

# Schlips & Strampler: Wie das Zusammenspiel von Job und Privatleben funktioniert



Claudia Kajatin  
Kompetenzzentrum „Vereinbarkeit  
Leben in MV“ (KVL.MV)

# Agenda



1. Vereinbarkeit – Was ist das?
2. Wonach schauen AbsolventInnen und Absolventen bei ihrer Arbeitgebendenwahl?
3. Mach's mit! – Was **Unternehmen** tun?
7. Rad im Getriebe – die Rolle der Rahmenbedingungen
8. « Verdorben für den nächsten Arbeitgeber » – Sie haben Einfluss ...

# Vereinbaren heißt „in Einklang bringen“ ... „gleichzeitig möglich machen“

Arbeit &  
Kinder



Berufstätigkeit & Pflege



& Ehrenamt



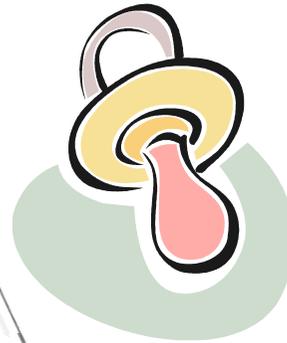
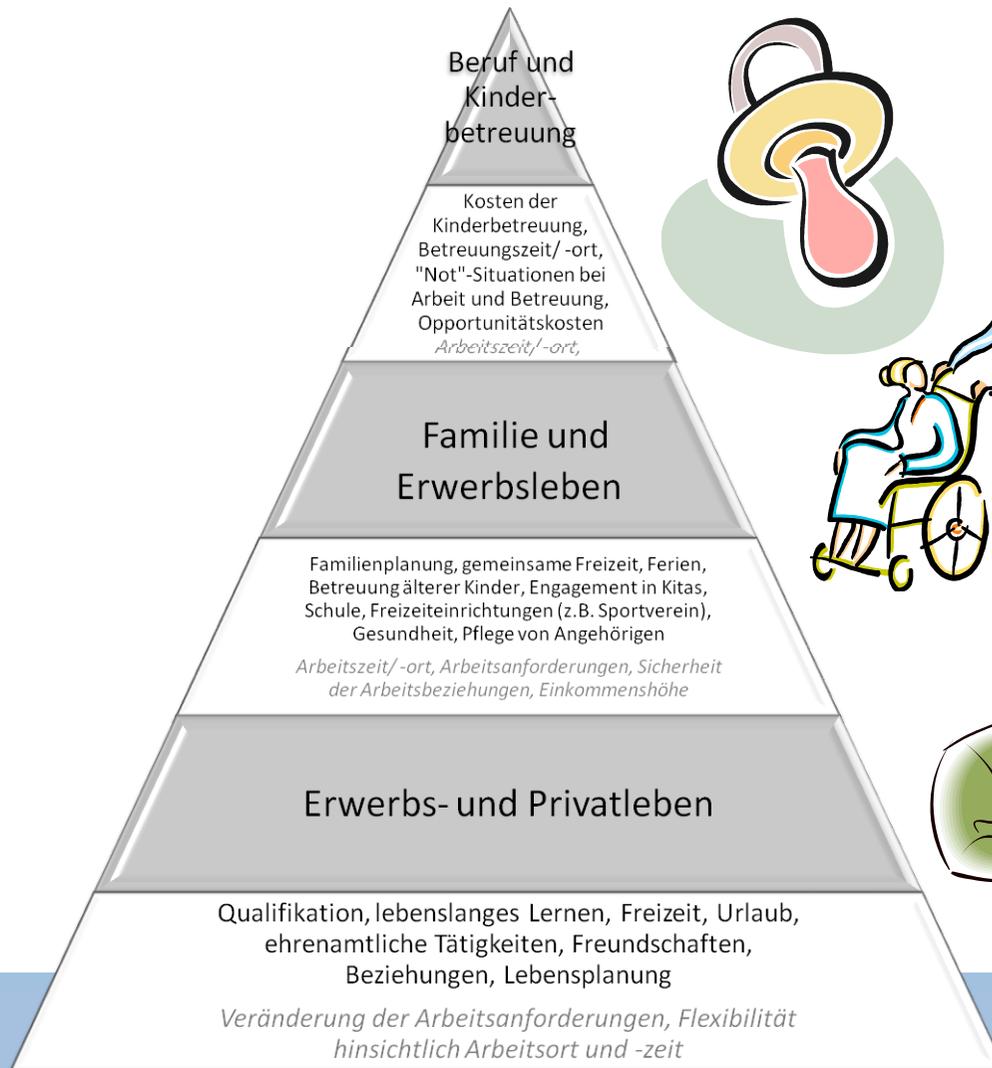
Familie & Ausbildung



& Arbeit oder Job



# Vereinbarkeit: Kinderbetreuung



# rush hour of life



# Mal angenommen,...

ich hätte die perfekte Besetzung für eine Stelle ...

Fähigkeiten (sprachliche,  
organisatorische...)

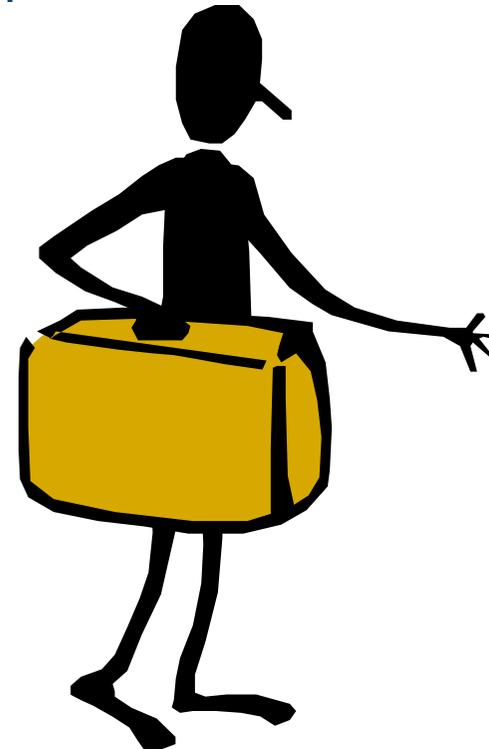
Fachkompetenz

Erfahrung

Qualifikationen

Persönlichkeit

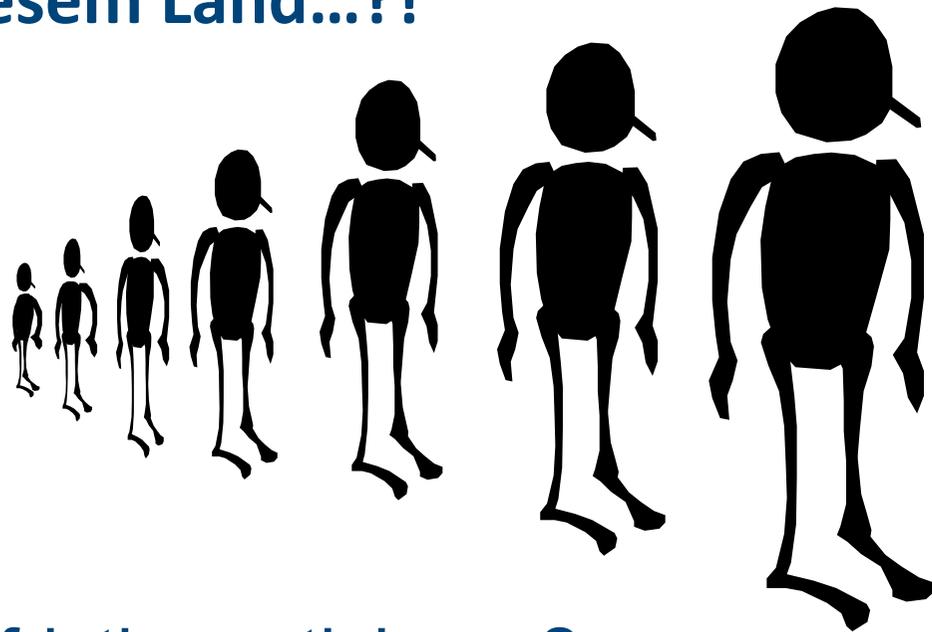
...



Warum sollte er oder sie bei dem Unternehmen anfangen?

... oder bleiben?

**Weil man froh sein kann, einen Job zu bekommen, in diesem Land...?!**



**Würde Sie das langfristig motivieren?**

# Weil Sie relativ gut zahlen?



Schön, aber...

1. Geld ist NICHT das Wichtigste...
  - Attraktivität des Standortes und Infrastruktur (z.B. Kinderbetreuung, Schulen, Kultur) werden als wichtiger angesehen (Forsa-Studie November 2007)
  - Die Hälfte der rückkehrwilligen Abgewanderten aus MV würde Gehaltseinbußen in Kauf nehmen (Befragung der mv4you-Kunden 2003)
2. Geld ist immer steigerungsfähig

## Und wenn jemand mehr zahlt?

## ... oder weil das Unternehmen das beste ist?

Das kundenorientierteste?

Das wirtschaftlich erfolgreichste?

Das modernste?

und das beste für seine Mitarbeitenden?

# Wer ist gesucht?

# Google



*Sergey [war] ein Schiedsrichter und Bewahrer in Sachen Unternehmenskultur von [REDACTED]; er sorgte dafür, dass jungen Müttern geschützte Bereiche zur Verfügung standen, in denen sie ihre Kinder stillen konnten, dass frischgebackenen Eltern unentgeltlich Essen ins Haus geliefert wurde und dass die Mitarbeiter eine ansprechende und zuträgliche Arbeitsumgebung vorfanden.*

*Er war ständig darum bemüht, die Mitarbeiter einzubeziehen und zu motivieren sowie das campusartige Image von [REDACTED] und seinen Status als äußerst **begehrten** **Arbeitsstätte** aufrecht zu erhalten.*

## Worauf achten Fachkräfte bei der Wahl ihrer/s Arbeitgebenden?



„Bei den Nachwuchsführungskräften vollzieht sich eine **Werteverschiebung**. Statt Dienstwagen und üppigem Gehalt wollen sie einen familienfreundlichen Arbeitgeber, der möglichst nachhaltig wirtschaftet und finanziell gut dasteht.“

(Deloitte. Mittelstandsinstitut an der Universität Bamberg: Absolventenbarometer 2007, 2008 und 2009)

# Fachkräfte achten zunehmend auf Vereinbarkeit

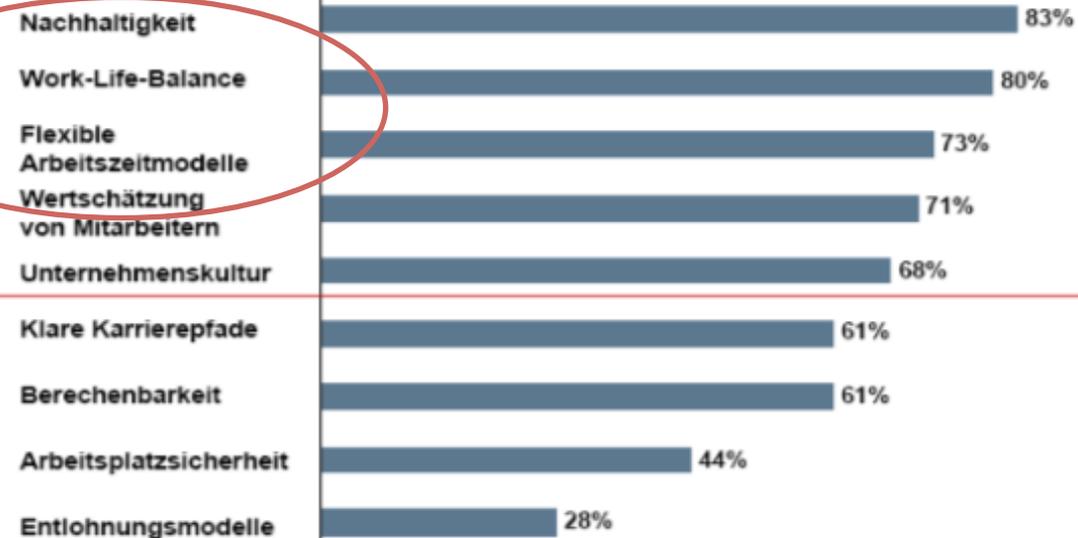
Welche der folgenden Faktoren werden Ihrer Meinung nach in den kommenden Jahren für die Arbeitgeberwahl an Bedeutung gewinnen?

– Ergebnis –

– Daten –

Vor allem Soft Facts gewinnen an Bedeutung

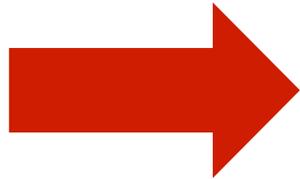
Bedeutung wird zunehmen



Personalentscheider-Befragung Employer Brand Management 2010

n=100

# Worauf achten Menschen heute bei der Wahl ihrer/s Arbeitsgebenden?



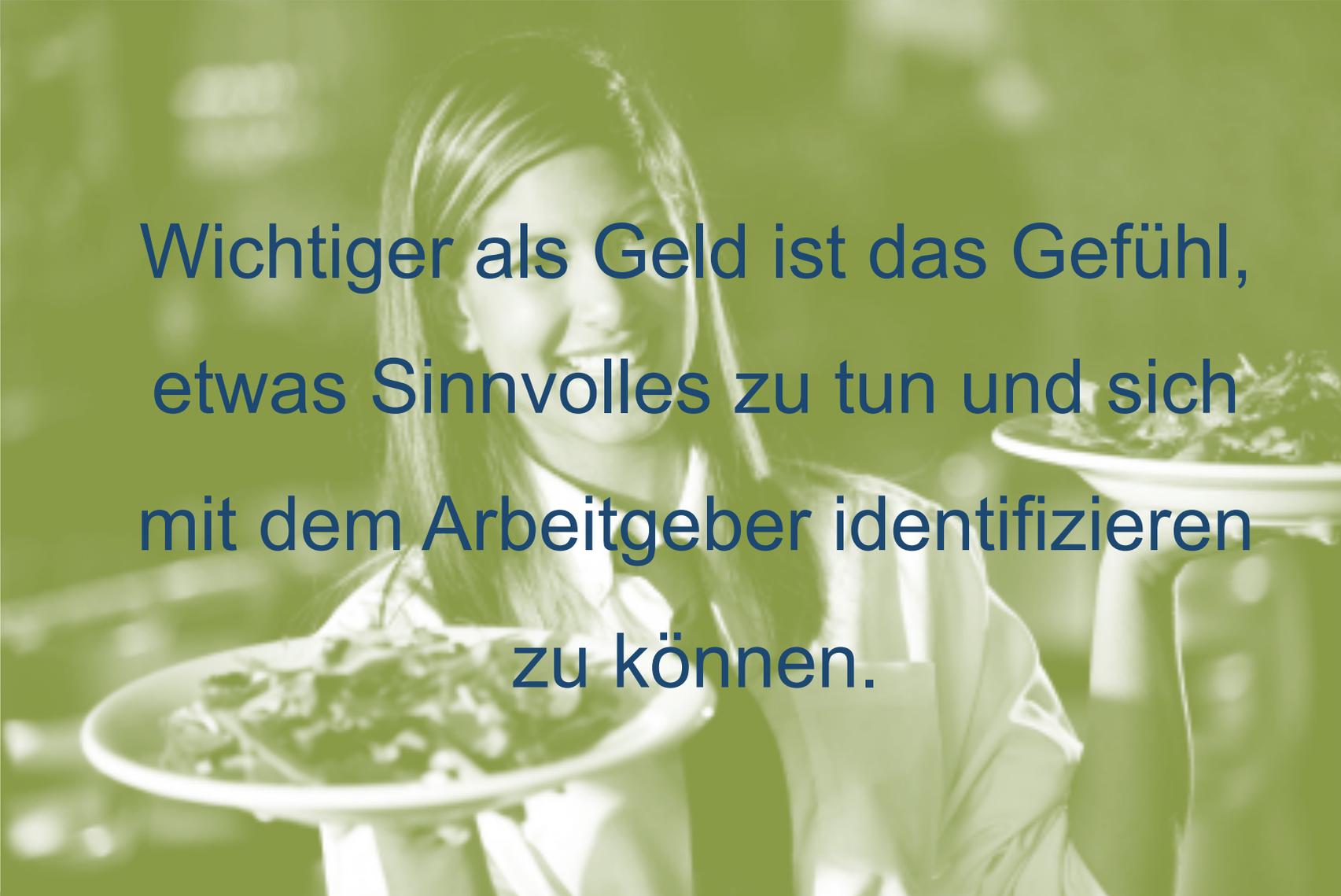
78 % aller befragten Beschäftigten können sich vorstellen, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Arbeitgeber zu



Über ein Viertel (26 %) der Beschäftigten mit Kind hat dies bereits getan.

Repräsentative Umfrage unter Arbeitgebern und Beschäftigten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Unternehmens-

programms „Erfolgsfaktor Familie“ 2010  
\* 2007/2008, 1.387 Arbeitgeber aller Branchen mit mind. 50 Beschäftigten und 3.031 junge Berufstätige (25-39 J.) mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung. Erkenntnisse wurden gestützt durch eine Befragung führender Personalvermittlungen in Deutschland.



Wichtiger als Geld ist das Gefühl,  
etwas Sinnvolles zu tun und sich  
mit dem Arbeitgeber identifizieren  
zu können.

## Identifikation mit dem Unternehmen (Wertekongruenz)

"Wir beobachten schon seit einigen Jahren, dass die Generation Y – also die Mitt- und Endzwanziger – darauf Wert legt, dass sich **der ideale Arbeitgeber im Bereich CSR engagiert**. [...] Sie ist mobiler, flexibler und für den Chef stets greifbar. Die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben verschwimmen. "Wenn ich mich für meinen Arbeitgeber derart stark einsetze, dann **muss ich mich mit ihm identifizieren können**; die Wertvorstellungen müssen übereinstimmen."

Axel Keulertz, Research Director beim Meinungsforscher  
Universum

Worauf achten Menschen heute bei der Wahl ihrer Arbeitgebenden?

# Entwicklungsmöglichkeiten statt „Preiskampf“



07.06.2011



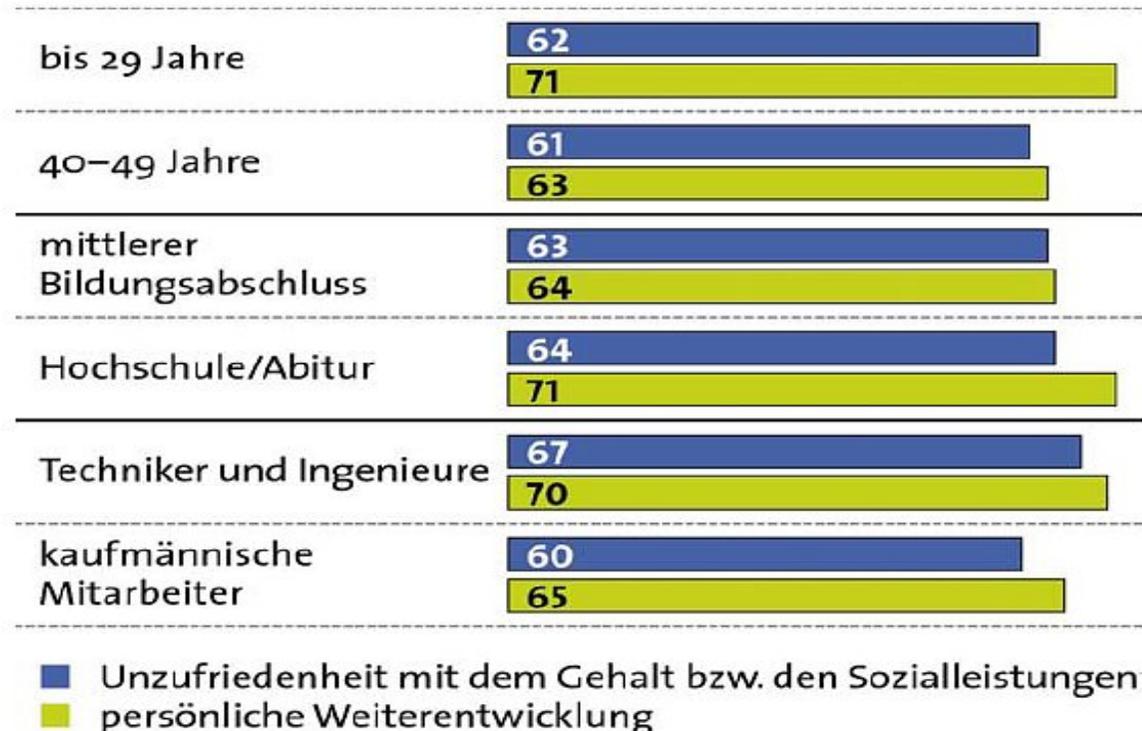
Gefördert aus Mitteln des ESF und des Landes MV

Mecklenburg  
Vorpommern



## Manchen ist die persönliche Weiterentwicklung wichtiger als das Gehalt

(Antworten auf die Frage: Was wären ausschlaggebende Gründe dafür, Ihren derzeitigen Arbeitgeber zu wechseln; in % der Befragten nach Alter, Bildungsabschluss und Berufsgruppe<sup>1)</sup>)



1) Mehrfachnennungen möglich.

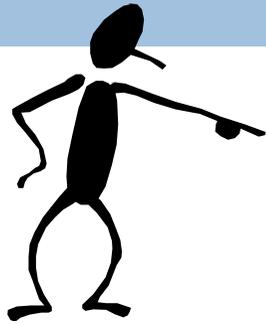
Quellen: TimePartner; F.A.Z.-Institut.

... und es soll auch noch Zeit zum  
Leben bleiben...

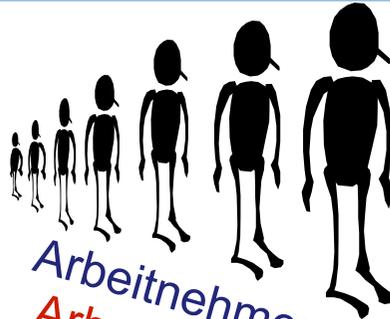


# 3. Mach's mit! – WAS Unternehmen tun?

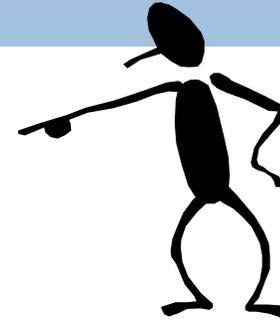




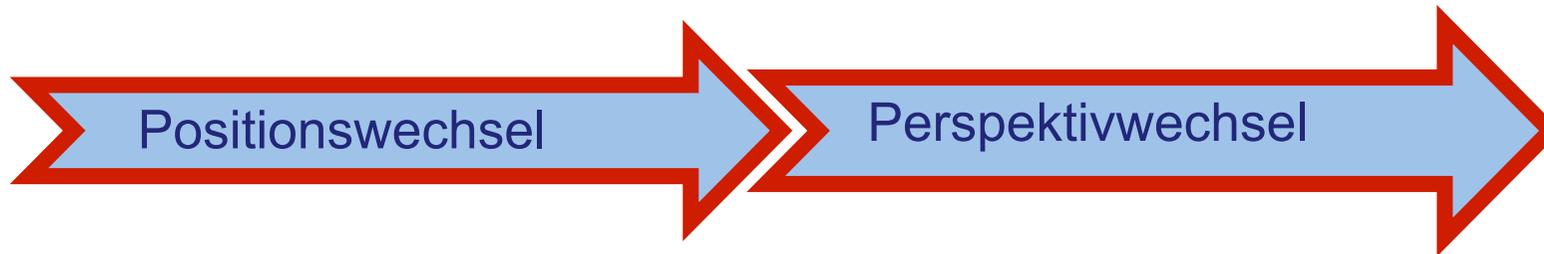
Arbeitgebende



Arbeitnehmende  
Arbeitgebende



Arbeitnehmende

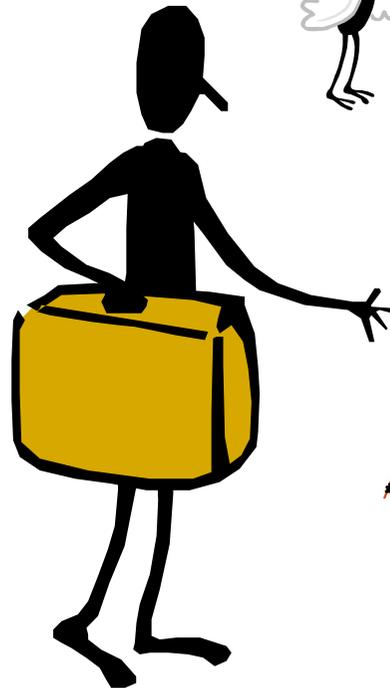


Warum sollte jemand in meinem Unternehmen anfangen oder bleiben?

Wie kann ich meine Mitarbeitenden auf Dauer  
arbeitsfähig und motiviert erhalten?

# Mitarbeitende bringen IMMER mehr mit, als Unternehmen suchen ...

Fähigkeiten  
Fachkompetenz  
Erfahrung  
Qualifikationen  
Persönlichkeit



Familie (Kinder, Eltern,  
Partnerschaft)

Hobbies

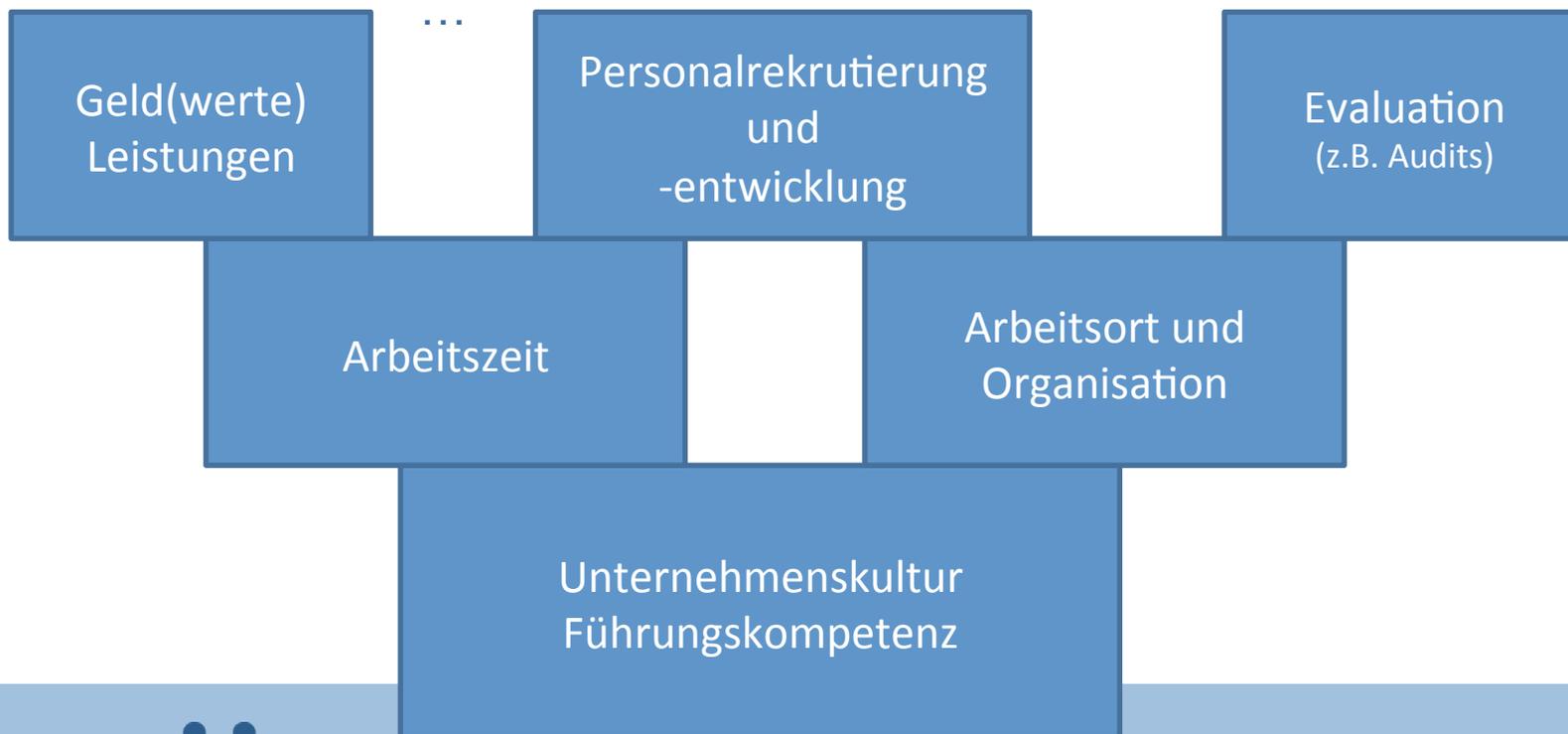
Bürgerschaftliches  
Engagement

Lebensvorstellungen

Arbeitsvorstellungen

Weiterbildungen

# Handlungsfelder für fachkräfteorientierte Personalpolitik



## Welche Ausschreibung spricht Sie an?

### **Fachärztin/Facharzt bzw. Oberärztin/Oberarzt Akutneurologie und Neurologische Rehabilitation**

Das Zentrum in X betreibt eine eigene digitalisierte Neuroradiologische Abteilung mit konventionellem Röntgen, Myelographie und Spiral-CT, eine elektrophysiologische Diagnostikabteilung und ein neurosonologisches Labor. Daneben besteht am Zentrum ein oberärztlich geleiteter Internistischer Funktionsbereich mit den gängigen allgemeininternistischen, kardiologischen und endoskopischen Verfahren. Das Klinikum besitzt ein eigenes Labor mit breitem Diagnostik-Spektrum.

**Wir wünschen** uns für unser Team Persönlichkeiten mit Freude an einer bestmöglichen Patientenversorgung sowohl im Bereich Akutneurologie als auch auf dem Gebiet der Neurologischen Rehabilitation. Die Stellen erfordern daher Verantwortungsbewusstsein, organisatorische Fähigkeiten Teamgeist und Freude an der Weiterentwicklung des Zentrums. Der Einsatz soll am Standort X und nach Absprache zeitweise oder längerfristig im Klinikum Y erfolgen. Sie dürfen ein kollegiales Miteinander in einem Team mit flachen Hierarchien erwarten. Der ärztliche Stellenschlüssel in X ist 1/6/16, in Y 1/1/2.

Die **Vergütung** erfolgt nach dem TV-Ärzte/VKA mit allen im öffentlichen Dienst üblichen Sozialleistungen. Die Bezirkskliniken Mittelfranken fördern die berufliche Gleichstellung der Frauen. Schwerbehinderte Bewerber/-innen werden bei einer ansonsten ....

### Wollen Sie ...

- noch das vollständige kinderchirurgische Spektrum inklusive MIC kennen lernen?
- eine strukturierte Weiterbildung und offensives Assistieren erleben?
- Freude haben an der universitären Balance Krankenversorgung - Lehre - Wissenschaft, ohne dabei die eigene work-life Balance zu verlieren?
- Familienfreundlichkeit erleben und die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf austesten?
- belohnt werden für eigene Initiative und innovatives Denken?
- schnell und effizient promovieren und sich habilitieren?
- flache Hierarchien und einen modernen Führungsstil kennen lernen?
- in 15 Min. mit dem Fahrrad zum Ostseestrand fahren?
- einmal wieder so richtig Ärztin/Arzt sein?

... dann sind Sie bei uns genau richtig!

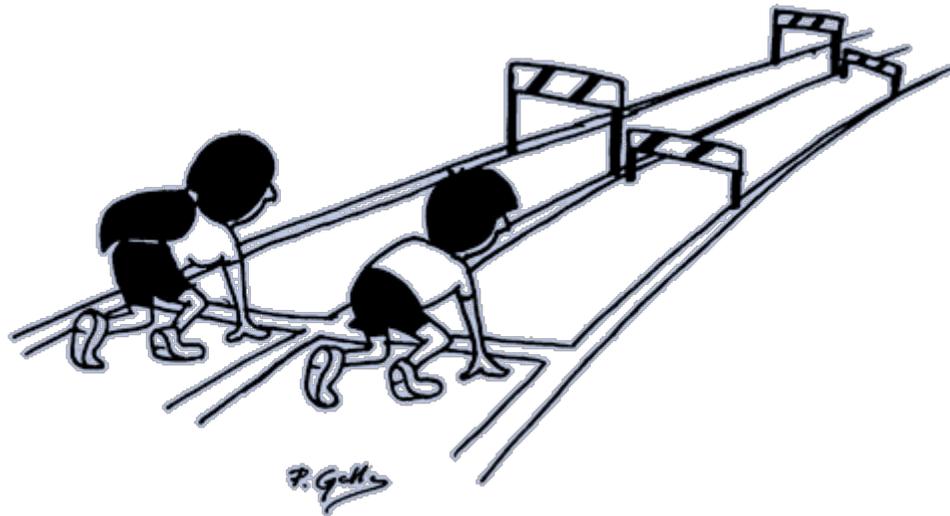


- Freude haben an der universitären Balance Krankenversorgung - Lehre - Wissenschaft, ohne dabei die eigene work-life Balance zu verlieren?
- Familienfreundlichkeit erleben und die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf austesten?

**Oberarzt**  
**Fachärztin/Facharzt für**  
**Kinderchirurgie / Chirurgie**

Auch Teilzeittätigkeit ist möglich.

# Frauen und Männer setzen unterschiedliche Prioritäten...



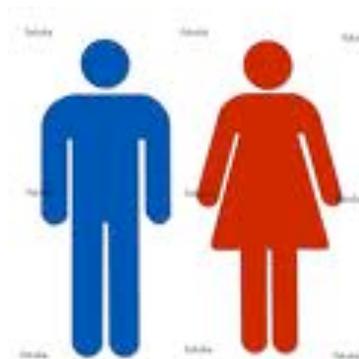
## Worauf achten Menschen heute bei der Wahl ihrer Arbeitgebenden?

„Most wanted - Arbeitgeberstudie (2007) der Karriere-Online Plattform e-fellows.net in Zusammenarbeit mit McKinsey:

Begeisterung für die Produkte und Dienstleistungen

Spaß an der Arbeit

Wachstumsaussichten und Zukunftssicherheit



Identifikation mit den künftigen Kollegen

Begeisterung für die Produkte und Dienstleistungen

Verantwortung der Firma gegenüber der Gesellschaft (CSR)

Worauf achten Menschen heute bei der Wahl ihrer Arbeitgebenden?

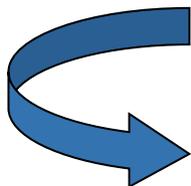
... und sie bewerben sich anders:



**Männer** kontaktieren auch Unternehmen, bei denen sie sich nur geringe Chancen auf einen Arbeitsplatz ausrechnen.



**Frauen** bewerben sich dagegen nur, wenn sie glauben, ihr Ziel auch erreichen zu können.



Mit realistischen Arbeitsplatzbeschreibungen und Anforderungen haben Unternehmen bessere Chancen, beide anzusprechen!

ICH WÜRDE,  
WENN ICH WÜSSTE,  
DASS ICH KÖNNTE.

07.06.2011



Gefördert aus Mitteln des ESF und des Landes MV

Mecklenburg  
Vorpommern 



„So, wie ich mit meinen Mitarbeitern  
umgehe, so gehen sie  
mit den Kunden um.“

(1. Satz in den Unternehmensgrundsätzen von  
dm-drogerie markt)

# Vorteile für Unternehmen

Laut einer Untersuchung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (2008) haben familienbewusste Unternehmen

- ...12 % mehr Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle für wichtige Mitarbeitende
  - ...eine um 7 % höhere Rückkehrquote aus der Elternzeit
  - ...eine um 10 % höhere Kundenbindung
  - ...eine um 10 % höhere Mitarbeitendenmotivation
  - ...einen 6% niedrigeren Krankenstand
  - ... eine 6% niedrigere Fluktuationsrate
- als der Durchschnitt der untersuchten 1001 Unternehmen.

ONLINE - BEQUEM VON ZU HAUSE AUS ARBEITEN !



[http://koelschakademie.finbot.com/images\\_user/OnlineArbeiten-B.jpg](http://koelschakademie.finbot.com/images_user/OnlineArbeiten-B.jpg)

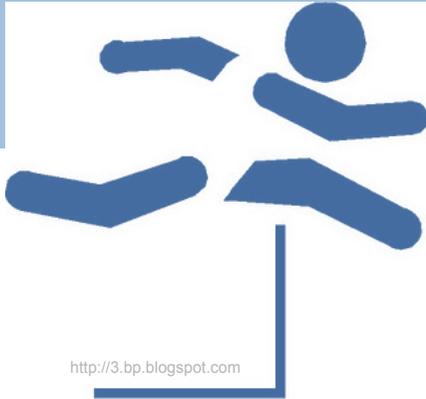
07.06.2011



Gefördert aus Mitteln des ESF und des Landes MV

Mecklenburg  
Vorpommern

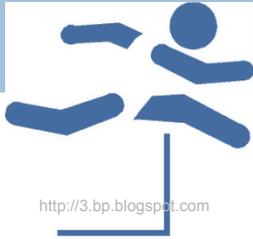




<http://3.bp.blogspot.com>

# Hürden

- ❁ **Blockierer** wie „Ja, bei den Großen...“, „Geht bei uns nicht...“, „Klingt ja alles ganz gut, aber...“, „Wir haben jetzt wichtigeres zu tun...“
- ❁ **Anwesenheitskultur** statt Orientierung an Arbeitsergebnissen
- ❁ **Unterschiedliche Vorstellungen**, was gemacht werden soll oder kann und mangelnde Kommunikation zwischen allen Beteiligten
- ❁ **Misstrauen** unter den KollegInnen/sie tragen die Lösung nicht (offen) mit
- ❁ **Arbeitsverdichtung** bei Zeitverknappung



# Hürden



## Führungskraft:

Mit ihrer **Haltung zum Thema** Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben strahlt sie in alle Bereiche aus und kann nutzbringende Veränderungsprozesse verhindern.



## Vorsicht:

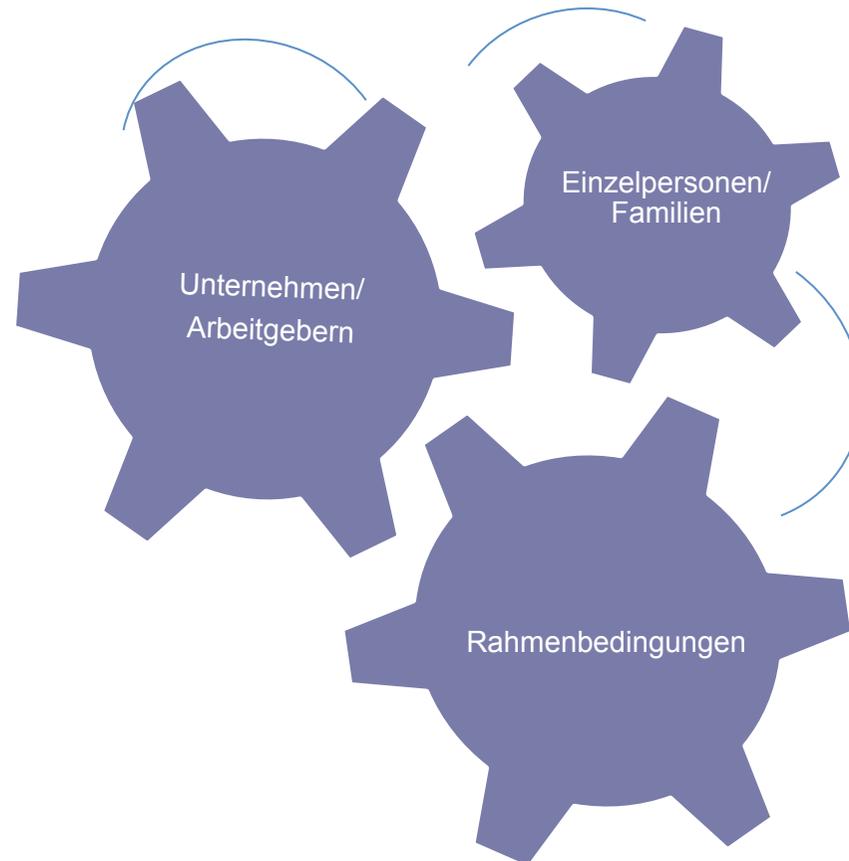
Orientierung auf einzelne Themen (z.B. Kleinkindbetreuung), lässt andere Zielgruppen aus dem Blick geraten (z.B. Unverständnis gegenüber Vätern oder Eltern mit älteren Kindern).

# Wie?

**Je mehr persönliche Wertschätzung  
Mitarbeitenden entgegen gebracht wird, desto  
eher sind sie bereit, sich zu engagieren.**



# Vereinbarkeit ist ein komplexes Zusammenspiel



# Untrennbares Zusammenspiel

betriebliche Ebene +  
persönliche Ebene +  
kommunale Ebene =  
**sensibles Gefüge**



Steuerung  
durch Stadt,  
Individuen und  
Unternehmen

Der Standort ist das  
„i-Tüpfelchen“ und manchmal  
„Zünglein an der Waage“

## Bamberger Absolventenbarometer 2009

Entscheidungskriterien im Bereich Art und Standort des Unternehmens

1. Nähe zu einem Ballungsgebiet
2. Mittelständisches Unternehmen

Aviraa Studie (Computerwoche 09/2007):

“...würden 25 Prozent der Umfrageteilnehmer für eine ansprechende berufliche Tätigkeit auch in eine weniger attraktive Gegend ziehen.

Für immerhin 17 Prozent käme, wenn das Umfeld passt, wie beispielsweise die Freizeitmöglichkeiten oder eine attraktive Stadt, ein Standortwechsel in Frage.

## 5. Sie haben Einfluss ...

**Was wollen  
Sie?**

Maßnahmen  
gemeinsam  
planen



Ziele  
festsetzen

Trauen Sie  
sich und  
fragen!

**Wie wollen  
Sie es?**

# Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV

**Beratungs- und Informationsstelle zum Thema  
Vereinbarkeit in M-V für Politik, Unternehmen,  
Verbände, Vereine und andere Akteure**

Informieren

Beraten

Forschen

Sensibilisieren

Vernetzen

Unterstützen



# Vielen Dank!



## Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV

Beratungs- und Informationsstelle  
zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

[www.vereinbarkeit-leben-mv.de](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de)



07.06.2011



Gefördert aus Mitteln des ESF und des Landes MV

Mecklenburg  
Vorpommern 

