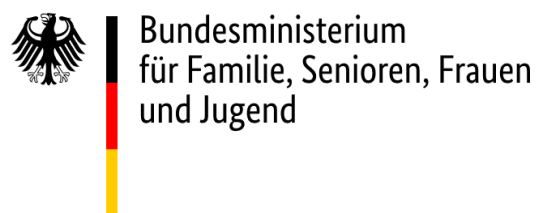




ERFOLGSFAKTOR FAMILIE

Unternehmensnetzwerk

Gefördert vom:



Deutsche Industrie- und
Handelskammer





Wer ist heute hier?

Handwerk - Mischbetrieb - Weiß ich nicht

Ich - 10 - 40 - 300 - 1000

Wie sieht ihr Betrieb aus?

Mehr Männer - Mehr Frauen

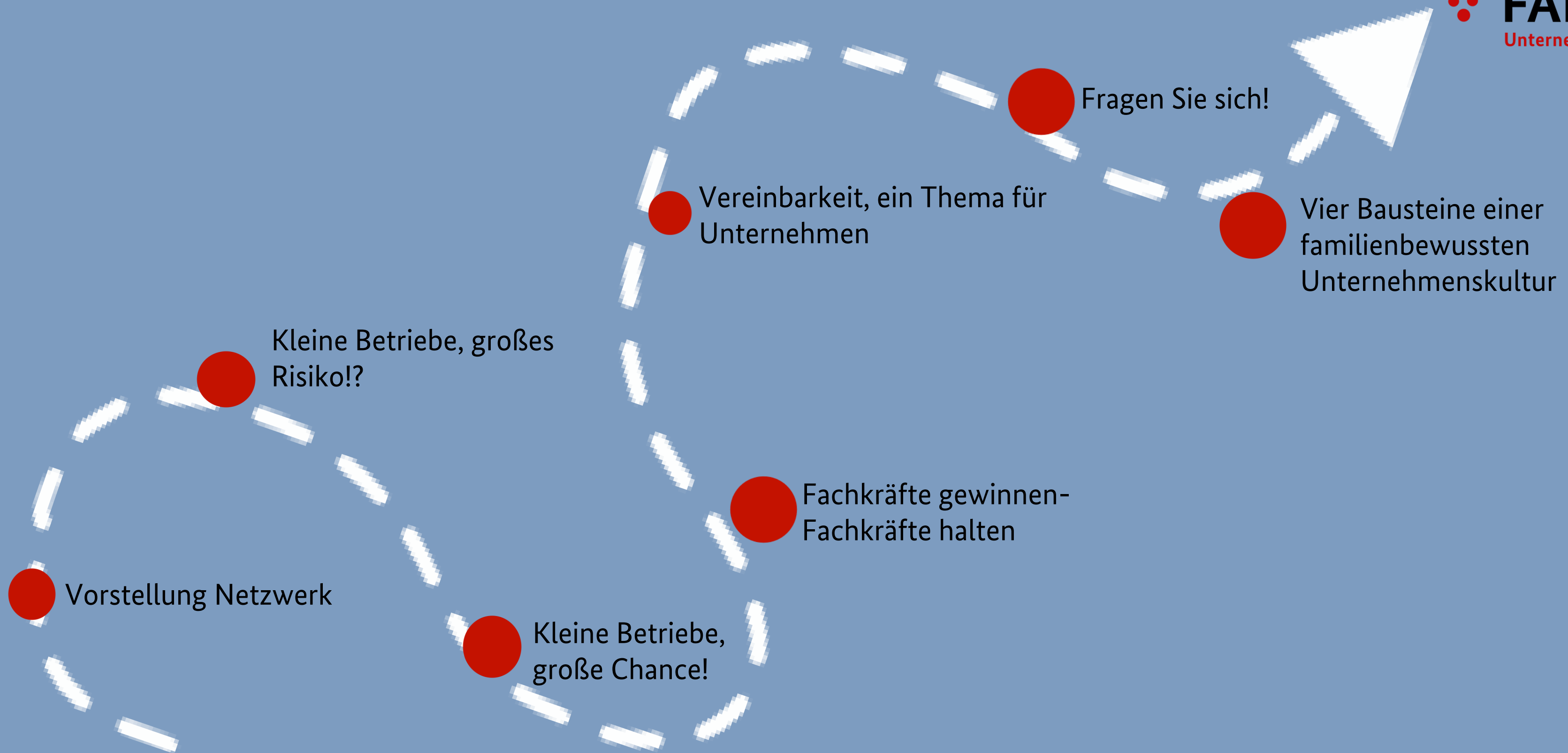
Ein Blick auf die Vereinbarkeit

Vereinbarkeit bekommen wir
super hin: Top – Ausbaufähig –
besser nicht fragen

Handwerk und Vereinbarkeit: Mit einer familienorientierten Unternehmenskultur auf dem Fachkräftemarkt punkten

Anna Lorenz
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“
Bremen 09.04.2024





Blitzporträt Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“



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

8.700+
Mitglieder



Unsere Angebote sind grundsätzlich kostenfrei, zum Beispiel:



Veranstaltungen

Web-Seminare, Austausch- und Vernetzungstreffen, Fokusgruppen usw.



Publikationen und Arbeitshilfen

Leitfäden mit Checklisten und guter Praxis, Newsletter, Textbausteine und Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmensbeispiele usw.



Instrumente

Fortschrittsindex
Vereinbarkeit uvm.

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



Kleine Betriebe, großes Risiko!

Die Besonderheiten des Handwerks verstehen.



Kleine Betriebe, große Chance!

Das Handwerk ist besonders.





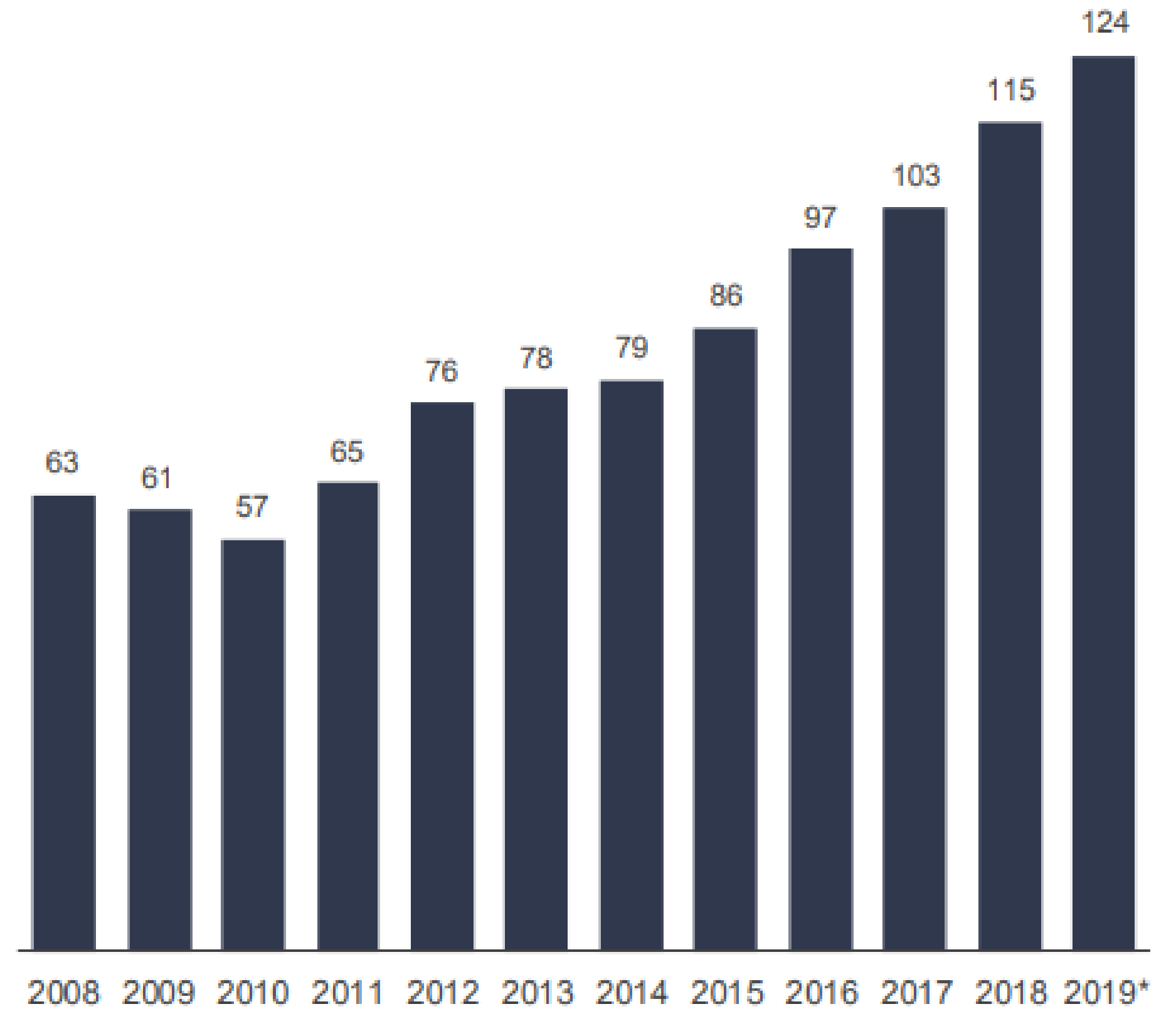
Fachkräfte gewinnen – Fachkräfte halten

Vakanzzeit seit 2010 kontinuierlich gestiegen
durchschnittliche Vakanzzeit bei Abgang
ohne Stellen für Helfer, ohne Arbeitnehmerüberlassung

2022: Durchschnitt 139 Tage;

(Quelle: [statista](https://www.statista.com), 27. Januar 2023)

X 139 Tage =
27.800 €



* gleitender Jahresdurchschnitt (November 2018 bis Oktober 2019)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



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

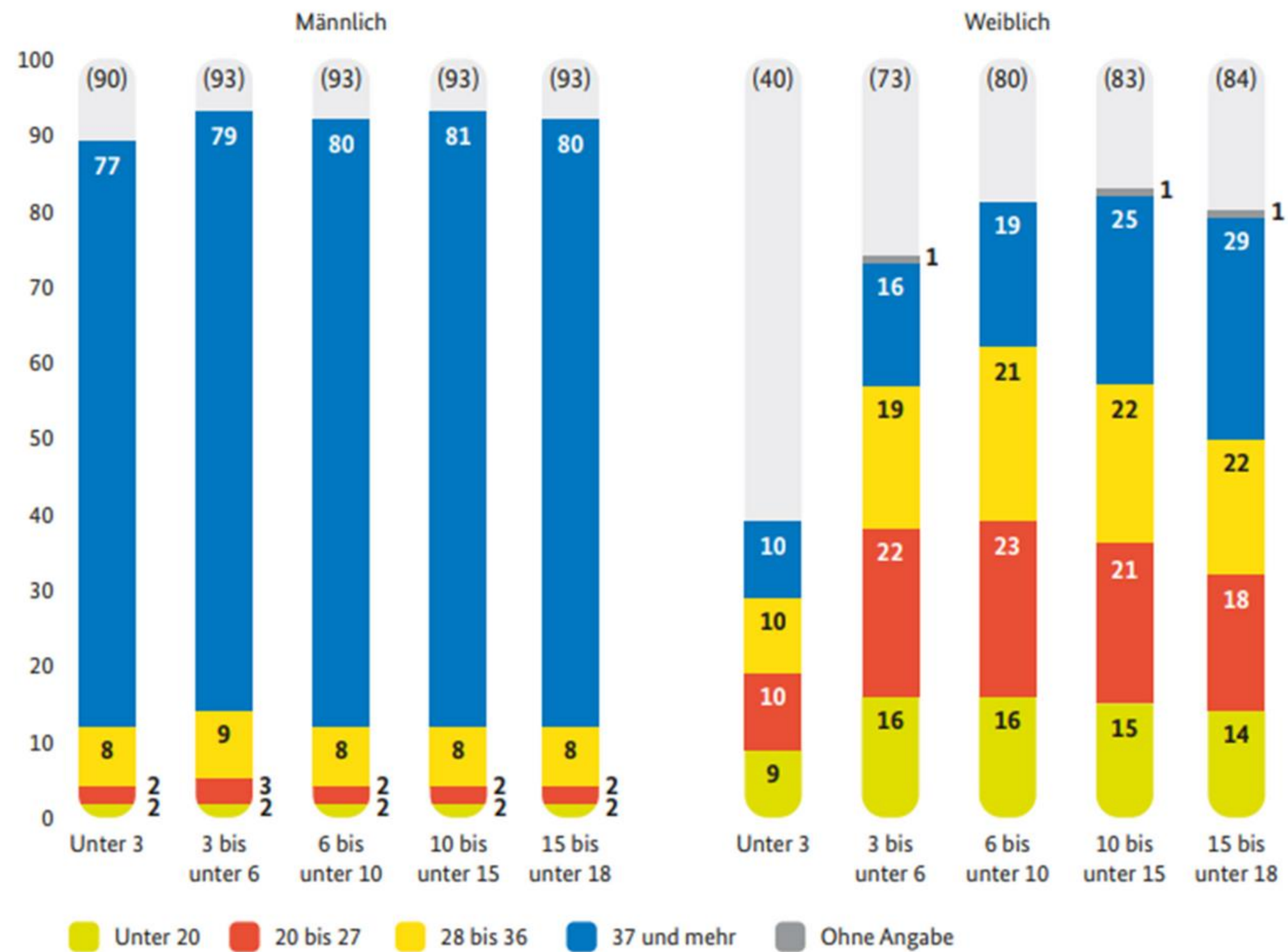
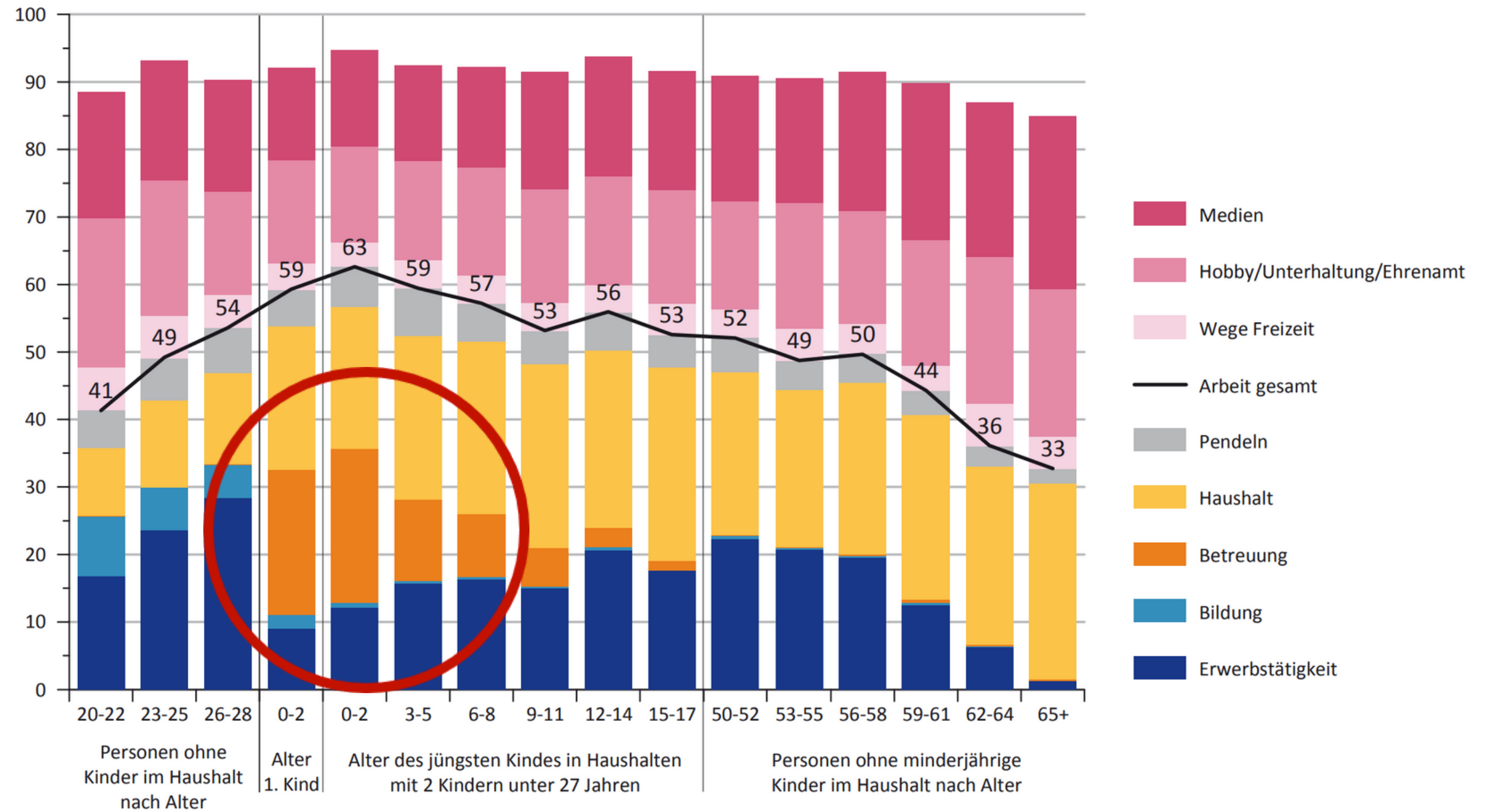
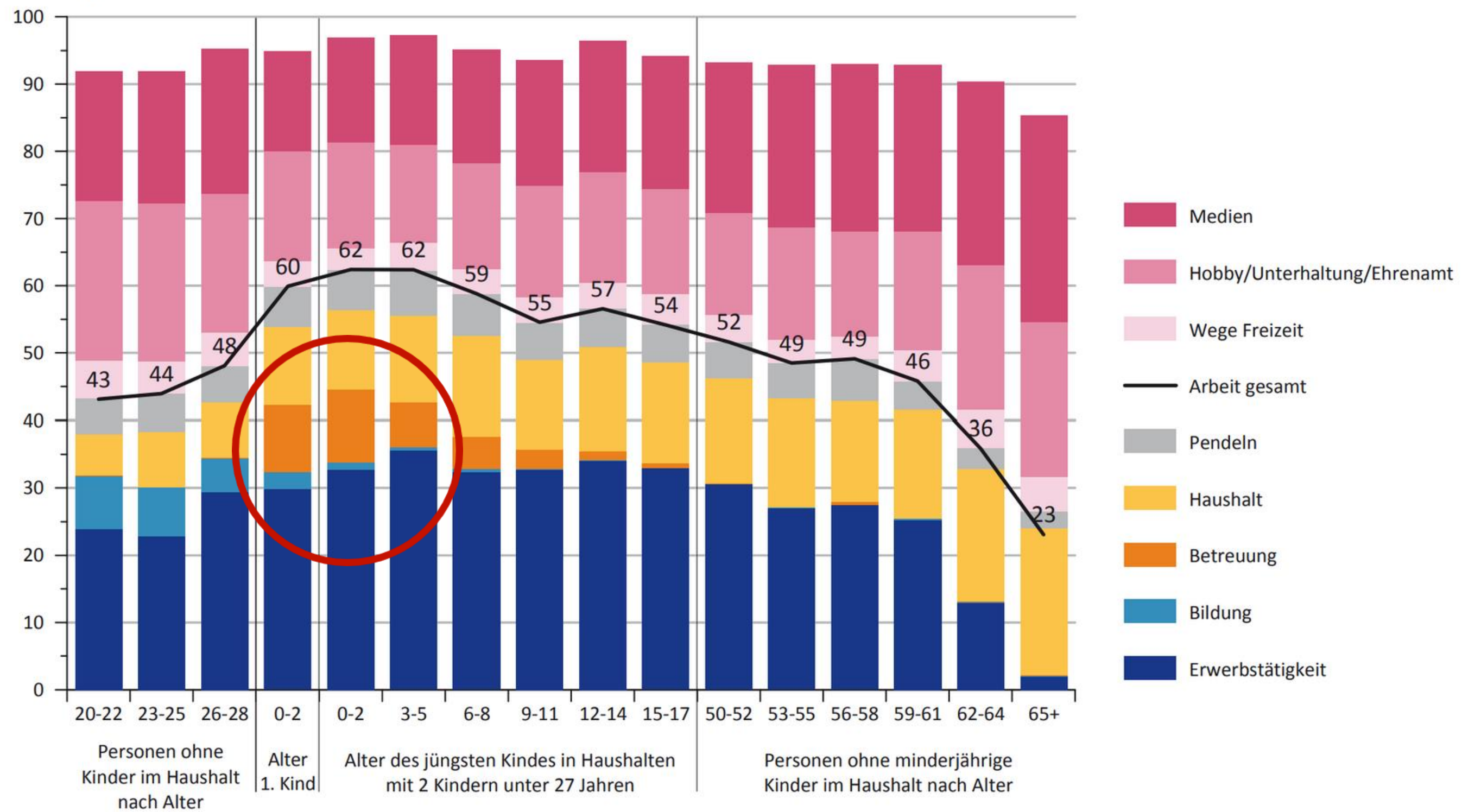




Abbildung 1 Zeitverwendung der Frauen: Synthetischer Lebenslauf
Stunden pro Woche



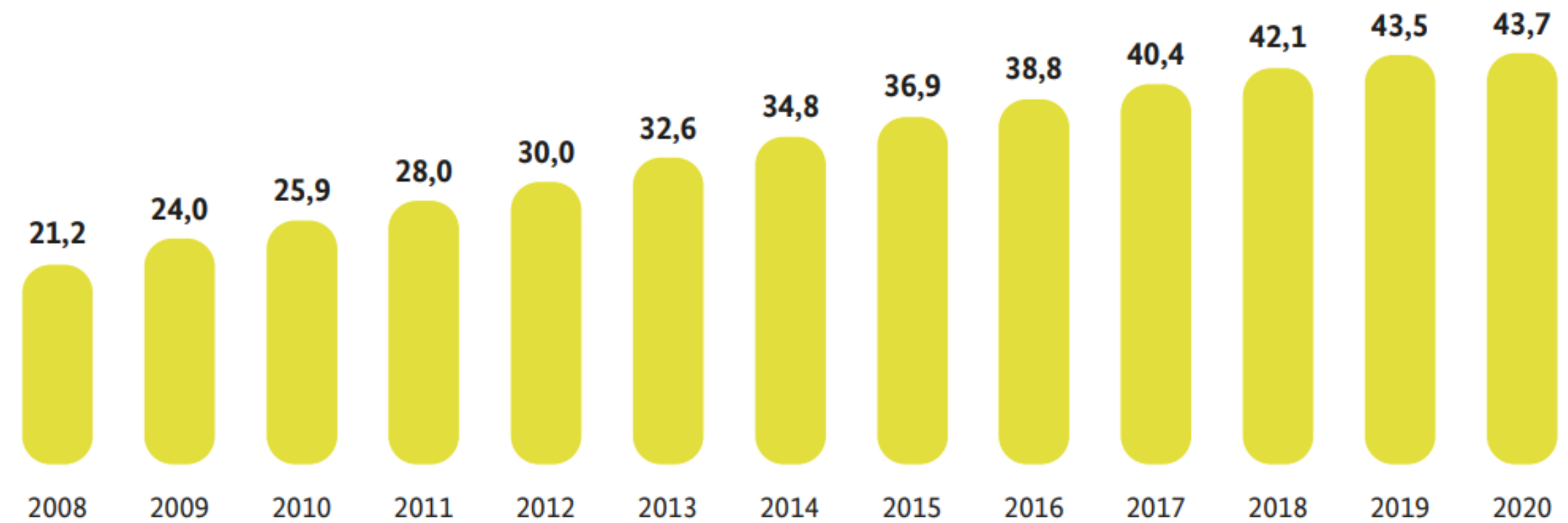
Quelle: Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnung und Darstellung



Quelle: Zeitverwendungserhebung 2012/2013, eigene Berechnung und Darstellung



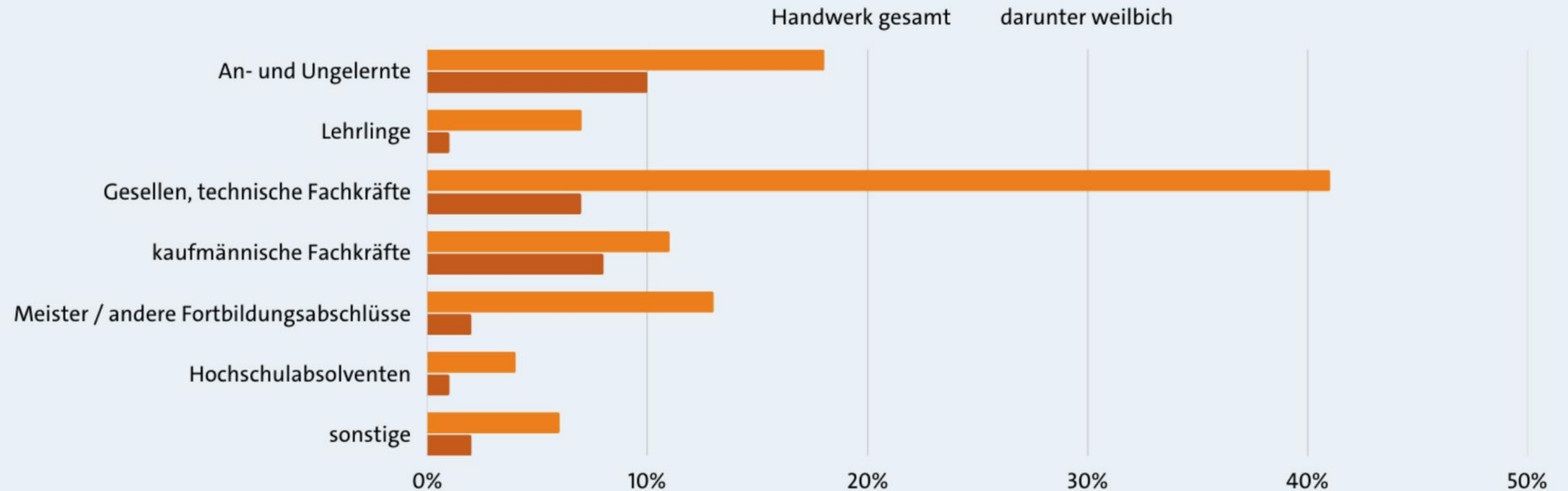
Abbildung 18: Entwicklung der Väterbeteiligung¹⁰ für ab dem Jahr 2008 geborene Kinder, 2008 bis 2020 – in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistik zum Elterngeld – Beendete Leistungsbezüge für im jeweiligen Jahr geborene Kinder. Eigene Darstellung Prognos AG.

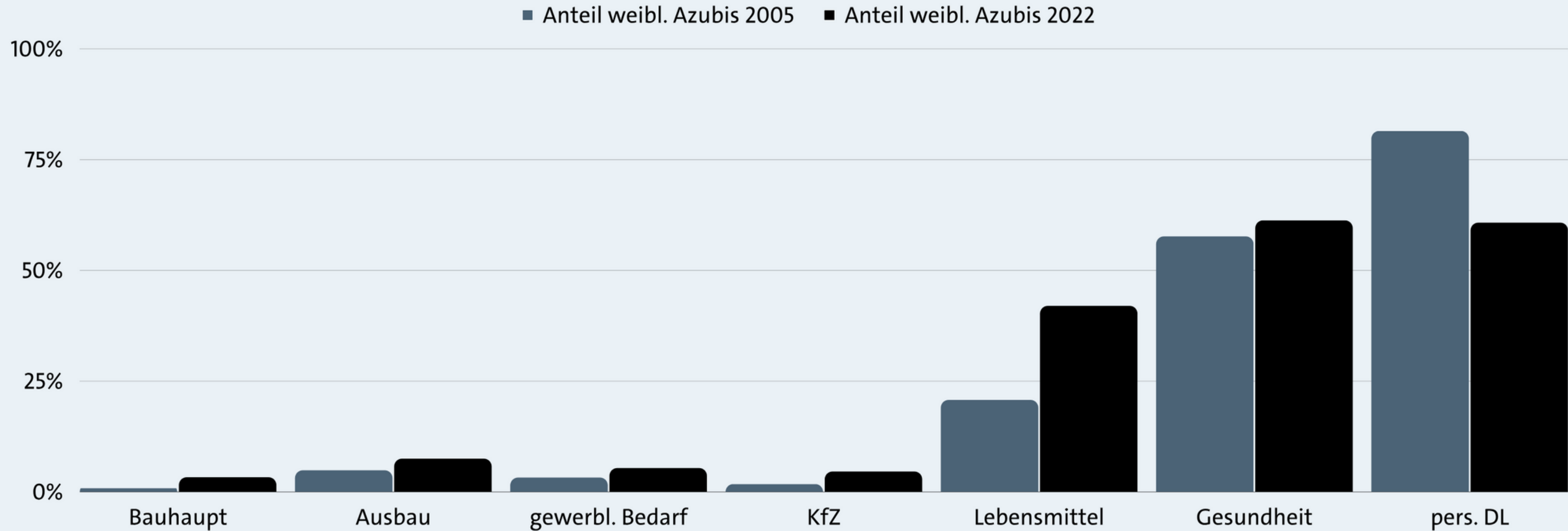
Wie teilen sich die tätigen Personen im Handwerk nach der höchsten beruflichen Qualifikation auf?

(einschließlich Betriebsinhaber)
Anteil der tätigen Personen in Prozent



Wo das Handwerk weiblicher wird 2005 bis 2022

(Anteil der weiblichen Azubis am Lehrlingsgestand 2005 / 2022 in Prozent)

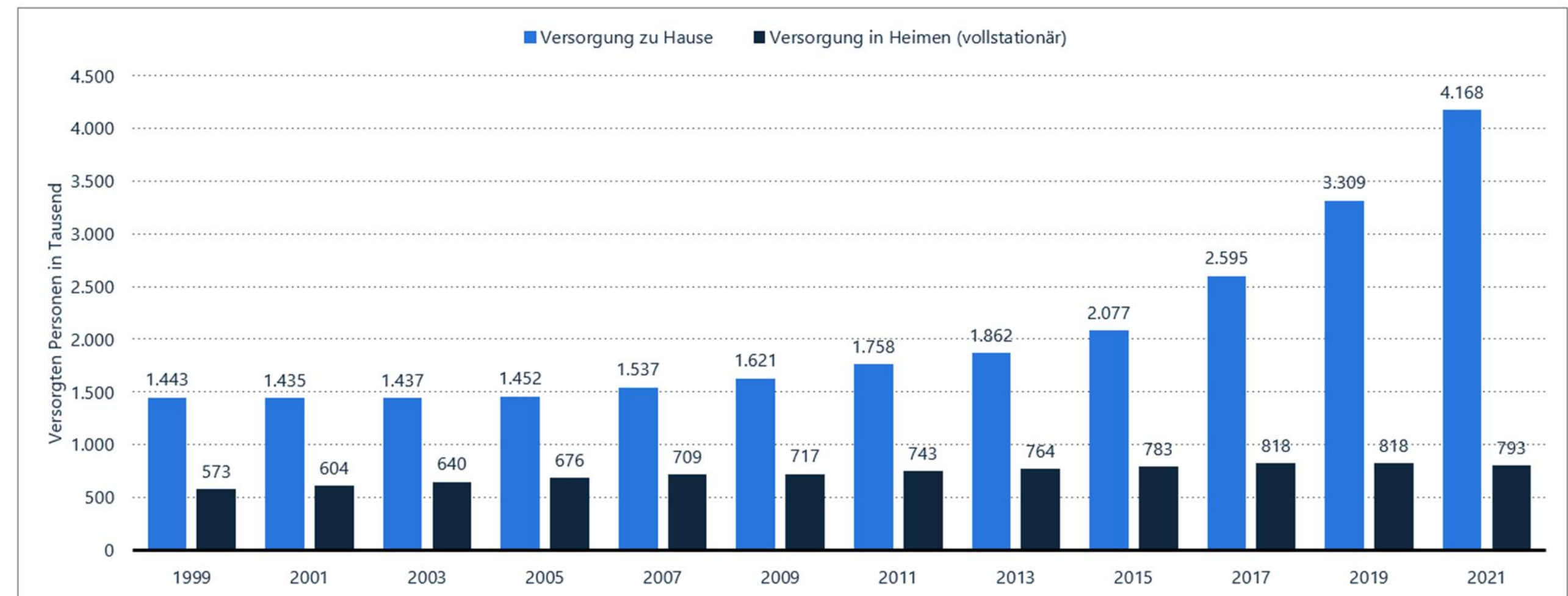




Der Anteil zu pflegender Menschen nimmt kontinuierlich zu. 5 von 6 Pflegebedürftigen werden zuhause versorgt, 2,55 Mio ausschließlich. 61 % der Pflegenden sind Frauen.

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](#)



Fehlende Kita-Plätze 2023

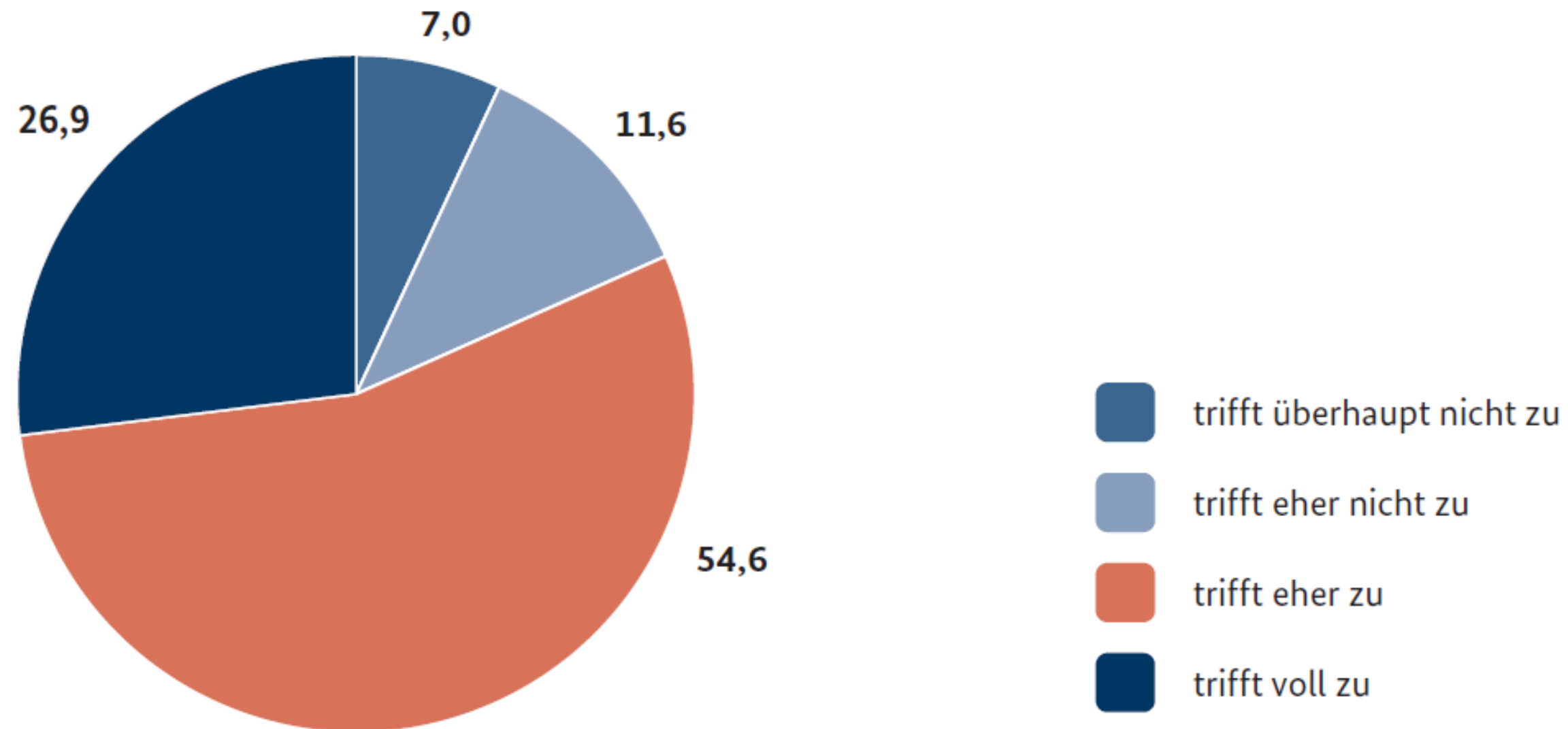
in Deutschland rund	430.000
Westdeutschland:	385.900
Ostdeutschland:	44.700

Quelle: [Bertelsmann Stiftung](#), 28.11.2023,
(abgerufen am 02.04.2024)

Vereinbarkeit, ein Thema für Unternehmen!



Anteil der Unternehmen danach, inwieweit für sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren noch wichtiger wird, in Prozent



IW-Personalpanel 2023; Frage: Inwieweit trifft die folgende Aussage auf Ihr Unternehmen zu? Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zur Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren für uns als Arbeitgeber noch bedeutsamer werden.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Fragen Sie sich!

Was ist der “Ist-Zustand” im meinem Unternehmen?



Was hätte ich mir gewünscht, oder wünsche ich mir, als Elternteil von meiner Arbeitsgestaltung?



Warum sollte sich jemand für mein/**unser Unternehmen** entscheiden?



Welche „Pipelines“ befüllen meinen Arbeitskräftepool?

Wo liegen versteckte Potenziale?

(z.B. Eltern in Elternzeit, Frauen in kleiner Teilzeit, junge Eltern ohne Ausbildung, ältere Menschen...?)



Ist unser Unternehmen familienfreundlich?

Wie würden unsere Beschäftigten auf diese Frage antworten?



Würden unsere Mitarbeiter*innen uns weiterempfehlen?



Welche Vereinbarkeitsangebote machen wir eigentlich schon?

Spreche ich über unsere Angebote und unsere Unternehmenskultur außerhalb des Pausenraums?

... wie und wo fange ich an, wenn ich mich familienbewusst aufstellen will?

Die vier Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur



1

Vereinbarkeitsbedarf ermitteln und passgenaue Maßnahmen anbieten!



2

Vereinbarkeitsengagement zielgruppengerecht kommunizieren und bekannt machen!

1

Vereinbarkeitsbedarf ermitteln und passgenaue Maßnahmen anbieten!



3

Die Führungskräfte sind Vorbilder und fördern die Vereinbarkeit aktiv!

2

Vereinbarkeitsengagement zielgruppengerecht kommunizieren und bekannt machen!

1

Vereinbarkeitsbedarf ermitteln und passgenaue Maßnahmen anbieten!

Die vier Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur



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!

Sprechen Sie über das was sie tun!

Regionale Wettbewerbe

Social Media

Eigene Angestellte

Lokale Zeitungen

Das Netzwerk!



Arbeits- und Fachkräfte sichern – mit Vereinbarkeit

- 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 ist leichter zu erhöhen
- Arbeitsklima und Unternehmenskultur verändern sich positiv – auch für Beschäftigte ohne Sorgeaufgaben
- Innovationskraft und Krisenfestigkeit steigen (Familienbewusstsein als Teil des Risikomanagement)

Materialien für Ihre Öffentlichkeitsarbeit im Mitgliederbereich

Werben Sie für Ihre familienbewussten Angebote - nach außen und nach innen. Als Mitglied können Sie dafür das Mitgliederlogo, Textbausteine, Bildmotive oder auch Plakatvorlagen nutzen.



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

Wegweiser für Neumitglieder

Auf diesen Seiten möchten wir Ihnen als neues Mitglied den Einstieg in eine vereinbarkeitsorientierte Personalpolitik erleichtern und Ihnen einige Tipps und Anregungen geben, wie Sie eine familienbewusste Kultur in Ihrem Arbeitsumfeld fördern können.

Starten Sie mit den vier Bausteinen einer familienbewussten Personalpolitik:

Vereinbarkeitsmaßnahmen sollten auf unterschiedliche Lebenssituationen und Bedürfnisse der Beschäftigte zugeschnitten sein.



Passgenaue Angebote
bereitstellen



Kommunikation fördern



Führungskräfte befähigen



Unternehmenskultur
verankern

Veranstaltungen

Willkommens- und Netzwerktage, Veranstaltungsplattform, Veranstaltungsdokumentationen.

Mitgliedersuche

Tauschen Sie sich mit anderen Mitgliedern aus, zum Beispiel über die Mitgliedersuche. Dort finden Sie Unternehmenspartner aus Ihrer Branche und Betriebe aus Ihrer Region.

Gute Beispiele & Vereinbarkeitsthemen

Unsere Praxisbeispiele zeigen, wie Vereinbarkeitslösungen in Unternehmen erfolgreich umgesetzt werden können.

Der Fortschrittsindex

Der Fortschrittsindex wertet Ihre personalpolitischen Kennzahlen aus und hilft Ihnen dabei, Ihre familienfreundliche Unternehmenskultur strategisch auszurichten und Fortschritte zu messen.

Die Praxisbox

Die exklusiv für Mitglieder zugängliche Praxisbox enthält praktische Umsetzungshilfen für die Unternehmenspraxis.

Onlinemagazin: Praxisforum „So geht Vereinbarkeit“ & Checklisten

Lesen Sie, wie Vereinbarkeitsmaßnahmen in der Praxis funktionieren können und lernen Sie unsere Leitfäden und Checklisten kennen.

Unternehmens-Check: Die Beschäftigtenbefragung

Die Beschäftigtenbefragung ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensdiagnostik. Sie ermöglicht es, die

Filme & Unternehmensporträts

Neben unserer Mediathek mit Filmen zum Thema Vereinbarkeit in Unternehmen bieten wir unseren

Noch nicht Mitglied im
Netzwerk?



25.11.2016 | Publikation

| Familienfreundlichkeit im Handwerk

Der ZDH, das handwerk magazin und das Netzwerkbüro "Erfolgsfaktor Familie" haben eine Broschüre zur Familienfreundlichkeit im Handwerk herausgegeben. In der Broschüre finden Sie best practice Beispiele für kleine, mittlere und große Handwerksunternehmen.

↓ **Herunterladen**
(PDF: 37,1 MB)

Gedruckte Exemplare bestellbar im Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ unter netzwerkbuero@dihk.de ↗.



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



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

Kontakt:

Anna Lorenz

Tel.: (030) 20 308 – 6109

lorenz.anna@dihk.de

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>

netzwerkbuerer@dihk.de

Telefon: 030 – 203 08 – 6101

