



FlexiBalance



Rüdiger Klatt (FIAP e.V.)

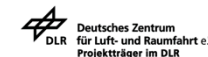
Warum ist ein integriertes Arbeitszeit- und Betreuungsmanagement in Unternehmen nötig?



NRW.projektarbeit - Werkstattgespräch
Mittwoch, 5. Juni 2013, 13:30 – 18:30 Uhr
Wissenschaftspark Gelsenkirchen

**Betreuungsmanagement für mittelständische Unternehmen in der
Emscher-Lippe-Ruhr-Region**

GEFÖRDERT VOM

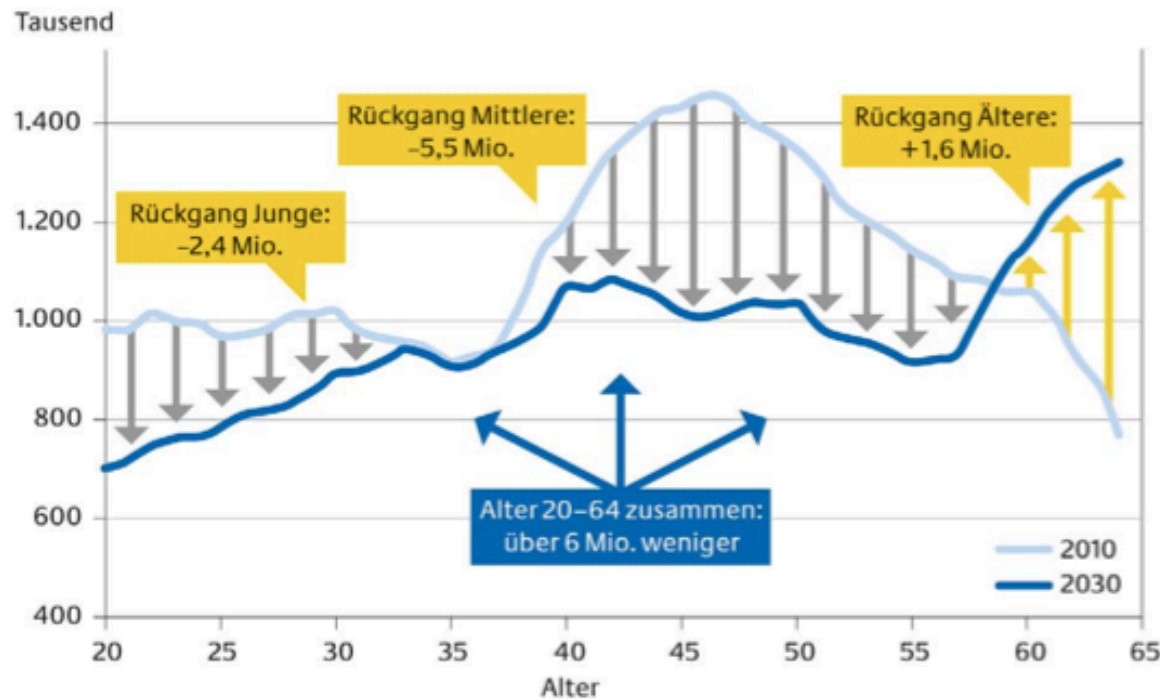




FlexiBalance



Abbildung 27: Altersstruktur der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren, 2010 und 2030 (in 1.000)



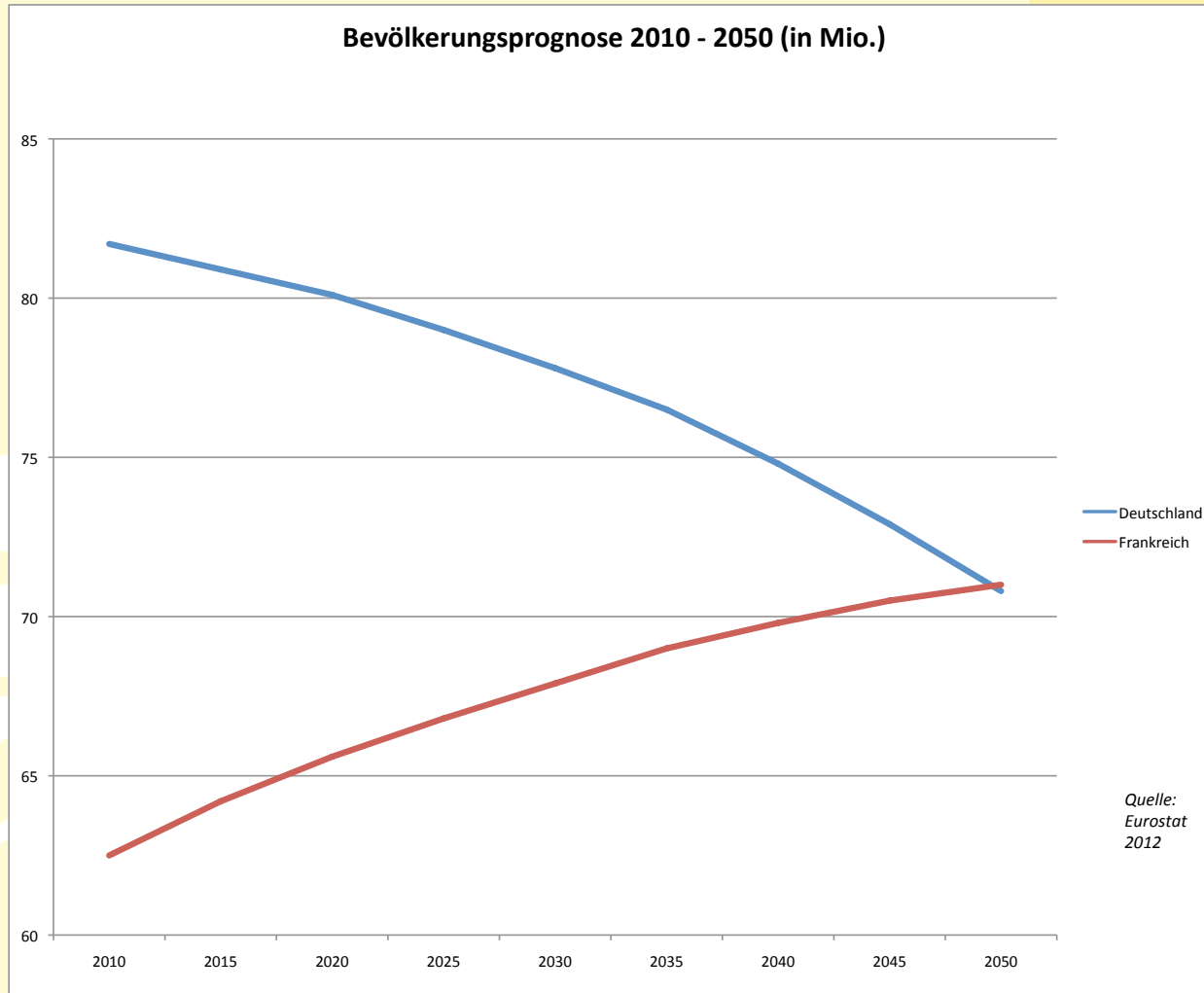
Quelle: Statistisches Bundesamt, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1-W2



FlexiBalance



Bevölkerungsprognose 2010 - 2050 (in Mio.)





FlexiBalance



Ausgangslage:

Verlust der Beschäftigungsfähigkeit durch familiäre Verantwortung

Besonders betroffen: Alleinerziehende Frauen

- Die Zahl der Alleinerziehenden ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Von 1,3 Mio. im Jahr 1996 auf 1,6 Mio. Alleinerziehende im Jahr 2009.
- Den größten Anteil (87%) haben dabei die alleinerziehenden Mütter.
- Diese Gruppe hat größte Probleme, wieder in den Beruf zurückzukehren. Nur 6 von 10 Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren sind erwerbstätig. Haben sie Kinder unter 3 Jahren, ist sogar nur jede 5. erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2010).
- In diesen Gruppen ist weniger die Oualifikation ein Problem. Im Gegenteil: Oft gehen den Unternehmen durch familienbedingte Auszeiten hoch qualifizierte und innovative Mitarbeiter/innen - z. T. unwiederbringlich - verloren.
- Unzureichende Betreuungssituation: Betreuungsquote für unter 3-Jährige liegt bei 20% (Statistisches Bundesamt 2009) .

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt
Balance von
Flexibilität und Stabilität

Ergebnisse
der Telefonbefragung des Projektes FlexiBalance zu den
Arbeits- und Lebensbedingungen sowie den Erwartungen
von Personen in familiärer Verantwortung
(mit Unterstützung von forsa)



FlexiBalance



- Durchführung der Telefonbefragung: forsa. Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH
- Untersuchungszeitraum: 27. Mai bis 7. Juni 2011
- Grundgesamtheit: Personen mit der hauptsächlichen Betreuungsverantwortung gegenüber Kindern im Haushalt unter 10 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland
- Vergleichsgruppen: Personen mit hauptsächlicher Betreuungsverantwortung (250 aktuell Berufstätige versus 251 aktuell nicht Berufstätige)
- Auswahlverfahren: Systematische Zufallsauswahl (mehrstufige geschichtete Stichprobe)
- Stichprobengröße: 501 Befragte
- Erhebungsmethode: Computergestützte Telefoninterviews anhand eines strukturierten Fragebogens

www.flexibalance.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt
Balance von
Flexibilität und Stabilität

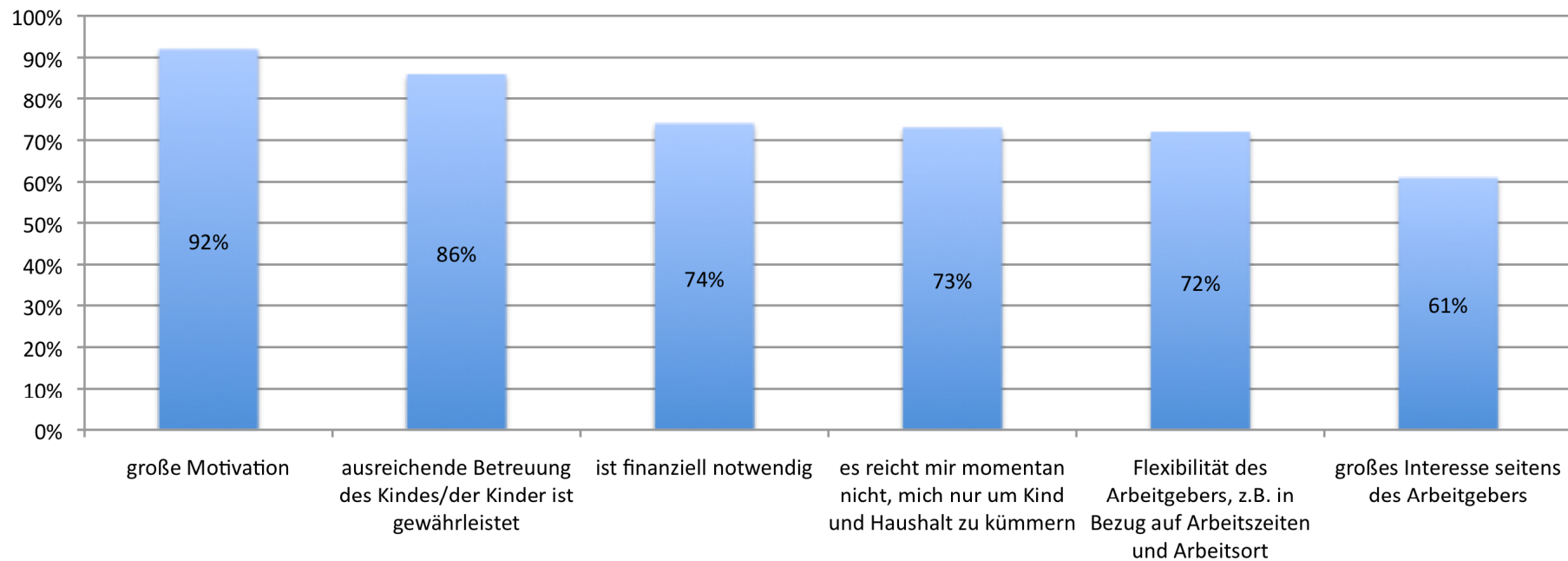


FlexiBalance



Frage 9: Woran liegt es, dass Sie trotz der Familienarbeit zur Zeit berufstätig sind?

Berufstätig & hauptsächliche Betreuungsverantwortung für Kinder unter 10 Jahren (trifft voll zu/trifft eher zu; n = 250)



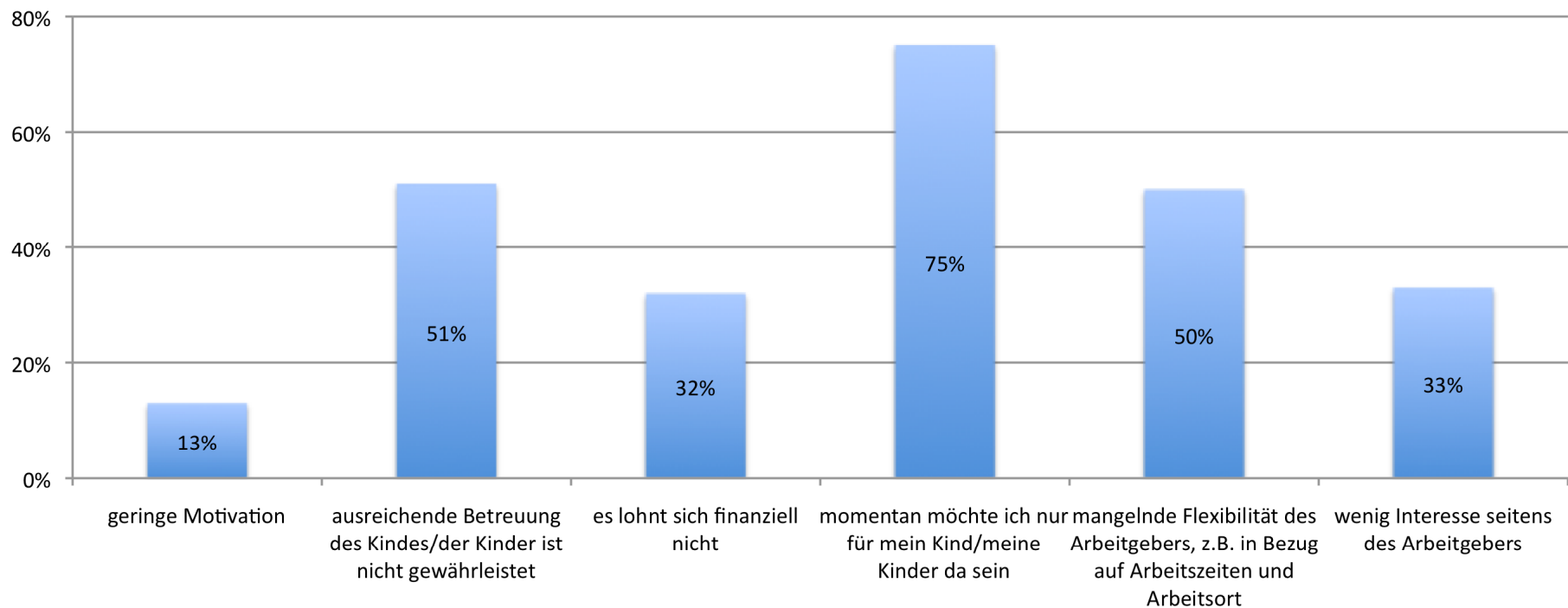


FlexiBalance



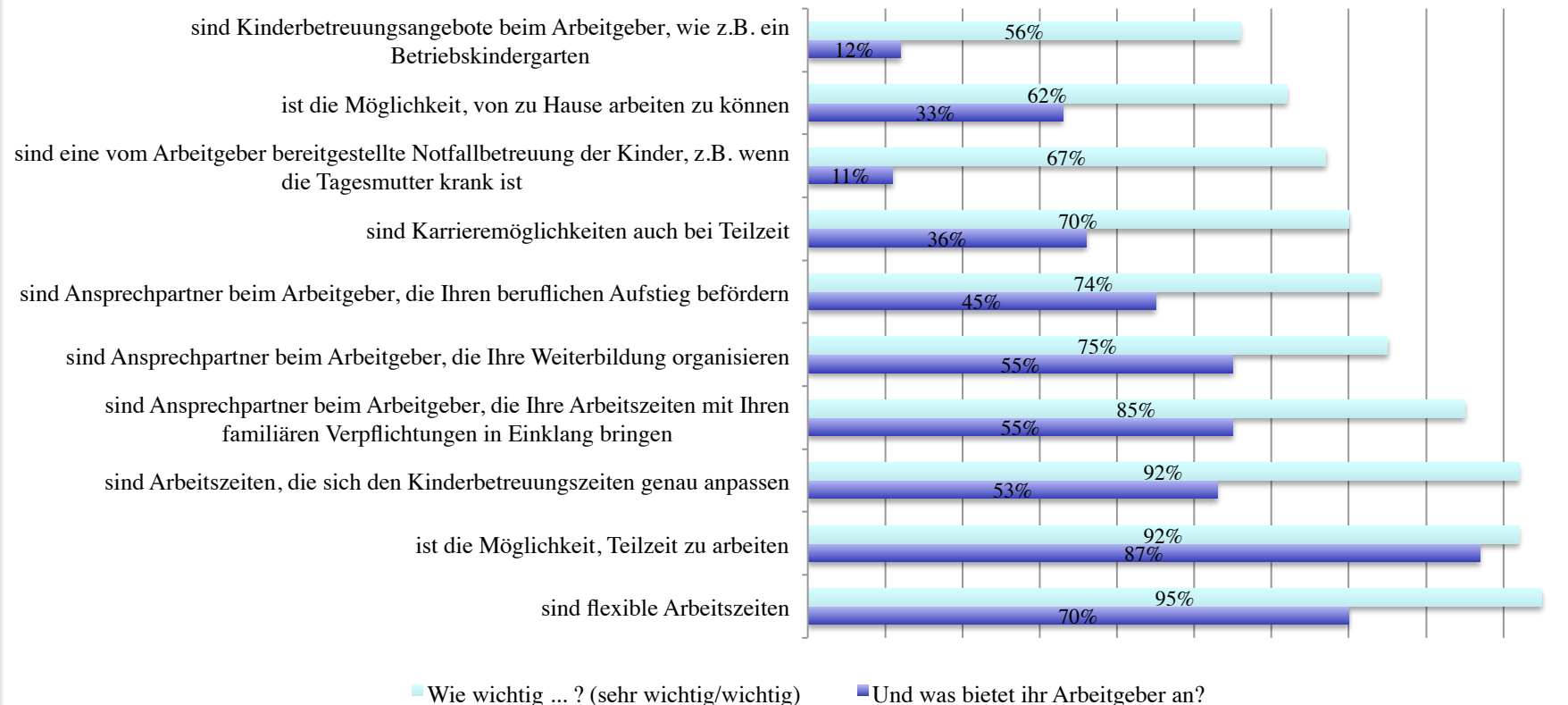
Frage 10: Woran liegt es, dass Sie zur Zeit nicht berufstätig sind?

Nicht berufstätig & hauptsächliche Betreuungsverantwortung für Kinder unter 10 Jahren (trifft voll zu/trifft eher zu; n = 251)



Und wenn Sie nun an Angebote des Arbeitgebers denken, die es Ihnen erleichtern, trotz Kind/Kindern berufstätig zu sein, welche sind bzw. wären da für Sie wichtig? Und was bietet ihr Arbeitgeber an?

(Berufstätige mit hauptsächlicher Betreuungsverantwortung)



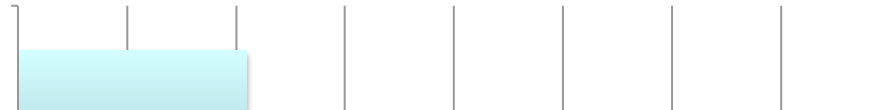


FlexiBalance



Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (voll und ganz/eher)

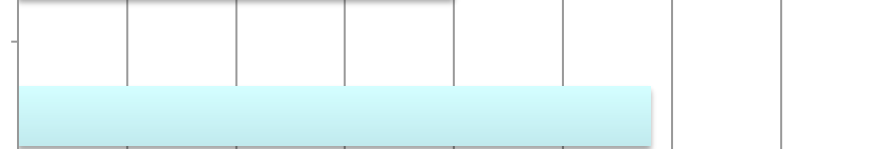
Ich habe die familienbedingte Unterbrechung meiner Berufstätigkeit genutzt, um mich weiterzubilden



Auch bei einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung wäre ich aufgrund meiner familiären Belastung in meiner Arbeitsleistung eingeschränkt.



Ich habe während der familienbedingten Unterbrechung meiner Berufstätigkeit den Kontakt zum Arbeitgeber gepflegt



Ich bin während der familienbedingten Unterbrechung meiner Berufstätigkeit gereift und konnte neue Kompetenzen entwickeln



Die Erfahrungen, die ich durch den Alltag mit Kind/ Kindern sammeln kann, machen mich zu einer besseren Mitarbeiterin/ einem besseren Mitarbeiter

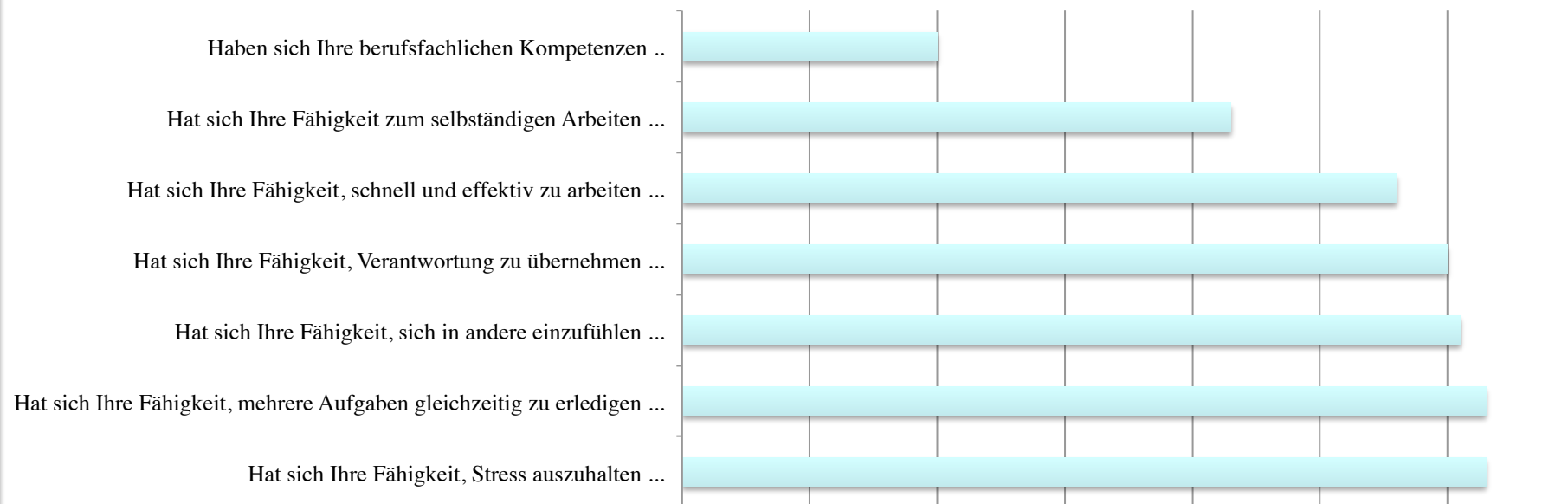




FlexiBalance



Entwicklung von Potenzialen und Kompetenzen während der Erwerbsunterbrechung





FlexiBalance



Fazit

Menschen in familiärer Verantwortung sind durch familiäre Verantwortung:

- ✓ hochmotiviert im Einsatz für Beruf und Familie
- ✓ verantwortungsvoll
- ✓ belastbar
- ✓ effektiv

Menschen mit familiärer Verantwortung erwarten von ihrem Unternehmen:

- ✓ eine schnelle und reibungslose Rückkehr in den Beruf
- ✓ Unterstützung bei der Kinderbetreuung (auch in Notfällen)
- ✓ flexible Arbeitszeiten
- ✓ Kompetenzentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten (auch in Teilzeit)
- ✓ eine Unterstützung durch ihr Unternehmen, das diesen Ansprüchen gerecht wird

www.flexibalance.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt
Balance von
Flexibilität und Stabilität



FlexiBalance



Entwicklung neuer, unternehmensnaher Dienstleistungen ist notwendig:

- **Problemlage:** existierende Modelle flexibler Arbeit bedienen bislang eher betriebliche und ökonomische Interessen, nicht aber WLB-Bedarfe von Beschäftigten.
- **Frage:** Wie ist ein **ökonomisch tragfähiges Personaldienstleistungsmodell** zu konzipieren, das betriebliche Flexibilisierungsbedarfe mit individuellen Flexibilitätsansprüchen kombiniert und die Leistungsfähigkeit der Unternehmen erhält?
- **Ziel des Umsetzungsprojektes:** Beschäftigten in Familienbetreuung (z.B. Alleinerziehenden) die Balance von Arbeit und Leben ermöglichen durch eine **integrierte Dienstleistung** mit den Bausteinen:

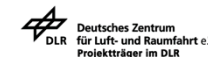


- **Management** von Arbeitsanforderungen und Betreuungsbedarfen
 - „**Matching**“: flexible Abstimmung zwischen familiären Verpflichtungen und Personaleinsatz)
 - „**Monitoring**“: Begleitung und Betreuung Betroffener
 - „**Consulting**“: Beratung der individuellen Karriereplanung
 - „**Training**“: Kompetenzentwicklung während der Familienphase

GEFÖRDERT VOM

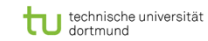


www.flexibalance.de





FlexiBalance



Kontakt:

**FIAP: Forschungsinstitut für innovative
Arbeitsgestaltung und Prävention e.V.**

Wissenschaftspark Gelsenkirchen

Dr. Rüdiger Klatt (GF)

Munscheidstr. 14

45886 Gelsenkirchen

r.klatt@fiap-ev.de

www.fiap-ev.de

www.zeitschrift-praeview.de

www.flexibalance.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt
Balance von
Flexibilität und Stabilität