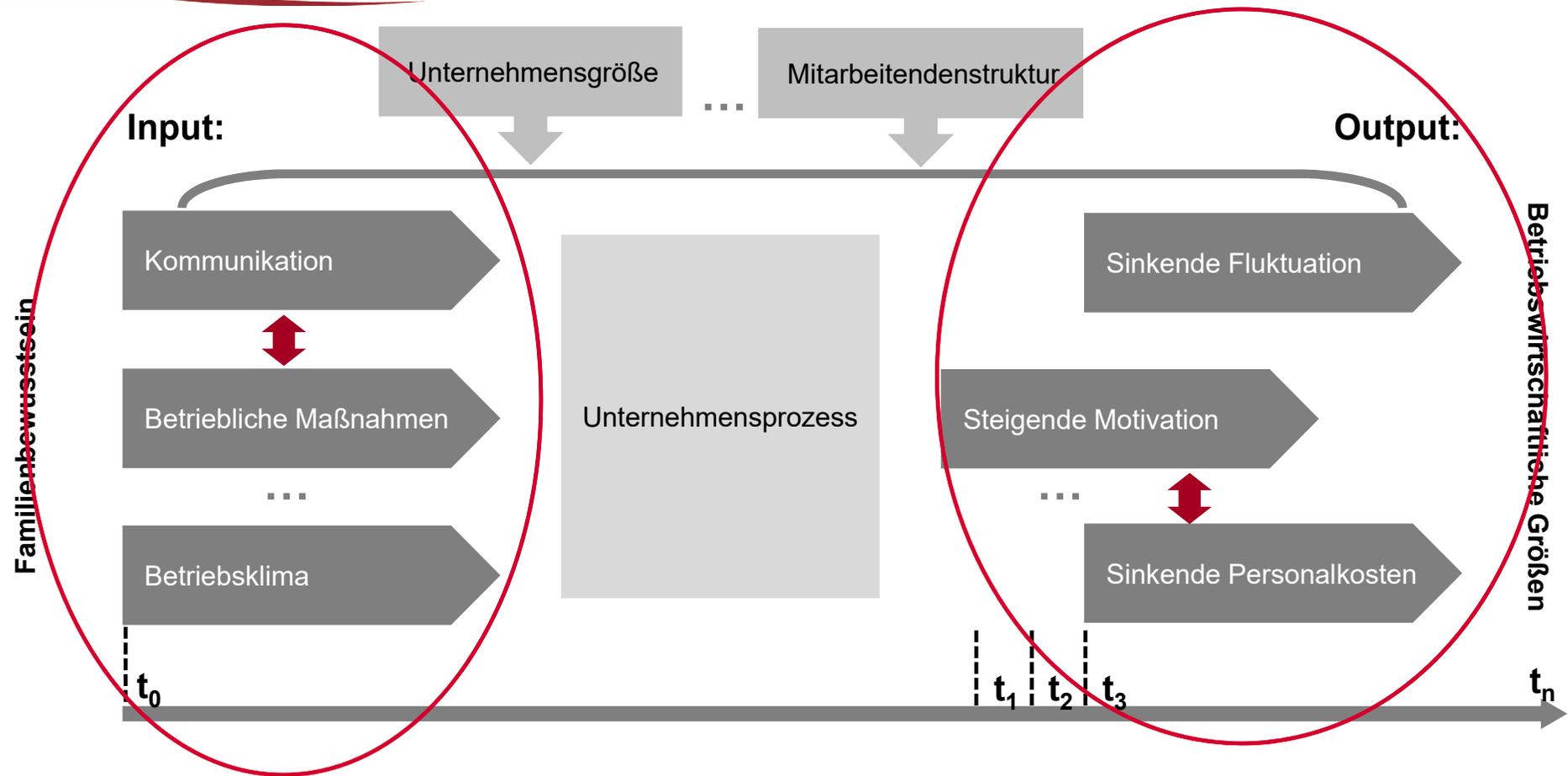
Entwicklung der Väterbeteiligung am Elterngeld für ab 2008 geborene Kinder



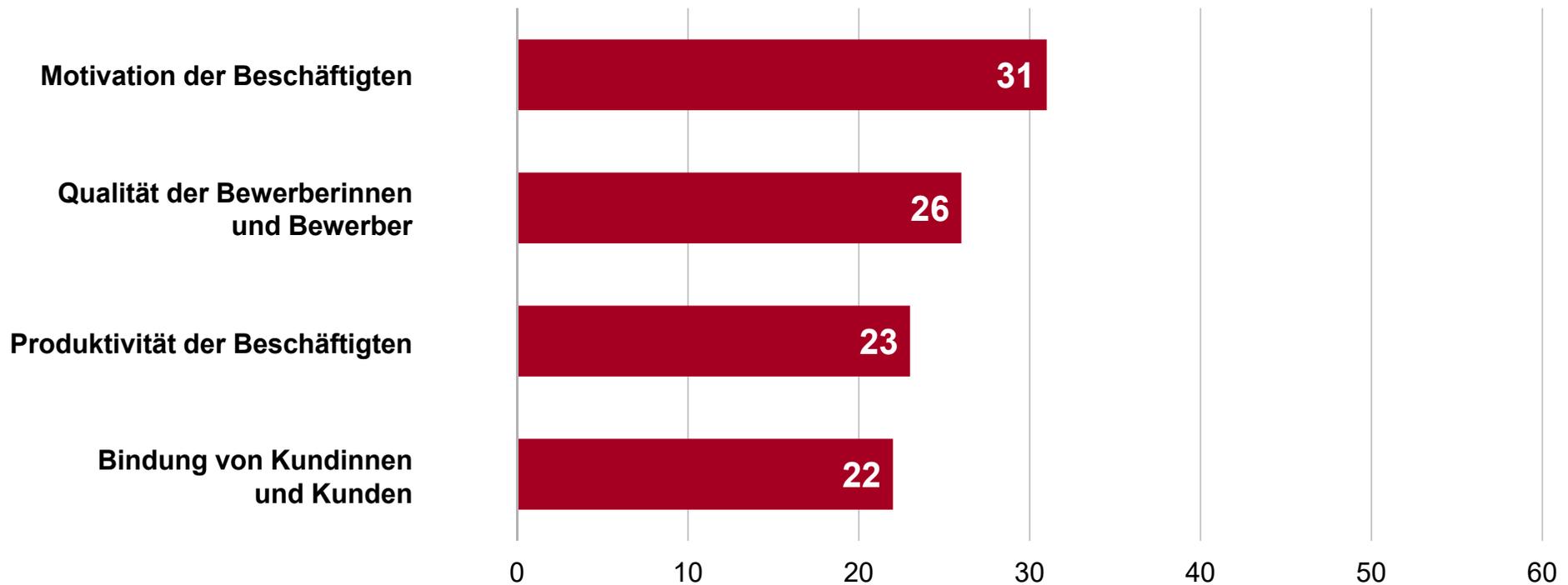
Quelle: Statistisches Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-elterngeld.html>. Eigene Darstellung.

Betriebswirtschaftliche Effekte von betrieblichem Familienbewusstsein



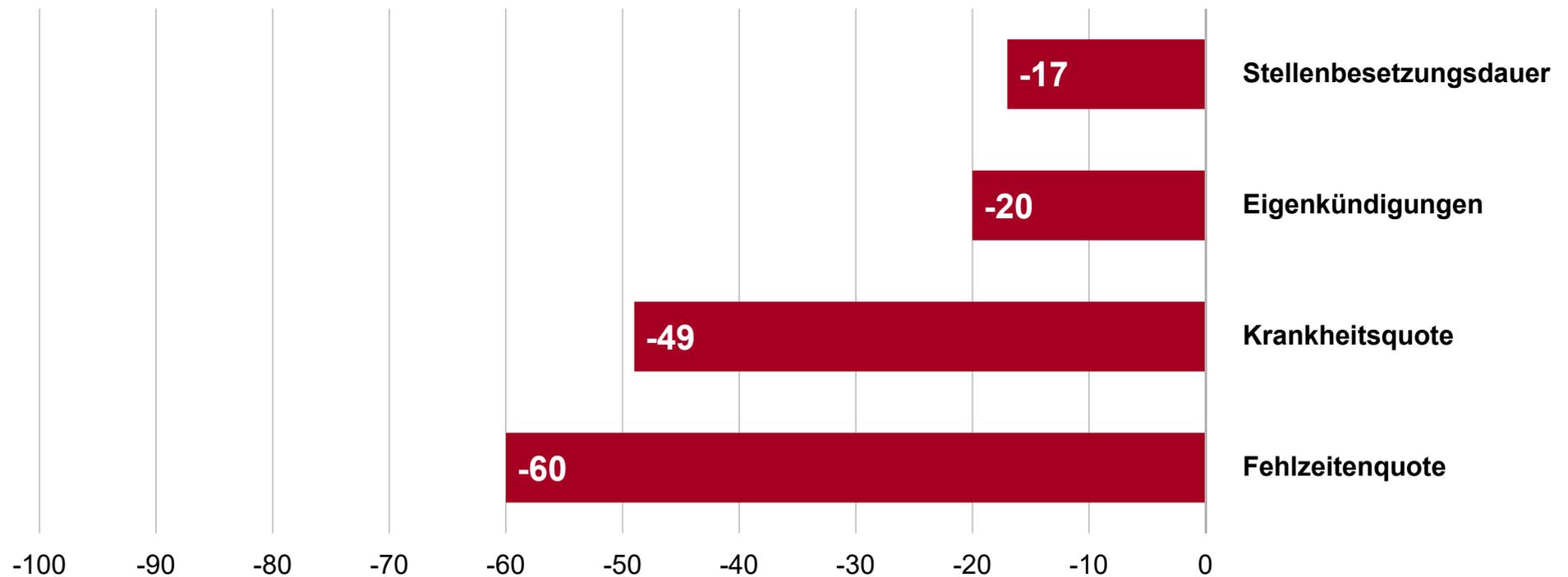


Spannweite zwischen sehr und wenig familienbewussten Unternehmen in %



Quelle: Gerlach/Schneider/Schneider/Quednau 2013, Status Quo der Vereinbarkeit

Spannweite zwischen sehr und wenig familienbewussten Unternehmen in %



Quelle: Gerlach/Schneider/Schneider/Quednau 2013, Status Quo der Vereinbarkeit

Bedeutung und Definition einer familienbewussten Personalpolitik

Nutzen und Effekte von familienbewusster Personalpolitik

Beispielhafte Maßnahmen, Potenziale und Herausforderungen





Beispiele aus dem NRW-Tandemprojekt

Hilfe in persönlichen Lebenslagen



Personalpolitik als Hilfe in persönlichen Lebenslagen

- „Beermann Aktionen FÜR DICH“: Vorträge und Workshops zu Themen aus den verschiedenen Lebensbereichen – Work-Life-Balance, Kochen, Kreativität, Familie sowie Erziehung und vieles mehr.
- Hierbei werden auch die Wünsche der Mitarbeitenden berücksichtigt. Es geht um die Unterstützung über die beruflichen Fähigkeiten hinaus.
- Bei privaten Angelegenheiten steht für die Mitarbeitenden ein Sozialpädagoge von der evangelischen Jugendhilfe für eine individuelle Beratung zur Verfügung. Er unterstützt bei der Bewältigung von Fragen und Problemen. Alle Gesprächsinhalte werden streng vertraulich behandelt

Flexible Arbeitszeitmodelle



SCHOMBURG GmbH & Co. KG

Versch. Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

- Flexible Arbeitszeiten: Mit den Mitarbeitenden werden Gespräche über die eigenen Bedarfe und die Bedarfe des Unternehmens geführt.
- Statt einer vorgegebenen Kernarbeitszeit gibt es Servicezeiten der verschiedenen Abteilungen.
- Sonderurlaub: Pro Jahr bekommen Mitarbeitende für jedes Kind einen Sonderurlaub von zwei Tagen.
- Altersfreizeit: Bei Mitarbeitenden, die in Vollzeit erwerbstätig sind, wird die Arbeitszeit ab dem 57. Lebensjahr pro Woche um 2,5 Stunden reduziert.

Personalentwicklung

perbit®

Personalentwicklung mit Fokus-Zeit

- Onboarding von neuen Mitarbeitenden: Ziel ist es, neue Mitarbeitende professionell an Bord zu holen. Der Prozess besteht aus drei Phasen: Preboarding, Orientierung, Integration. Checklisten für alle Beteiligten (Personalabteilung, Pate, Mentor, Führungskraft usw.) wurden entwickelt. Die Terminierung und das Anstoßen aller Schritte erfolgt über Workflows in der HR Software.
- Fokus-Zeit und LinkedIn Learning Angebot: Mit der „FokusZeit“ wurden spezielle Lernzeiten für die Mitarbeitenden eingeführt. Ein Tag pro Monat, an dem das Lernen nicht nur geduldet, sondern explizit erwünscht ist.
- Alle Mitarbeitenden haben Anspruch darauf, sich digital zu qualifizieren. Lernzeit ist Arbeitszeit. Die Mitarbeitenden lernen selbstbestimmt, sind also frei sind in der Wahl der Lernformate und -inhalte sowie dem Lernort.

Väter im Blick



Väter als Zielgruppe im Unternehmen ansprechen

- Teilzeit für Väter, z.B. Befristete Reduzierung der Arbeitszeit von Vätern in akuten Trennungssituationen; echte Teilzeit-Arbeit für alleinerziehende Väter; Arbeit nur am Vormittag – Übernahme der Hauptkinderbetreuung durch den Vater.
- Elternzeit für Väter: Werdende Väter werden aktiv zur Elternzeit informiert. Elternzeit wird regelmäßig durch Väter in allen Hierarchie-ebenen genommen, auch in Führungspositionen.
- Gleitende Arbeitszeit – Mobiles Arbeiten: Gleitzeitmodell für alle Mitarbeitenden und Möglichkeit des mobilen Arbeitens (sofern möglich).
- Montageeinsätze und Dienstreisen planen: Familiäre Verpflichtungen von Vätern berücksichtigen.

Eltern entlasten



MAXIMAGO GmbH

Eltern bei der Betreuung entlasten

- Eltern-Kind-Büro: Bei Betreuungsengpässen Eltern ermöglichen, ihr Kind mit zur Arbeit zu nehmen; Notlagen der Eltern ernst nehmen. Dauerhafte Einrichtung, steht immer zur Verfügung.
- Sommerferienprogramm: Turnus: einmal im Jahr, letzte NRW-Ferienwoche, Programm von 9 bis 17 Uhr. Endet mit einem Sommerfest für alle Mitarbeitenden und ihre Familien am Freitagabend.
- Jeden Tag ein neues Ausflugsziel, nach Altersgruppen differenziert, immer mit hohem pädagogischem Anspruch. Auch externe Kinder werden mitgenommen.
- Fazit: „Das Sommerferienprogramm stärkt unser soziales Miteinander in der Firma und ist ein Beispiel dafür, dass wir Mitarbeitende ganzheitlich in ihrer Lebenssituation unterstützen und annehmen. Wir erhalten im Gegenzug extrem hohes Commitment und volles Engagement zurück“.

**Detailliertere
Informationen finden Sie
auf unserer Website:
<https://www.ffp.de/>**

**und unter:
<https://chancen-durch-vereinbarkeit.nrw/>**



Fandemprojekt NRW

Unternehmenslernen im Tandem

Familienbewusste Personalpolitik gemeinsam voranbringen

**Was sind die
Erfolgskriterien einer
familienbewussten
Personalpolitik?**



Passgenauigkeit



Einbindung der gesamten Belegschaft



Flexibilität und Verlässlichkeit



Familienbewusstsein als Unternehmensstrategie



Dialog und Kultur



Verknüpfung mit kommunalen Angeboten

Passgenauigkeit

- bei familienbewussten Maßnahmen gilt **nicht „Viel hilft viel“**
- Maßnahmen sollten sich an den **Bedarfen der Beschäftigten** (z. B. Belegschaft, Tätigkeiten) und den **Rahmenbedingungen des Unternehmens** (Ressourcen, Region etc.) orientieren

Einbindung der gesamten Belegschaft

- Alle Beschäftigten UND die Führungskräfte sollten bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen **einbezogen werden** (Befragungen, MA-Gespräche, Arbeitskreise etc.)
- Alle Beschäftigten UND Führungskräfte sollten von Maßnahmen **profitieren können**
– je nach Umsetzbarkeit

Flexibilität und Verlässlichkeit

- Junge Fach- und Führungskräfte möchten **mehr Flexibilität**.
Wo diese möglich ist, sollte sie umgesetzt werden.
- ABER: Ein verlässlicher Rahmen, **transparente Regelungen** und Absprachen über die Möglichkeiten und Grenzen sind ebenso wichtig.

Familienbewusstsein als Unternehmensstrategie

- Betriebliches Familienbewusstsein darf kein Modethema sein, sondern muss **langfristig und nachhaltig** verfolgt werden, um zu wirken.
- Es sollte **systematisiert** werden: Was wird eigentlich schon umgesetzt und wo muss die Personalpolitik nachjustiert und optimiert werden?

Dialog und Kultur

- Diese Säulen sind sehr wichtig: Die besten Maßnahmen nutzen nichts, wenn sie nicht **kommuniziert** werden, an den Bedarfen der Beschäftigten vorbei gehen oder im Arbeitsalltag nicht **gelebt und akzeptiert** werden – gerade auch von Führungskräften

Verknüpfung mit kommunalen Angeboten

- **Vernetzung** und Austausch mit kommunalen Institutionen und Betrieben
- Besonders bei der Kinderbetreuung oder Pflege eignet sich die Inanspruchnahme von Kooperationen, externen Beratungs- und Vermittlungsangeboten sowie Familiendienstleistungen

Tipps für die langfristige Umsetzung

- ▶ **Vertrauen** Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- ▶ Gehen Sie auf Ihre Beschäftigten in ihrer **individuellen Situation** ein.
- ▶ Erfragen Sie **Bedarfe**, beziehen Sie die Belegschaft ein.
- ▶ Nehmen Sie Ihre **Führungskräfte** mit!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

FFP – Forschungszentrum Personalpolitik
Prof. Dr. Susanne von Hehl
Tel. 0234/36901-143
Email: susanne.vonhehl@ffp.de