

**Impuls
Beruf und Familie vereinbaren
und gesund bleiben**

Leonora Fricker, Kompetenzzentrum
Frau und Beruf Düsseldorf Kreis Mettmann
**Fachgespräch „Seelische Gesundheit
von erwerbstätigen Eltern“ am 09.02.21**

Kompetenzzentrum Frau und Beruf

- Gewinnung, Bindung und Förderung von weiblichen Fach- und Führungskräften
- Kleine und mittlere Unternehmen (< 250 MA) in Düsseldorf und Kreis Mettmann
- 3. Förderphase: September 2018-April 2022
- EU-Wirtschaftsfond, Land NRW, Stadt Düsseldorf und Kreis Mettmann
- Träger: Zukunftswerkstatt Düsseldorf (ZWD)



Kurzvorstellung Leonora Fricker

- Betriebswirtin B.A.
- Ehemalige geschäftsführende Gesellschafterin von einem Kommunikationsunternehmen mit 15 MA
- Ehemalige Leiterin des rebequa Programms, Regionale Beratung und Qualifizierung (BMAS, EU)
- Beschäftigungsfähigkeit und Erschließung von Humankapitalressourcen (ältere Beschäftigte, Frauen) in geförderten Arbeitsmarktprojekten
- Zusammenarbeit mit Unternehmen, Verbänden, Kammern, Ministerien und Instituten



Foto: Zanin

Inhalt

- Familienorientierte Unternehmenskultur
- Ergebnisse einer Umfrage unter erwerbstätigen Eltern
- Unternehmen mit familienorientierter Personalpolitik
- Zusammenfassung

Unternehmen unter Druck

- **Fachkräfte fehlen:** Bis 2030 sinkt die Zahl der Erwerbspersonen voraussichtlich um 2,9 Mio.
- **Alterung der Gesellschaft schreitet voran:** Durchschnittsalter der Belegschaft steigt und liegt aktuell bei 43 Jahren. Zahl der Pflegebedürftigen steigt bis 2030 auf 3,5 Mio. Fragen der Gesundheitserhaltung nehmen zu.
- **Neue Gesetzgebung:** Gesetzgeber verlangt von Arbeitgebern mehr Flexibilisierung (Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit)
- **Heterogene Belegschaft:** Anteil von Frauen in der Belegschaft steigt, Vereinbarkeit gewinnt an Relevanz

Nutzen einer familienorientierten Unternehmenskultur

- Steigerung der **Unternehmensattraktivität für Fachkräfte** (Employer Branding)
- Stärkung einer **mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur**, Bindung der Mitarbeitenden
- Vorbeugung einer **Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit** und von überlastungsbedingten **Krankheitsausfällen** (Reduzierung der Fehlzeiten)

Quelle: Hans Böckler Stiftung, Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen, Düsseldorf, April 2015

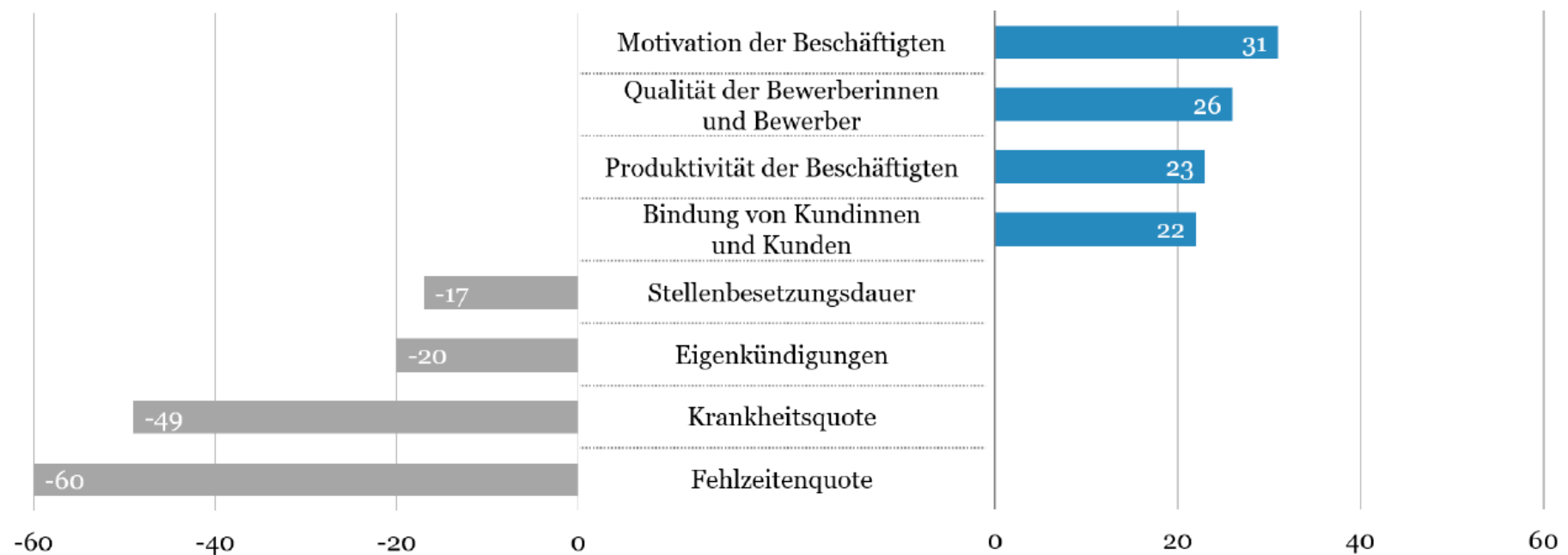
Mecu-Geschäftsführerin
Sabine Lindner-Möller
im Entspannungsraum in Velbert

Foto: MECU Halbwagen GmbH



Betriebswirtschaftliche Argumente für Familienbewusstsein

Spannweite zwischen wenig und sehr familienbewussten Unternehmen in %

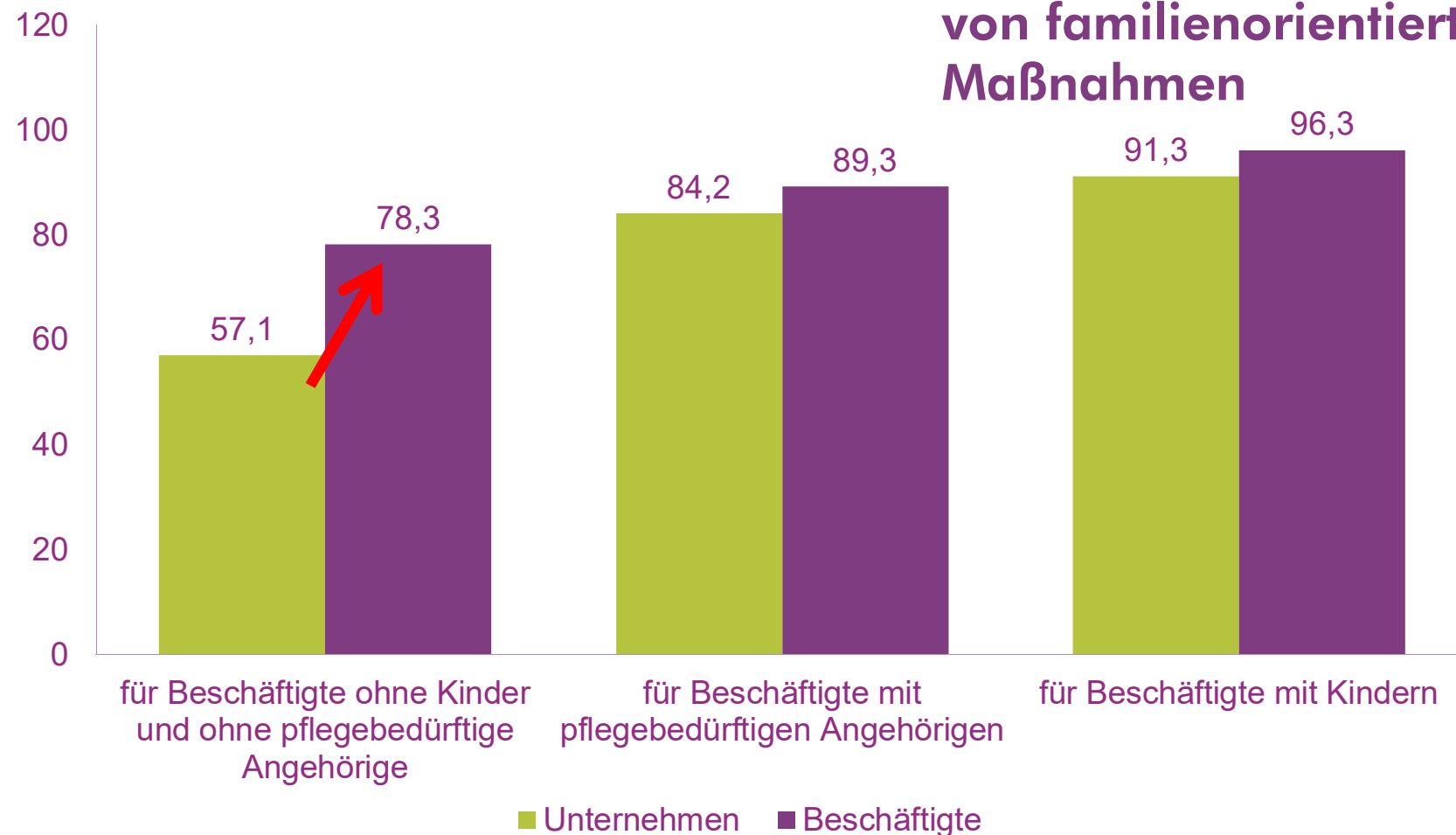


Quelle: https://www.ffp.de/files/dokumente/2013/ub2012_bericht.pdf

Befragung zu familienorientierten Maßnahmen

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

> Unternehmen unterschätzen Wirkung von familienorientierten Maßnahmen



Bedeutung von Führung

Umgang mit der eigenen Gesundheit - Vorbild

- wer nicht vorlebt, was er fordert, ist wenig glaubwürdig
- wer andere (gesundheitsförderlich) führen will, muss sich selbst führen können
- sich selbst und den eigenen Leistungsgrenzen gegenüber achtsam zu sein
- wer sich selbst ständig überfordert, kann ein „nein“ der Mitarbeitenden kaum ertragen

	selbst (-)	selbst (+)
Mitarbeiter (-)	negatives Vorbild, Stress überträgt sich, keine Gesundheitsförderung	ausbeutend, Druck weitergeben, gefährdend, egoistisches Gesundheitsverhalten
Mitarbeiter (+)	aufopfernd, unglaublich, schlechtes Gewissen, unverbindliche Gesundheitsförderung	authentisch, glaubwürdig, Vorbildwirkung, nachhaltige Gesundheitsförderung

Familienbewusste Führung z.B. MECU Metallhalbzeug GmbH & Co. KG

- Wir denken **bewusst...**
 - ...an die **KINDER.**
 - ...an die **PARTNER.**
 - ...an die **ELTERN.**



Foto: MECU Halbwaren GmbH

Mecu-Geschäftsführerin
Sabine Lindner-Möller
im Entspannungsraum in Velbert

Vorbildhafte Führung

Feedback Mitarbeitende MECU

„Home-Office und geregelte Arbeitszeiten hilft mir bei der Vereinbarung von Beruf und Familie. Ich möchte meine Tochter aufwachsen sehen und nicht nur arbeiten. Ich habe eine hohe Selbständigkeit und bin gut organisiert und strukturiert. Ich kann Arbeitszeiten flexibel bei Terminen anpassen.“

„Ich fühle mich zeitlich, moralisch und persönlich durch den Arbeitgeber unterstützt. Alle zwei Wochen haben wir ein Personalgespräch. Die Wertschätzung ist da, das Gehalt nicht so wichtig.“

„Ich fühle mich gesund und fit weil die Arbeitsauslastung ausgewogen ist.“

Umfrage Erwerbstätige Eltern

Eckdaten

- Meinungsumfrage, nicht repräsentativ
- Zeitraum: 28.01.-04.02.21
- Telefoninterview ca. 15 Minuten
- Interviewpartner/-innen tätig in Unternehmen in Düsseldorf und Kreis Mettmann mit familienorientierter Personalpolitik
- 7 Personen (5 Frauen und 2 Männer)

Umfrage Erwerbstätige Eltern

Profil der Teilnehmenden

- 3 Personen in Vollzeit, 3 Personen vollzeitnahe Teilzeit (30/34/35 Std./Woche), 1 Person 25 Std./Woche (tatsächlich höheres Arbeitspensum)
- Alle Männer arbeiten in Vollzeit
- 3 Personen mit jeweils 1 Kind, 4 Personen mit jeweils 2 Kindern
- 4 Personen mit Kleinst- und Kleinkindern (bis 6 Jahre), 1 Person mit schulpflichtigen Kindern unter 12 Jahren, 2 Personen mit Kindern ab 11/12 Jahren
- 1 Person alleinerziehend, 6 Personen in Partnerschaft lebend/verheiratet
- 6 Personen in privatwirtschaftlichen Unternehmen, 1 Person in öffentlicher Verwaltung tätig
- 6 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 1 Selbständige/r
- 1 Person in Kleinstunternehmen, 3 Personen bei Unternehmen bis 250 MA, 3 Personen bei Unternehmen/Organisation ab 250 MA
- 3 Personen in Führungspositionen, 4 Personen auf Sacharbeiterebene

Wie vereinbaren Sie? Kompetenzen und Ressourcen

- Arbeitsteilung bei Betreuung/Abholung des Kindes
 - 1. Eigene Familie (eigene Eltern/Oma, Schwester)
 - 2. Elternzeit/Teilzeit des Partners
 - 3. (ehemaliger) Partner
 - 4. andere Familien
- (Selbst)management
 - 2. Strukturiertes Arbeiten (auch Tagesstruktur für Kinder)
 - 2. Selbständiges Arbeiten/Selbständiges Gestalten der Arbeit
 - 3. Organisation der Arbeit
 - 3. Selbständigkeit des Kindes einfordern
 - 4. Außerhäusliches Arbeiten des Partners
- Eigene Infrastruktur
 - 4. Technische Geräte (mehrere Endgeräte mit Kamera)

„Ich versuche Struktur in den Tag zu bringen. Ich bin sehr organisiert. Ich habe mir ein Netzwerk mit meinen Eltern und anderen Familien aufgebaut, die mich unterstützen. Meine Kinder sind sehr selbständig.“

Alleinerziehende erwerbstätige Mutter mit zwei Kindern (8 und 10 Jahre)

Was hilft Ihnen bei der Vereinbarung? Arbeitgeber/Kommune

- Arbeitgeber
 - 1. Flexibles Arbeiten /Zeitliche Souveränität /Gleitende Arbeitszeiten
 - 2. Flexibles Arbeiten außerhalb der Kernarbeitszeit /auch am Wochenende
 - 3. Home-Office /Zuhause Arbeiten
 - 4. Pünktlicher Feierabend /geregelte Arbeitszeiten/Keine Mehrarbeit verlangt
 - 4. Familienfreundlichkeit /Positive Einstellung/Verständnis des Arbeitgebers
 - 4. Jederzeit Freistellung/Wahrnehmung von privaten Terminen möglich
 - 5. Eltern-Kind-Büro
- Kommune
 - 2. Kinderbetreuung bis 16 Uhr bzw. unter 3-jährigen Betreuung (U3)
 - 3. Notbetreuung
- Infrastruktur
 - 3. Wohnortnaher Arbeitsplatz bzw. Wohnortnahe Kinderbetreuung

„Flexible Arbeitszeiten. Ich habe eine Sondervereinbarung und darf die Kernarbeitszeit verletzen. Dann können wir zuhause gemeinsam Frühstück und in den Tag starten. Ich muss nicht immer fragen. Außerdem darf ich pünktlich Feierarbeit machen. Vor mir wird keine Mehrarbeit verlangt. Der Arbeitgeber ist positiv gestimmt.“

Erwerbstätiger Vater mit einem Kind (1 Jahr alt)

Fühlen Sie sich ausreichend unterstützt und informiert? Arbeitgeber

- + Ich erhalte Unterstützung wegen langjähriger Unternehmenszugehörigkeit und fühle mich gut informiert
- + Persönliche Wertschätzung ist da, es findet alle 2 Wochen ein Personalgespräch statt
- + Gute Information durch Intranet bzw. Podcast
- + Ja, Unterstützung vom Arbeitgeber durch Gestaltung der Arbeitszeit, ich kann immer fragen und es gibt kurze Wege
- + Durch meine Funktion als Personaler bin ich gut informiert, muss mich beruflich mit Änderungen beschäftigen

„Ja, ich fühle mich zeitlich, moralisch und persönlich ausreichend durch meinen Arbeitgeber unterstützt. Alle zwei Wochen haben wir ein Personalgespräch. Die Wertschätzung ist da, das Gehalt nicht so wichtig.“

Erwerbstätiger Vater mit einem Kind (1,5 Jahr alt)

Fühlen Sie sich ausreichend unterstützt und informiert? Land und Kommune

- + Familienministerium informiert regelmäßig
- Rechtfertigungsdruck der Eltern durch Betreuungseinrichtungen, Inanspruchnahme der Notbetreuung wird erschwert, Eltern schlechtes Gewissen gemacht
- Von der Politik/Kommune fühle ich mich gar nicht informiert, kommunale Information ist uneinheitlich und veraltet (z.B. Stadt Solingen)
- Kindergartengebühren müssen von Eltern selber bezahlt werden, das führt dazu, dass Mütter zuhause bleiben.
- Kindergärten sind überlastet, bei Umzug ist es schwierig eine ausreichende Betreuung zu finden

„Wir müssen die Tagespflege selber finanzieren. Nur das letzte Kindergartenjahr muss nicht selber bezahlt werden. Das ist für junge Familien eine große Belastung und führt dazu, dass Eltern sich anders einrichten und das Kind lange zu Hause betreut wird und die Mutter nicht arbeitet.“

Erwerbstätiger Vater mit einem Kind (1 Jahr alt)

Fühlen Sie sich ausreichend unterstützt und informiert? Gesetzgeber

- + Elternzeit ist sehr gut, auch in Teilzeit möglich (gab es früher nicht)
- Information über gesetzlichen Anspruch ist unzureichend (Freistellung bei KITA-Schließung), man muss sich alles selber zusammensuchen, wenn man nicht im Personalbereich arbeitet
- Schwierige Inanspruchnahme von Elternzeit bei Selbständigkeit und deutlich weniger Elterngeld bei Teilzeit in der Elternzeit

„Wir haben überlegt, ob wir die Kinder zuhause betreuen, und haben keine Information bekommen, wie das funktionieren kann. Da ich gesetzlich aber die Kinder über den Vater privat versichert sind. Viele Fragen sind offen.“
Erwerbstätige Mutter mit Zwillingen (6 Jahre)

Persönliches Wohlbefinden

- Fühlen Sie sich gesund und fit?
 - 5 Personen sagen JA
 - 1 Person JA mit der Einschränkung einer chronischen Erkrankung
 - 1 Person fühlt sich aufgrund Lockdown nur eingeschränkt gesund und fit
- Haben Sie Zeit abzuschalten?
 - 1 Person sagt JA
 - 3 Personen nur abends wenn die Kinder schlafen (ab 20/21 Uhr)
 - 3 Personen sagen zeitweise und wenig

> Gutes persönliches Wohlbefinden bei wenig verfügbarer persönlicher Zeit

Wünsche für die Zukunft

- Arbeitgeber
 - Mehr Urlaub (von 25 auf 30 Tage)
 - Angebot betriebliche Ferienbetreuung
 - Mehr Stellenausschreibungen in Teilzeit
 - Auch nach Corona Home-Office und flexible Arbeitszeiten
 - Mehr Infos über Kurzarbeit und steuerliche Auswirkungen
- Kommune/Land
 - Mehr Transparenz und Qualitätsprüfung bei Ferienfreizeiten
 - Bessere Informationen durch Kommune, konkrete Infos für Eltern in der Pandemie
- Gesetzgeber
 - Gesetzlicher Anspruch auf Ganztagesbetreuung an Schulen
 - Weniger Auflagen bei Betriebskita
- Gesellschaft
 - Mehr Anerkennung und Wertschätzung von berufstätigen Eltern
 - Höhere Akzeptanz für erwerbstätige Mütter, neue Rollenbilder

Zusammenfassung

Ergebnisse der Befragung

- Frauen vereinbaren Beruf und Familie zulasten ihrer Erwerbsfähigkeit
- Die Vereinbarkeit Beruf und Familie gelingt mit Eigeninitiative und Einsatz persönlicher Ressourcen und Kompetenzen
- Die Arbeitgeber haben großes Verständnis für die besondere Situation von erwerbstätigen Eltern und unterstützen nach Möglichkeit
- Informationen und Unterstützung der Kommunen sind für erwerbstätige Eltern nicht ausreichend, insbesondere bei der Betreuung von Kindern im Kita- oder Kindergarten-Alter, eine Vollzeiterwerbstätigkeit ist oftmals nicht möglich
- Außer geringen Erholungszeit bestehen keine eklatanten gesundheitlichen Probleme der befragten Mitarbeitenden

> Gewünscht ist ein besseres Informationsmanagement und Kinderbetreuungsangebot von Kommune und Land

> Eine bessere Vernetzung (zur sozialen/emotionalen Unterstützung) der Eltern untereinander kann kurzfristig helfen

Handlungsfelder

Familienorientierte Personalpolitik

- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Flexibilisierung des Arbeitsortes
- Unterstützung bei Kinderbetreuung
- Punktuelle Services (z.B. steuerunschädliche Zuzahlungen zur Kinderbetreuung)

Best-Practice: Dücker Group GmbH

Flexibilisierung der Arbeitszeit

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in unserer Gesellschaft immer noch nicht ohne Weiteres möglich. Oftmals übernehmen die Mütter einen Großteil der Kinderbetreuung. Daher ist es mir ein großes Anliegen, dass wir bei der Dücker Group unbürokratisch individuelle Lösungen finden, sodass auch die Väter ihren Beitrag zur Kinderbetreuung leisten können.“

Julia Dücker, Geschäftsführerin



„Die Möglichkeit, später mit meiner Arbeit anzufangen, hilft uns als Familie sehr. So kann ich morgens unseren Sohn betreuen und meiner Frau die Möglichkeit geben, nach der Elternzeit wieder in ihren Beruf als Krankenpflegerin einsteigen. Wir sind froh darüber, dass die Firma Dücker uns schnell und unbürokratisch entgegengekommen ist.“

Francesco Tedesco, E-CAD Konstrukteur



Fotos: Dücker Group GmbH

Best-Practice: Quotec GmbH

Flexibilisierung der Arbeitsortes

„Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf war schon immer in unserem Unternehmen. Seitdem ich selbst Mutter bin und meine Arbeit als Geschäftsführerin in Teilzeit ausübe, weiß ich umso mehr, wie wichtig es für alle Beteiligten ist, diese Möglichkeit zu bekommen.“

Janina Wagenfeld, Geschäftsführerin

„Ich habe mich sehr gefreut, dass meine Anfrage für Home-Office direkt positiv aufgenommen wurde. Ich habe einen eigenen Rechner und ein Telefon für die Arbeit zu Hause bekommen, sodass ich wie gewohnt tätig sein kann. Einmal pro Woche fahre ich zum Team-Meeting ins Büro. So kann ich meine Frau zu Hause unterstützen und gleichzeitig arbeiten; eine perfekte Lösung.“

Walid Aljalgha, Anwendungsentwickler



Fotos: Quotec GmbH

Best-Practice: sipgate GmbH

Unterstützung bei Kinderbetreuung

„Familien stehen heutzutage vor großen Herausforderungen. Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass wir als Firma Verständnis für die Familiensituationen haben und versuchen, sie an vielen Stellen zu unterstützen. Einer unserer Beiträge für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der mini-club, unsere Ferienbetreuung für Kinder.“
 Markus Monka, Chief Technology Officer (CTO)



„Der miniclub organisiert für die Kinder spannende Aktivitäten, sodass diese eine besondere und gute Ferienzeit erleben. Währenddessen ist es mir möglich, konzentriert und mit ruhigem Gewissen zu arbeiten. Anschließend können wir als Familie einige gemeinsame Urlaubstage verbringen, ohne uns aufteilen zu müssen.“
 Jonas Böttner, Anwendungsentwickler



Fotos: sipgate GmbH

Best-Practice: ANYmotion GmbH

Punktuelle Services

„Das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Wir fragen sie, was sie benötigen und bieten ihnen Mehrwerte, damit sie ihren beruflichen Erfolg mit einem erfüllten Familienleben vereinbaren können. Dazu zählen das Eltern-Kind-Büro, Remote Work und ein Jobfahrrad.“

Andreas Neumann, Geschäftsführer



„Mit dem Lastenrad bringe ich Zwillinge, Job, Einkäufe und Bewegung unter einen Hut bzw. auf ein Rad. Auch heute – 4 Jahre später – fahre ich täglich mit Begeisterung und auch meine Kids lieben es.“

Sonia Infante Vázquez, Projektleitung & Beratung



Fotos: ANYmotion GmbH

Best-Practice: Herrmann & Sohn GmbH

Ausbildung für junge Eltern ermöglichen

„Ich habe selbst viele Freundinnen mit kleinen Kindern, die oft vergeblich versuchen, in den Beruf einzusteigen. Da habe ich gedacht: Wir bilden seit mehr als 30 Jahren aus. Warum nicht einer jungen Frau mit Kind die Chance auf eine Teilzeitausbildung bieten.“

Meike Herrmann, Geschäftsführerin, Elektromeisterin und stellvertretende Obermeisterin der Elektro-Innung



„Schon lange hatte ich den Wunsch, eine Ausbildung zu beginnen. Endlich hat es geklappt! Ich bin froh, dass Frau Herrmann so viel Verständnis für mich als junge Mutter mit Ausbildungswunsch hat.“

Lisa Graffe, Teilzeitauszubildende zur Kauffrau für Büromanagement



Fotos: Gustav Herrmann & Sohn GmbH

Das vom Land NRW und der EU geförderte Programm „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)“ unterstützt Unternehmen und ihre Auszubildenden vor und nach dem Start der Ausbildung.

Zusammenfassung Best-Practice

- Familienorientierte Personalpolitik ist für Branchen mit Fachkräftemangel (z.B. IT) eine Strategie zur Rekrutierung und Bindung
- Familienorientierte Personalpolitik ist Ausdruck gesellschaftlichen Engagements, insbesondere wenn eine Frau die Geschäftsleitung inne hat
- Familiäre Aspekte sind nicht mehr „Privatsache“
- Mitarbeitende agieren als Botschafter/Botschafterin des Unternehmens

Gemeinsam eine Lösung finden.

Betriebliche Angebote für pflegende Mitarbeitende

- Erster Ansprechpartner für pflegende Mitarbeitende und informiert über interne und externe Angebote/Ansprechpartner
- Sensibilisiert die Geschäftsleitung und Belegschaft für Anliegen von pflegenden Mitarbeitenden

Betriebliche
Pflege-Coachs



Fotos: Zanin

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

In Kooperation mit:



Trägerschaft:

