

Unternehmensumfrage
Familienfreundliche Arbeitswelt
Standortfaktor Familienfreundlichkeit



Ergebnisse einer Online-Befragung von Unternehmen
im Landkreis Donau-Ries

Durchgeführt im Zeitraum Mai bis Juli 2009

Zusammengestellt von:

Günter Katheder-Göllner (Familienbeauftragter & Planungs Koordinator)
in Zusammenarbeit mit der AG Standortfaktor Familienfreundlichkeit

Arbeitsgruppe „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“

Die gesamte online-Befragung ist ein Projekt der Arbeitsgruppe „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“ im Lokalen Bündnis für Familie Donau-Ries



Günter Katheder-Göllner, Leo Anzenhofer, Wolfgang Haschner, Carmen Havlin, Dr. Marianne Ganzenmüller-Seiler, Leo van Bree, Veit Meggle, Werner Heinrich (von links nach rechts), Maria Leunissen, Verena Mücke (nicht im Bild)

Ansprechpartner und weitere Infos:

Günter Katheder-Göllner
Familienbeauftragter & Bündniskoordinator
Landkreis Donau-Ries, Bündnis für Familie
Pflegstraße 2, 86609 Donauwörth
Tel. 0906 74 198 - Fax 0906 74583
E-Mail: familienbeauftragter@lra-donau-ries.de



Das Lokale Bündnis für Familie im Landkreis Donau-Ries ist ein Zusammenschluss von über 120 Organisationen, Einrichtungen und Einzelpersonen aus dem Landkreis mit dem Ziel, die Bedingungen für Familien im Lebens- und Arbeitsalltag spürbar zu verbessern.

Weitere Infos: Günter Katheder-Göllner, Landkreis Donau-Ries (Kontakt s.o.)

Donauwörth, im November 2009

Familienfreundliche Arbeitswelt # Standortfaktor Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit: Gedöns oder knallharter Standortfaktor?

Das Ergebnis ist eindeutig: Mehr als $\frac{3}{4}$ der befragten Unternehmen beurteilen Familienfreundlichkeit als wichtigen Standortfaktor. Damit ist klar, wir müssen die Familienfreundlichkeit in unserer Region in allen Bereichen weiterentwickeln. Und wir müssen das Erreichte besser darstellen.

☐ *Lesen Sie mehr dazu auf Seite 12*

Deutliches Signal: Familienbewusstsein ist krisenfest!

Unsere Umfrage bestätigt: Unternehmen wollen sich auch im Konjunkturabschwung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren. Für die meisten der befragten Unternehmen ist Familienfreundlichkeit ein Aspekt ihrer Unternehmenspolitik. Sie haben erkannt: Gerade in schwierigen Zeiten sind Unternehmen auf motivierte und qualifizierte Beschäftigte angewiesen.

☐ *Lesen Sie mehr dazu auf Seite 11*

Sind im Donau-Ries die Hürden höher?

Familienministerin von der Leyen stellte im Oktober 2008 fest: „In vielen Unternehmen sind die Hürden für Teilzeit noch zu hoch.“ Sie appelliert deswegen an die Unternehmen, flexiblere Arbeitszeiten zu ermöglichen. „Wir müssen die alten Muster aufbrechen, dass Teilzeitarbeit überwiegend weiblich ist und das Karriereaus bedeutet.“ Der Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen liegt im Donau-Ries niedriger als im Bund.

☐ *Lesen Sie mehr dazu auf Seite 8*

Könnte auch noch interessant sein ...

„Fachkräftemangel - auch bei uns?“ (Seite 11), „Anteil der erwerbstätigen Frauen“ (Seite 7), „Ansatzpunkte zum Handeln“ (Seite 12) ...

☐ *Lesen Sie mehr dazu auf den folgenden Seiten*



Anlass & Hintergrund

„Familienfreundlichkeit ist ein harter Standortfaktor für Unternehmen.“ Diese Feststellung traf im Jahr 2006 Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages.

„Fachkräfte binden und gewinnen“ hat sich zwischenzeitlich auch in unserem Landkreis zum Top-Thema für die regionale Wirtschaft entwickelt.

Vor diesem Hintergrund hat sich unter dem Dach des Bündnisses für Familie die Arbeitsgruppe „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“ das Ziel gesetzt, „Vorschläge und Konzepte zu entwickeln, um die Bedeutung von Familienfreundlichkeit als Standortfaktor darzustellen und zu kommunizieren.“

Unser Landkreis hat viel zu bieten – engagierte Menschen, eine wunderschöne Landschaft, starke Städte und Gemeinden, innovative Unternehmen und eine wachsende Tourismusbranche. Dieses Potenzial wollen wir durch mehr Familienfreundlichkeit stärken und damit die Lebensqualität und die Wertschöpfungs- und Wirtschaftskraft unseres Standorts dauerhaft fördern.

Wir wollen die Stärken unserer Region aufzeigen – und dazu gehört auch eine familienfreundliche Arbeitswelt. Viele Unternehmen in unserem Landkreis haben sich bereits auf den Weg gemacht und sorgen mit einer familienfreundlichen Personalpolitik für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Einem Unternehmen mit 1.500 Beschäftigten und 45% Frauen entstehen ohne familienunterstützende Angebote pro Jahr Kosten für den Ausgleich von Elternzeiten in Höhe von		rd. 696.000 €
Wenn jedoch für		
- Beratung und Kontakthalteangebote		ca. 81.000 €
- Abstimmung flexibler Arbeitszeit		ca. 10.500 €
- Installation von 5 Telearbeitsplätzen/Jahr		ca. 30.000 €
- 30 Kinderbetreuungsplätze (Eigenmittel)		ca. 182.500 €
-> Aufwendungen in Gesamthöhe von rund		304.000 €
Getätigt werden, sind die Aufwendungen für den Ausgleich von Elternzeiten reduzierbar auf		mind. 156.500 €
Und das Unternehmen spart		max. 235.500 €
<small>(Ausgaben, für die sonst keine Arbeitsleistung erbracht würde)</small>		
<small>© www.work-and-life.de</small>		

Es lohnt sich, etwas zu tun!

- » Mit dieser Unternehmensbefragung wollten wir in einem ersten Schritt herausfinden, welche Ansätze familienfreundlicher Personalpolitik in unserem Landkreis bereits vorhanden sind und in welchen Bereichen es noch Handlungsbedarf gibt.
- » Die Informationen aus der Befragung sollen uns dann dabei unterstützen, den Standort Donau-Ries unter dem Aspekt Familienfreundlichkeit nach außen („Fachkräfte gewinnen“) und nach innen („Fachkräfte binden“) besser darzustellen.

Zur Befragung selbst ...

Die Befragung wurde am 15. Mai 2009 gestartet – dem Aktionstag „Zeit für Familie“ der Lokalen Bündnisse für Familie. Etwa 2000 Unternehmen wurden direkt per E-Mail und Postversand angesprochen. Der Fragebogen konnte von den Unternehmen online in ca. 10 Minuten ausgefüllt werden. Der Befragungszeitraum reichte von Mitte Mai bis Ende Juli 2009.

Insgesamt 176 Unternehmen haben den Fragebogen zurückgeschickt; davon konnten 170 ausgewertet werden. Die 170 beteiligten Unternehmen repräsentieren ca. 12.300 Beschäftigte, das sind etwa 1/5 aller Erwerbstätigen im Landkreis Donau-Ries.

Sowohl hinsichtlich der vertretenen Branchen als auch der Betriebsgrößen liefert die Umfrage ein weitgehend repräsentatives, stimmiges Bild des Wirtschaftsstandorts Donau-Ries.

Die Auswertung erfolgte nach Branchen und nach Zahl der Beschäftigten. Auf Grund geringer Fallzahlen sind bei einigen Fragen Aussagen für einzelne Branchen nicht bzw. nur mit Vorbehalt möglich.

Im Branchenvergleich unterrepräsentiert sind – v.a. in Bezug auf die Zahl der Beschäftigten – der Einzelhandel, das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie die Bereiche Kranken-/Altenpflege und Schulen/Kindergärten.

- *Dies spielt für die Auswertung insofern eine Rolle, dass in diesen Branchen ein hoher Anteil von Frauen beschäftigt ist, diese wiederum häufig in Teilzeit und zu ungünstigen Arbeitszeiten.*
- *Bei der Berechnung von Quoten (z.B. Frauenerwerbsquote, Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen) sowie beim Vergleich mit Zahlen auf Landes-/Bundesebene kann es dadurch zu Verzerrungen kommen.*

Jeweils 1/3 der beteiligten Unternehmen kommt aus den Branchen ‚Handwerk‘ und ‚Dienstleistung‘; jeweils etwa 15% aus den Branchen ‚Industrie‘ und ‚Einzelhandel‘.

Hinsichtlich der Zahl der Beschäftigten dominiert eindeutig die Industrie mit 7.396 Beschäftigte (60%); davon sind wiederum allein 60% Beschäftigte der Fa. Eurocopter in Donauwörth.

Die 56 beteiligten Handwerksbetriebe repräsentieren 712 Beschäftigte; bei den 53 Dienstleistern arbeiten etwa 1.800 Menschen.

Beteiligung nach Branchen und Beschäftigten		
	Unternehmen	Beschäftigte
Insgesamt	170	12268
Industrie	23	7396
Handwerk	56	712
Dienstleistung	53	1828
Einzelhandel	25	532
Großhandel	8	617
Kreditinstitut	3	458
Sonstiges	19	1204

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick ...

Es ist wichtig und es gibt was zu tun ...

Für 78% der befragten Unternehmen im Landkreis Donau-Ries ist Familienfreundlichkeit ein wichtiger Standortfaktor. Jedes 5. Unternehmen beurteilt den Landkreis Donau-Ries derzeit allerdings als „weniger familienfreundlichen Standort“.

Unternehmen wollen es anpacken ...

Für etwa 85% der befragten Unternehmen ist Familienfreundlichkeit ein Aspekt in Ihrer Unternehmenspolitik.

Fachkräftemangel – es gibt ihn auch bei uns ...

Etwa 60% der befragten Unternehmen hatte in den letzten 2-3 Jahren Schwierigkeiten, eine freie Stelle mit einer qualifizierten Kraft zu besetzen. Ein Viertel antwortete auf die entsprechende Frage mit „Ja, das passiert häufiger“.

Vergleichsweise junge Altersstruktur ...

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist derzeit zwischen 25 und 44 Jahren alt. Etwa 37% der Beschäftigten sind älter als 45 Jahre, 11% der Beschäftigten sind jünger als 25 Jahre.

Teilzeitarbeit ist Frauenarbeit

35% der beschäftigten Frauen und 3% der beschäftigten Männer arbeiten im Landkreis Donau-Ries in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze liegt im Landkreis Donau-Ries mit 12,6% niedriger als im Bund (2007 ca. 18%).

Führungspositionen sind (noch) Männerpositionen

Im Landkreis Donau-Ries ist auf jeder fünften Führungsposition eine Frau zu finden. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 22,5% und ist damit wesentlich höher als der entsprechende Anteil in Deutschland (17,2%) und Bayern (17,9%).

Es wird bereits einiges getan ...

Die meisten Unternehmen finanzieren ihren Beschäftigten die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten (ca. 86%). In knapp der Hälfte der Unternehmen gibt es Gleitzeitmodelle. Teilzeitarbeit wird in 70% der Unternehmen angeboten.

Daneben gibt es in einigen Betrieben „Gute Praxis“: Telearbeitsplätze, Familientage, Angebote zur Gesunderhaltung, Wiedereinstiegsprogramme, Kinder im Betrieb u.v.a.

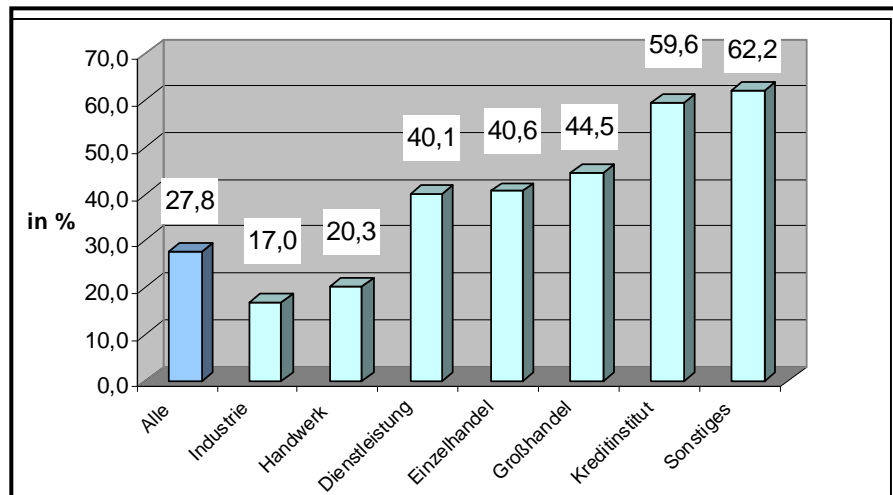
Stichwort „Frauen, Führung & Teilzeit“

Anteil der erwerbstätigen Frauen

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Beschäftigten beträgt 28%. Zum Vergleich: Bundesweit lag der Anteil in den letzten Jahren bei etwa 46 bis 47%.

Der Grund für diese große Abweichung ist die hohe Beschäftigtenzahl der beteiligten Industriebetriebe mit einem gleichzeitig hohen Anteil von männlichen Beschäftigten. Im Verhältnis dazu sind die Branchen mit typischen Frauenberufen in Hinblick auf die Beschäftigtenzahlen unterrepräsentiert.¹

Anteil der erwerbstätigen Frauen nach Branchen



Führung

Bei den befragten Unternehmen sind 3,9% der beschäftigten Frauen und 5,2% der männlichen Beschäftigten in Führungspositionen tätig.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 22,5% und ist damit wesentlich höher als der entsprechende Anteil in Deutschland (17,2%) und Bayern (17,9%)². Im regionalen Vergleich schwankt der Frauenanteil erheblich.

Wie eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg zeigt, lebt nur ein Drittel der Frauen in Führungspositionen privat mit Kindern zusammen, bei den Männern liegt dieser Anteil bei 53 Prozent.

Auch die Zusammensetzung der Partnerschaften unterscheidet sich deutlich: Während die Partner von weiblichen Führungskräften mehrheitlich Vollzeit arbeiten, leben Männer in Führungspositionen in der Regel mit Frauen zusammen, die gar nicht arbeiten oder teilzeitbeschäftigt sind. Dass dann auch Kinder eine größere Rolle spielen können, ist wenig verwunderlich.

Der Landkreis Donau-Ries zählt auf der Grundlage der vorliegenden Befragung zu den Landkreisen mit dem höchsten Frauenanteil in Führungspositionen (u.a. auch LK Miesbach 21,6%, Starnberg 21,3%). Zu den Kreisen mit den kleinsten Anteilen gehören u.a. Hassberge (14,1%) und Heidenheim (14,4%).

Von den 459 männlichen Führungskräften arbeiten 9 in Teilzeit (ca. 2%); bei den Frauen in Führungspositionen arbeitet ¼ in Teilzeit (34 von 133).

¹ Etwa 84 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten in den Dienstleistungsbereichen (Einzelhandel, Gastgewerbe, soziale Dienstleistungen usw.), im produzierenden Gewerbe dagegen nur knapp 15% (Quelle: Stat. Bundesamt)

² Quelle: Erhebung der datatype GmbH 2009, www.zeitzeichen-rlp.de, 19. Oktober 2009

Teilzeitarbeitsplätze

Der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze liegt im Landkreis Donau-Ries mit 12,6% niedriger als im Bund (2007 ca. 18%).

Besonders gering ist der Anteil in der Industrie (4,4%); vergleichsweise wenig Teilzeitarbeitsplätze gibt es auch im Handwerk (14,0%).

Im Einzelhandel (25,2%), bei den Kreditinstituten (33%) und im öffentlichen Dienst³ (33,9%) ist der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze dagegen sehr hoch.

Je geringer die Betriebsgröße, desto höher ist der Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen.

35% der beschäftigten Frauen und 3% der beschäftigten Männer arbeiten im Landkreis Donau-Ries in Teilzeit (im Bund 2004: Männer 6,2% und Frauen 42,3%).

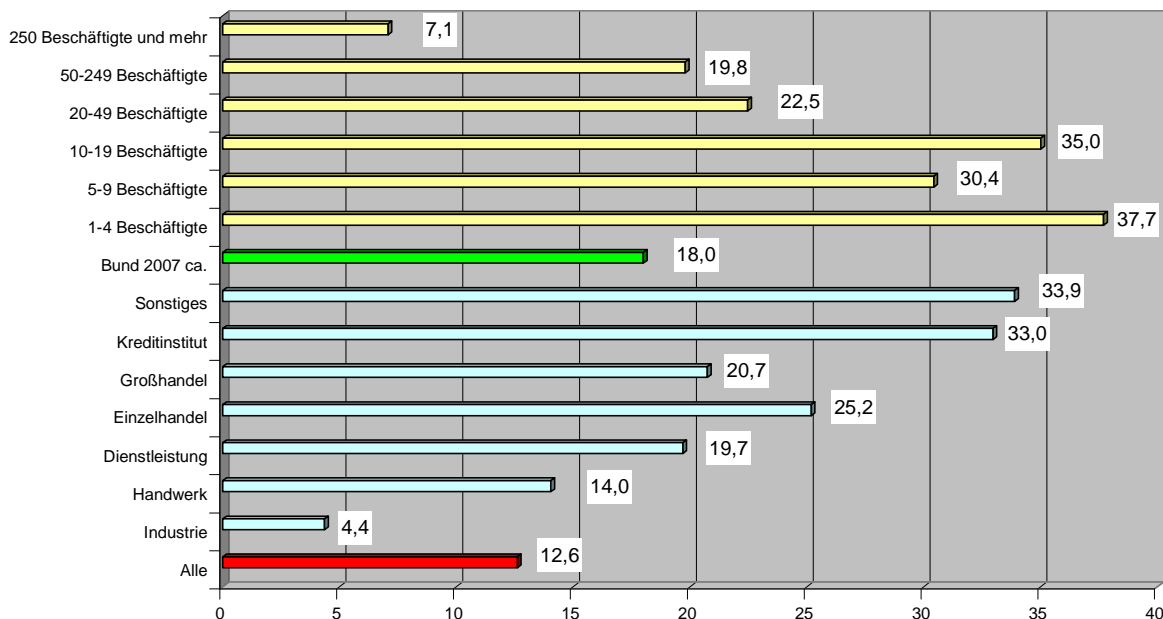
Für die meisten Teilzeitbeschäftigten ist eine Tätigkeit mit einer geringen Wochenstundenzahl weder eindeutig Wunsch noch Notlösung, sondern Ausdruck familiärer oder persönlicher Verpflichtungen:

Über 50% aller Teilzeitkräfte gehen einer solchen Tätigkeit hauptsächlich wegen familiärer Verpflichtungen nach.

Für 23% der Teilzeitbeschäftigten gilt als Hauptgrund, keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben.

(Stat. Bundesamt im April 2009).

Anteil Teilzeitarbeitsplätze



³ In den Schaubildern unter „Sonstige“

Stichwort „Altersaufbau“

Etwa 37% der Beschäftigten sind älter als 45 Jahre, 11% der Beschäftigten sind jünger als 25 Jahre.

Dabei gibt es – von einer Ausnahme abgesehen – kaum Unterschiede zwischen den Branchen. Bei den „Sonstigen“ (Öffentlicher Dienst, Behörden) liegt die Quote „Ab 45“ bei 56%.

Auch differenziert nach Männern/Frauen gibt es kaum Unterschiede im Altersaufbau der Betriebe.

Schon im Jahr 2010 stellen die über 45-Jährigen in den meisten Betrieben die Mehrheit der Mitarbeiter, so eine Analyse des Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft Bonn. Ursache dieser Alterswende: Die geburtenstarken Jahrgänge, geboren 1955 bis 1965, werden dann alle das 45. Lebensjahr überschritten haben.

Stichwort „Familienfreundliche Maßnahmen“

Weiterbildung

Die meisten Unternehmen finanzieren ihren Beschäftigten die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten (ca. 86%).

Am geringsten ist der Anteil bei den Handwerksbetrieben, hier antwortete fast ein ¼ mit „Nein“ auf die Frage „Finanzieren Sie Weiterbildungsmöglichkeiten?“. In der Branche „Industrie“ sind es 13% der Unternehmen, die keine Weiterbildungsmöglichkeiten finanzieren. Ein differenzierteres Bild liefert hier die Auswertung nach der Zahl der Beschäftigten: Von insgesamt 12.193 Beschäftigten arbeiten 214 in einem Betrieb, der keine Weiterbildungsmöglichkeiten finanziert.

„Berufliche Aus- und Weiterbildung bedeutet mehr Chancen sowohl für die Unternehmen als auch für die junge Generation. Deshalb ist die berufliche Bildung ein Kernthema für die Soziale Marktwirtschaft im 21. Jahrhundert.“ Bayerns Wirtschaftsminister Martin Zeil beim Tag des Handwerks 2009

Vor allem für die sehr kleinen Betriebe (1-4 Beschäftigte) scheint die Finanzierung von Weiterbildungsmöglichkeiten ein Problem darzustellen; auch in der Kategorie „10-49 Beschäftigte“ gibt es einen Anteil von 17%, die auf die entsprechende Frage mit „Nein“ antworteten. Dagegen finanzieren alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten Weiterbildungsmöglichkeiten für ihre Beschäftigten.

Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten in den Branchen „Handwerk“ (58%) und „Dienstleistung“ (52%) muss die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten selbst finanzieren.

Arbeitszeitmodelle & Arbeitsplatz

In knapp der Hälfte der Unternehmen gibt es Gleitzeitmodelle. Strukturbedingt ist der Anteil im Einzelhandel (13,6%) und im Handwerk (32,6%) niedrig.

Teilzeitarbeit wird in 70% der Unternehmen angeboten. Auch hier ein eher niedriger Anteil im Handwerk (57%) sowie in Dienstleistungsunternehmen (53%). Die anderen Branchen dagegen bieten überwiegend die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit an.

Arbeitszeitkonten werden in etwa einem Viertel der Unternehmen angeboten.

Häufig greifen Unternehmen – hier vor allem auch die kleineren mit „5-9“ und „10-49“ Beschäftigten - im Bedarfsfall auf individuelle Regelungen zurück (63,5%).

Mit der Zahl der Beschäftigten steigt auch das Angebot an Arbeitszeitmodellen

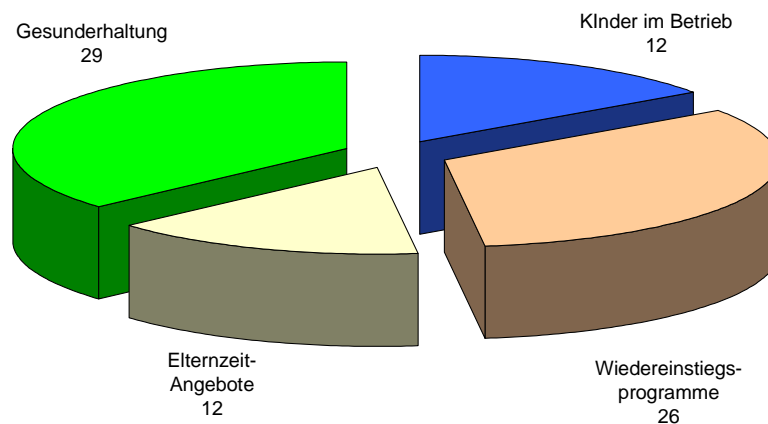
Noch wenig verbreitet sind Telearbeitsplätze (8,9%) und die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten (10,2%).

Weitere familienunterstützende Angebote

Ein Drittel der befragten Unternehmen bietet weitere familienunterstützende Angebote an. Dazu gehören in erster Linie:

- » Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung
- » Wiedereinstiegsprogramme
- » Angebote für Beschäftigte in Elternzeit
- » Kinder im Betrieb

Familienunterstützende Maßnahmen



Erziehungszeit

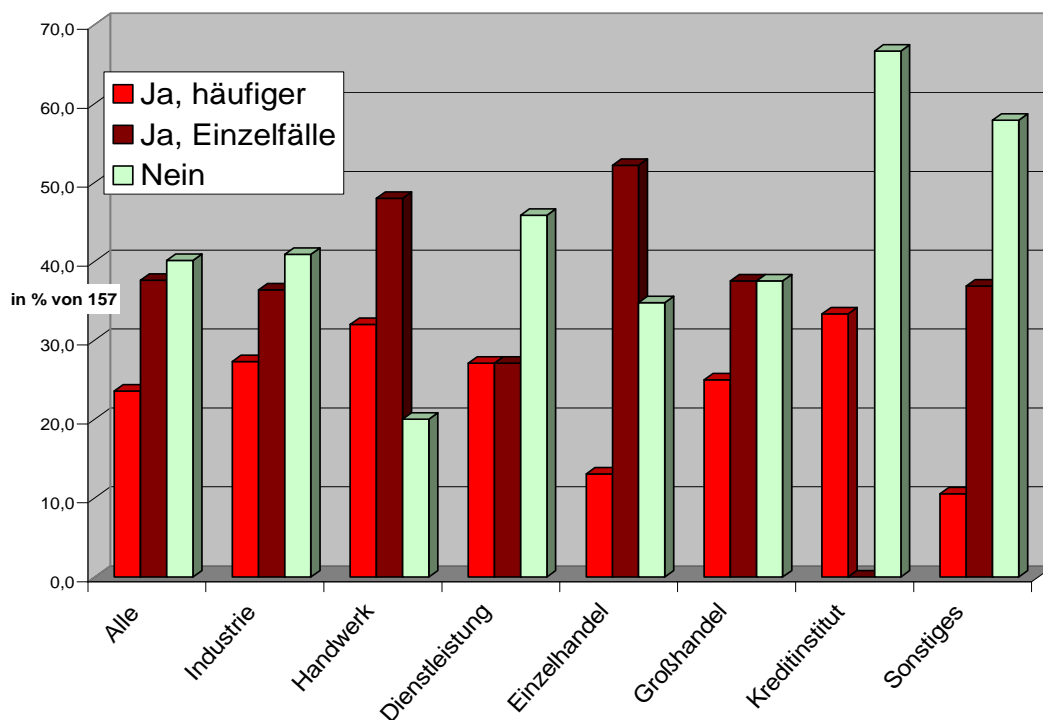
Auf die Frage „Kommen Mitarbeiter(innen) nach der Erziehungszeit zurück?“ antworten etwa 60% „Selten oder nie in Vollzeit“ und ca. 60% „Ja, oft in Teilzeit“.

Während Beschäftigte in kleineren Betrieben häufiger in Vollzeit zurückkehren, steigt die Rückkehrquote in Teilzeit mit der Zahl der Beschäftigten.

Stichwort „Fachkräftemangel“

Etwa 60% der befragten Unternehmen hatten in den letzten 2-3 Jahren Schwierigkeiten, eine freie Stelle mit einer qualifizierten Kraft zu besetzen. Ein Viertel antwortete auf die entsprechende Frage mit „Ja, das passiert häufiger“.

Besonders betroffen ist davon das Handwerk und tendenziell die sehr kleinen Betriebe („1-4“) und die mittleren Unternehmen („10-49“), während das Problem im Einzelhandel und im öffentlichen Dienst (noch) eher die Ausnahme darstellt.



Stichwort „Familienfreundlichkeit als Aspekt von Unternehmenspolitik“

Für etwa 85% der befragten Unternehmen ist Familienfreundlichkeit ein Aspekt in Ihrer Unternehmenspolitik. Dazu werden u.a. gezählt:

- » die Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- » Familienfreundlichkeit als Thema der Unternehmensphilosophie
- » Unterstützung von Vätern
- » Engagement auf kommunaler Ebene
- » Berücksichtigung von Familienfreundlichkeit in Personalentwicklungskonzepten
- » die Durchführung von Familientagen

Ein Drittel der befragten Handwerksbetriebe äußerte explizit „Nein, Familienfreundlichkeit ist kein Aspekt unserer Unternehmenspolitik!“.

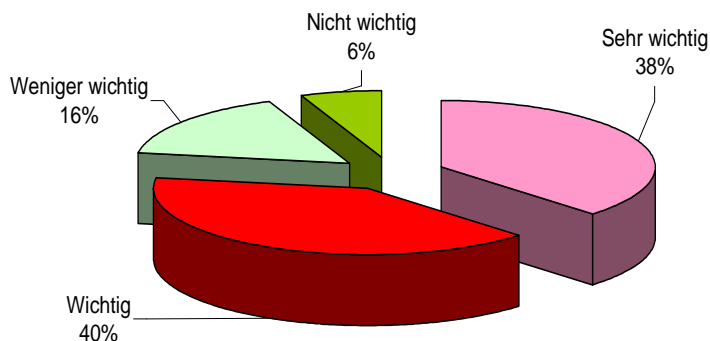
Stichwort „Familienfreundlichkeit als Standortfaktor“

Für mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen ist Familienfreundlichkeit ein wichtiger Standortfaktor. Gewichtet nach der Zahl der Beschäftigten sind es sogar 92%.

Nach Branchen betrachtet hat Familienfreundlichkeit als Standortfaktor für die Industriebetriebe eine vergleichsweise geringe Bedeutung: Etwa die Hälfte meint, diese sei weniger bzw. nicht wichtig.

Die Zukunftsfähigkeit von Regionen und Städten hängt wesentlich davon ab, ob sie Familien ein gutes und lebenswertes Umfeld bieten. Dies macht der Familienatlas 2007 deutlich.

www.bundesregierung.de



Auf die Frage „Wie familienfreundlich ist der Landkreis Donau-Ries“ überwiegen zwar die positiven Einschätzungen: 5% meinen, der Landkreis sei „sehr familienfreundlich“ und 75% „eher familienfreundlich“. Andersherum betrachtet beurteilt derzeit jedes 5. Unternehmen den Landkreis Donau-Ries als „weniger familienfreundlichen Standort“.

Stichwort „Ansatzpunkte zum Handeln“

Von den befragten Unternehmen äußerten sich 82 zur Frage „Durch welche Maßnahmen könnte der Standort Donau-Ries unter dem Aspekt Familienfreundlichkeit weiterentwickelt werden?“.

Die Hälfte ist der Ansicht, dass Öffentlichkeitsarbeit dazu beitragen würde; gut ein Drittel nennt „Bildungsangebote“ als notwendige Maßnahmen.

Weitere Ansatzpunkte:

- » Verbesserung der Betreuungsangebote für Schulkinder, Hortplätze für Kinder, mehr Hortplätze, Ganztagschulen, Erweiterung der Ferienbetreuung (10 Nennungen)
- » Ausbau von Kindertagesstätten, verbesserte Kinderbetreuungsplätze vor Ort, betriebsorientierte KITA-Zeiten, Ausbau des Betreuungsnetzes für Kinder (9)
- » Verbesserung des öffentlichen Nahverkehrs, Busverkehr ausbauen, bessere Verkehrsanbindung (8)
- » Modellprojekte vorstellen, mehr Informationen an Unternehmen, Best-Practice-Beispiele veröffentlichen (8)
- » Förderung/Erhalt der bestehenden Schulen (6)

24 der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer nutzten die Möglichkeit, über den Fragebogen weitere Anregungen und Anmerkungen zu transportieren. Eine Auswahl von Ideen und Kritikpunkten in Stichworten:

- » *Kindergärten in den Ferienzeiten für Schulkinder öffnen*
- » *Überblick über Beratungsstellen und Kindertageseinrichtungen*
- » *Bürokratische Hürden und fehlende Flexibilität bei Kindergarten-/Krippenplatzvergabe*
- » *Im Donau Ries akuter Fachkraftmangel im Handwerk*
- » *Regionales Bildungsangebot als einziger Bereich um externe Bewerber anzulocken*
- » *Realschul- und Gymnasiumsplätze in Nördlingen fehlen*
- » *Grundlegendes Problem: Schulen mit großen Klassen*
- » *Ländliche Region im Bildungsbereich stark benachteiligt, weite Entfernungen*
- » *Verbesserung der Nahverkehrsverbindungen ist nötig*
- » *Alljährliche Auszeichnung familienfreundlicher Projekte bzw. Maßnahmen*

Gedanken, Denkanstöße & Impulse

Vorneweg: In eigener Sache

Wie eingangs erwähnt, hat sich die AG Standortfaktor Familienfreundlichkeit vorgenommen, die Bedeutung von Familienfreundlichkeit als Standortfaktor dazustellen und zu kommunizieren.

Die Notwendigkeit dieses Vorhabens wird durch die Befragungsergebnisse in zweierlei Hinsicht bestätigt:

- » Wenn 75% der Befragten meinen, Familienfreundlichkeit sei ein wichtiger Standortfaktor und gleichzeitig nur 5% den Landkreis Donau-Ries als „sehr familienfreundlich“ beurteilen, dann besteht offensichtlich Handlungsbedarf die Familienfreundlichkeit im Landkreis Donau-Ries besser zu kommunizieren.
- » Ein Viertel der Unternehmerinnen und Unternehmer nennen „Öffentlichkeitsarbeit“ explizit als Möglichkeit, um den Standort Donau-Ries unter dem Aspekt Familienfreundlichkeit weiter zu entwickeln.



Bild: Laberfischmann / pixelio

Bildung & Qualifizierung

Für die Sicherung künftiger Marktanteile und zur Bewältigung des demografischen Wandels ist die Qualifizierung der Mitarbeitenden ein wichtiger Hebel. Das Projekt „Wettbewerbsfähig im demografischen Wandel“⁴, das 2007 in der Region Hannover durchgeführt wurde, nennt dabei u.a. folgende Ansatzpunkte zum Handeln:

- » Augenmerk auf Auswahl nach Altersgruppen
- » Altersbegrenzungen für betriebliche Fort- und Weiterbildung aufheben
- » „Sanfte“ Verpflichtung aller zum Lernen
- » Lernen mit Laufbahngestaltung verbinden
- » Lernen als ständige Notwendigkeit im betrieblichen Ablauf verankern (Betriebskultur)
- » Systematisch altersgemischte Gruppen bilden (Lerntandems / Partnerschaft alt/jung)
- » Wissenstransfer an Schnitt- und Kernpunkten angehen
- » Rekrutierungsstrategie und Adressatenzuschnitt verändern
- » Schulen, Messen usw. aufsuchen



Bild: Paul Georg Meister / pixelio

⁴ Haus der Wirtschaftsförderung, Hannover, www.unternehmerbuero-hannover.de

Anteil der erwerbstätigen Frauen

Junge Frauen sind heute schulisch und beruflich sehr gut qualifiziert. Sie stellen ein großes und gut ausgebildetes Erwerbstätigenpotenzial dar, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken.

Die Betrachtung der Beschäftigung nach Geschlecht zeigt für den Landkreis Donau-Ries eine eher traditionelle Verteilung von Männern und Frauen auf die Wirtschaftsbereiche, mit entsprechend niedrigen Erwerbsquoten in den Branchen „Industrie“ (17%) und Handwerk (20%).

Unter dem Aspekt „Fachkräftemangel“ bestätigen die Ergebnisse somit eine Empfehlung aus einer Projektstudie von INIFES im Jahr 2005: „Im Bereich der Beschäftigungsförderung von Frauen (...) besteht Handlungsbedarf für den Landkreis“.

Frauen planen ihre Berufstätigkeit dank einer qualifizierten Berufsausbildung als selbstverständlichen Bestandteil ihres Lebens. Dabei ist für viele Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Entscheidungskriterium für eine Stelle. Die Möglichkeit, Beruf und Privates zu vereinbaren, wird daher zu einem zentralen Handlungsfeld, um mehr qualifizierte Frauen für ein Unternehmen zu gewinnen.

Altersstruktur & Potentiale älterer Erwerbspersonen

In der Mehrzahl der Unternehmen tendiert die Altersstruktur zu einem hohen „Altersberg“. Das hat Konsequenzen, die sich in einigen Punkten vorab bestimmen lassen. Es müssen besondere Maßnahmen der Motivation, Qualifikation und des Gesundheitsmanagements ergriffen werden, um die hohe Anzahl älterer Mitarbeiter bis zur Verrentung arbeitsfähig zu halten.

Wenn dann „Wellen“ von Altersabgängen anstehen, muss schlagartig sehr viel Wissen und Routine ersetzt werden. Der kommende sogenannte „Altersberg“ der Baby-Boomer bedarf also vorausschauender Planung, damit Unternehmen keine unangenehmen Überraschungen erleben.



Bild: Markus Hain / pixelio

Fachkräfte suchende Unternehmen können heutzutage auf ein erhebliches Potenzial an leistungsfähigen und gut ausgebildeten älteren Erwerbspersonen zurückgreifen. Ältere sind zumeist hoch motiviert und verfügen in besonderem Maße über wichtige Kompetenzen wie Zuverlässigkeit und sozial-kommunikative Fähigkeiten. Die Generation 50+ zeichnet eine hohe Einsatzflexibilität aus sowie der oft niedrige Einarbeitungsaufwand und die geringe Fluktuationswahrscheinlichkeit.

Stellt man eine ältere, erfahrene Fachkraft ein, so ist ihre Einarbeitung meist weniger aufwändig als bei Personen mit geringerer Berufserfahrung. Unternehmer, die gezielt Ältere einstellen, zeigen ein hohes Maß an sozialer Verantwortung und verbessern damit ihr Image in der Öffentlichkeit.

Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Immer mehr Unternehmen versuchen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible und häufig individuelle Arbeitszeitmodelle zu verbessern. Von den betrieblichen Maßnahmen unberührt bleiben aber oft die eigentlichen Arbeitsprozesse und die Arbeitsorganisation. Dies muss sich in Zukunft ändern, wenn eine nachhaltige Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden soll.

Eine familienorientierte Arbeitsorganisation, die ein wirkliches Nebeneinander von Karriere und Familie ermöglicht, ist die zentrale Herausforderung für die Zukunft.

Teilzeitarbeit ist heute vielfach möglich und wird häufig genutzt, aber dies geht meist mit Karrierenachteilen und/oder dauerhafter Mehrarbeit einher. Hierzu Lösungen zu entwickeln, wie eine qualifizierte Karriere und Familie zu vereinbaren sind, ist eine der großen Herausforderungen, vor der die Arbeitswelt aktuell steht.

Dabei ist es unvermeidlich, den harten Kern der Arbeitsprozesse und der -organisation bis hinauf in die Führungsebenen einem Wandel zu unterziehen.

Familienfreundlichkeit für alle Beschäftigten

Eine Herausforderung, die viel zu wenig diskutiert wird, besteht darin, nicht nur Stammebelegschaften und Führungskräften, sondern auch der Randbelegschaft und den befristet Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Familienfreundliche Maßnahmen lohnen sich unter Kostenaspekten auch für gering qualifizierte Beschäftigte, geht aus einer Modellrechnung der Prognos AG hervor.

Es müssen Vereinbarungen und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die für alle, besonders auch für prekär Beschäftigte, verbesserte Bedingungen zur Inanspruchnahme familienfreundlicher Angebote schaffen.

Frauen in Führungspositionen

Die Ergebnisse der Studie „Karriere(k)nick Kinder“⁵ zeigen, dass Mütter in Führungspositionen nicht weniger motiviert und engagiert sind als andere Führungskräfte. Sie verfügen im Gegenteil über ein hohes Potenzial und über Ressourcen, die sie zusätzlich stärken, ihre Kompetenzen erweitern und ihnen neue Blickwinkel eröffnen. Sie stellen ein wichtiges Potenzial für die Unternehmen dar.

Entscheidend ist jedoch, dass Unternehmen ein familienfreundliches Klima und eine flexible Arbeitsorganisation fördern – so schaffen sie die notwendigen Voraussetzungen dafür, dass diese Frauen ihr Potenzial voll entfalten können.

Eine echte und gelebte „Vereinbarkeitskultur“ in den Unternehmen ermöglicht es langfristig auch Männern in Führungspositionen, eine aktivere Rolle als bisher in der Familie einzunehmen und durch ganzheitliche Führung ihren Mitarbeiter/innen und damit nicht zuletzt den Unternehmen nachhaltige und zukunftsweisende Perspektiven zu eröffnen.



Bild: Konstantin Gastmann / pixelio

⁵ Karriere(k)nick Kinder - Wie Unternehmen mit Müttern in Führungspositionen gewinnen, Bertelsmann-Stiftung 2006

Führungskräfte spielen Schlüsselrolle

Führungskräfte spielen im betrieblichen Alltag eine Schlüsselrolle – auch wenn es darum geht, als Unternehmen familienbewusstes Handeln einzuführen und umzusetzen. Sie prägen das Unternehmen, treffen Entscheidungen und haben Vorbildfunktion.

Führungskräfte müssen von Anfang an in diese Prozesse eingebunden werden und für das Thema sensibilisiert werden. Ansatzpunkte dazu können sein:

- » Es muss von der Unternehmensleitung deutlich gemacht werden, dass es Aufgabe der Führungskräfte ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu vereinbaren.
- » Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss eigenständiges Thema in Führungskräftebildungen und Karriereförderungsmaßnahmen sein.
- » Einführung eines regelmäßigen Erfahrungsaustauschs zum Thema Vereinbarkeit in Führungskräftegruppen.
- » Workshops zur Sensibilisierung von Führungskräften zur Auseinandersetzung mit den eigenen Erwartungen an Führung, an den Umgang miteinander und mit der eigenen Rolle als Führungskraft.

Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen in den Betrieben

Kleinere Unternehmen können in sehr viel unmittelbarer Weise mit der Einführung und Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen umgehen als mittlere und große Unternehmen. Da die Beschäftigten in kleineren Betrieben in einem oftmals familiären Rahmen und Betriebsklima nah zusammenarbeiten, erfolgen Neueinführungen von Maßnahmen und Umstrukturierungen in der Regel wesentlich informeller.

Unabhängig davon, wie die Zuständigkeit in einem Unternehmen geregelt ist, ob allein die Geschäftsleitung entscheidet, wie es vor allem in kleinen Unternehmen der Fall ist, ob es Arbeitsgruppen oder Projektteams gibt oder gar eine eigens ausgewiesene Stelle wie häufig bei großen Betrieben, ist dabei wesentlich, dass Zuständigkeiten klar geregelt sind und dass der konkrete Bedarf den Ausgangspunkt für die Einführung von Maßnahmen bildet.

Je mehr die Beschäftigten am konkreten Einführungsprozess beteiligt sind und je stärker sie in den Kommunikationsprozess über Ziele und Maßnahmen eingebunden sind, desto effektiver erweist sich auch die Investition.

Gesundheitsförderung

Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Eigenverantwortung sind wichtige Anforderungen, die Unternehmen heute von ihren Mitarbeitern erwarten. In wie weit diese Anforderungen die Gesundheit der Mitarbeiter beeinträchtigen, hängt von verschiedenen Faktoren ab.

Dazu gehören die physische und psychische Befindlichkeit und das Verhalten des Einzelnen, aber auch eine Vielzahl betrieblicher Rahmenbedingungen.

Unternehmen können diese Einflußgrößen gestalten, u.a. durch Maßnahmen und Angebote zur Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Bild: berwis / pixelio

Betriebliche Gesundheitsförderung stärkt die Ressourcen für eine gesundheitsgerechte Lebens- und Arbeitsweise und verbessert die physische, psychische und soziale Gesundheit der Beschäftigten. Sie erweitert die Kommunikationskompetenz und die Dialogfähigkeit, garantiert neben fachlicher Qualifikation auch persönliche Entwicklung und erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Kindertagesbetreuung

Eingefordert wird vor allem mehr Flexibilität bei den Einrichtungen, eine bessere Betreuungsstruktur für Schulkinder, sowie Angebote in Randzeiten (z.B. Ferienbetreuung).

- » Das Bündnis für Familie kann eine geeignete Plattform für eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit einzelnen Themen sein und für die Suche nach gemeinsamen, landkreisweiten Lösungen.
- » Mit Kooperationen zwischen verschiedenen Partnern (z.B. Kommune, Wirtschaft, Kindertageseinrichtungen) und über Gemeindegrenzen hinaus können Lösungen entwickelt werden, die von Einzelnen nicht zu leisten wären.
- » In vielen Fällen wird es notwendig sein, für individuelle Probleme auch individuelle Lösungen zu finden. Wichtig ist, dass alle Beteiligten und Betroffenen möglichst frühzeitig gemeinsam ins Gespräch kommen.
- » Eine Weiterentwicklung der Angebote der Kindertagesbetreuung in zeitlicher, räumlicher und qualitativer Hinsicht braucht entsprechende finanzielle Rahmenbedingungen. Für Unternehmen kann es sich auch betriebswirtschaftlich lohnen, hier zu investieren und sich zu beteiligen.