

**Warum ist es wichtig, sich für
Arbeits- und Fachkräfte
attraktiv aufzustellen?**

**Welche Rolle spielt
familienbewusste
Unternehmenskultur?**

**Wo können Betriebe konkret
ansetzen?**

Familienfreundliche Arbeitgeber

Workshop

**Neues Rathaus
Raum 126
Hiroshimaplatz 1-4**

09:00 - 11:00 Uhr



Ablauf

09:00 Begrüßung und Einführung.

*Laura Brünig, SüdniedersachsenStiftung,
Dr. Natalia Hefele, Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft
Göttingen*

**09:10 Mit Familienbewusstsein als Betriebspunkten!
Impuls und Austausch.**

Kirsten Frohnert, Netzworkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

**10:00 Eine familienbewusste Unternehmenskultur gestalten –
wie geht's? Arbeitsphase.**

Dr. Natalia Hefele, Kerstin Frohnert

09:55 Abschied und informeller Austausch.

Laura Brünig



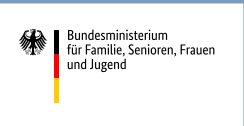
Impuls

Mit Familienbewusstsein als Betrieb punkten!

Kirsten Frohnert
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Göttingen, 2. Dezember 2024

gefördert vom:





Was Sie jetzt erwartet

- Blitzporträt
Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Standortbestimmung und wovon reden wir eigentlich?
- Der Realitäts-Check: Zahlen - Daten - Fakten
- Darum sichert Familienbewusstsein Arbeits- und Fachkräfte und stärkt die Arbeitgeberattraktivität
- Das große „Aber“
- Die vier Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur

Blitzporträt

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

- Deutschlands größte **Wissens- und Austauschplattform** zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ mit fast 9.000 Mitgliedern
- Unser Leitgedanke: **mit- und voneinander lernen**
- im Fokus: **kleine und mittlere Unternehmen**
- gefördert durch das **BMFSFJ** und finanziert durch die **DIHK**
- Mitgliedschaft und alle Angebote sind **kostenfrei**

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



Veranstaltungen



Publikationen



Instrumente

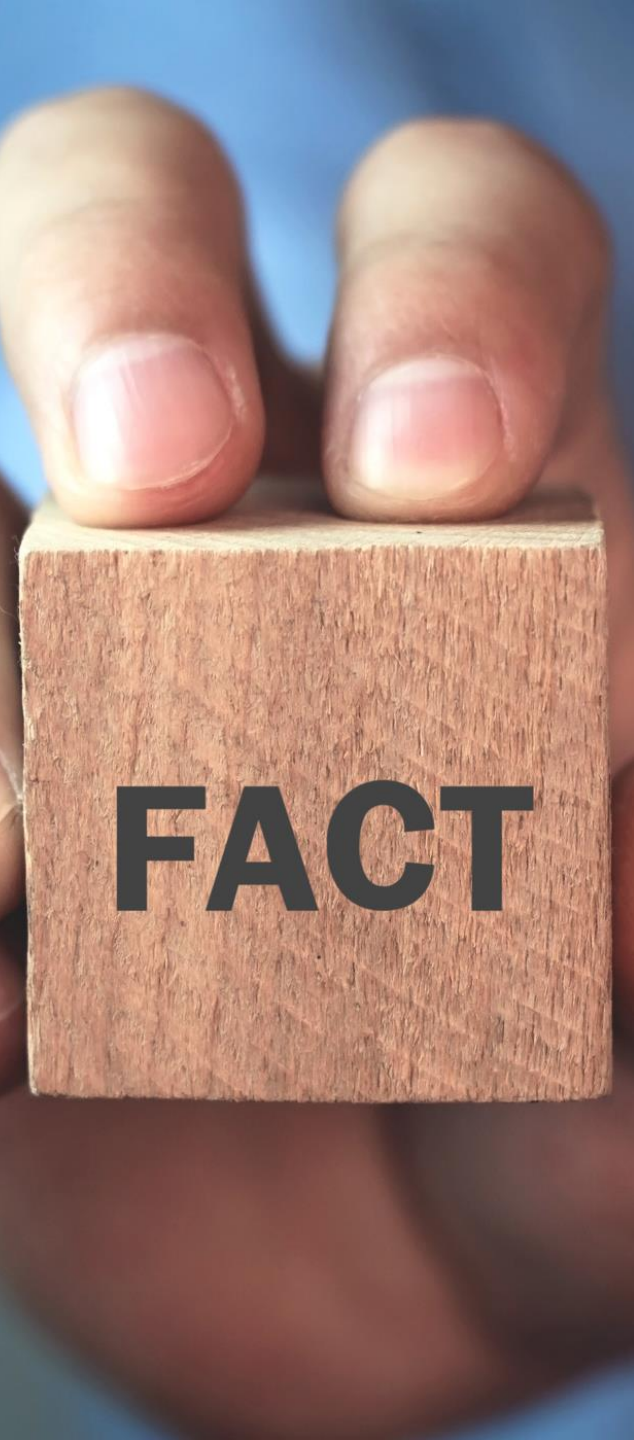


Wovon reden wir eigentlich?

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.

Dabei nehmen die Betriebe die Belange von weiblichen und männlichen Beschäftigten in allen Lebensphasen in den Blick.



Die Betreuungsinfrastruktur ist nicht ausreichend!

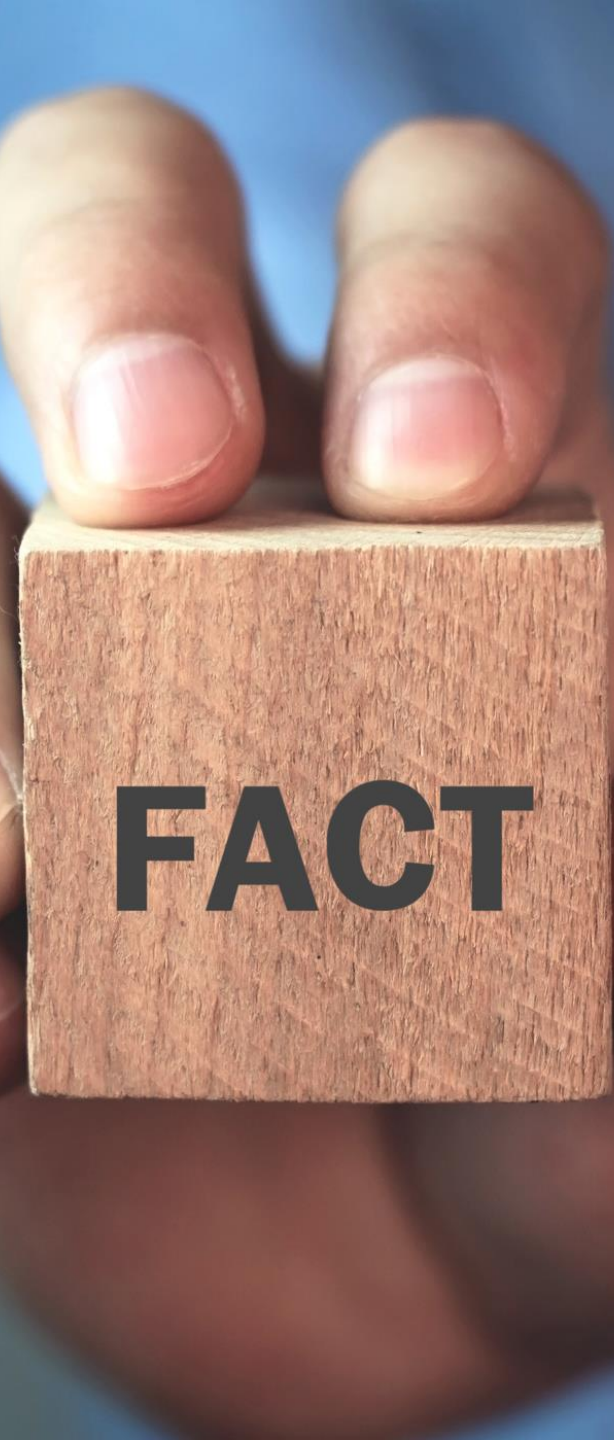
Fehlende Kita-Plätze 2023

in Deutschland **430.600**

Westdeutschland: **385.900**

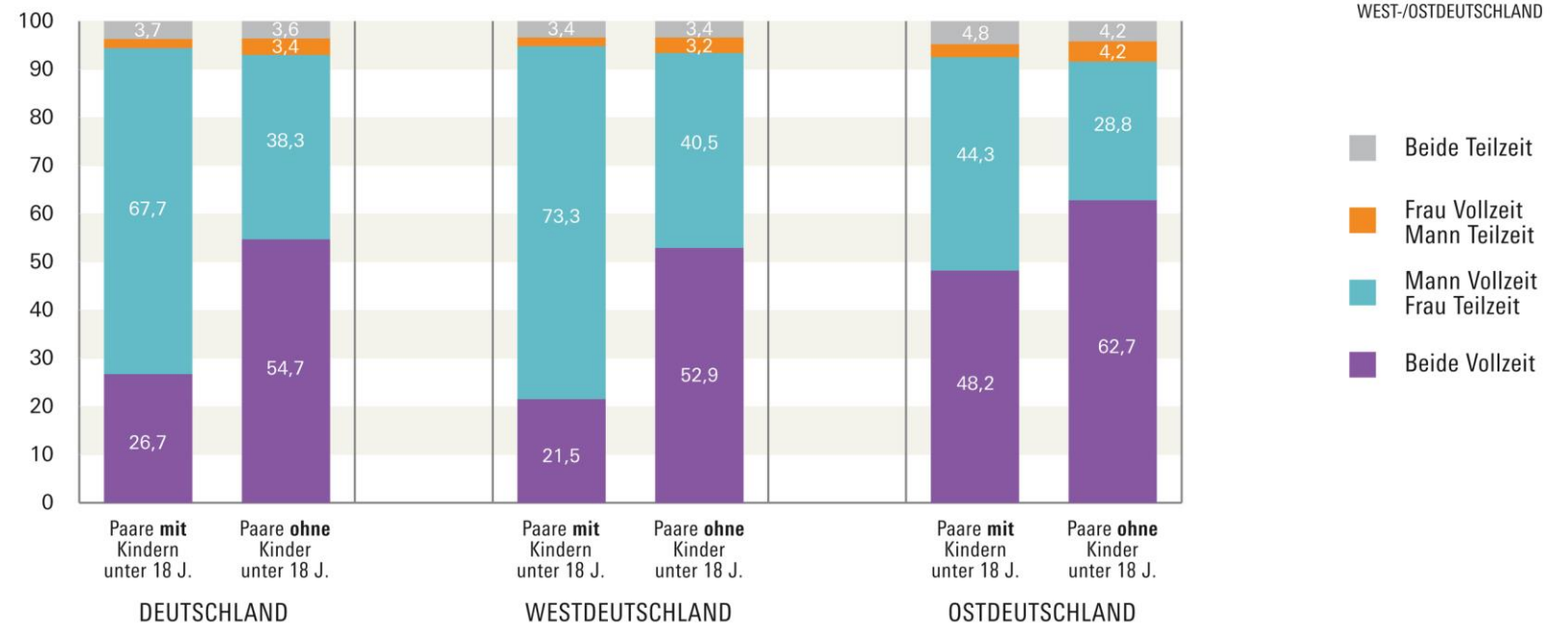
Ostdeutschland: **44.700**

Quelle: [Bertelsmann Stiftung](#), 28.11.2023
(abgerufen am 15.10.2024)



Der Erwerbsumfang von Müttern ist ausbaufähig

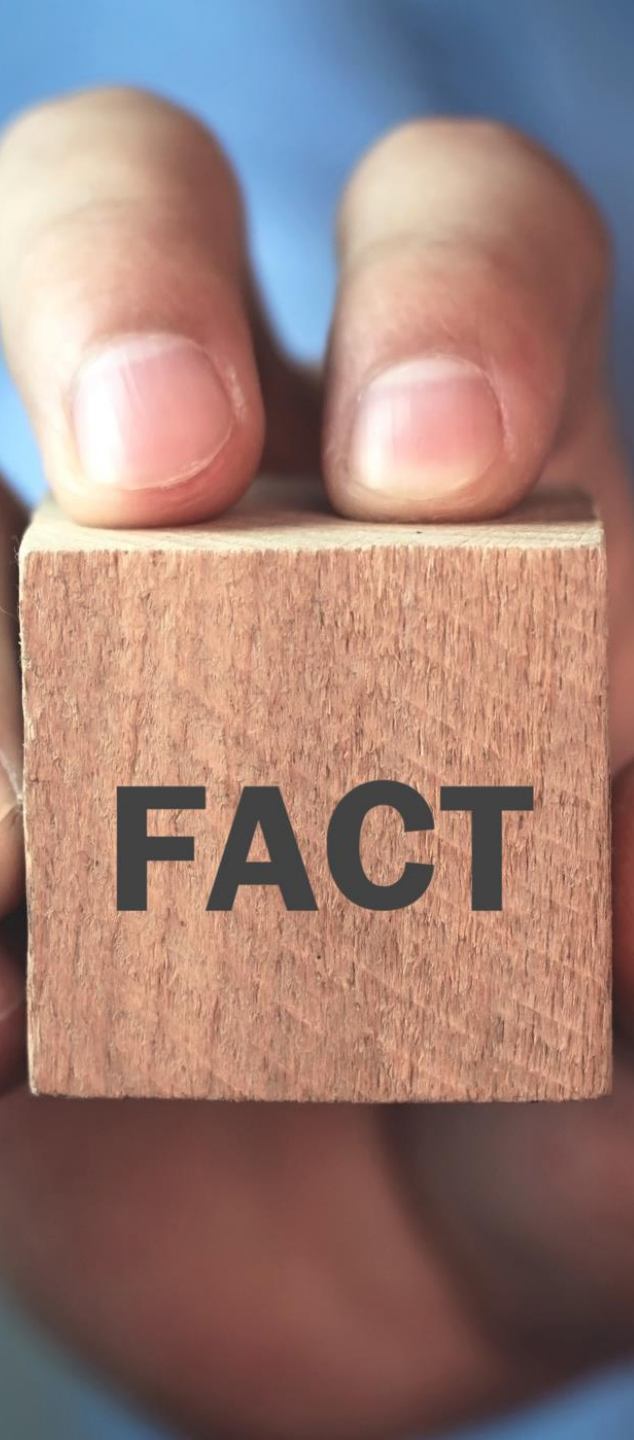
Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partnern in **Deutschland, West- und Ostdeutschland** (2019), in Prozent



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

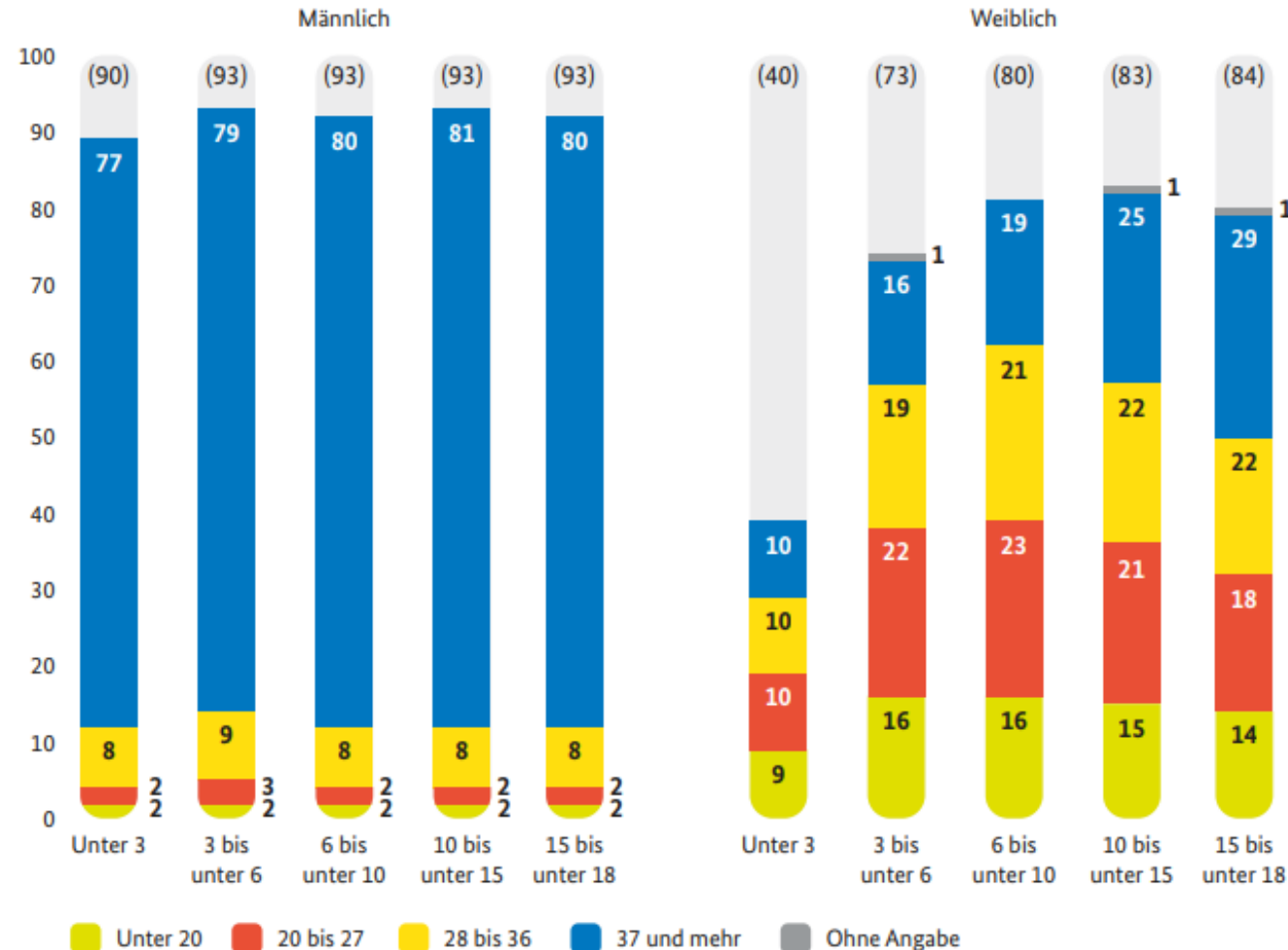
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021





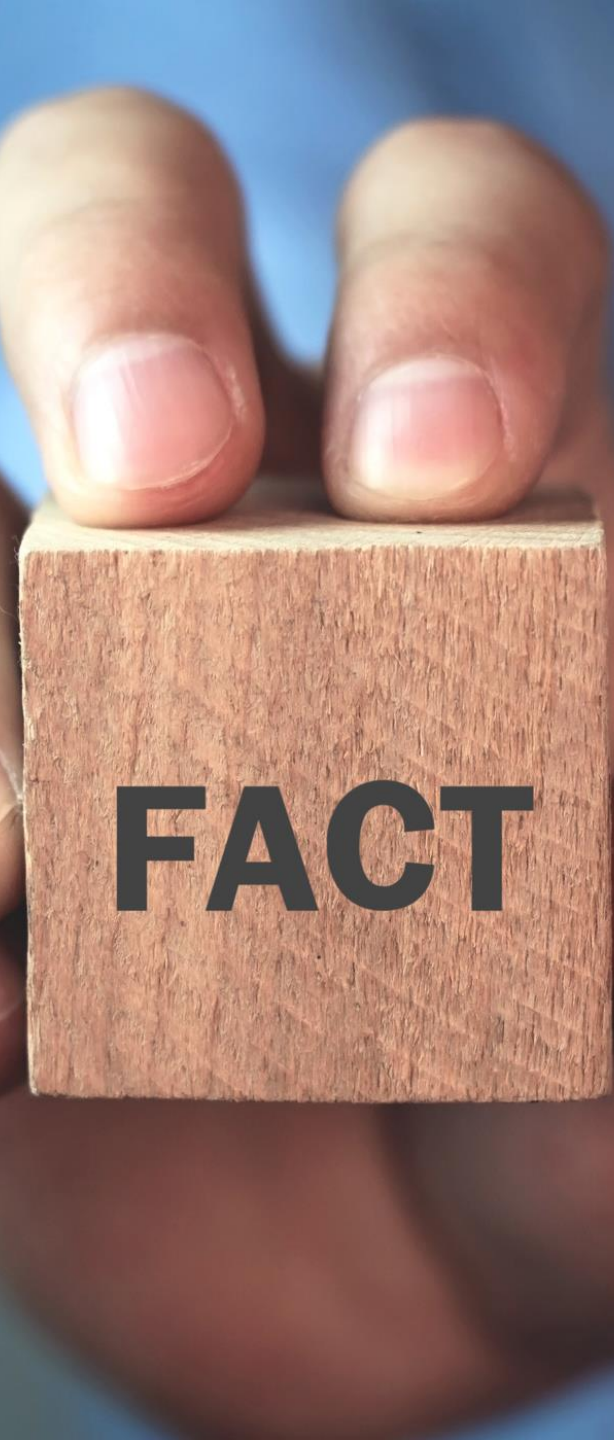
Der Erwerbsumfang von Müttern ist ausbaufähig, 18% sind unterbeschäftigt*!

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



Quelle Grafik:
BMFSFJ,
Väterreport 2023

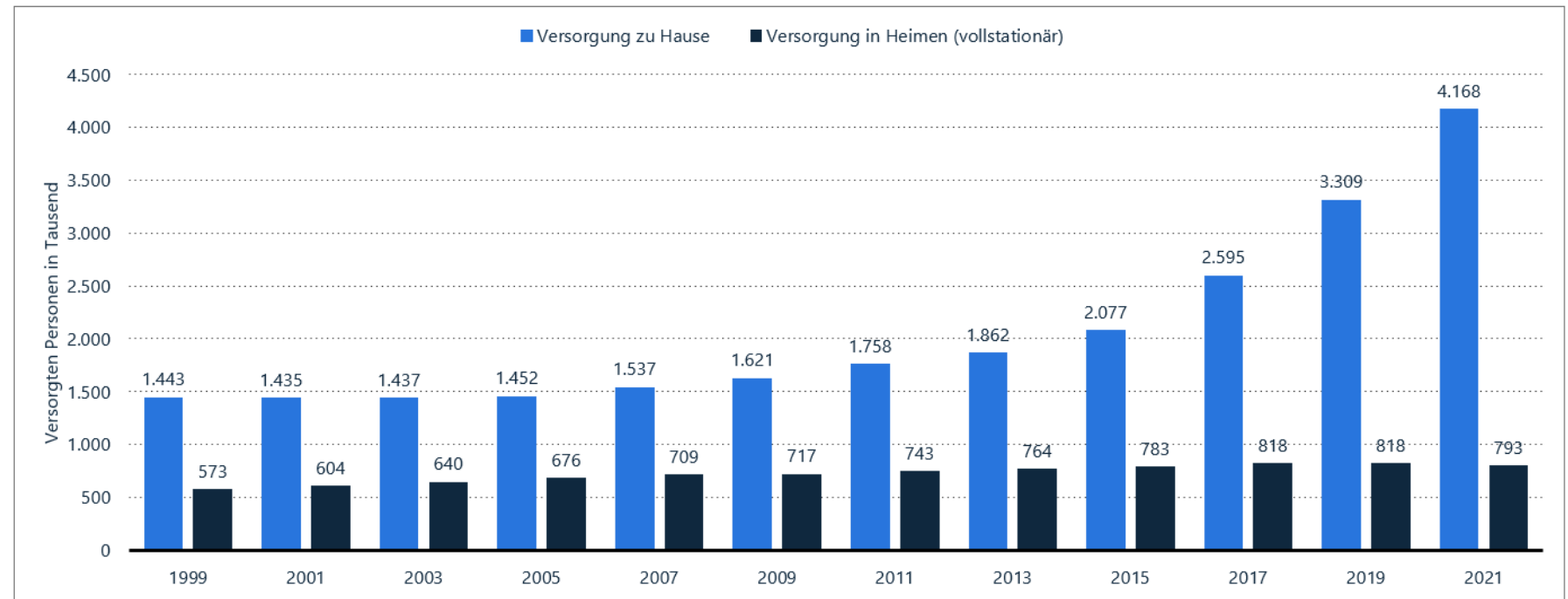
* siehe aktuelle
Studie des DIW
im DIW
Wochenbericht 16/
2024



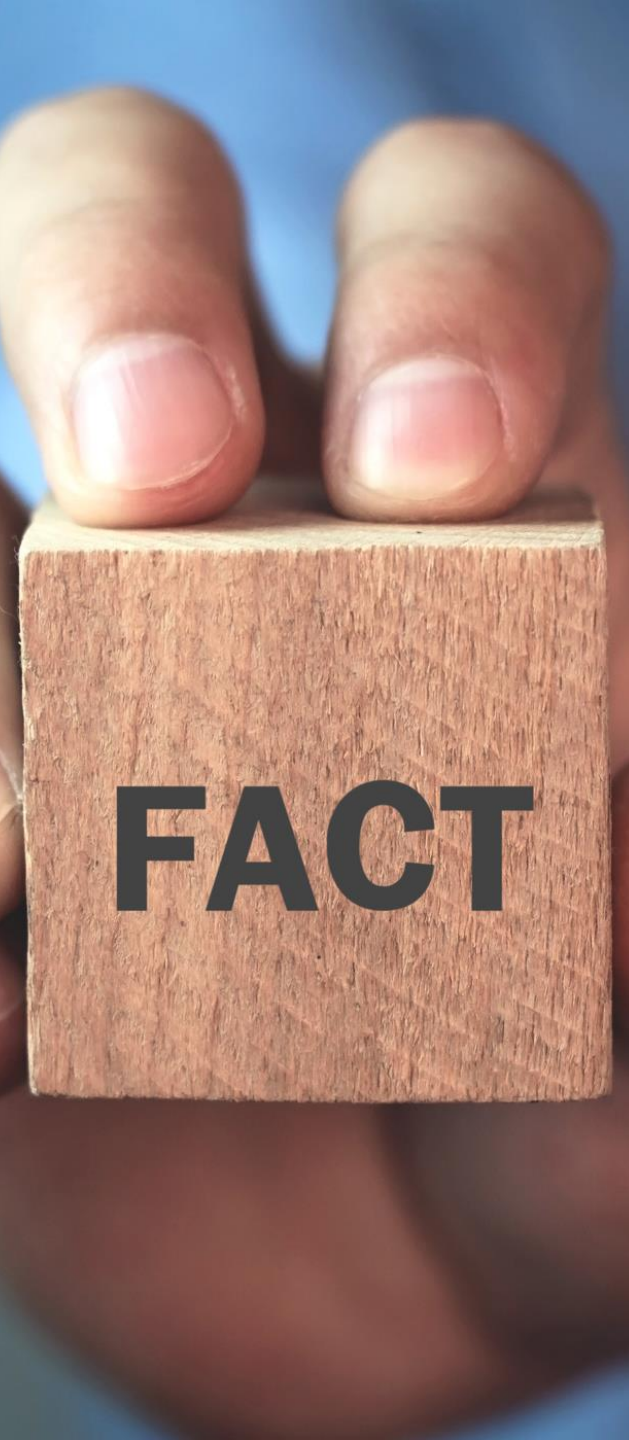
Der Anteil zu pflegender Menschen nimmt kontinuierlich zu. 5 von 6 Pflegebedürftigen werden zuhause versorgt – mehrheitlich von Frauen.

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



Quelle: [Statista](#)

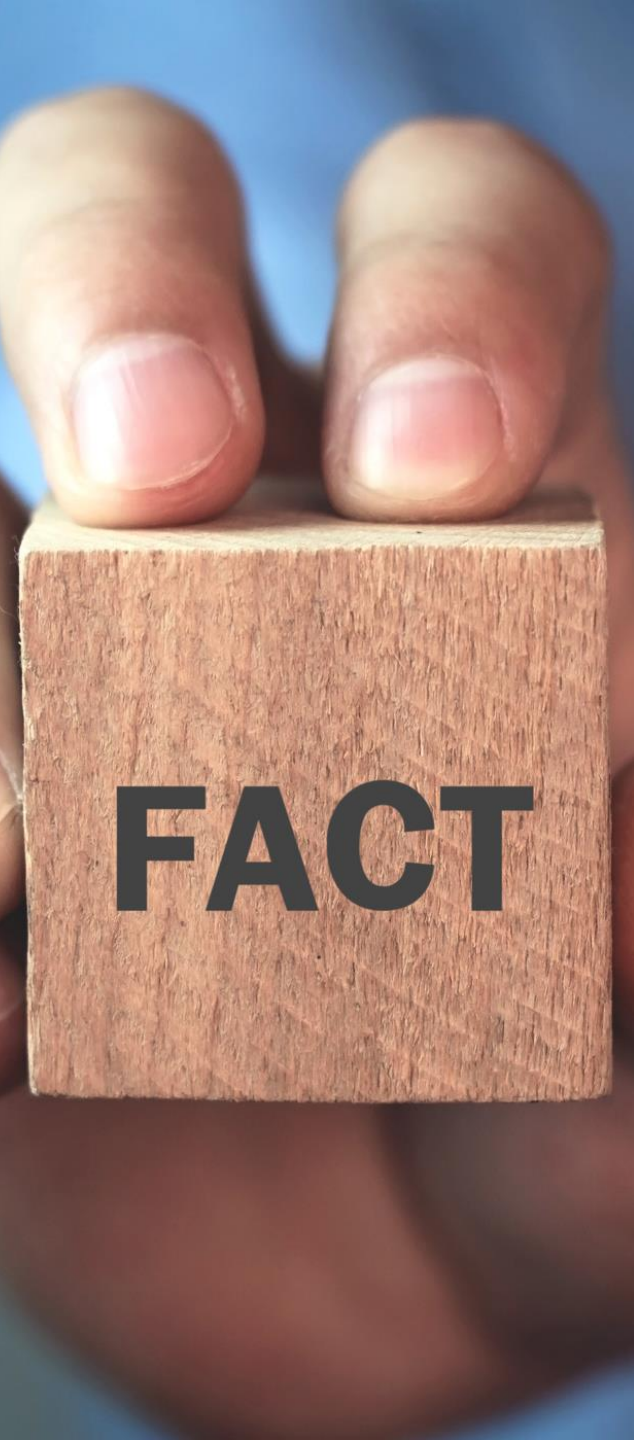


Diese Angebote sind Beschäftigten wichtig!

Für 80 Prozent der Befragten gehört mindestens einer dieser Aspekte zu den wichtigsten Merkmalen eines Arbeitgebers:

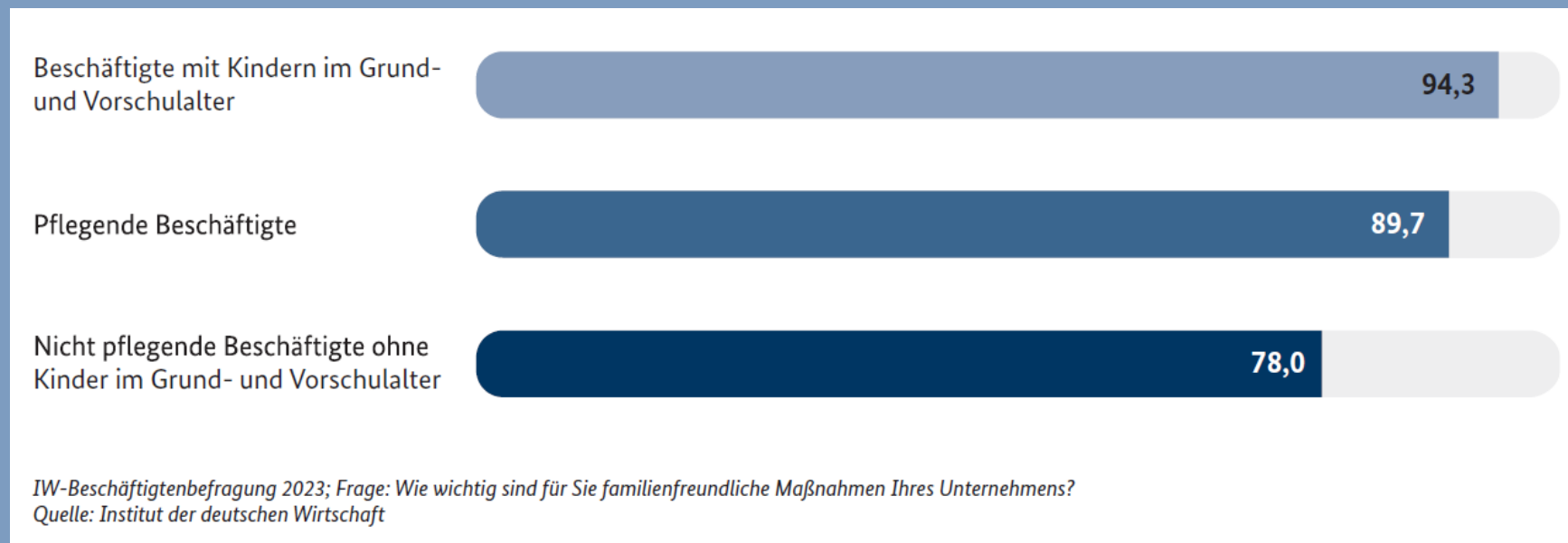
- ✓ Flexible Urlaubsplanung
- ✓ Möglichkeiten, die Arbeitszeit bei Bedarf zu unterbrechen
- ✓ Im Notfall Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort
- ✓ keine Benachteiligung bei Karrieremöglichkeiten aufgrund familiärer Aufgaben

Quelle: Prognos AG 2024, Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie - Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und was Unternehmen tun können

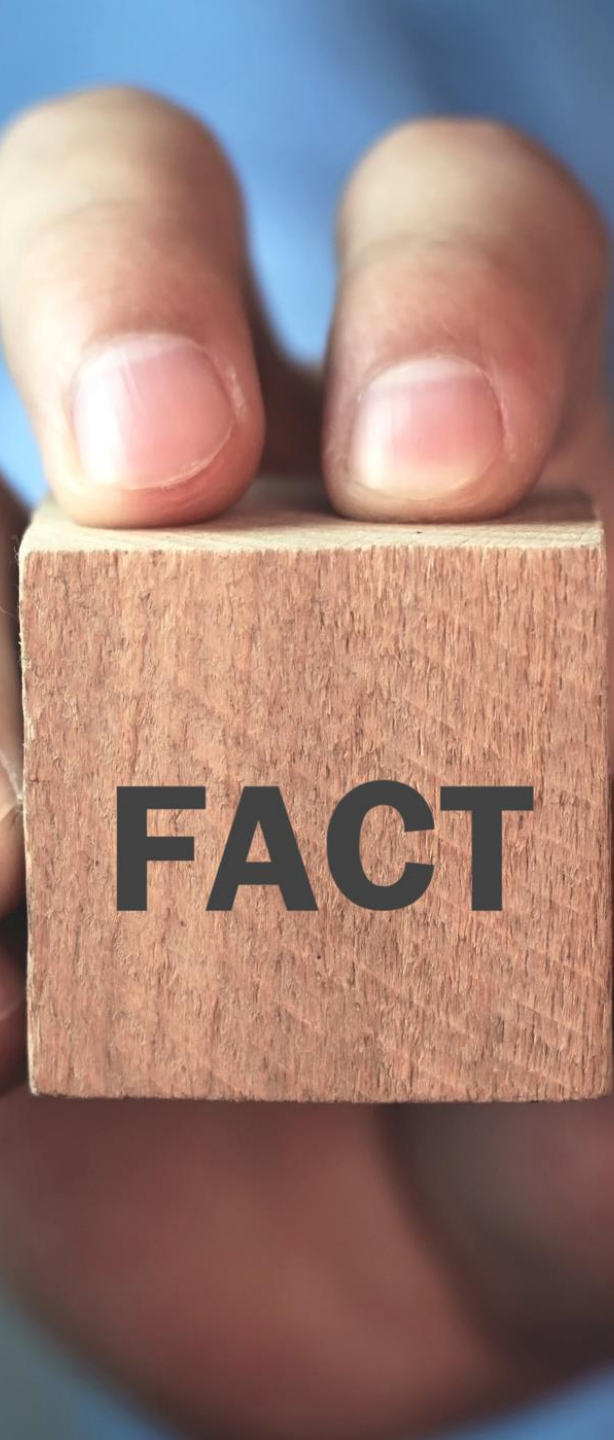


Diese Angebote sind Beschäftigten wichtig!

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



Quelle: BMFSFJ, [Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023](#)



Diese Angebote sind Beschäftigten wichtig!



Mütter wünschen sich die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit an externe Zeit-Taktgeber anzupassen (z. B. Rücksichtnahme auf Kita-Öffnungszeiten), und wollen nicht in ihrer Karriere benachteiligt werden!



Väter schätzen Freiräume für kurzfristige Arbeitszeit-Anpassungen an Vereinbarkeitsbedarfe und eine unterstützende und ermutigende Haltung von Unternehmen gegenüber der Elternzeit!



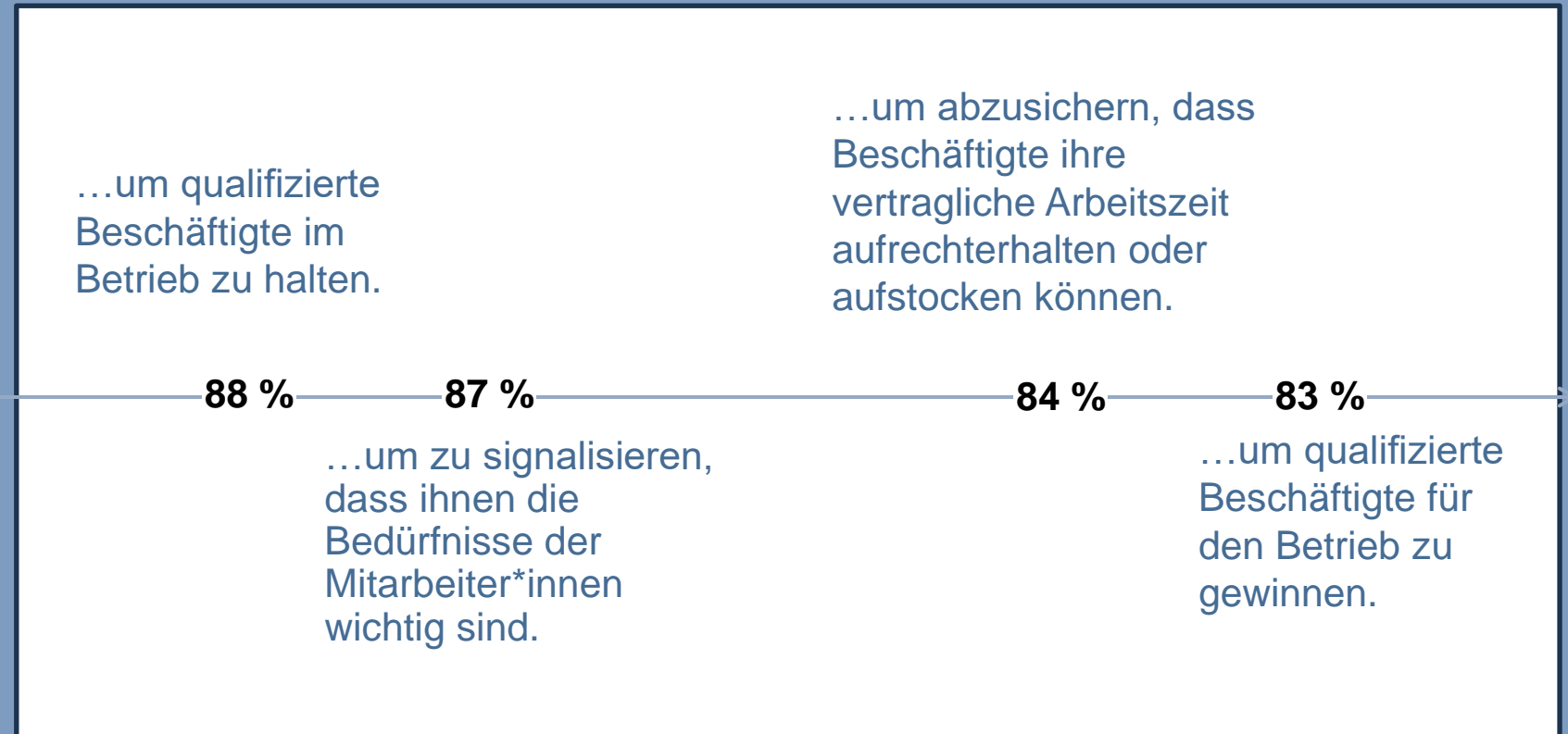
Pflegende wünschen sich, dass Pflege ohne Tabu behandelt und als normale familiäre Aufgabe anerkannt wird. Sie benötigen Möglichkeiten der Arbeitsflexibilität (Notfälle), aber auch Verlässlich- und Planbarkeit!





Fachkräftesicherung ist ein wichtiges Motiv für Vereinbarkeit und eine familienbewusste Unternehmenskultur!

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



Familienbewusstsein zahlt sich aus!



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

Das große „Aber“

Was denken Sie?

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

a) 45,3 %

b) 68,7 %

c) 90,1 %



Das große „Aber“

Was denken Sie?

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

a) 45,3 %

b) 68,7 %

c) 90,1 %



Das große „Aber“

Was denken Sie?

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

a) 45,3 %

b) 68,7 %

c) 90,1 %

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

a) 46,7 %

b) 64,2 %

c) 92,4 %



Das große „Aber“

Was denken Sie?

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

a) 45,3 %

b) 68,7 %

c) 90,1 %

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

a) 46,7 %

b) 64,2 %

c) 92,4 %



Ein Drei-Stufen-Modell führt zum Erfolg!



Quelle: Prognos AG 2024, Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie - Was Müttern, Vätern und pflegenden Angehörigen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig ist und was Unternehmen tun können ([Link](#))



Vier Bausteine helfen,
eine familienbewusste Unternehmenskultur
aufzubauen und mit Leben zu füllen.



Vier Bausteine helfen,
eine familienbewusste Unternehmenskultur
aufzubauen und mit Leben zu füllen.

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?

- Kleine Unternehmen: 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“
- ...





Vier Bausteine helfen,
eine familienbewusste Unternehmenskultur
aufzubauen und mit Leben zu füllen.

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)
- Informieren wir regelmäßig und breit über unseren angebotenen Maßnahmen – auf allen Ebenen?

Mitglied im
ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Wie mache ich das?

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





Vier Bausteine helfen,
eine familienbewusste Unternehmenskultur
aufzubauen und mit Leben zu füllen.

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!

- Haben wir ein gemeinsames Verständnis von familienbewusster Führung? Was heißt das in unserem Betrieb?
- Können, wollen, sollen und dürfen unsere Führungskräfte Vereinbarkeit leben?
- Sind unsere Führungskräfte Gestalterin und Vorbild?
- Wie unterstützen wir Führungskräfte dabei, Vereinbarkeit aktiv zu gestalten und zu leben?

Wie mache ich das?

- Sensibilisierungsworkshops
- gemeinsame Entwicklung von Führungsleitbild, Lösungen, Umsetzungsstrategien
- Thema steht immer auf der Agenda bei Führungskraftetreffen
- Thema in Zielvereinbarungen aufnehmen
- Kultur der Akzeptanz/ des Dürfens schaffen, z.B. hinsichtlich Teil- oder Elternzeit für Führungskräfte
- Vereinbarkeitsangebote richten sich explizit auch an Männer und Führungskräfte
- ...



Vier Bausteine helfen,
eine familienbewusste Unternehmenskultur
aufzubauen und mit Leben zu füllen.

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 für alle dargelegt, was Familienbewusstsein für uns bedeutet und wie Vereinbarkeit bei uns gelebt und umgesetzt wird?
- Nutzen wir Leitbilder oder Betriebsvereinbarungen als starke, verbindliche „Anker“?
- Ist unsere familienbewusste Kultur in unserem Leitbild, auf unserer Homepage, in den Stellenanzeigen usw. auch wirklich sichtbar? Reden ist „Gold“!

Wie mache ich das?

- Alle Zielgruppen in den Blick nehmen!
- Lösungen und Regeln gemeinsam definieren und an alle kommunizieren
- Betriebsvereinbarungen abschließen
- Führungskräfte regelmäßig schulen und informieren
- Vertretungsregeln etablieren
- Kultur der Akzeptanz und des Ausgleichs in Teams
- familienfreundliche/-bezogene Rituale leben
- ...

Vereinbarkeits-Espresso

Termine 2024

Ihr Netzwerkimpuls am Morgen!
Immer von 8:30 bis 9:00 Uhr:

04.12.2024 | Was macht eine pflegesensible Unternehmenskultur aus?

Anmeldungen über unsere [Website](#).





Werden Sie Mitglied und
profitieren Sie vom Unternehmensnetzwerk!
Wir freuen uns auf Sie!



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



Arbeitsphase

1. Gehen Sie zu der Frage, die Sie am meisten interessiert.

2. Tauschen Sie sich aus und notieren Sie Ihre Ideen.

3. Sprechen wir darüber!

Eine familienbewusste Unternehmenskultur gestalten – wie geht's?

- 1 Wie erheben wir bei uns im Unternehmen den Vereinbarkeits-Bedarf?
- 2 Welche Kommunikationswege nutzen wir in unserem Unternehmen, um Vereinbarkeitsangebote bekannt zu machen?
- 3 Wie holen wir die Führungskräfte ins Boot?
- 4 Wie schaffen wir Verbindlichkeit (Angebote gelten einheitlich/ verbindlich für alle)?



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Lassen Sie uns in Kontakt bleiben:

Natalia Hefe

Koordinierungsstelle Frauen/Wirtschaft

n.hefele@goettingen.de

0551-400 2862

Kirsten Frohnert

Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie

frohnert.kirsten@dihk.de

030-203086 100

Laura Brüning

Fachkräftebündnis Südniedersachsen

laura.bruenig@suedniedersachsenstiftung.de

0160-99286 102