



Forschungszentrum
Familienbewusste Personalpolitik

Hat familienbewusste Personalpolitik betriebswirtschaftliche Effekte?

- Erste Ergebnisse und Ausblick -

Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider

Berlin, den 19. Juni 2007



Gliederung

- 1 Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik – konzeptionelle Grundlagen**
- 2 Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik – Ergebnisse erster empirischer Untersuchungen
- 3 Ausblick auf die weitere Forschung



Familienbewusste Personalpolitik – einerseits und andererseits



„Von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie profitieren alle. Die Eltern, weil sie merken, dass ihre Erziehungsleistung anerkannt wird. Die Unternehmen, weil sie motivierte und leistungsbereite Mitarbeiter halten. Die Gesellschaft, weil zufriedene Eltern meist gute Eltern sind und weil mehr junge Paare wieder die Zuversicht haben, Kinder in die Welt zu setzen und dennoch an der modernen Arbeitswelt teilhaben zu können.“ *Ursula von der Leyen*

„Trotz einiger interessanter Angebote und Leistungen steht die Mehrheit der Betriebe familienfreundlichen Maßnahmen zurückhaltend gegenüber. Diese Betriebe begründen ihre Haltung mit einem fehlenden betrieblichen Bedarf oder mit einem fehlenden Bedarf auf

Seiten ihrer Mitarbeiter.“
Hubertus Schmoldt





**Es besteht gesellschaftlich eine Übereinstimmung
hinsichtlich der Notwendigkeit einer besseren
Vereinbarkeit von Beruf und Familie.**



**Viele Arbeitgeber haben eine zögerliche
Haltung gegenüber der Einführung einer
familienbewussten Personalpolitik.**



Erklärungsalternative 1

Es besteht gesellschaftlich eine Übereinstimmung hinsichtlich der Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Viele Arbeitgeber haben eine zögerliche Haltung gegenüber der Einführung einer familienbewussten Personalpolitik.

Es besteht eine Diskrepanz zwischen:
betriebswirtschaftlicher Handlungsrationalität und
gesellschaftlich angestrebten Zielen.

➔ Der Markt „versagt“ als Koordinationsinstrument

↳ **ordnungspolitisches Problem**



Erklärungsalternative 2

Es besteht gesellschaftlich eine Übereinstimmung hinsichtlich der Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Viele Arbeitgeber haben eine zögerliche Haltung gegenüber der Einführung einer familienbewussten Personalpolitik.

Es besteht eine Diskrepanz zwischen:

den von den Arbeitgebern vermuteten und den tatsächlichen Effekten einer familienbewussten Personalpolitik.



Es besteht Unsicherheit bezüglich

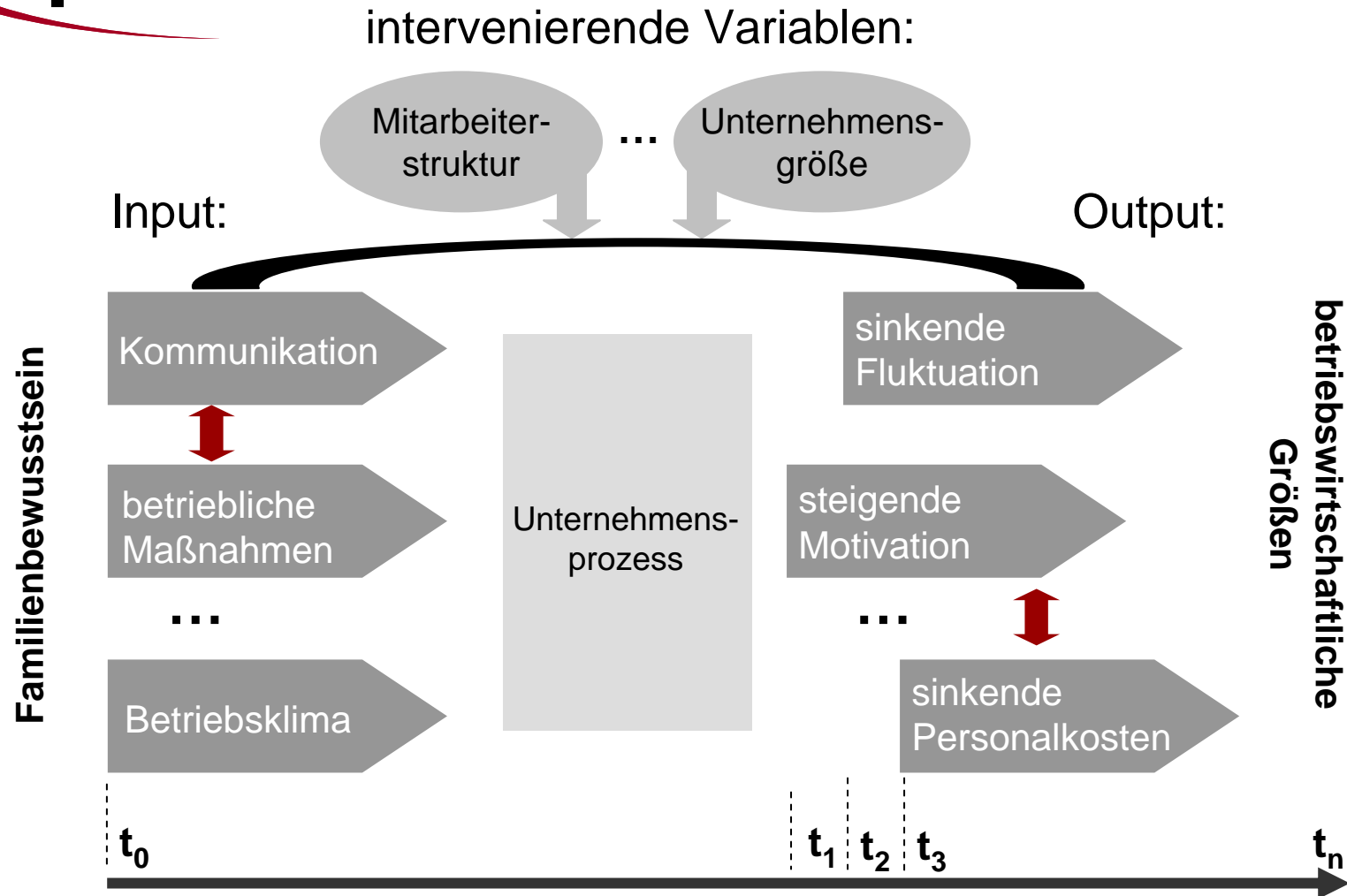
- des situationsgerechten Einsatzes,
- der Höhe und Struktur der Kosten,
- sowie der betriebswirtschaftlichen Effekte familienbewusster Maßnahmen der Personalpolitik.



informationspolitisches Problem



Einführung familienbewusster Maßnahmen als betriebswirtschaftliches Entscheidungsproblem





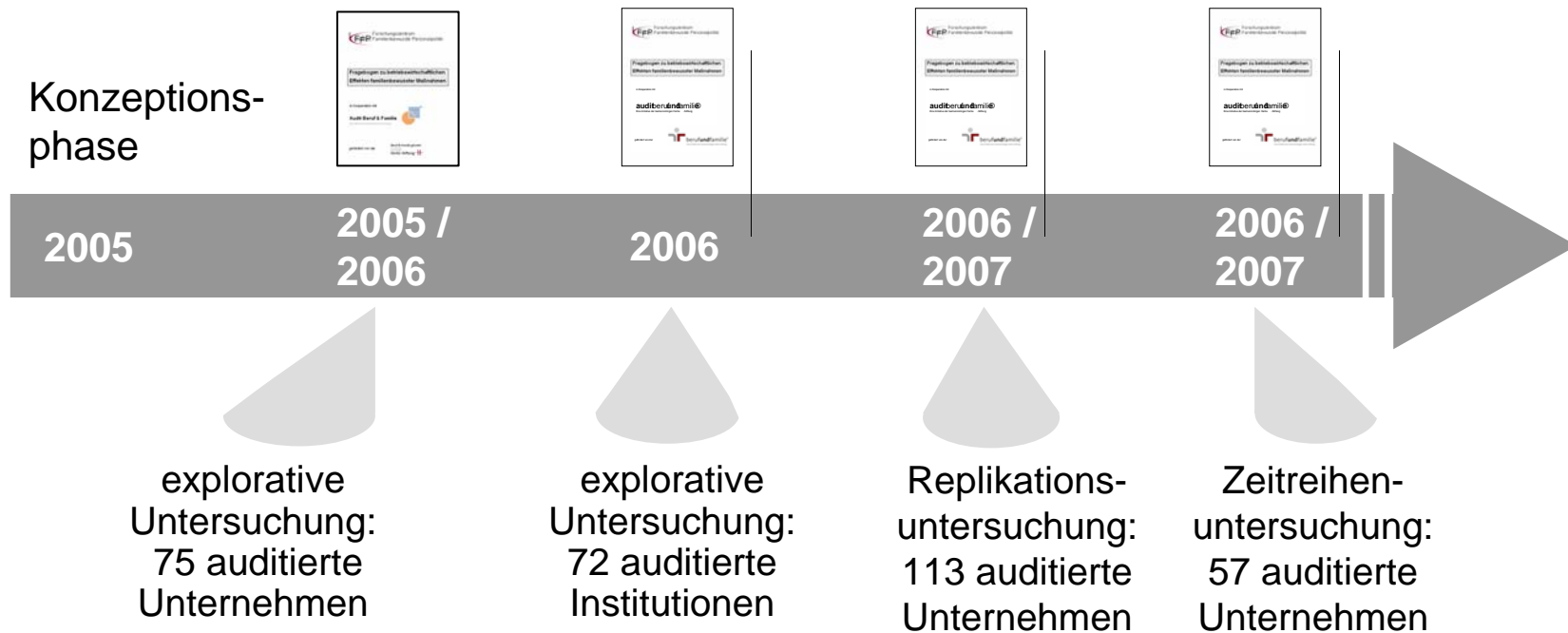
Gliederung

- 1 Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik –
konzeptionelle Grundlagen
- 2 Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik –
Ergebnisse erster empirischer Untersuchungen**
- 3 Ausblick auf die weitere Forschung



Explorative Untersuchungen der Effekte familienbewusster Personalpolitik

Konzeptionsphase





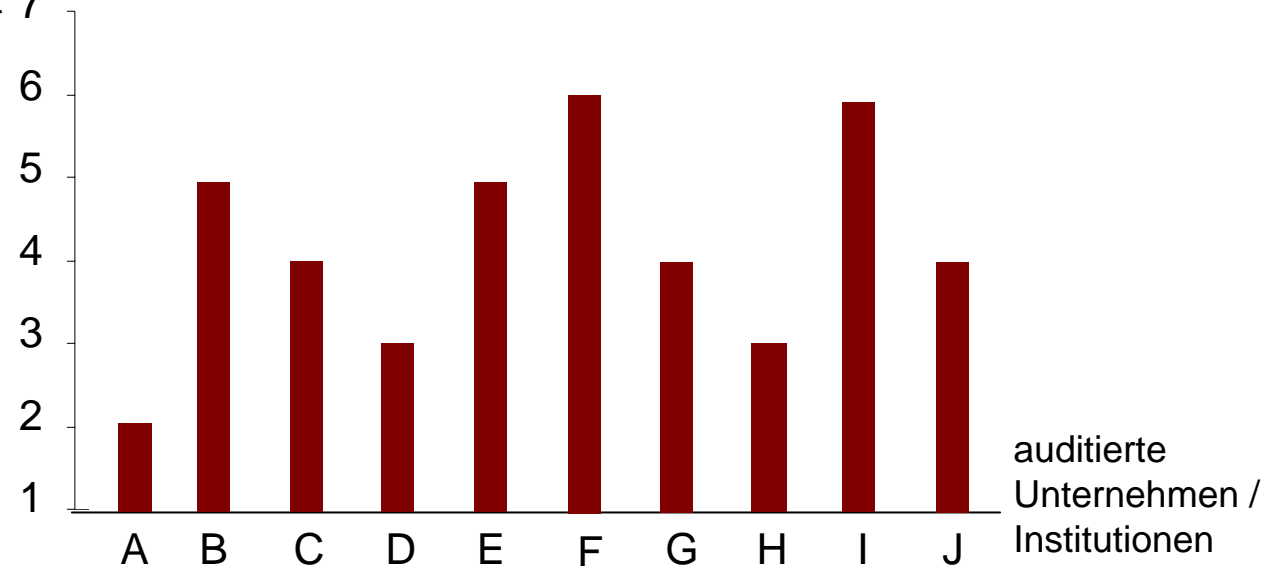
Input-Output Beziehungen – Vorgehensweise der ersten empirischen Analysen

Familienbewusstsein auditierter Unternehmen / Institutionen*



sehr
familienbewusst 7

überhaupt nicht
familienbewusst 1



* Grundlage: Selbsteinschätzungen



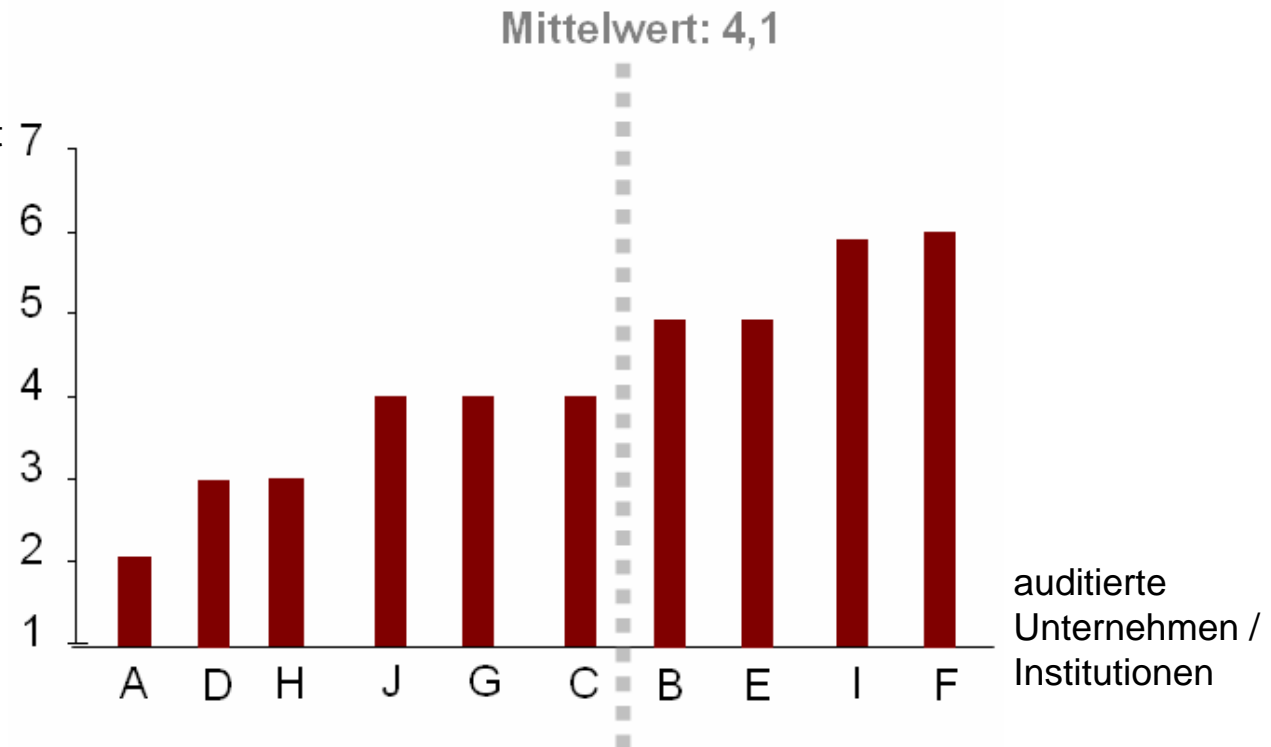
Input-Output Beziehungen – Vorgehensweise der ersten empirischen Analysen

Familienbewusstsein auditierten Unternehmen / Institutionen*



sehr
familienbewusst

überhaupt nicht
familienbewusst



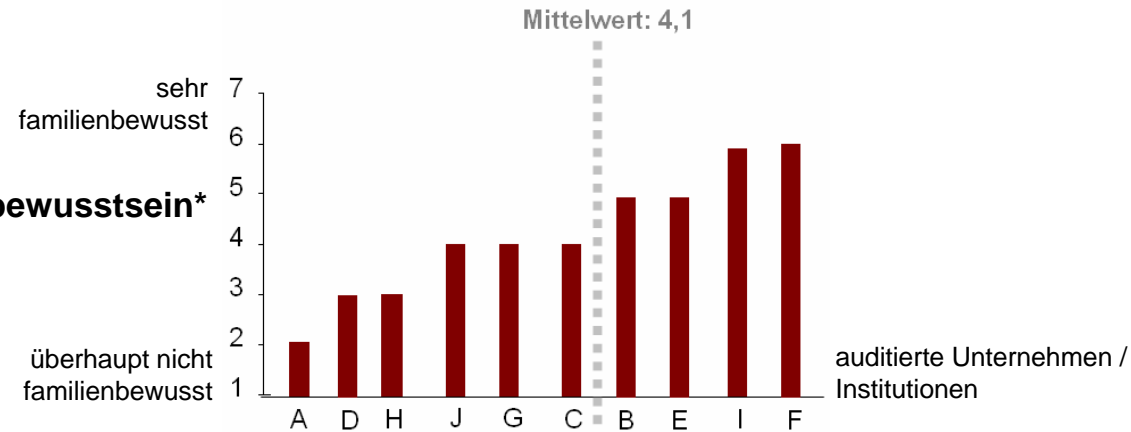
* Grundlage: Selbsteinschätzungen



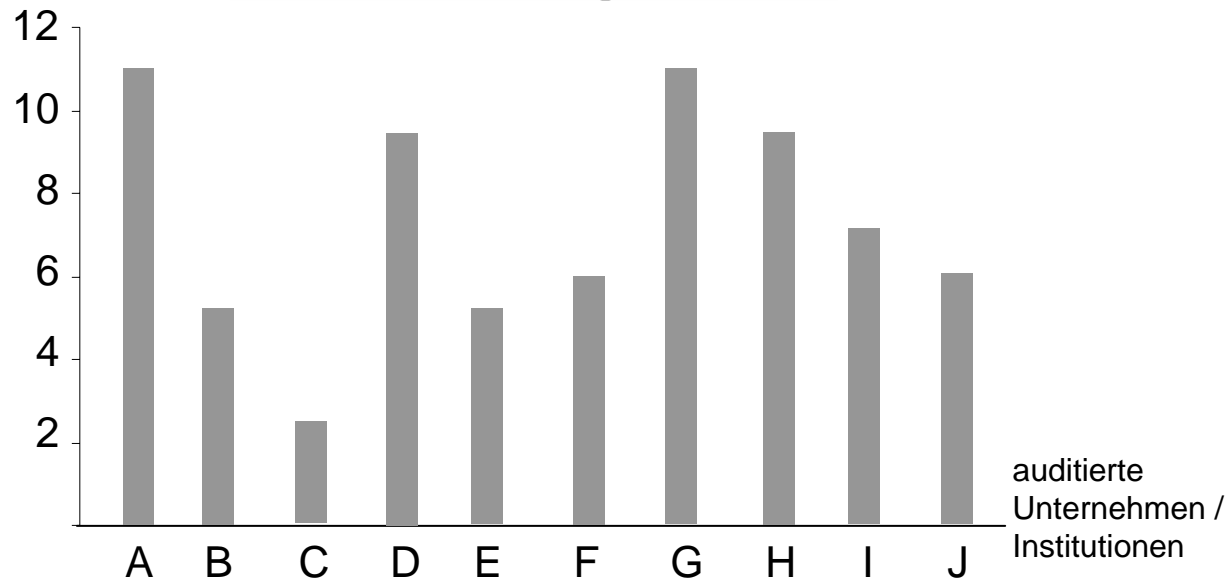
Input-Output Beziehungen – Vorgehensweise der ersten empirischen Analysen



Familienbewusstsein*



**Fehlzeitenquote
in Prozent**



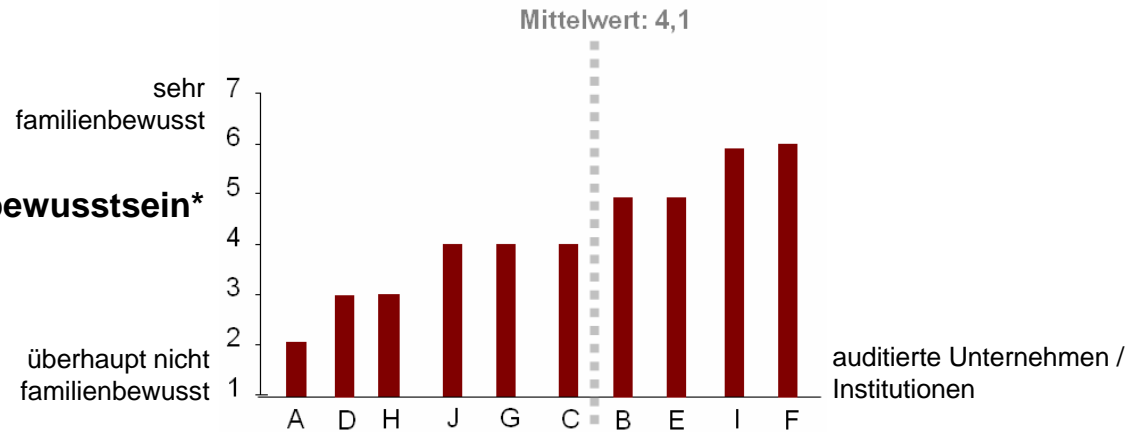
* Grundlage: Selbsteinschätzungen



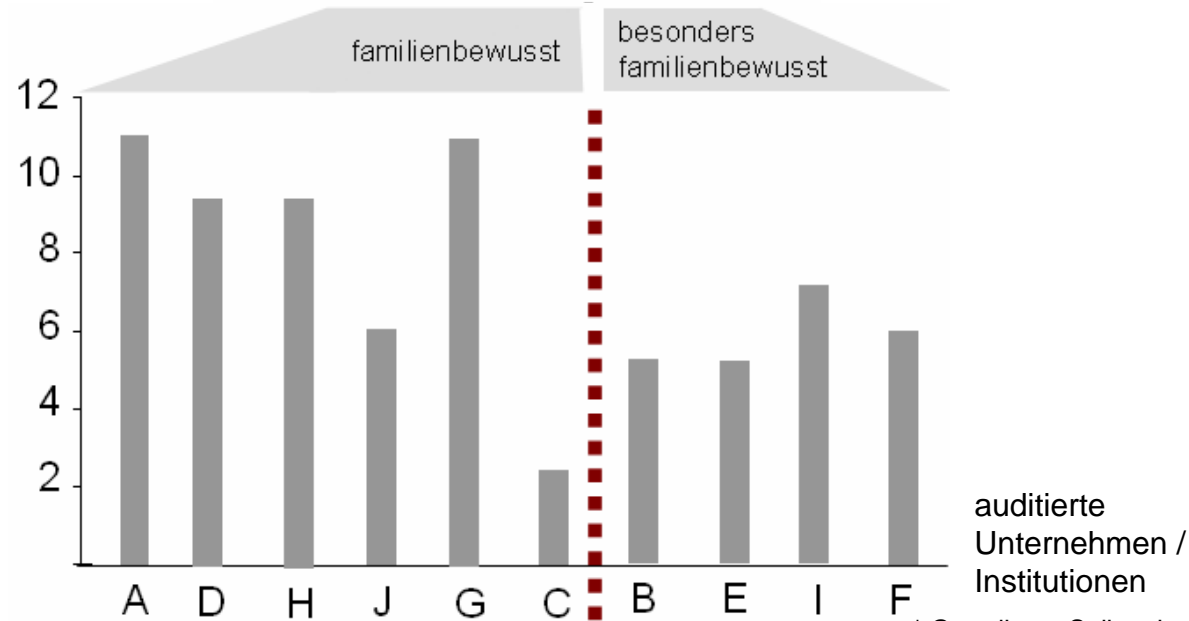
Input-Output Beziehungen – Vorgehensweise der ersten empirischen Analysen



Familienbewusstsein*



**Fehlzeitenquote
in Prozent**




* Grundlage: Selbsteinschätzungen





Ergebnisse der ersten drei Untersuchungen im Überblick



	auditierte Unternehmen		auditierte Institutionen
	Erstbefragung n=75	Replikationsuntersuchung n=113	Erstbefragung n=72
Imagestärkung	Light Green	Light Green	Dark Green
Erhöhung der Zeitsouveränität	Light Green	Dark Green	Dark Green
Erhöhung der Mitarbeiterproduktivität	Light Green	Light Green	Light Green
Senkung der Fluktuation	Dark Green	Dark Green	Dark Green
Senkung des Krankenstands	Dark Green	Dark Green	Light Green
Kennzahl: Fehlzeitenquote	Light Green	Light Green	Light Green
Verkürzung der Elternzeit	Light Green	Light Green	Orange
Kennzahl: Dauer der Elternzeit	Light Green	Light Green	Dark Green
Beschleunigung der Integration von Rückkehrern	Dark Green	Dark Green	Light Green
Vereinfachung der Rekrutierung	Light Green	Light Green	Orange

 signifikant besseres Abschneiden auf mindestens 10%-Niveau

 besonders familienbewusste Unternehmen / Institutionen schneiden besser ab

 besonders familienbewusste Institutionen schneiden schlechter ab



Input-Output Beziehungen – Vorgehensweise der Zeitreihenanalyse



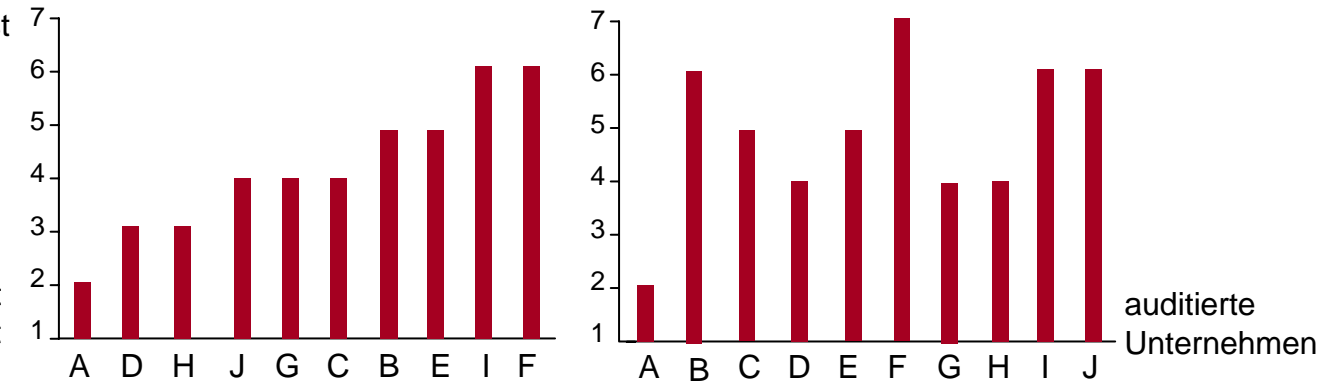
sehr
familienbewusst

überhaupt nicht
familienbewusst

Familienbewusstsein

2005

2006



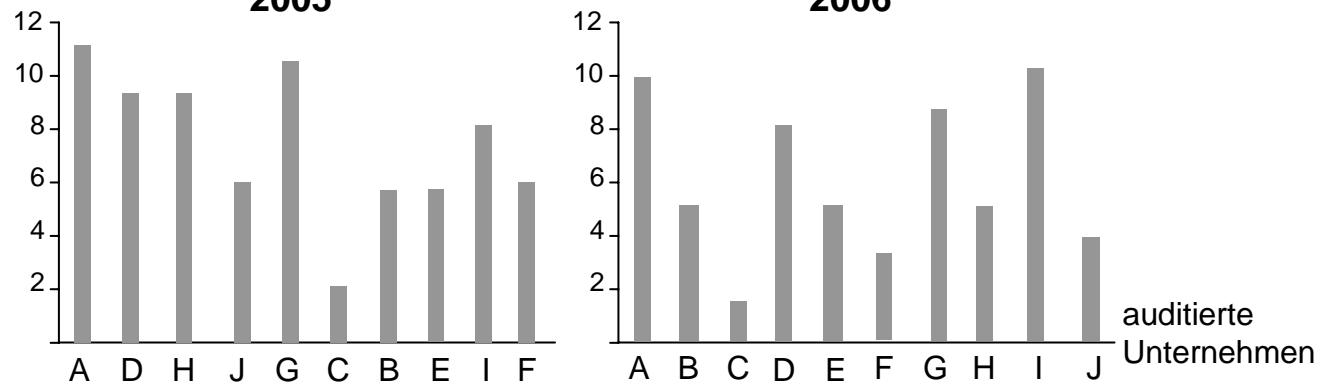
auditierte
Unternehmen

Fehlzeitenquote
in Prozent

Fehlzeitenquote

2005

2006



auditierte
Unternehmen



Input-Output Beziehungen – Vorgehensweise der Zeitreihenanalyse



sehr familienbewusst

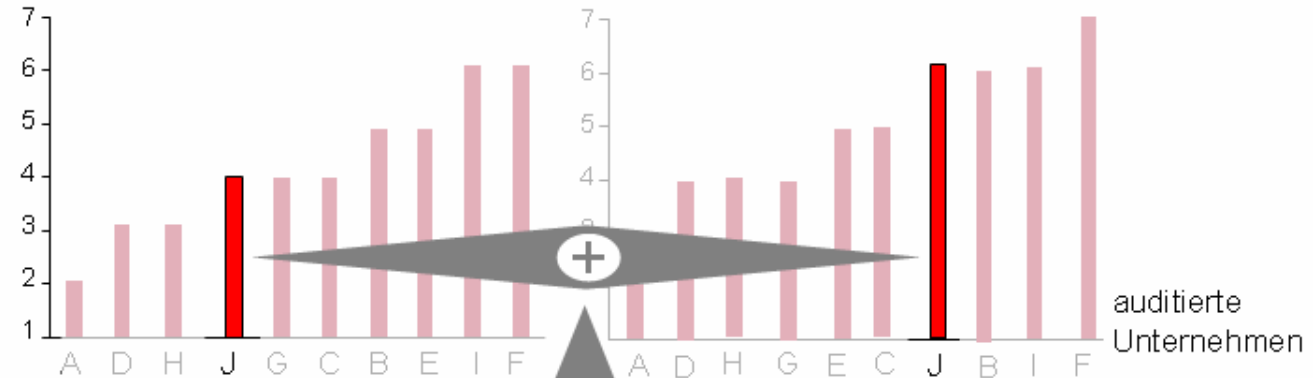
überhaupt nicht familienbewusst

Fehlzeitenquote in Prozent

Familienbewusstsein

2005

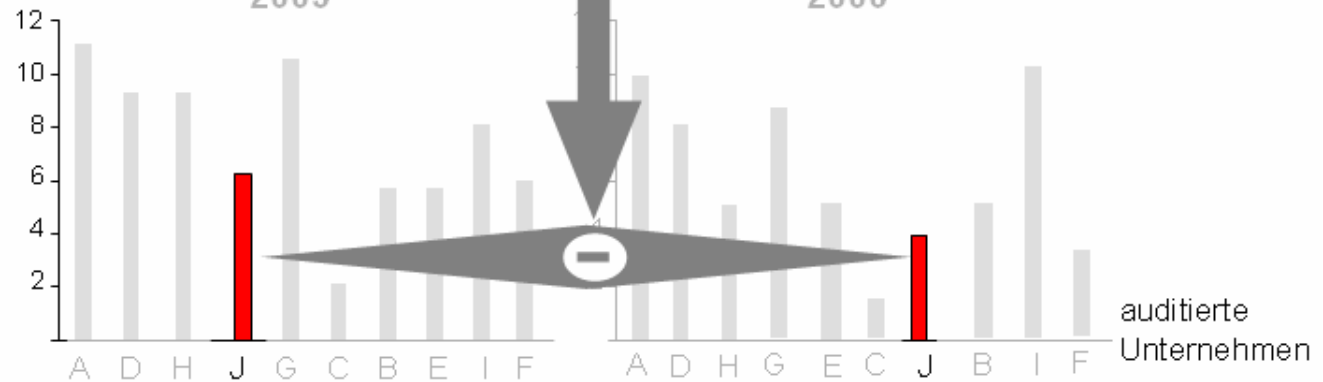
2006



Fehlzeitenquote

2005

2006



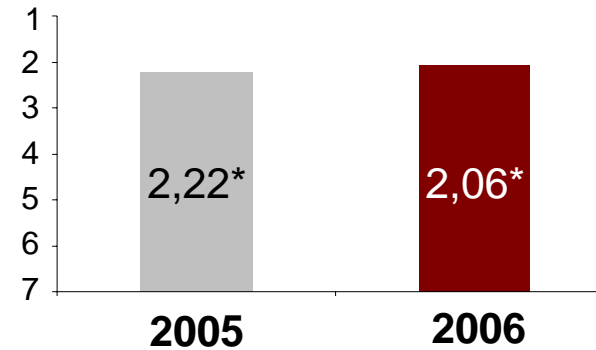


Zentrale Ergebnisse erster Zeitreihenanalysen



Familienbewusstsein

Verbesserung
um ca. 7%**



Fehlzeitenquote:

• ca. 34%ige Reduktion der Fehlzeitenquote.**

Bsp. →

Dauer der Elternzeit:

• ca. 13%ige Verkürzung der Elternzeit.**

Bsp. →

n=57

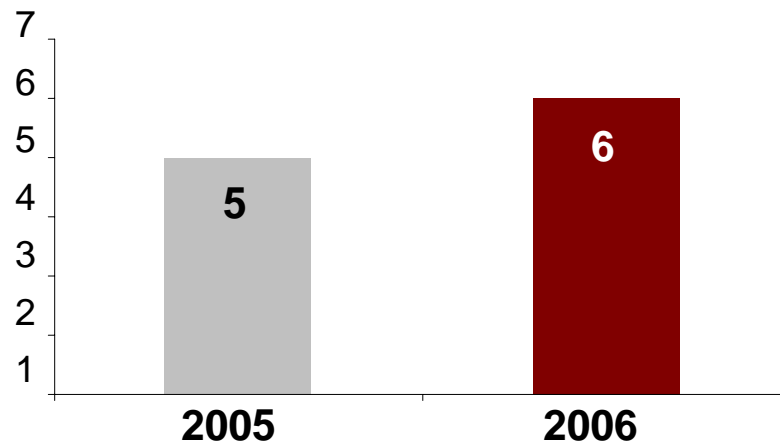
* Grundlage: Selbsteinschätzungen von
1 = sehr familienfreundlich bis 7 = überhaupt nicht familienfreundlich

** statistisch signifikant auf 5%-Niveau

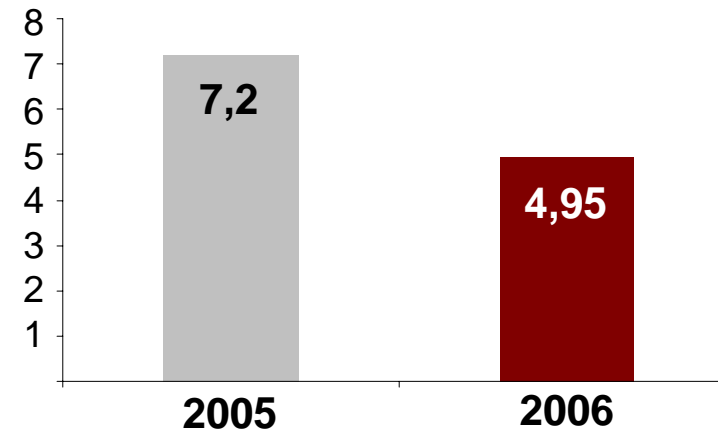


Beispiel 1: Untersuchung der Fehlzeitenquote

Familienbewusstsein



Fehlzeitenquote
in Prozent



Unternehmen 1:

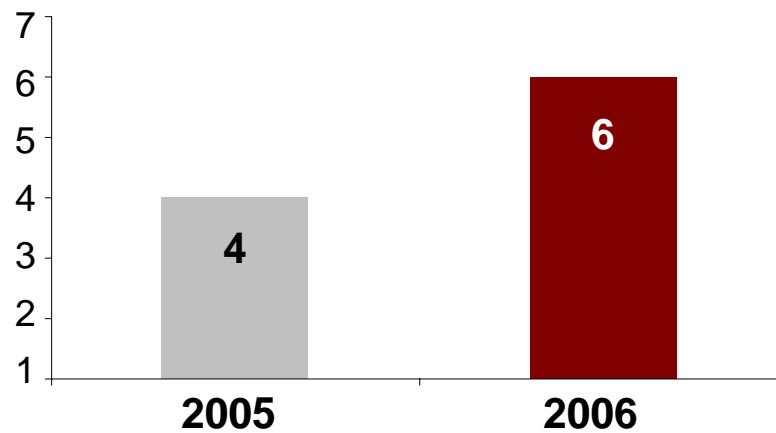
Branche: produzierendes Gewerbe

Größe: ca. 300 Mitarbeiter

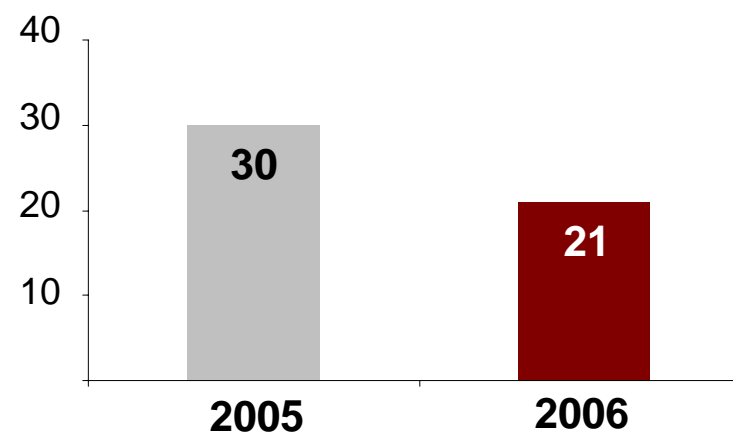


Beispiel 2: Untersuchung der Elternzeit

Familienbewusstsein



Elternzeit in Monaten



Unternehmen 2:

Branche: Handel, Instandhaltung und
Reparaturen von KFZ

Größe: ca. 5400 Mitarbeiter

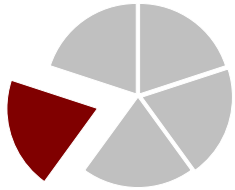


Gliederung

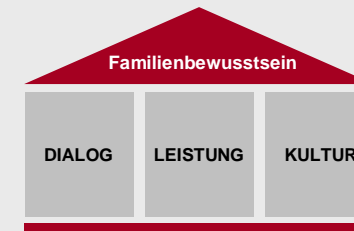
- 1 Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik –
konzeptionelle Grundlagen
- 2 Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik –
Ergebnisse erster empirischer Untersuchungen
- 3 Ausblick auf die weitere Forschung**



Die Entwicklung eines Instruments zur Messung des Familienbewusstseins von Unternehmen / Institutionen



Schritt 1:
Konzeptualisierung von
Familienbewusstsein



Schritt 2:
Überführung in einen
Fragebogen

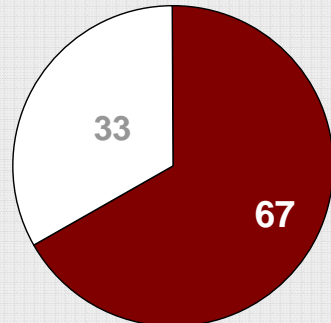


Schritt 3:
Verdichtung der erhobenen
Ergebnisse zur Messung des
Familienbewusstseins

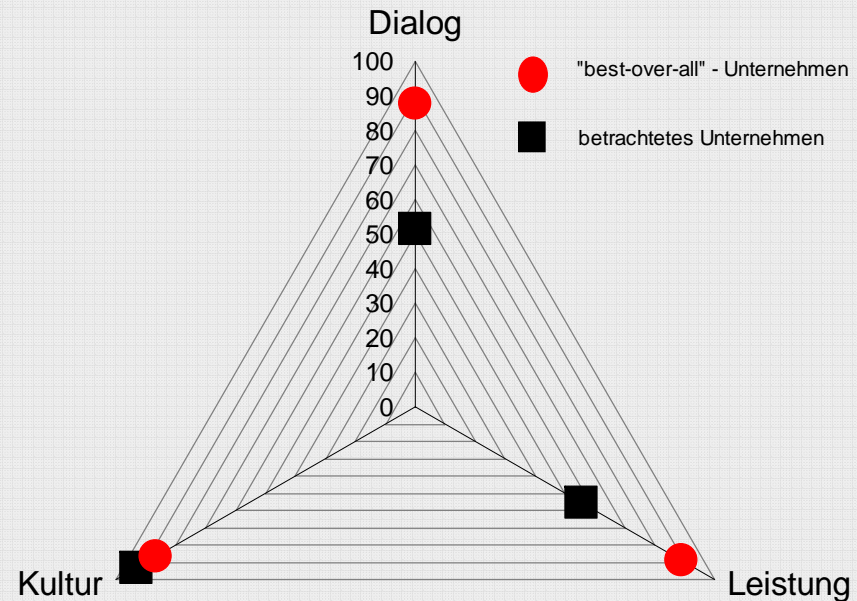


Differenzierte Betrachtung eines Unternehmens

Familienbewusstsein des befragten Unternehmens



Differenziertes Benchmarking



Benchmarking "BEST-OVER-ALL"			
Das betrachtete Unternehmen ist in der Dimension			
Dialog	36,36	% schlechter	als das "best-over-all"-Unternehmen.
Leistung	33,33	% schlechter	als das "best-over-all"-Unternehmen.
Kultur	6,67	% besser	als das "best-over-all"-Unternehmen.



Untersuchung der Effekte familienbewusster Personalpolitik

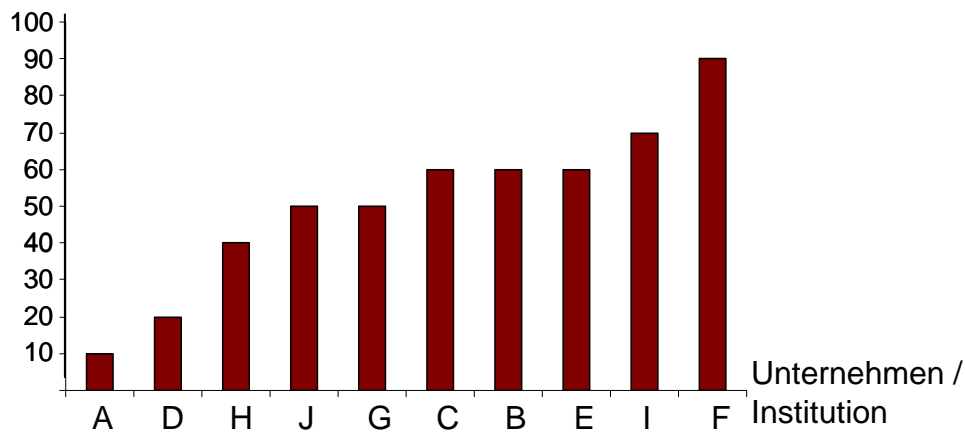
- fiktives Beispiel -



sehr familienbewusst

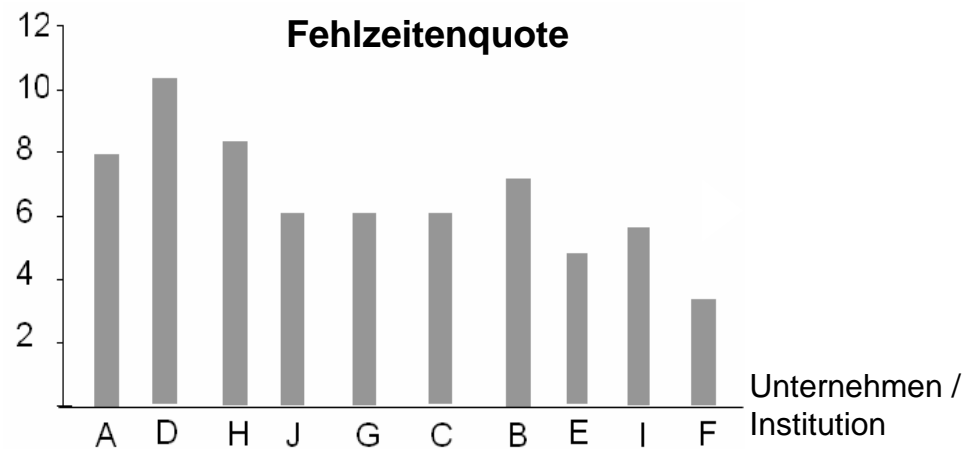
überhaupt nicht familienbewusst

Familienbewusstsein



Fehlzeitenquote in Prozent

Fehlzeitenquote





Untersuchung der Effekte familienbewusster Personalpolitik

- fiktives Beispiel -



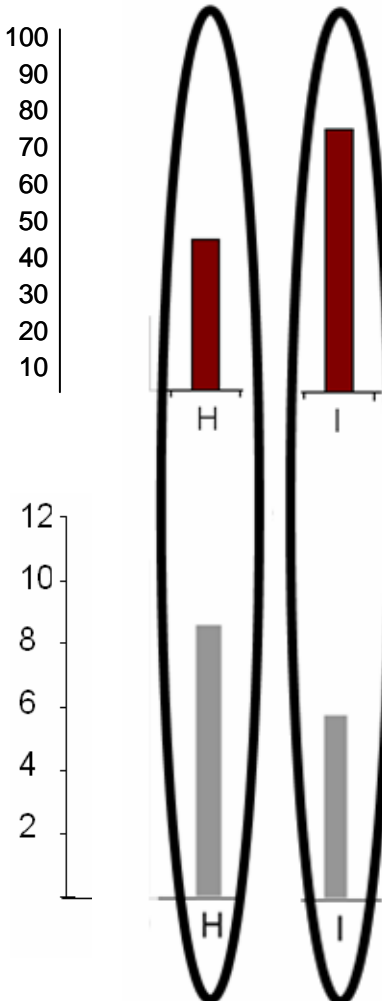
sehr familienbewusst

Familienbewusstsein

überhaupt nicht familienbewusst

Fehlzeitenquote in Prozent

Fehlzeitenquote



Unternehmen / Institution I ist 75% familienbewusster als Unternehmen / Institution H

In Unternehmen / Institution I ist die Fehlzeitenquote 25 % niedriger als in Unternehmen / Institution H



Sie finden uns ...

... in Münster:

Forschungszentrum
Familienbewusste Personalpolitik
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Hittorfstraße 17 – 48149 Münster

... in Berlin:

Steinbeis-Hochschule Berlin
School of Management and Innovation
Gürtelstraße 29A/30 – 10247 Berlin

... im Internet unter:

www.ffp-muenster.de