
„Fortschritt Familienfreundlichkeit“

Ergebnisse einer Onlinebefragung unter Personalern

im Auftrag von



HESSENMETALL



HESSEN CHEMIE



als Medienpartner

Personalwirtschaft
Magazin für Human Resources

durchgeführt von



IGS Organisationsberatung GmbH
Eichenweg 24
50859 Köln

www.igs-beratung.de

Ansprechpartner:

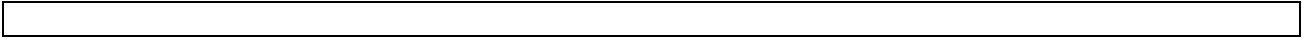
Marcus Schmitz

Tel.: 02234 – 9 33 56 90

Fax: 02234 – 9 33 56 99

© IGS Organisationsberatung GmbH, 2009

Das Zitieren aus den Umfrageergebnissen ist gestattet, sofern die Projektbeteiligten in der folgenden Form genannt werden: „Studie ‚Fortschritt Familienfreundlichkeit‘ im Auftrag der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU), Hessen Metall, HessenChemie und hessenstiftung – familie hat zukunft durchgeführt von der IGS Organisationsberatung GmbH, Köln.





Ergebnisse der Onlinebefragung: „Fortschritt Familienfreundlichkeit“

- Zusammenfassung der Hauptaussagen -

Die aktuelle Bedeutung und die Veränderung von Familienfreundlichkeit im Unternehmen

Familienfreundlichkeit ist in den Unternehmen ein bewusstes Thema. Die Geschäftsleitung steht in 58% der Fälle dahinter. (Frage 1, 2 und 3)

Durch das gesteigerte Selbstbewusstsein der Mitarbeiter fordern diese mehr ein. Der (Handlungs-)Druck entsteht in Unternehmen „von unten“. Die Mitarbeiter treiben das Thema Familienfreundlichkeit voran. (Hier können die Mitarbeiter mehr bewegen, als sie glauben, die Personalabteilung muss nur nachziehen.) (Frage 8)

Forderungen und Akzeptanz seitens der Männer steigen bezüglich familienfreundlichen Maßnahmen. (So ist der Druck hinsichtlich Familienfreundlichkeit nicht mehr „nur“ eindimensional durch Frauen vorangetrieben, sondern gewinnt potentiell an Stärke durch Mehrdimensionalität.) (Frage 6 und 8)

Fragen zur Rolle und Haltung des Personalbereichs

Die befragten Personaler sehen in dem Thema Familienfreundlichkeit vor allem einen Motivations- und Bindungsaspekt. Somit sehen sie dieses Thema vor allem als Führungsthema (Frage 9). Dies könnte eine Erklärung dafür sein, dass die Personaler sich bei der aktiven Gestaltung des Themas zurück halten und sich vielmehr als Umsetzer, Konstrukteur, Dienstleister und Administrator sehen. (Frage 14)

Der größte Nutzen durch Familienfreundlichkeit wird deutlich den Mitarbeitern zugeschrieben, im Gegensatz zu dem Unternehmen. (Frage 11)

In den Augen der Personaler sollten sich familienfreundliche Maßnahmen vor allem an die Zielgruppe Mitarbeiter und untere Führungsebene richten. Je weiter man die Hierarchie nach oben wandert, desto weniger Relevanz wird dem Thema Familienfreundlichkeit eingeräumt. (Frage 12)



I. Demografische Daten

I.1 Allgemeine Informationen

Zeitraum der Befragung

Die Befragung fand im Zeitraum vom 31.08.2009 bis 10.11.2009 statt.

Anzahl der Teilnehmer

Dieser Auswertung liegen die Daten von **171** Personalern zugrunde.

I.2 Fragen zum persönlichen und beruflichen Hintergrund

Geschlecht der Teilnehmer

	Prozent
weiblich	37,4
männlich	62,6
Gesamt	100,0

Altersstruktur der Teilnehmer

Die Teilnehmer/-innen sind zwischen 16 und 72 Jahre alt.
Das Durchschnittsalter liegt bei 40,71 Jahren.

	Prozent
Bis 30 Jahre	18,0
31-40 Jahre	29,3
41-50 Jahre	35,9
51-60 Jahre	15,0
Über 60 Jahre	1,8
Gesamt	100,0

Berufliche Position der Teilnehmer

	Prozent
HR-Experte ohne Führungsverantwortung	49,4
HR-Experte mit Führungsverantwortung	50,6
Gesamt	100,0

Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeiter)

Die Befragten arbeiten in Betrieben unterschiedlicher Größe.

	Prozent
1-9	7,1
10-49	11,2
50-249	23,5
250-499	18,2
500-999	11,8
1.000-2.999	10,0
3.000 und mehr	18,2
Gesamt	100,0

Mitarbeitervertretung (Betriebsrat oder Personalrat)

In drei Viertel der Unternehmen gibt es einen Betriebs- oder Personalrat.

	Prozent
Ja	75,7
Nein	24,3
Gesamt	100,0

Tätigkeitsbereich

	Prozent
Industrie	41,4
Dienstleistung	32,5
Öffentlicher Dienst	14,2
Sonstige	11,8
Gesamt	99,9



Verteilung auf die Bundesländer

Die Hälfte der Befragten arbeitet in Hessen.

	Prozent
Baden-Württemberg	8,3
Bayern	10,7
Berlin	4,1
Brandenburg	0,6
Bremen	0,6
Hamburg	1,2
Hessen	49,1
Mecklenburg-Vorpommern	0,6
Niedersachsen	4,1
Nordrhein-Westfalen	13,6
Sachsen	1,2
Sachsen-Anhalt	1,2
Schleswig-Holstein	1,8
Thüringen	1,2
Österreich	1,2
Schweiz	0,6
Gesamt	100,1

II. Auswertung der Fragen

II.1 Fragen zur aktuellen Situation und zu Veränderungen im Unternehmen

Frage 1: Setzt sich Ihr Arbeitgeber mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinander?

	Prozent
Ja	83,7
Nein	16,3
Gesamt	100,0

Frage 2: Wie hat sich das Thema Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen in den letzten 2 Jahren entwickelt?

Die Entwicklung...	Prozent
... macht Fortschritte.	57,5
... stagniert.	38,6
... ist rückläufig.	3,9
Gesamt	100,0

Frage 3: Wie würden Sie die Haltung der Geschäftsleitung zum Thema Familienfreundlichkeit charakterisieren?

	Prozent
Die Geschäftsführung steht voll und ganz hinter dem Thema.	58,5
Die Geschäftsleitung äußert sich überhaupt nicht dazu.	27,7
Die Geschäftsleitung legt mehr Wert auf eine familienfreundliche Außendarstellung des UN als auf die tatsächliche Umsetzung.	10,7
Die Geschäftsleitung hält nichts von Familienfreundlichkeit.	3,1
Gesamt	100,0

Frage 4: Durch welche Erfahrungen/Beobachtungen kommen Sie zu dieser Einschätzung?

Positive Erfahrungen

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl
1	Verschiedene Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Verschiedene Maßnahmen (z.B. Elterntag) - Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung - Kinderbetreuungsangebote - Themenbezogene Arbeitskreise und Projektgruppen 	37
2	Leitbild/ Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebsvereinbarung - Führungskraft und Unternehmensleitung stehen dahinter - Unterstützende Kultur (z.B. auch FK darf Familie haben) - Verständnis - Individuelle Lösungen 	12
3	Interne Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> - Absprachen, Gespräche - Gemeinsame Problemlösung 	10
4	„Berufundfamilie“	<ul style="list-style-type: none"> - Auditierung - Reauditierung 	7

Negative Erfahrungen

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl
1	Kein Thema	<ul style="list-style-type: none"> - Keine bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema - Geschäftsführung beschäftigt sich nicht mit Thema (nur PA) 	11
2	Geringe Akzeptanz des Themas	<ul style="list-style-type: none"> - Keine/geringe Akzeptanz bei Gleitzeit - Keine Aktion, nur Reaktion - Stillstand wegen Personalabbau - Abgabe von Führungsverantwortung wenn Teilzeitbeschäftigung 	6
3	Maßnahmen ohne Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> - Lediglich für externe Kommunikation 	2

Frage 5: Wird Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen in den letzten 2 Jahren häufiger thematisiert?

Mehrfachnennungen möglich

	Prozent
Ja, von Seiten der Geschäftsleitung.	28,1
Ja, von Seiten der Personalabteilung.	35,9
Ja, von Seiten der Führungskräfte.	13,7
Ja, von Seiten der Mitarbeiter.	41,2
Ja, von Seiten des Betriebsrats/Personalrats.	16,3
Nein, es wird seltener als früher thematisiert.	2,0
Nein, ich beobachte keine Veränderung.	32,0

Frage 6: Haben Sie den Eindruck, dass Mitarbeiter/innen heute Familienfreundlichkeit stärker einfordern als vor 2 Jahren?

Mehrfachnennungen möglich

	Prozent
Ja, Männer.	39,2
Ja, Frauen.	47,7
Nein, seltener als früher.	2,6
Nein, ich beobachte keine Veränderung.	30,7

Frage 7: Welche der folgenden familienfreundlichen Angebote wurden in den letzten 2 Jahren von den Beschäftigten nachgefragt und welche davon existieren in Ihrem Unternehmen?

Mehrfachnennungen möglich

	Nachgefragt Prozent	Existieren bereits Prozent
Zeitliche Flexibilisierung (z.B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitmodelle)	38,9	83,3
Örtliche Flexibilisierung (z.B. Home Office)	52,1	47,9
Kinderbetreuungsangebote (z.B. Betriebskindergarten, Kooperation mit Kitas)	43,8	21,5
Möglichkeit der Freistellung/Sonderurlaube (z.B. zur Pflege von Angehörigen)	36,8	43,1
Elternzeit bei Vätern/Vätermonate	37,5	64,6
Serviceleistungen für Familien (z.B. Kindernotfallbetreuung)	29,9	19,4
Netzwerke für Eltern	17,4	8,3
Finanzielle Unterstützung für Eltern (z.B. Zuschüsse zur Kinderbetreuung)	30,6	14,6
Themenspezifische Seminarangebote	14,6	14,6
Sonstige		4,2
Keine Nutzung/Nachfrage		4,9

Auswertung der Kategorie „sonstige“:

- Kontakt während Elternzeit oder familienbedingter Auszeit (z.B. Kontakthaltegespräche, Fortbildungen, Informationen) (3 x genannt)
- Urlaubsvertretung, Ferienprogramme, Kindernotfallbetreuung (3 x genannt)
- Eltern-Kind-Büros (2 x genannt)
- Informationen, Seminare, Hilfe u.Ä. zu Themen wie Pflegefälle-, Eltern-Kind-Themen (2 x genannt)
- Vergünstigungen von Mensa-Preisen (1 x genannt)
- Möglichkeit zur Teilzeit nach Mutterschutz/Elternzeit (1 x genannt)

Frage 8: Die Akzeptanz ist bei...

Größtenteils ist die Akzeptanz unverändert geblieben, jedoch verzeichnet sich bei den männlichen Mitarbeitern eine Akzeptanzsteigerung.

... weiblichen Mitarbeitern	Prozent
...gestiegen	33,9
...gesunken	4,7
...unverändert	61,4
Gesamt	100,0

... männlichen Mitarbeitern	Prozent
...gestiegen	51,6
...gesunken	3,2
...unverändert	45,2
Gesamt	100,0

Frage 9: Wenn Sie finden, dass Familienfreundlichkeit bei Ihrem Arbeitgeber an Bedeutung gewonnen hat, worauf führen Sie diese Entwicklung zurück?

Aus meiner Sicht will das Unternehmen vor allem ...

Mehrfachnennungen möglich

	Prozent
... neue Mitarbeiter gewinnen/rekrutieren.	20,1
... Mitarbeiter langfristig binden	54,2
... Mitarbeiter motivieren	47,9
... Mitarbeiter leistungsfähig halten.	38,7
... soziales Engagement signalisieren.	33,1
... Sonstiges.	4,9
(Thema hat nicht an Bedeutung gewonnen.)	16,2

Auswertung der Kategorie „sonstige“:

- ...gesetzliche Auflagen oder kapazitätsbedingte flexible Arbeitszeiten (2 x genannt)
- ... positives Employer Branding, Wahrnehmung und Behandlung der Mitarbeiter als Menschen (2 x genannt)
- ... den Schein auf dem Papier (1 x genannt)
- ...gesellschaftliche Verantwortung übernehmen (1 x genannt)
- ... mehr Frauen für die Technik gewinnen (1 x genannt)

II.2 Fragen zur Rolle und Haltung des Personalbereichs

Frage 10: Für wie wichtig halten Sie persönlich Familienfreundlichkeit im Unternehmen?

Die eindeutige Mehrheit der Befragten (86,9%) hält Familienfreundlichkeit für wichtig.

	Prozent
Eher unwichtig	5,5
Neutral	7,8
Eher wichtig	39,8
Sehr wichtig	46,9
Gesamt	100,0

Frage 11: Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen über Familienfreundlichkeit?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (keine Zustimmung) bis 4 (volle Zustimmung).

Familienfreundlichkeit ...

... nutzt den Mitarbeitern	Prozent
Keine Zustimmung	0,8
Eher keine Zustimmung	0,8
Eher Zustimmung	14,6
Volle Zustimmung	83,8
Gesamt	100,0

... nutzt dem Unternehmen	Prozent
Keine Zustimmung	1,5
Eher keine Zustimmung	8,5
Eher Zustimmung	38,5
Volle Zustimmung	51,5
Gesamt	100,0

... ist im betrieblichen Alltag nicht umsetzbar	Prozent
Keine Zustimmung	54,4
Eher keine Zustimmung	34,4
Eher Zustimmung	10,4
Volle Zustimmung	0,8
Gesamt	100,0

Frage 12: An welche Zielgruppe(n) sollten sich familienfreundliche Angebote im Unternehmen Ihrer Meinung nach richten?

Mehrfachnennungen möglich

Die Zielgruppe familienfreundlicher Angebote sollten nach Meinung der Personaler die Mitarbeiter sein, weniger das mittlere und das obere Management.

	Prozent
Experten ohne Führungsverantwortung	90,4
Arbeiter/Facharbeiter	89,7
Führungskräfte des unteren Managements	88,2
Nachwuchskräfte	86,0
Führungskräfte des mittleren Managements	78,7
Führungskräfte des oberen Managements	68,4

Frage 13: Wie hoch ist die Bedeutung des Themas im Personalbereich angesiedelt?

Bitte urteilen Sie auf einer Skala von 1 (geringe Bedeutung) bis 5 (hohe Bedeutung).

Mit einem Mittelwert von 3,17 schreiben die Befragten dem Thema im Personalbereich eine eher geringere Bedeutung zu.

	Prozent
Geringe Bedeutung	11,8
Eher geringe Bedeutung	15,7
Neutral	29,9
Eher hohe Bedeutung	28,3
Hohe Bedeutung	14,2
Gesamt	99,9

Frage 14: Welche Rolle hat der Personalbereich bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit im Unternehmen?

Mehrfachnennungen möglich

Die Personalabteilung ist in Unternehmen hauptsächlich Hauptverantwortlicher für Konzeption und Umsetzung sowie Dienstleister und Administrator bezüglich Familienfreundlichkeit.

	Prozent
Initiator	39,7
Hauptverantwortlicher für Konzeption und Umsetzung	59,6
Dienstleister und Administrator	45,6
Keine Rolle	6,6
Sonstige	2,2

Frage 15: Welche grundsätzliche Rolle hat der Personalbereich im Unternehmen?

Mehrfachnennungen möglich

Der Personalbereich ist ...

	Prozent
... Berater und Partner der Geschäftsleitung	68,1
... Dienstleister für das Unternehmen (z.B. Abwicklung der Gehaltsabrechnung)	68,1
... Dienstleister für die Führungskräfte	60,7
... Ansprechpartner für die Mitarbeiter	74,1
Sonstige	5,9

Auswertung der Kategorie „sonstige“:

- Business Partner (2 x genannt)
- Ansprechpartner für Betriebsrat und alles, für das keiner zuständig ist/sein will (2 x genannt)
- Koordinator der Gespräche mit den Sozialpartnern (1 x genannt)
- Berater, Wächter und Lotse für das gesamte Unternehmen (1 x genannt)

Frage 16: Hat sich das Engagement der Personalabteilung in Bezug auf Familienfreundlichkeit in den letzten 2 Jahren verändert?

Das Engagement der Personalabteilung ist größten Teils in den letzten 2 Jahren unverändert.

Das Engagement ...

	Prozent
... hat zugenommen	41,9
... ist zurück gegangen	2,4
... ist unverändert	55,6
Gesamt	99,9

Frage 17: Falls Zunahme oder Rückgang: Was hat sich verändert?

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl
1	Mehr und vielfältigere Angebote	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilisierung der Arbeitszeit - Flexibilisierung des Arbeitsortes - Gesundheitsseminare 	10
2	Verstärkte Beachtung und Engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Veränderungen im Team (z.B. mehr Frauen) - Betriebliche Anforderungen 	6
3	Größere Auseinandersetzung	<ul style="list-style-type: none"> - Überlegungen - Arbeitskreise 	4
4	Engagement und Kommunikation		4
5	Individuelle Lösungen	<ul style="list-style-type: none"> - Befragung der Mitarbeiter - Gespräche mit Mitarbeiter 	4

Frage 18: Welchen Einfluss nehmen die folgenden Personengruppen auf die Umsetzung von Familienfreundlichkeit im Unternehmen?

Geschäftsführung	Prozent
Hemmend	6,1
Eher hemmend	11,3
Neutral	36,5
Eher fördernd	32,2
Fördernd	13,9
Gesamt	100

Führungskräfte	Prozent
Hemmend	4,8
Eher hemmend	21,0
Neutral	48,4
Eher fördernd	16,9
Fördernd	8,9
Gesamt	100

Personalbereich	Prozent
Hemmend	1,6
Eher hemmend	5,7
Neutral	23,6
Eher fördernd	39,0
Fördernd	30,1
Gesamt	100

Mitarbeiter/innen	Prozent
Hemmend	1,6
Eher hemmend	0,8
Neutral	30,3
Eher fördernd	39,3
Fördernd	27,9
Gesamt	99,9

Betriebsrat/Personalrat	Prozent
Hemmend	1,9
Eher hemmend	3,7
Neutral	31,5
Eher fördernd	30,6
Fördernd	32,7
Gesamt	100,4

Frage 19: Was sind aus Ihrer Sicht notwendige Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für gelebte Familienfreundlichkeit im Unternehmen?

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl
1	Commitment der operativen Führung	<ul style="list-style-type: none"> - Führungskraft dahinter - Alle Entscheidungsträger einbeziehen - Akzeptanz der Führung - Mehr Frauen in Führungspositionen 	37
2	Familienfreundliche Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Benachteiligung für Nutzer familienfreundlicher Maßnahmen - Wir-Gefühl - Achtung, Wertschätzung, Vertrauen - Humanismus - Wille auf allen Ebenen (Chance erkennen) - Bewusstes Fördern von Familienfreundlichkeit 	32
3	Arbeitszeit- & Arbeitsortflexibilisierung	<ul style="list-style-type: none"> - Innovative, bedarfsgerechte Angebote - Kinderbetreuung - Altenpflege - Organisatorische Möglichkeit 	16
4	Finanzielle Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> - Mehr finanzielle Mittel durch gesetzl. Lage und die Regierung - Öffentliche Fördermittel - Finanzielle Möglichkeit bei Unternehmenserfolg (wirtsch. Situation muss stimmen) - Wenig Zusatzkosten bzw. Kostenneutralität - Ökonomischer Nutzen - Bessere Aktienwerte 	14

5	Kommunikation	- Gespräche - Netzwerke	7
6	Vereinbarkeit	- Mit Organisationsstruktur - Mit verfügbaren Ressourcen - Mit betrieblichen Belangen	4

Frage 20: Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung der Gesellschaft im Hinblick auf die Gewichtung von Familie und Beruf ein?

Positive Einschätzung

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl
1	Mehr Beachtung für Vereinbarkeit wegen demografischem Wandel	- Unternehmen sind in Zugzwang, da mehr Gewichtung für Frau - Doppelte Berufstätigkeit - Fachkräftemangel - Nachwuchsprobleme	43
2	Stärkere Wertschätzung der Work-Life-Balance	- Beeinflusst die Wahl des Arbeitgebers	9

Pos./Neg. Einschätzung

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl
1	Abhängigkeit von aktuellen Wirtschaftslage	- Beachtung der Finanzierbarkeit	3
2	Gleichbleibende Entwicklung	- Zunahme nicht erforderlich, da schon hoher Stellenwert	3

Negative Einschätzung

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl
1	Zukünftig keine Deckung des Bedarfs	- Grund hierfür die wirtschaftliche Lage	2
2	Zukünftiges Entfallen der Entwicklung der Familie	- Schnelllebigkeit - Steigender Druck - Arbeitsmarkt schlecht für Arbeitnehmer	2



Frage 21: Möchten Sie zum Schluss noch etwas anmerken?

Zitate:

Forderungen:

- Schaffung gesetzlicher Grundlagen für Wiedereinstellungseingliederungsmaßnahmen. Mehr Engagement in der Politik. (Bsp. Für Gesetze: Elternquote, bei Einstellung Vorrang an Eltern bei gleicher Qualifikation)
- Durch familienfreundliche Maßnahmen Potentiale aus- und weitergebildete Mitarbeiter nutzen.
- Problem der langen Wartelisten (62 Monate) bei KiTas lösen.
- Mehr Werbung für Familienfreundlichkeit, damit Unternehmen Möglichkeiten kennen lernen.
- Mehr Investitionen in Bildung – nicht nur Reden, sondern auch Handeln.
- Es muss auf allen Seiten etwas geschehen, um einen höheren Stellenwert zu erzielen. Entwicklung weiterer Lösungsansätze.
- Höhere Kontrolle des öffentlichen Dienstes hinsichtlich Familienfreundlichkeit.
- Netzwerke zur Unterstützung kleiner und mittelständischer Betriebe,

Statements:

- Sensibilisierung der Ebene unter der Geschäftsleitung ist nicht weit fortgeschritten.
- Familienfreundlichkeit führt zu mehr Motivation und Leistungsbereitschaft.
- Familienfreundlichkeit bringt für Unternehmen und Mitarbeiter was. Volkswirtschaftlich und gesellschaftlich gesehen ist die Nichtbeachtung eine Dummheit.
- Religion ist ein wesentlicher Einflussfaktor für die Bedeutung von Familienfreundlichkeit.
- Familie ist das Schönste.