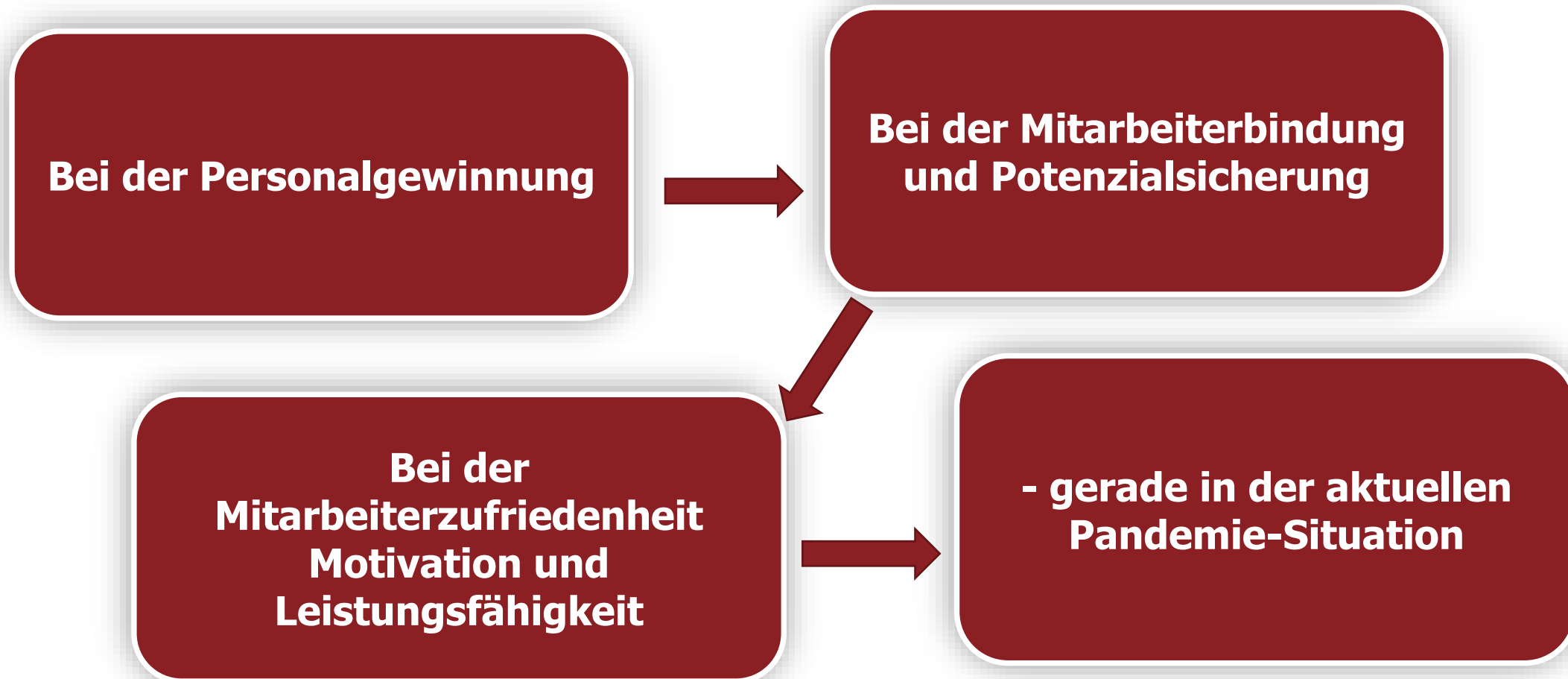


**„Familien- und lebensphasenbewusste
Personalpolitik rechnet sich – gerade jetzt!“**

Ursula Nicola-Hesse

berufundfamilie Service GmbH

Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik rechnet sich



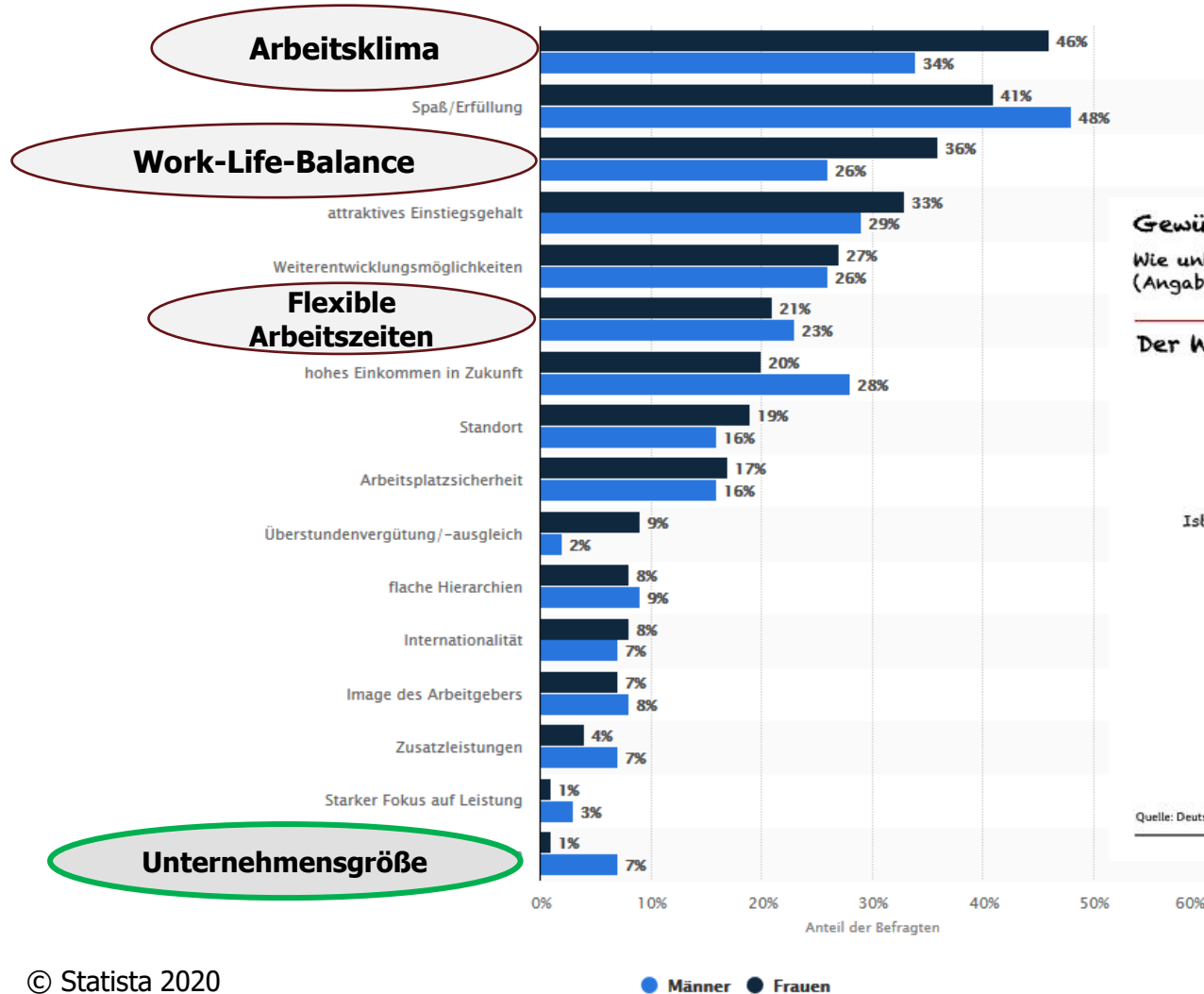
Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik rechnet sich

Bei der Personalgewinnung

- Unternehmen, mit Konzepten/Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben attraktiver für Bewerber*innen,
- insbesondere, wenn sie sich hinsichtlich anderer Kriterien kaum unterscheiden
- Nicht nur persönlicher Nutzen, sondern auch Signal im Hinblick auf Selbstverständnis, Unternehmenswerte und –Kultur, Unterstützung durch die Organisation und Arbeitsklima
- Nicht familienfreundliche Unternehmen müssen ein bis zu **12 % höheres Jahresgehalt** anbieten um Nachteil einer schlechteren Vereinbarkeit auszugleichen.*

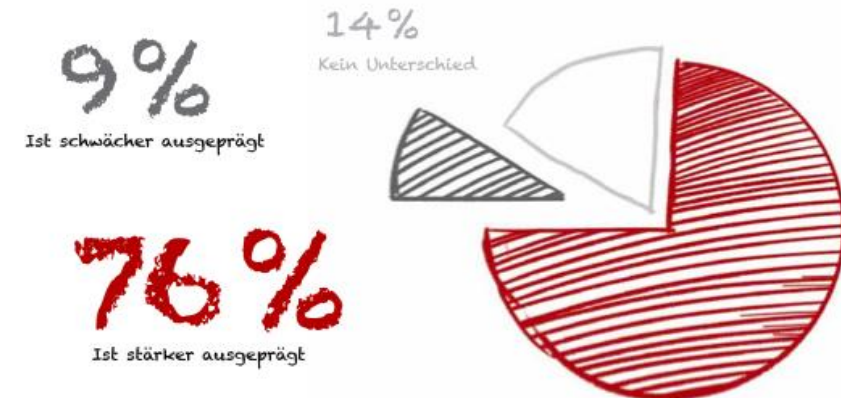
*Anja Quednau, Steinbeis Hochschule: Die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Arbeitgeberattraktivität

Wie wichtig sind die folgenden Kriterien bei der Wahl Ihres zukünftigen Arbeitgebers?



Gewünscht: Eine gute Balance zwischen Beruf und Privatleben
 Wie unterscheidet sich die Berufseinsteiger-Generation von vorherigen Generationen?
 (Angaben in Prozent)

Der Wunsch nach Work-Life-Balance



Quelle: Deutscher Führungskräfteverband (ULA), Umfrage unter rund 300 Fach- und Führungskräften



Diefenbach

Seit mehr als 140 Jahren steht der Name Die für Verpackungen aller Art.

Traditionsunternehmen

Aus der 1876 von Wilhelm Diefenbach gegründet, mittlerweile in fünfter Generation geführtes Unternehmen. Von der Umstellung auf Dampfmaschinen bis zur Erfindung der Schwerwellpappe – im Jahre 1971 und heute: **Keine Tradition ohne Innovation**.

DIEFENBACH



In der Praxis

- Offener Umgang mit persönlichen/familiären Gründen für Stellenwechsel
Bewerberportale bieten Formulierungsvorschläge
- Wechsel top ausgebildeter Fachkräfte zur Arbeitgebern mit besseren Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit
- Empfehlung des Arbeitgebers durch Mitarbeiter*innen
- Unternehmen positionieren sich mit klaren Aussagen, die sie auch einhalten

Zeigen Sie ihre familien- und lebesphasenbewusste Personalpolitik ihrer externen Kommunikation in Word, Bild, Statements, Mitarbeiter testimonials, Pressearbeit, Teilnahmen an Netzwerken



Über uns

Kurzporträt, Geschäftsjahr, Historie

Gesellschaften

Struktur, Management, Kennzahlen, Standorte

Presse & Medien

Presseinfos, Newsletter, Mediacenter

Beruf & Karriere

Ausbildung, Online-Bewerbung, Stellengang



Beruf in Balance

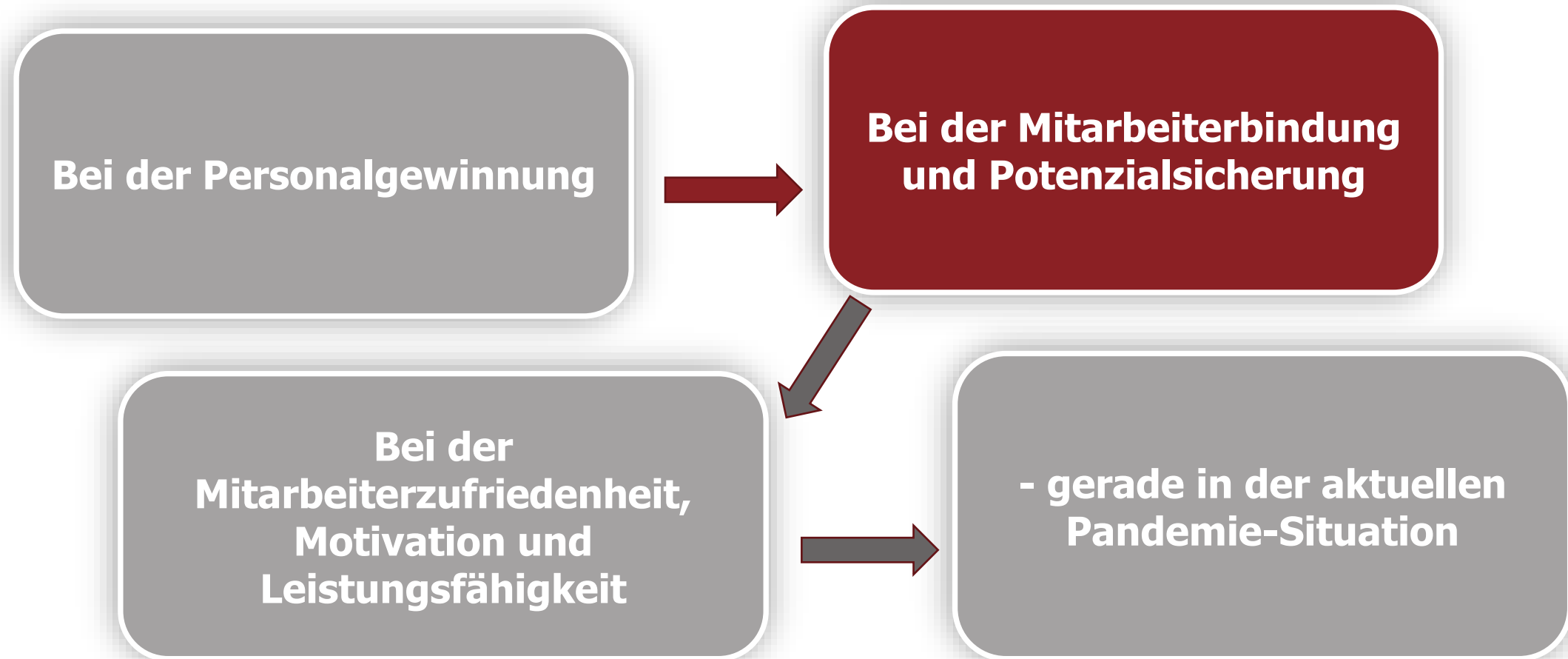
Drucken PDF erzeugen PDF-Sammelmappe

... und Beruf ist bei uns nicht nur eine Floskel. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter aktiv, dieses Ziel zu erreichen. Für ein gesundes Gleichgewicht gibt es bei uns viele Angebote...



- ...ento
- ...betreuung und Pflege von Angehörigen
- ...ment
- ...ienangehörige
- ...ir Mitarbeiter-Kinder

Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik rechnet sich

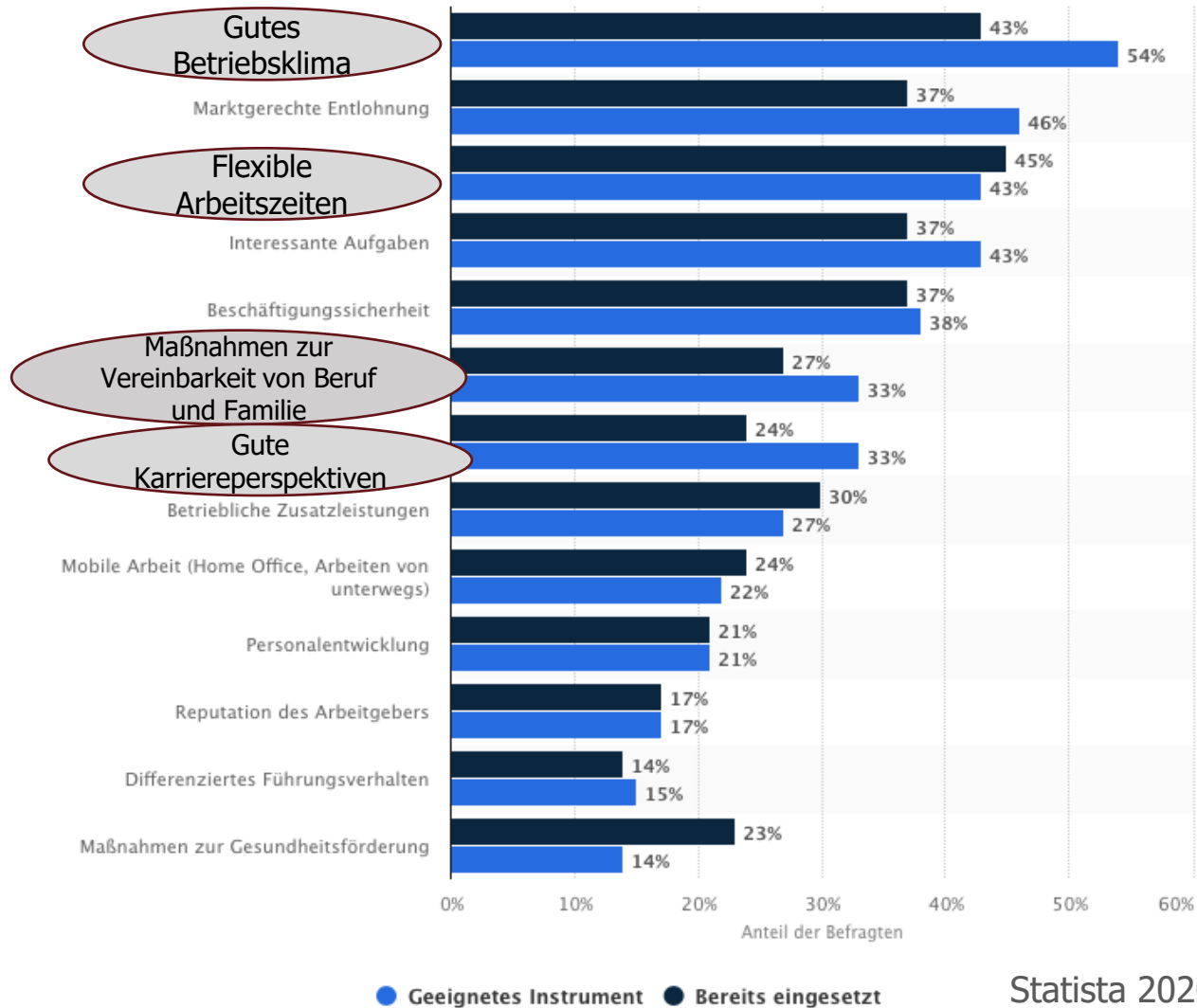


Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik rechnet sich

**Bei der
Mitarbeiterbindung
und
Potenzialsicherung**

- Maßnahmen und Kultur werden von Beschäftigten honoriert und fördern Identifikation und Loyalität
- Langfristige Bindung von Mitarbeiter*innen sorgt für eine große Eingespieltheit, funktionierende Abläufe und Verlässlichkeit, Wissen und Kontakte bleiben erhalten
- Verringerte Fluktuation spart Kosten bei der Personalgewinnung
- Vielfältige Potenziale können gehalten und gefördert werden
- Verbessert das Image des Unternehmens, weil sich die Mitarbeiter*innen positiv darüber äußern

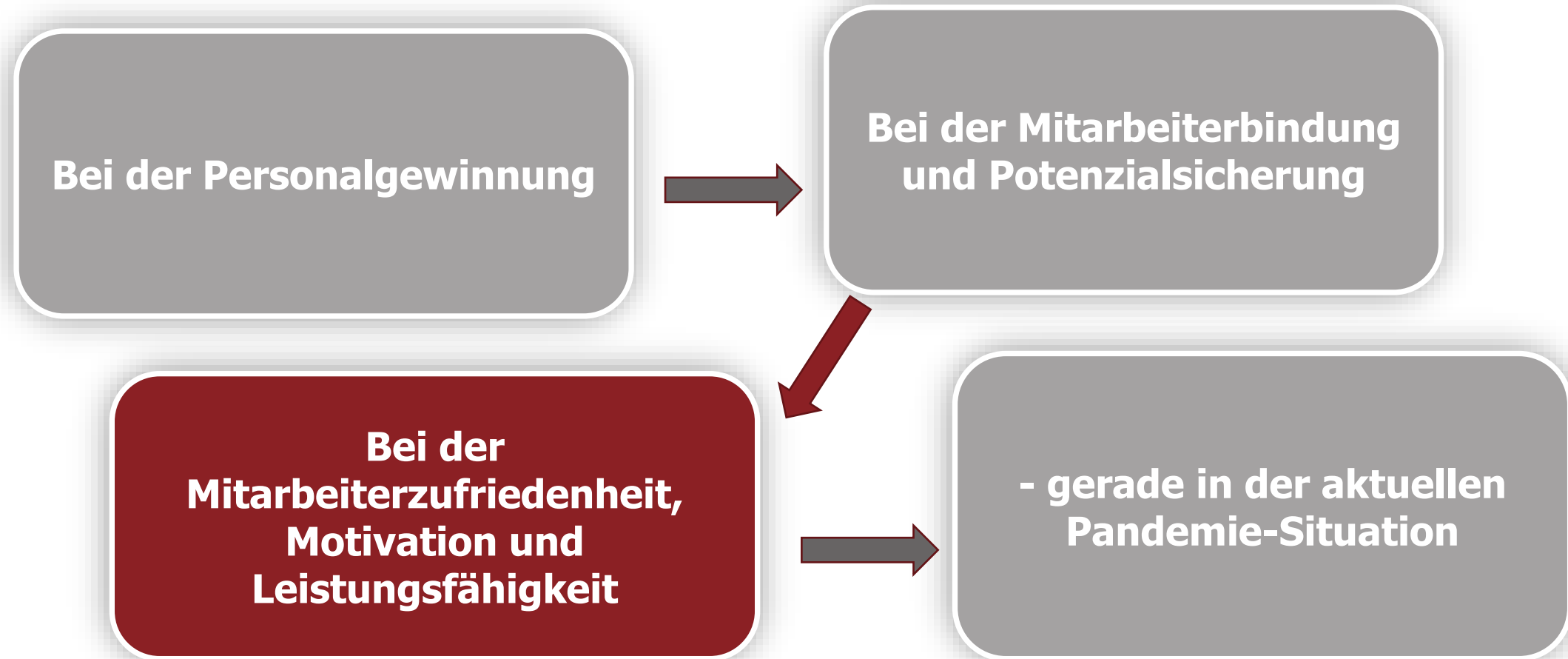
Was sind geeignete Maßnahmen zur Mitarbeiter*innenbindung und werden diese bereits umgesetzt?



Statista 2020

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist auch ein Thema der **Gewinnung und Bindung von Spezialisten*innen, Führungskräften** und der **Förderung von Frauen in Führung**

Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik rechnet sich



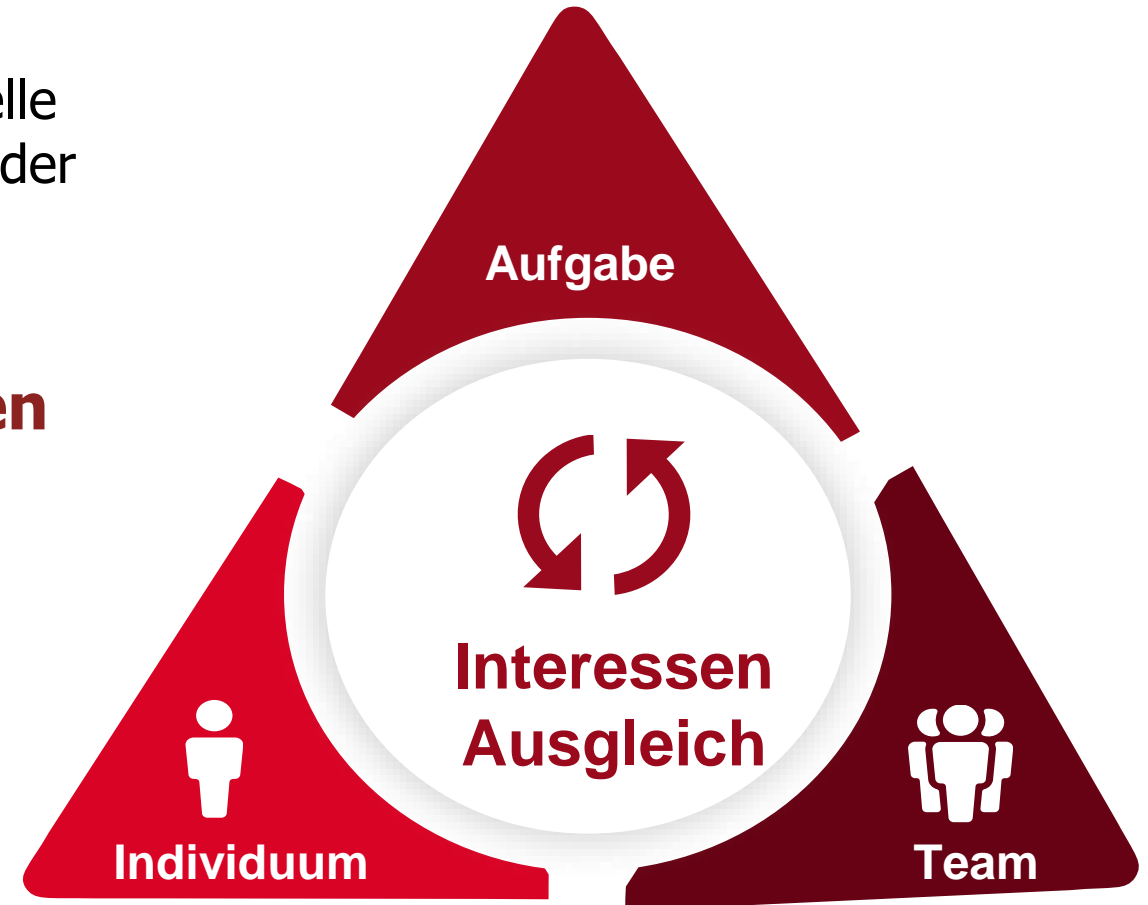
Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik rechnet sich

**Bei der
Mitarbeiterzufriedenheit
Motivation und
Leistungsfähigkeit**

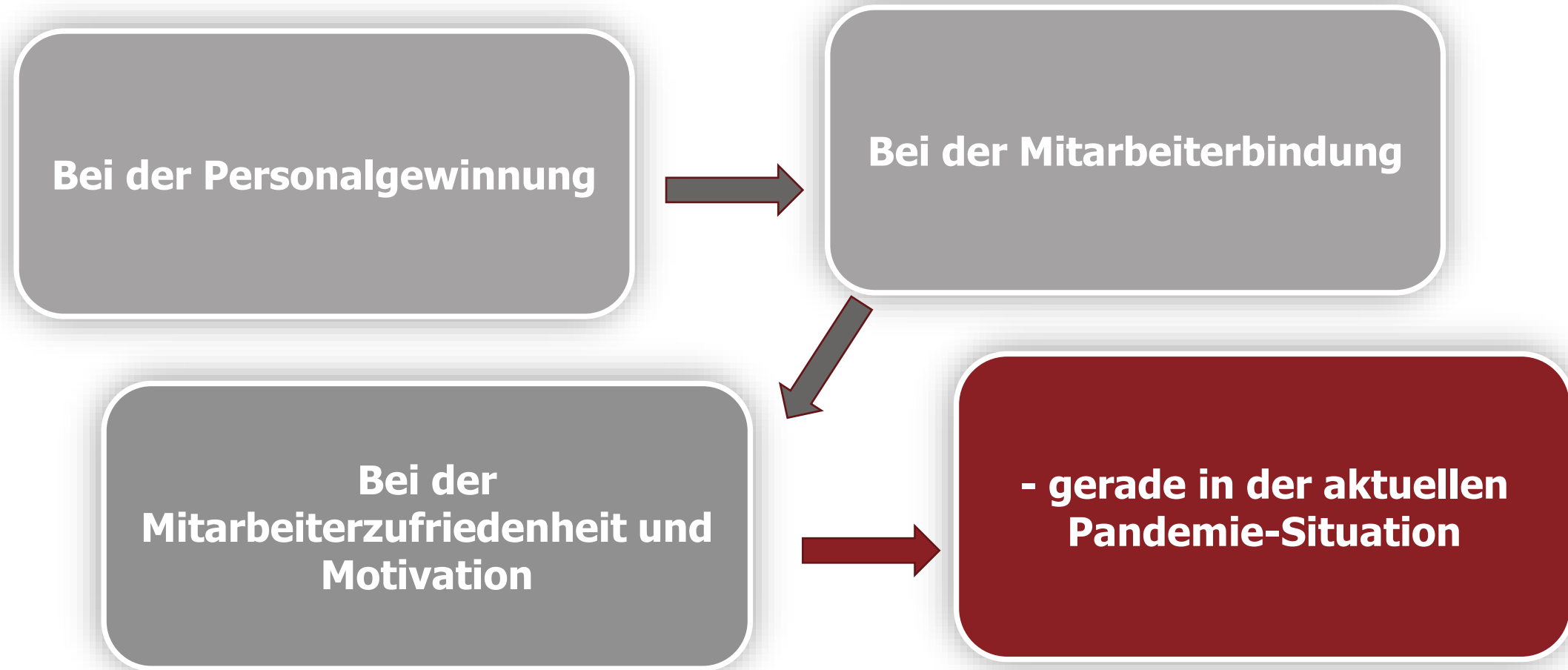
- Vertrauen durch verlässliche Maßnahmen und Arbeitskultur
- Steigerung der Produktivität der Mitarbeiter*innen, weil diese gerne für das Unternehmen arbeiten und der Stress sinkt
- Bereitschaft, dem Unternehmen etwas zurückzugeben und erleichtert Kompromisse an anderen Stellen
- Schnellere Rückkehr aus Elternzeit
- Weniger Fehlzeiten
- Fördert den Teamzusammenhalt

Familien- und lebensphasenbewusste Arbeitskultur gestalten

- Flexibilität Einzelner und individuelle Arbeitsmodelle erfordern Absprachen und Spielregeln untereinander im Team
- **Individualität und Teamgeist müssen Komplementäre sein/werden**
- Führungskräfte haben Steuerungsfunktion
- Mitarbeiter*innen tragen Mitverantwortung



Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik rechnet sich



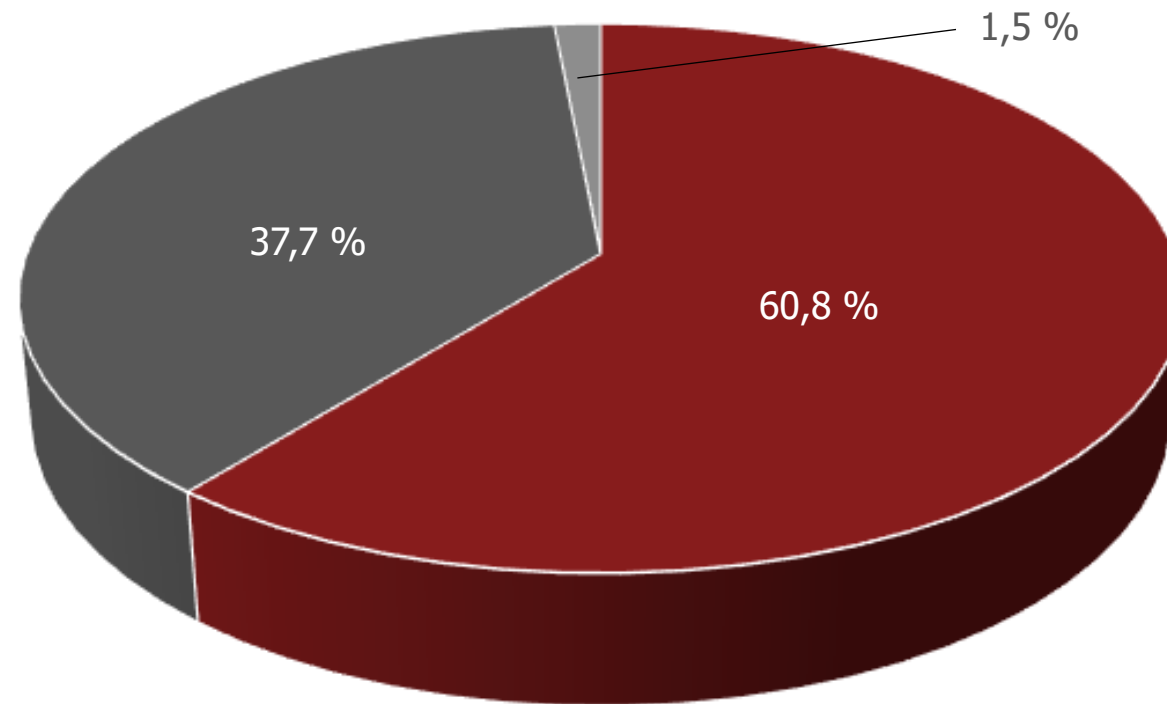
Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik rechnet sich

**– gerade in der
aktuellen Situation**

Herausforderung, Betrieb und Leistungsfähigkeit aufrecht erhalten trotz Infektionsschutz, Schul- und Kitaschließungen

- Arbeitgeber mit einer strategisch ausgerichteten familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik haben Vorteile
- Kritischer für Unternehmen, die vorher keine oder kaum Angebote zum Thema Vereinbarkeit hatten
- Höherer Aufwand, um jetzt Maßnahmen zu implementieren, die Vereinbarkeit und Infektionsschutz ermöglichen
- Vor allem in Bereichen, in denen nicht einfach Homeoffice möglich ist, zahlt sich eine breiter angelegte Vereinbarkeitsstrategie und eine entsprechende Unternehmenskultur jetzt aus

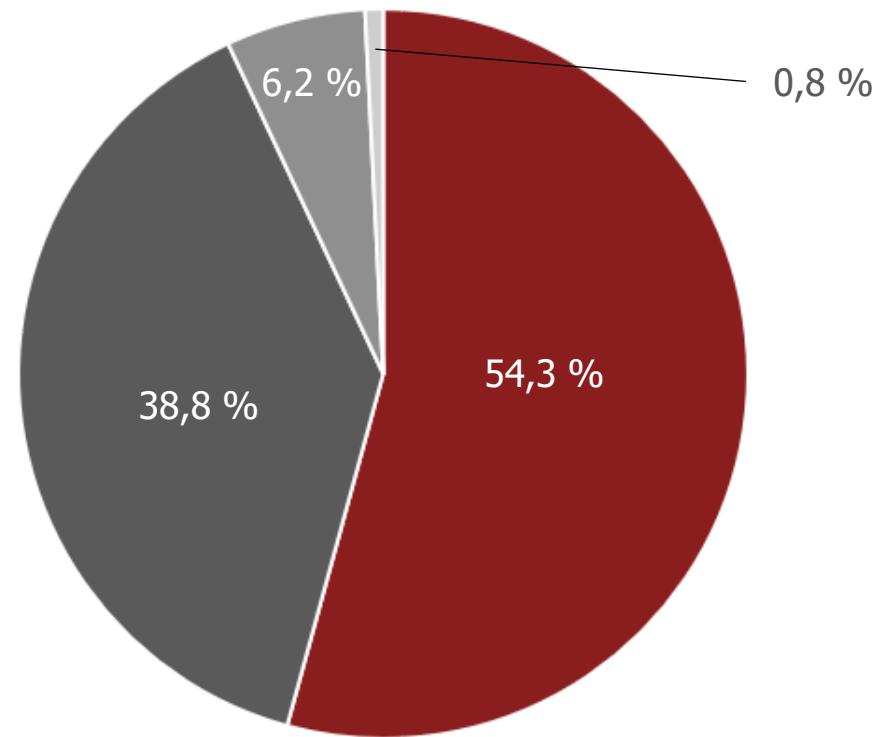
Stimmen Sie der Aussage zu, dass sich die familien- und lebensphasenbewusste Ausrichtung als Mittel des Risikomanagements in der Coronakrise bewährt hat?



Befragung der berufundfamilie Service GmbH
von 130 Arbeitgebern im April/Mai 2020

■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eingeschränkt zu ■ Stimme nicht zu

Wie wichtig war es, dabei auf ein bestehendes familien- und lebensphasenbewusstes Maßnahmenportfolio zurückgreifen bzw. darauf aufbauen zu können? (z.B. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, Unterstützung in der Kinderbetreuung oder bei Pflege von Angehörigen ...)

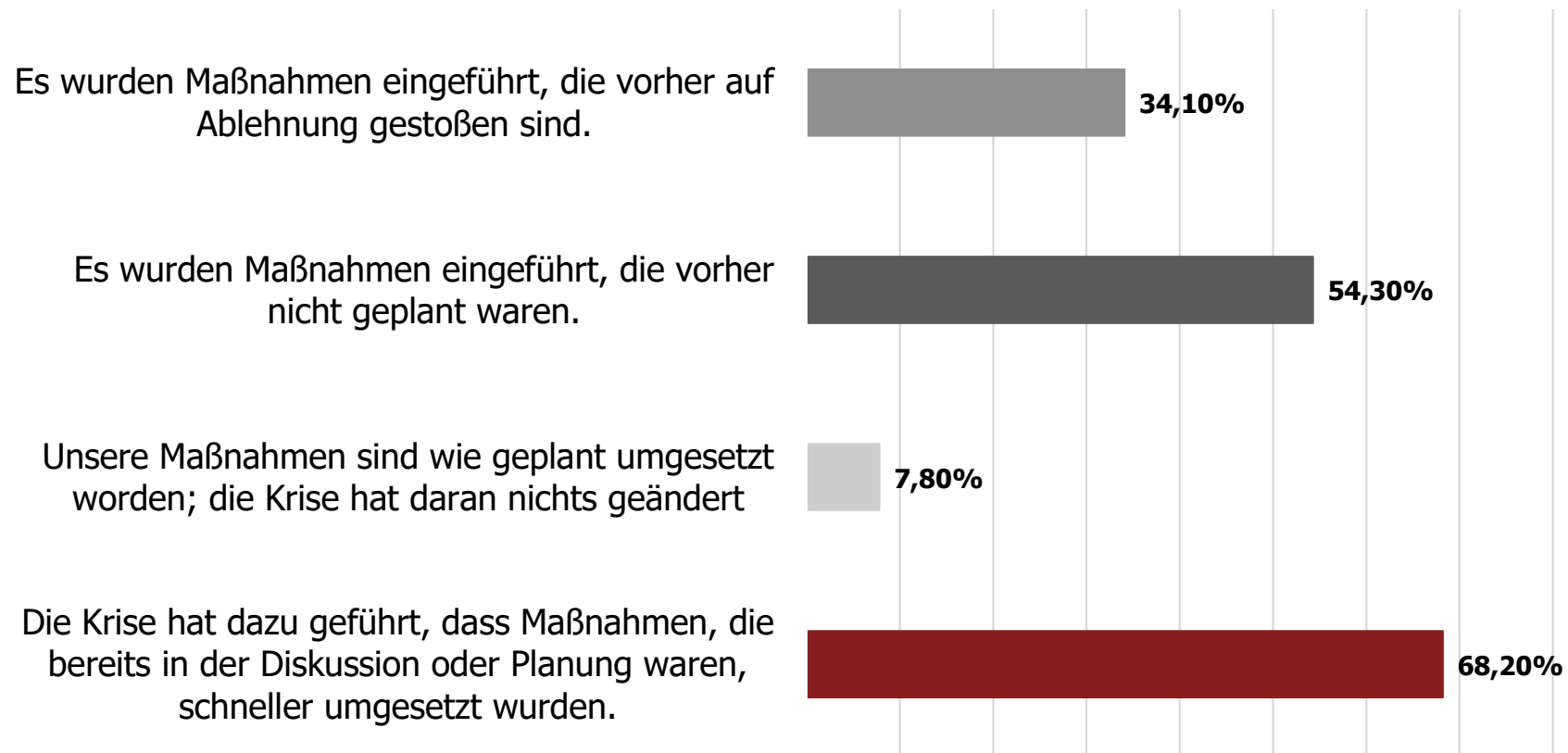


■ sehr wichtig ■ wichtig ■ weniger wichtig ■ unwichtig

Befragung der berufundfamilie Service GmbH
von 130 Arbeitgebern im April/Mai 2020

Welche Aussagen zur Einführung oder Ausweitung von Maßnahmen in der Krise stimmen sie zu? (Mehrfachnennung möglich)

Die Krise als
Anschub

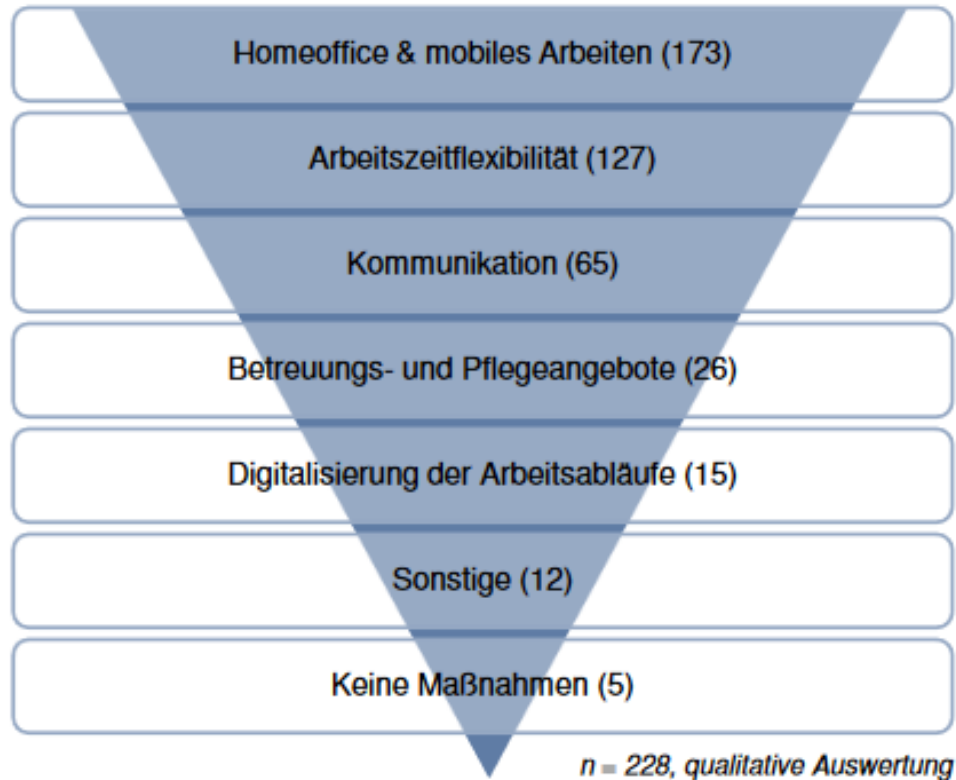




**Welche Erfahrung haben Sie in
der aktuellen Pandemie-
Situation gemacht?**

Schreiben Sie uns gerne im Chat.

Welche bestehenden Möglichkeiten im Rahmen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben Ihnen und Ihrem Unternehmen geholfen, schneller auf die Krise zu reagieren oder diese ‚leichter‘ zu handhaben?“



Erfolgsfaktor Familie: Familienbewusstsein hilft in der Krise; 2020

- Hohe Zufriedenheit mit dem Krisenmanagement des Arbeitgebers
- Leistungsfähigkeit wurde erhalten
- Vielfach keine Erhöhung des Krankenstandes
- Gegenseitige Unterstützung der Mitarbeiter*innen
- Führungskräfte haben Schlüsselfunktion
- Vielfach ist Vertrauen gewachsen
- Ausbau der vorhandenen Beratungsangebote
- Schnelle Umstellung auf digitale Kommunikation Schulungsmaßnahmen, Auswahlgespräche und Einarbeitung
- Krise als An Schub für Maßnahmen

Nutzen Sie die aktuelle Situation zur Weiterentwicklung ihrer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik!

Grundlegende Leitfragen

- Was ist gut gelaufen?
- Was war eher schwierig?
- Was fehlt oder muss ganz anders laufen?
- Wo sind Grenzen des Machbaren/ Tragbaren?
 - Gibt es Fehler, aus denen Lehren gezogen werden sollten? Was wird zukünftig erwartet und wo soll es hingehen? Was ist betriebswirtschaftlich sinnvoll und in absehbarer Zeit realistisch?

Publikation: Ideengeber

Der Dreh mit der Vereinbarkeit

Krisen- und Turnaround-Management
mit systematischer familien- und lebensphasenbewusster Personalpolitik



... 24 Seiten Praxistipps & O-Töne

... für Unternehmen,
Institutionen und Hochschulen

... kostenlos abrufbar:
<https://bit.ly/329gUnm>

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit

Ursula Nicola-Hesse | | Auditorin der berufundfamilie Service GmbH



c/o nh Personal- und Organisationsberatung
Flurstraße 16
42929 Wermelskirchen

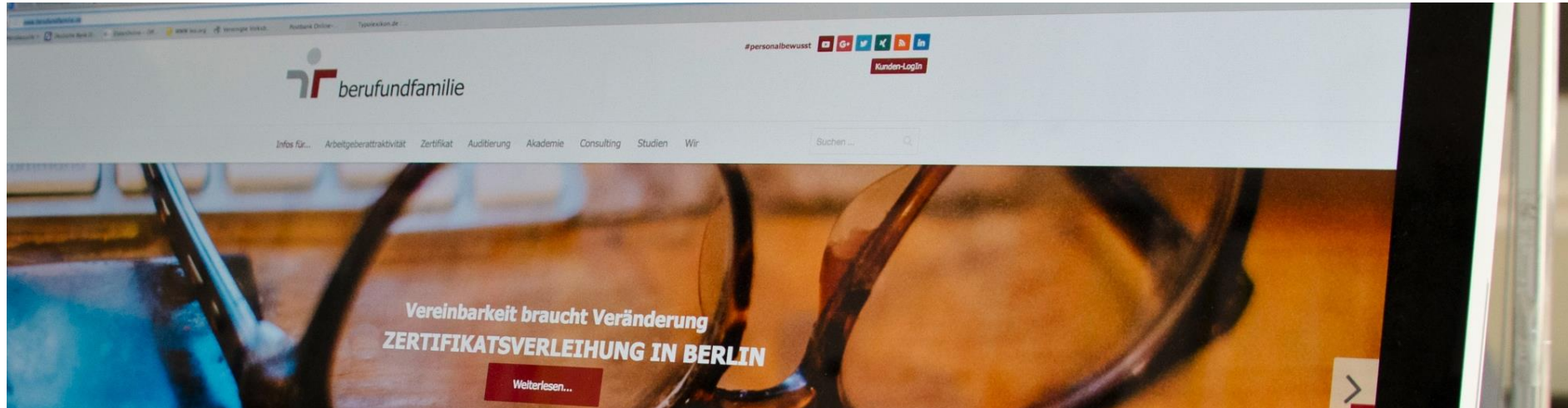



u.nicola-hesse@berufundfamilie.de




02196 709907
0173 2743931

Kontakt



 Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

 069 7171333-0

 www.berufundfamilie.de

 info@berufundfamilie.de