



# CHECKLISTE

## FAMILIENBEWUSSTE PERSONALPOLITIK IN CORONAZEITEN



Familie, Pflege  
& Beruf

Im Fokus der Arbeit des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Münsterland steht die Fachkräftesicherung in kleinen und mittelständischen Unternehmen durch die Gewinnung, Bindung und Förderung von qualifizierten weiblichen Fachkräften.

Gefördert durch:

Ministerium für Heimat, Kommunales,  
Bau und Gleichstellung  
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Getragen von:



In Kooperation mit:





## Corona und die Vereinbarkeit

Die Bedeutung einer gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch auf Seiten der Unternehmen während der Corona-Krise nicht geringer geworden – im Gegenteil:

- » Die **Bedeutung von Kinderbetreuung und Pflege ist gestiegen**, denn wenn die Betreuung nicht gesichert ist bzw. die Vereinbarkeit nicht gelingt, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht arbeiten.
- » **Familienbewusste Maßnahmen bieten Flexibilität**, die sich besonders in Krisenzeiten bewährt (z.B. in Form von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsort-maßnahmen).
- » Unternehmen, die **vor der Krise schon flexible Maßnahmen und Kommunikationsformen etabliert** haben (mobiles Arbeiten, team- und ergebnisorientiertes Arbeiten, agiles Führen) sind in der Corona-Krise aktuell und langfristig im Vorteil.
- » Jetzt erst recht: Einiges, **was sich jetzt in der Krise bewährt hat**, kann auch darüber hinaus genutzt und ausgebaut werden und in den „Regelbetrieb“ überführt werden.



Abgesehen von der Corona-Krise bleiben die grundsätzlichen Gründe für eine familienbewusste Personalpolitik bestehen bzw. werden sich in Zukunft verstärken.



# Grundsätzliche Argumente für eine familienbewusste Personalpolitik

- **Demografische Entwicklung:**  
Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass durch die hohe Zahl an Verrentungen in den nächsten Jahren der Fachkräftebedarf weiter ansteigt.
- **Rollenwandel:**  
Die Bedürfnisse der jungen Fach- und Führungskräfte ändern sich: Frauen möchten mehr Erwerbsarbeit, Männer mehr Familienaufgaben übernehmen.
- **Betriebswirtschaftliche Effekte:**  
Eine familienbewusste Personalpolitik bringt handfeste Effekte für Unternehmen, die sich auch betriebswirtschaftlich positiv auswirken.

## Hintergründe

Allein im Münsterland wird das Defizit an Fachkräften 2030 bei ca. 51.000 Personen liegen und damit knapp drei Mal so hoch sein wie noch 2019 (ca. 18.000 Fachkräfte).  
(Quelle: Fachkräftereport 2019)

60 % der Eltern mit Kindern unter drei Jahren fänden es ideal, wenn sich beide Partner gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen könnten.  
(Quelle: BMFSFJ. Väterreport 2019)

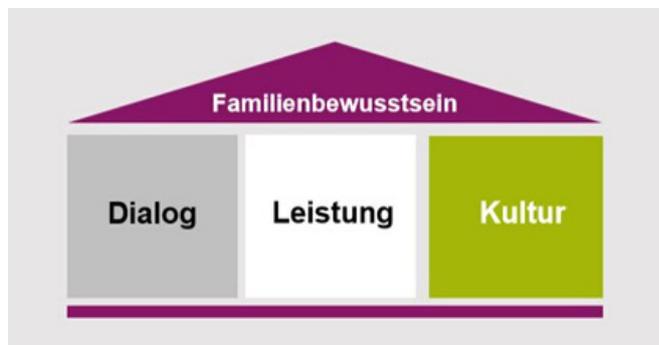
Für 75 % der Beschäftigten im Alter zwischen 25 bis 39 Jahren bestimmt die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens die Wahl des Arbeitgebers.  
(Quelle: Roland Berger 2014)



In besonders familienbewussten Unternehmen ist die Motivation der Beschäftigten um 31 % und die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber um 26 % höher als in wenig familienbewussten Unternehmen, die Stellenbesetzungsdauer ist um 17 % kürzer und es gibt 20 % weniger Eigenkündigungen. (Quelle: FFP 2013)



## Die drei Dimensionen des betrieblichen Familienbewusstseins



Quelle: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik

**Betriebliches Familienbewusstsein fußt auf den folgenden drei Säulen:**

- 1. Dialog (Information und Kommunikation)**
- 2. Leistung (Maßnahmenangebot)**
- 3. Kultur (Unternehmens- und Führungskultur)**



Besonders wichtig in der Corona-Krise sind die Dimensionen Dialog und Kultur, denn eine vertrauensvolle und transparente Kommunikation und Führung sind aktuell wichtiger denn je.



# Erfolgsfaktoren einer zukünftigen familienbewussten Personalpolitik



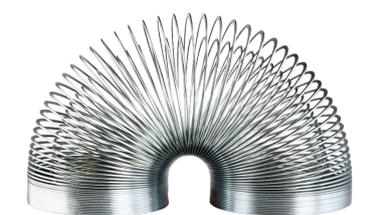
## Passgenauigkeit

- Bei familienbewussten Maßnahmen gilt nicht „Viel hilft viel“
- Sie sollten sich an den Bedarfen der Beschäftigten (z.B. Struktur der Belegschaft, Tätigkeiten) und den Rahmenbedingungen des Unternehmens orientieren (z.B. Ressourcen, Region)



## Einbindung der gesamten Belegschaft

- Alle Beschäftigten UND die Führungskräfte sollten bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen einbezogen werden (z.B. durch Befragungen, MA-Gespräche, Arbeitskreise, Ansprechpersonen)
- Alle Beschäftigten UND Führungskräfte sollten von Maßnahmen profitieren können – je nach Umsetzbarkeit



## Flexibilität und Verlässlichkeit

- Junge Fach- und Führungskräfte möchten mehr Flexibilität. Wo diese möglich ist, sollte sie umgesetzt werden.
- ABER: Ein verlässlicher Rahmen, transparente Regelungen und Absprachen über die Möglichkeiten und Grenzen sind ebenso wichtig.



## Familienbewusstsein als Unternehmensstrategie

- Betriebliches Familienbewusstsein darf kein Modethema sein, sondern muss langfristig und nachhaltig verfolgt werden, um zu wirken.
- Es sollte systematisiert werden: Was wird eigentlich schon umgesetzt und wo muss die Personalpolitik nachjustiert und optimiert werden?



## Dialog und Kultur

- Diese Säulen sind sehr wichtig: Die besten familienbewussten Maßnahmen nutzen nichts, wenn sie nicht kommuniziert werden, an den Bedarfen der Beschäftigten vorbei gehen oder im Arbeitsalltag nicht gelebt und akzeptiert werden – gerade auch von Führungskräften



## Verknüpfung mit kommunalen Angeboten

- Vernetzung und Austausch mit kommunalen Institutionen und Betrieben in der Region ist sinnvoll, um von anderen zu lernen, Erfahrungen auszutauschen und konkrete Unterstützung zu erhalten
- Besonders bei der Kinderbetreuung oder Pflege eignet sich die Inanspruchnahme von Kooperationen, externen Beratungs- und Vermittlungsangeboten sowie Familiendienstleistungen

# Basics für die Corona-Krise und darüber hinaus:

- Vertrauen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Schaffen Sie Transparenz in den Arbeitsabläufen
- Gehen Sie auf Ihre Beschäftigten in ihrer individuellen Situation ein
- Dialog und Kultur sind jetzt besonders wichtig

## FRAGEN & KONTAKT

Ihre Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie beantworten im Kompetenzzentrum Frau & Beruf Münsterland gerne

Henning Stroers | [competentia.stroers@ffp.de](mailto:competentia.stroers@ffp.de) | 0251 83-28443

Sabrina Benighaus | [competentia.benighaus@ffp.de](mailto:competentia.benighaus@ffp.de) | 0251 83-28444

Gefördert durch:

Ministerium für Heimat, Kommunales,  
Bau und Gleichstellung  
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Getragen von:



In Kooperation mit:

