

Ergebniszusammenfassung zum Empirischen Monitoring

Modellprojekt „Europäische Metropolregion
Nürnberg – Auf dem Weg zur familienfreund-
lichsten Wirtschaftsregion Deutschlands.“



Der besseren Lesbarkeit wegen haben wir in der Regel auf die weibliche Sprachform verzichtet. Bei allen Funktionsbezeichnungen sind stets auch Frauen gemeint.

Kontakt

Dr. Walter Funk
Institut für empirische Soziologie
an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Telefon 0911 23565-32
Fax 0911 23565-50
E-Mail walter.h.funk@ifes.uni-erlangen.de
www.ifes.uni-erlangen.de

Birgit Wintermann
Project Manager
Programm Unternehmenskultur in der Globalisierung
Bertelsmann Stiftung

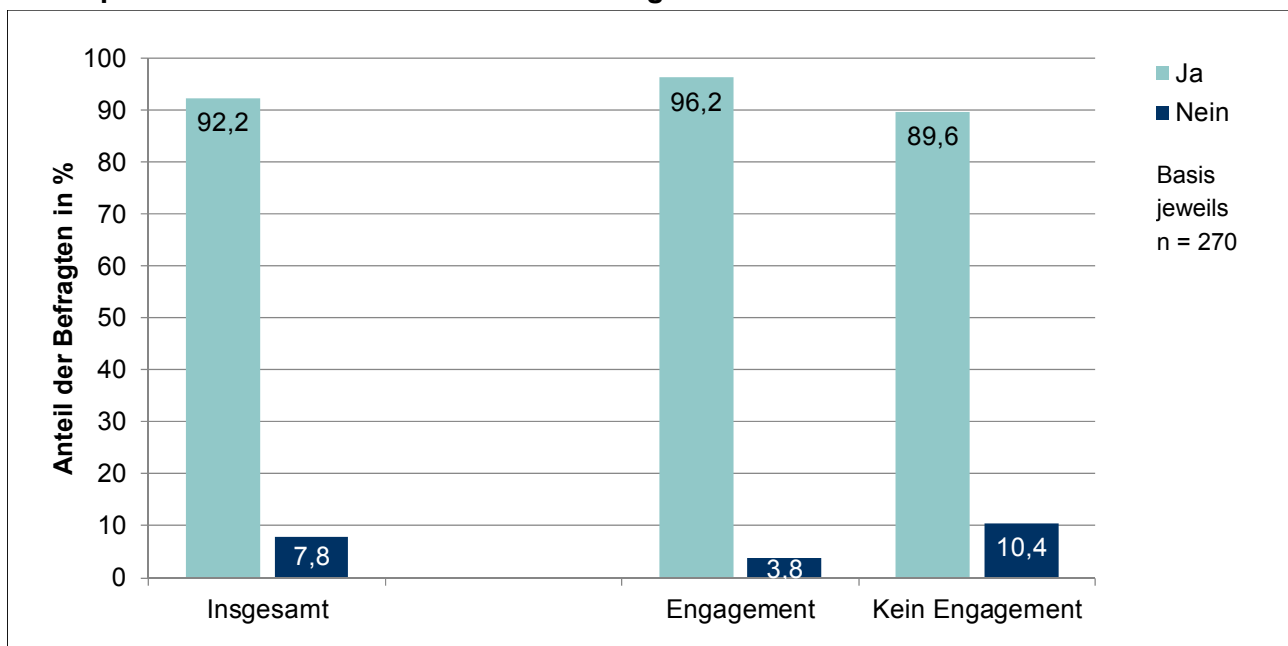
Telefon 05241 81-81289
Fax 05241 81-681289
E-Mail birgit.wintermann@bertelsmann.de
www.bertelsmann-stiftung.de

Das Modellprojekt „Europäische Metropolregion Nürnberg – Auf dem Weg zur familienfreundlichsten Wirtschaftsregion Deutschlands“ wurde durch ein empirisches Monitoring begleitet. Ziel sollte es sein, eine Bestandsaufnahme in der Metropolregion zum Umgang der Unternehmen mit dem Thema „familienfreundliche Personalpolitik“ sowie zu den bestehenden Initiativen in der Region zu diesem Thema vorzunehmen. Gleichzeitig sollte untersucht werden, ob Änderungen im Verlauf des Projektes festgestellt werden können. So besteht die Möglichkeit, am Ende der Projektlaufzeit die Ziele des Modellprojektes für eine nachhaltige Verankerung ggf. neu zu justieren. Das Monitoring wurde erstellt vom Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Projektleitung: Prof. Dr. Martin Abraham, Bearbeitung: Dr. Walter Funk).

Im Rahmen des Monitorings wurden Unternehmen aus der Europäischen Metropolregion Nürnberg (EMN) befragt – 442 im Sommer 2009 und 418 im Frühjahr 2011. Parallel zu beiden Zeiten auch Institutionen / Körperschaften des wirtschaftsnahen Umfeldes befragt (2009: 86, 2011: 80), also Kammern, Verbände, Kommunen, Wirtschaftsförderungen und sonstige Institutionen.

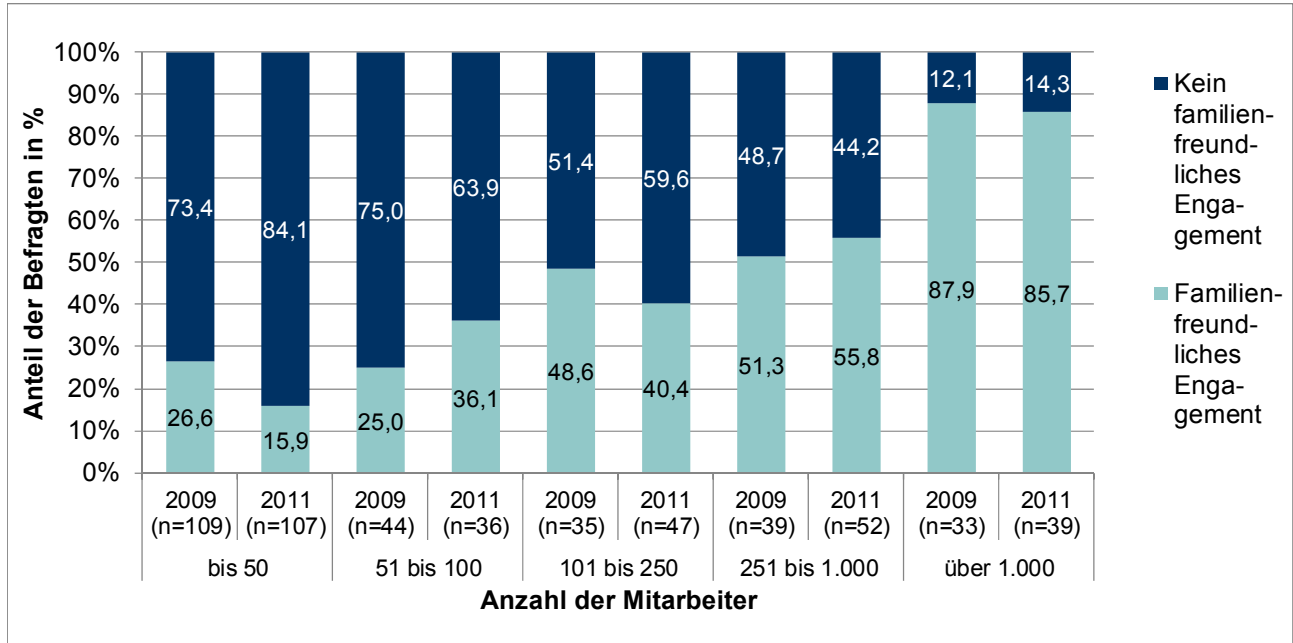
Die Befragungen zeigten deutlich, dass die Unternehmen in der Region dem Thema „Familienfreundliche Personalpolitik“ große Bedeutung zumessen. 92,2 Prozent der befragten Unternehmen befürworten eine weitere Bearbeitung des Themas in der EMN auch nach Ende des Modellprojektes.

Abb. 1: Sollte das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auch nach Ablaufen der Modellphase in der EMN weiter intensiv verfolgt werden?



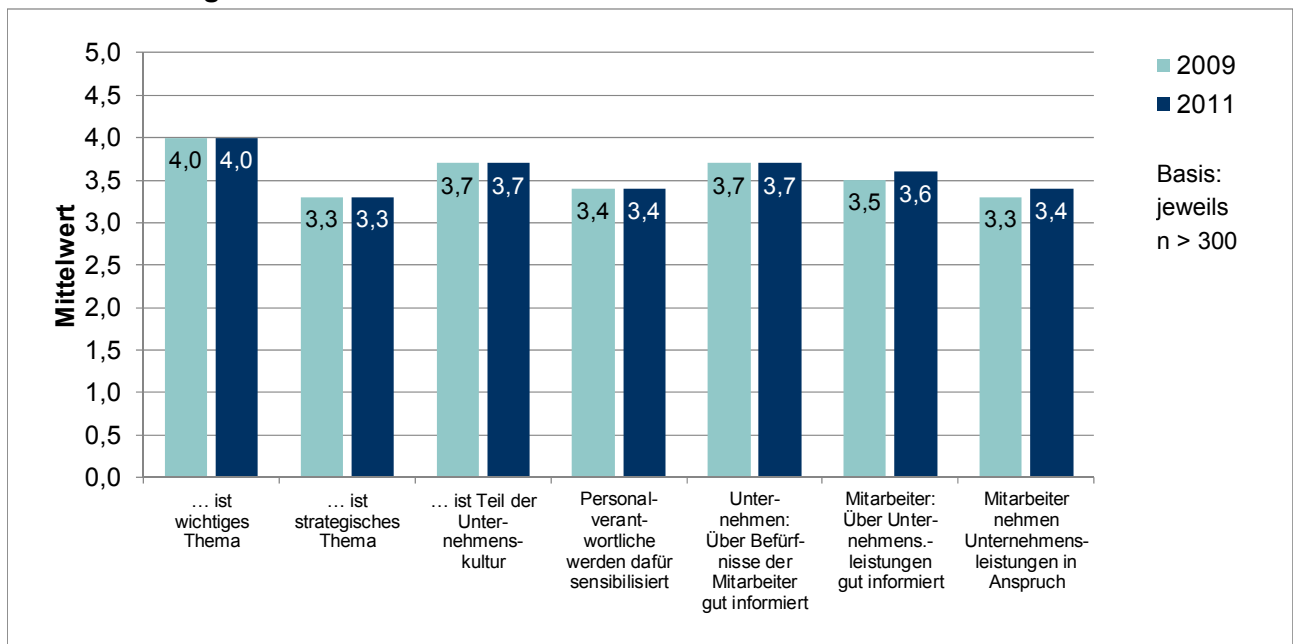
Insbesondere sind Unternehmen, die sich zum Thema „Familienfreundlichkeit“ bereits in Netzwerken oder Unternehmenskooperationen engagieren, besser aufgestellt. Dies waren in der Zweitbefragung 37,6 Prozent der befragten Unternehmen. Diese engagierten Unternehmen sind oftmals weiter bezüglich der Umsetzung einer familien- und mitarbeiterorientierten Personalpolitik.

Abb. 2: Familienfreundliches Unternehmensengagement – nach Größe der Unternehmen



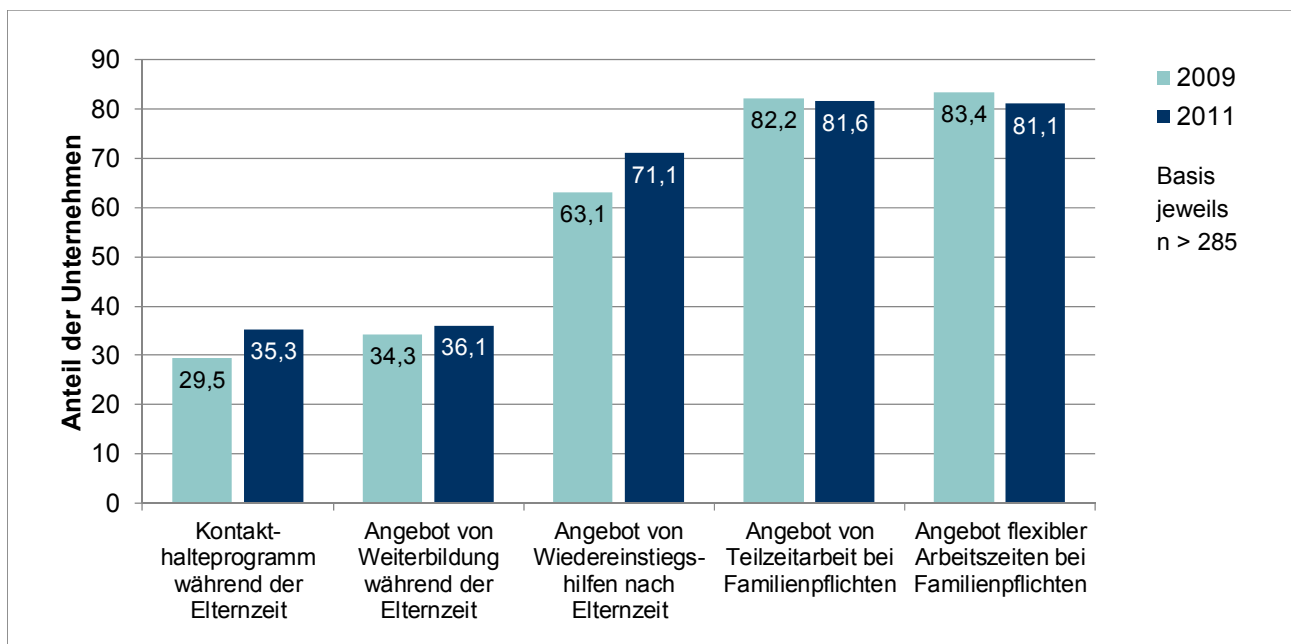
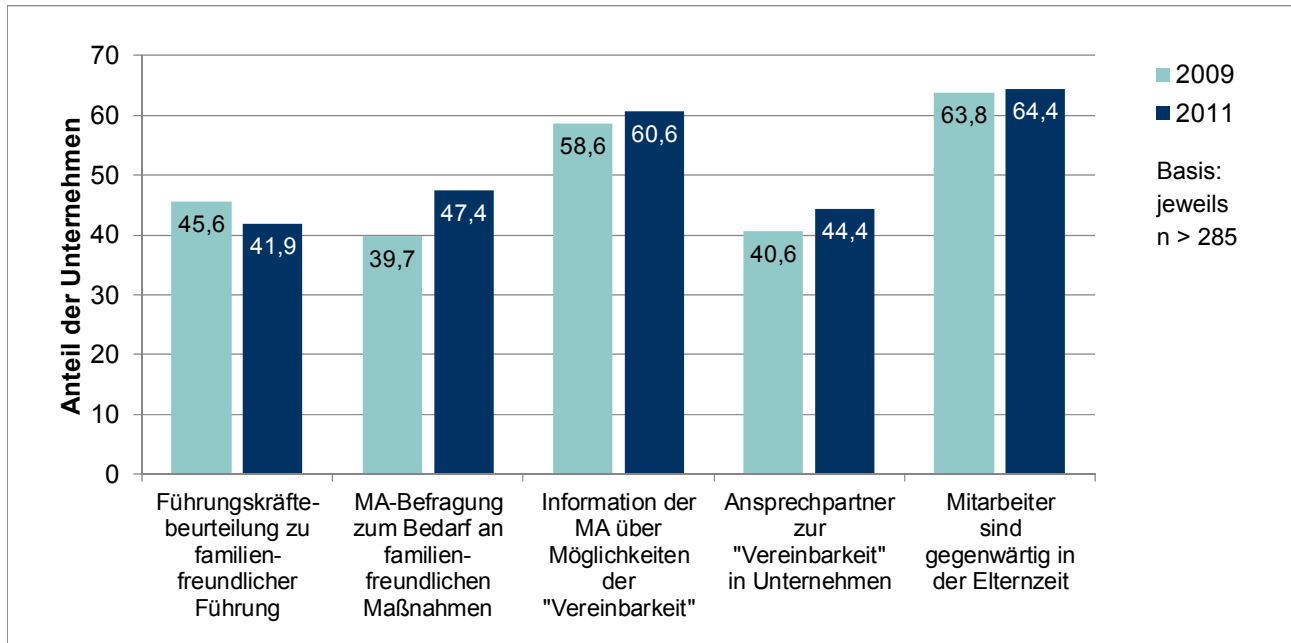
Beispielsweise werden dort vermehrt innovative Teilzeitformen angewandt und es ist auch häufiger Führung in Teilzeit vorzufinden. Außerdem fühlen sich diese Unternehmen weniger problembelastet als Unternehmen ohne Netzwerkengagement zur Familienfreundlichkeit, wenn es beispielsweise um den flexiblen Personaleinsatz bei der Arbeitsorganisation oder auch bei der Elternzeit geht. Insgesamt besteht noch weiterhin deutlicher Bedarf zur strategischen Verankerung des Themas. Ausdruck dessen ist die noch zu geringe Sensibilisierung von Personalverantwortlichen in Unternehmen sowie die Unkenntnis bzw. die Nicht-Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen durch Mitarbeiter in Unternehmen.

Abb. 3: Aussagen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen



Auffällig war, dass eher große Unternehmen themenspezifisch vernetzt sind als kleine und mittlere Unternehmen. Dies muss sicherlich vor dem Hintergrund der besseren personalpolitischen Möglichkeiten – in kleinen Unternehmen sind zum Beispiel kaum Personalabteilungen vorzufinden – gesehen werden. Dies bedeutet nicht, dass kleine Unternehmen weniger familienfreundlich agieren. Vielmehr ist anzunehmen, dass man dort auf die jeweiligen Situationen und Bedarfe individuell reagiert, die in einem auf unternehmensübergreifende Vernetzung und Kooperation ausgerichteten Modellprojekt nicht aufschienen. Dies wird unterstützt durch die Erfahrungen aus dem Arbeitgeberwettbewerb „MehrWERT familie 2010“. Weitere Erkenntnisse im Hinblick auf die Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen waren:

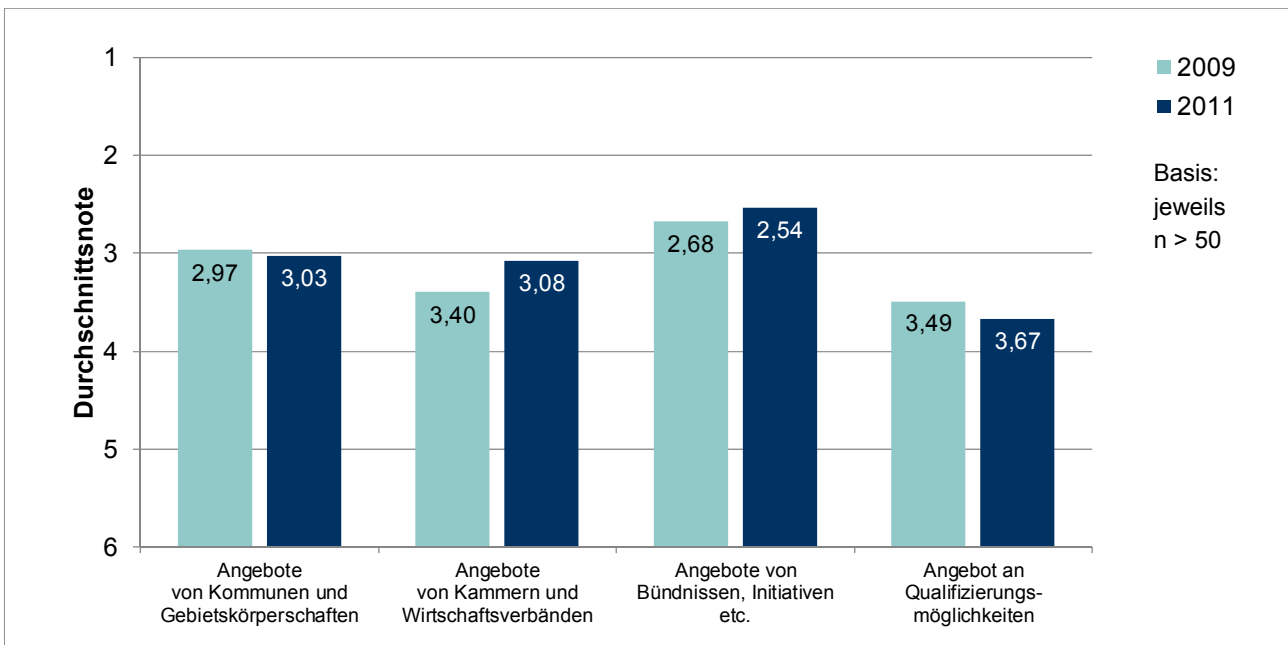
- **Familienfreundliche Führung:** In weniger als der Hälfte der befragten Unternehmen umfasste die Beurteilung von Führungskräften auch den Aspekt der familienfreundlichen Führung (2009: 45,6 Prozent und 2011: 41,9 Prozent). Es zeigte sich, dass eher in kleinen Unternehmen die Führung als familienfreundlich eingeschätzt wurde. Bei steigender Mitarbeiterzahl in den Unternehmen sank die Beurteilung der Familienfreundlichkeit stark ab.
- **Durchführung von Mitarbeiterbefragungen:** Zwischen den beiden Befragungswellen lässt sich eine steigende Tendenz feststellen hinsichtlich der Nutzung von Mitarbeiterbefragungen zur Bedarfsabfrage (von 2009: 39,4 Prozent bis 2011: 47,4 Prozent). Dabei spielt die Betroffenheit zum Thema eine Rolle: Je höher der Frauenanteil in den Unternehmen oder auch der Anteil der Mitarbeiter mit Familienpflichten, desto häufiger wird das Instrument angewandt.
- **Information zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Die Mehrheit der befragten Unternehmen informieren ihre Mitarbeiter über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit (2009: 58,6 Prozent und 2011: 60,6 Prozent). Es ließ sich feststellen, dass dies hauptsächlich bei großen Unternehmen (2009: 61,5 Prozent und 2011: 72,5 Prozent) sowie ganz großen Unternehmen (2009: 93,9 Prozent und 2011: 85,3 Prozent) der Fall ist. Vermutlich lässt sich dies darauf zurückführen, dass größere Unternehmen eher Personalabteilungen vorhalten als kleine Unternehmen.
- **Ansprechpartner zum Thema im Unternehmen:** Insbesondere in großen und ganz großen Unternehmen ließen sich direkte Ansprechpartner zu dem Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen ausmachen (2009: 40,6 Prozent und 2011: 44,4 Prozent). Auch hier zeigte sich, dass in diesen Unternehmen eher ein höherer Anteil von Mitarbeitern mit Familienpflichten vorhanden ist bzw. ein erhöhter Anteil an Akademikern und Frauen.
- **Gestaltung Elternzeit:** In Bezug auf Kontakthalteprogramme mit Mitarbeitern in Elternzeit lässt sich zwischen den Befragungen eine steigende Tendenz ausmachen – wenn auch auf bescheidenem Niveau (2009: 29,5 Prozent und 2011: 35,3 Prozent). Ähnlich ausgeprägt ist das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit (2009: 34,3 Prozent und 2011: 36,1). Hinsichtlich beider Maßnahmen zeigt sich, dass große Unternehmen besser aufgestellt sind als kleine Unternehmen. Einen weiteren Zusammenhang gibt es wiederum zum Anteil an Frauen im Unternehmen. Signifikant erhöht hat sich im Befragungszeitraum der Anteil der Unternehmen, die Unterstützung beim Wiedereinstieg leisten (2009: 63,1 Prozent und 2011: 71,1 Prozent). Auch dieses Angebot ist mit steigender Mitarbeiterzahl häufiger verfügbar. Deutlich wird, dass zwar die Unternehmen bei der konkreten Umsetzung des Wiedereinstiegs weit verbreitet unterstützen. Jedoch ist die Vorausplanung durch Kontakthalteprogramme sowie Weiterbildung während der Elternzeit noch eher schwach ausgeprägt.

Abb. 4: Familienfreundliche Personalpolitik im Unternehmen

Deutlich zeigte die Befragung des wirtschaftsnahen Umfeldes, dass diese Institutionen und Körperschaften ihr Engagement im Verlauf des Modellprojektes verstärkt haben. Die Gebietskörperschaften, Kammern, Verbände etc. sollen durch ihr Angebot geeigneter Dienstleistungen und Infrastrukturangebote mithelfen, die familienorientierte Personalpolitik in Unternehmen zu befördern. Hier kann in den Ergebnissen der wiederholten Befragungen durchaus die Wirkung des Modellprojektes – sei es als engagiertes Handeln oder als Sensibilisierung für das Thema – plausibel unterstellt werden. Gleichwohl wurde die regionale Infrastruktur zur Unterstützung einer familienfreundlichen Personalpolitik in der Erstbefragung im Durchschnitt mit 3,1 benotet in der Zweitbefragung mit 3,0. Dies zeigt noch weiteres Entwicklungspotential.

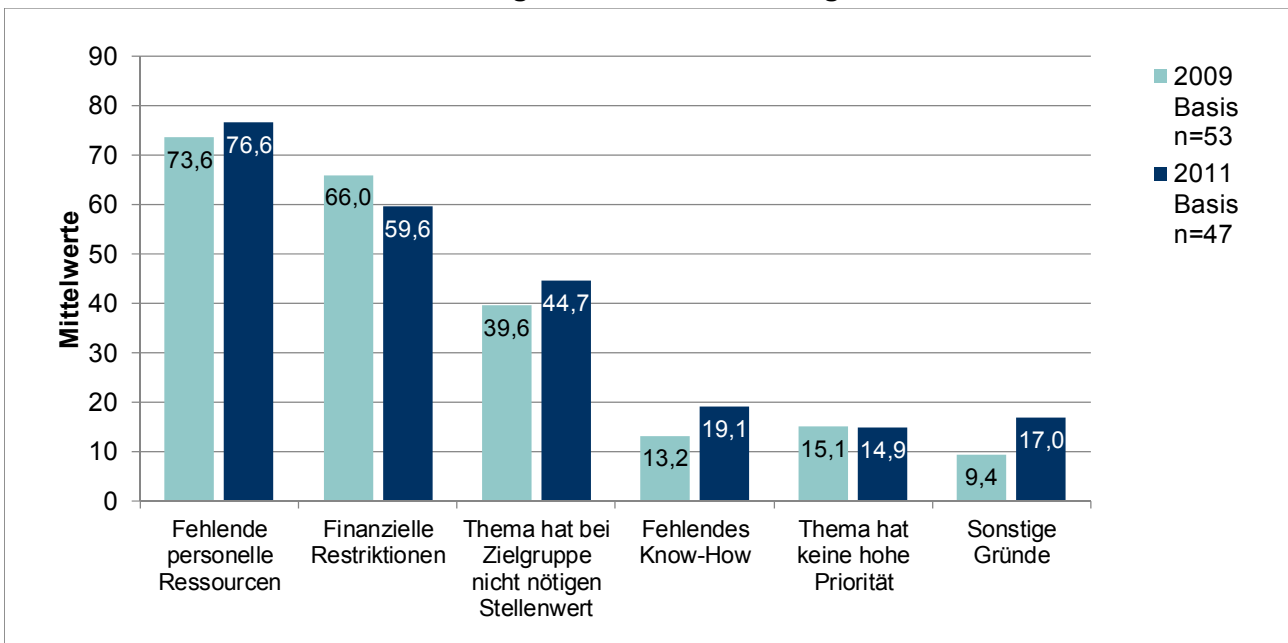
In beiden Befragungswellen wurden die Angebote der Bündnisse, Initiativen und Unternehmensnetzwerke mit leicht steigender Tendenz am besten benotet (2,68 und 2,54).

Abb. 5: Beurteilung der regionalen Infrastruktur für eine familienfreundliche Personalpolitik von Unternehmen – Mittelwerte

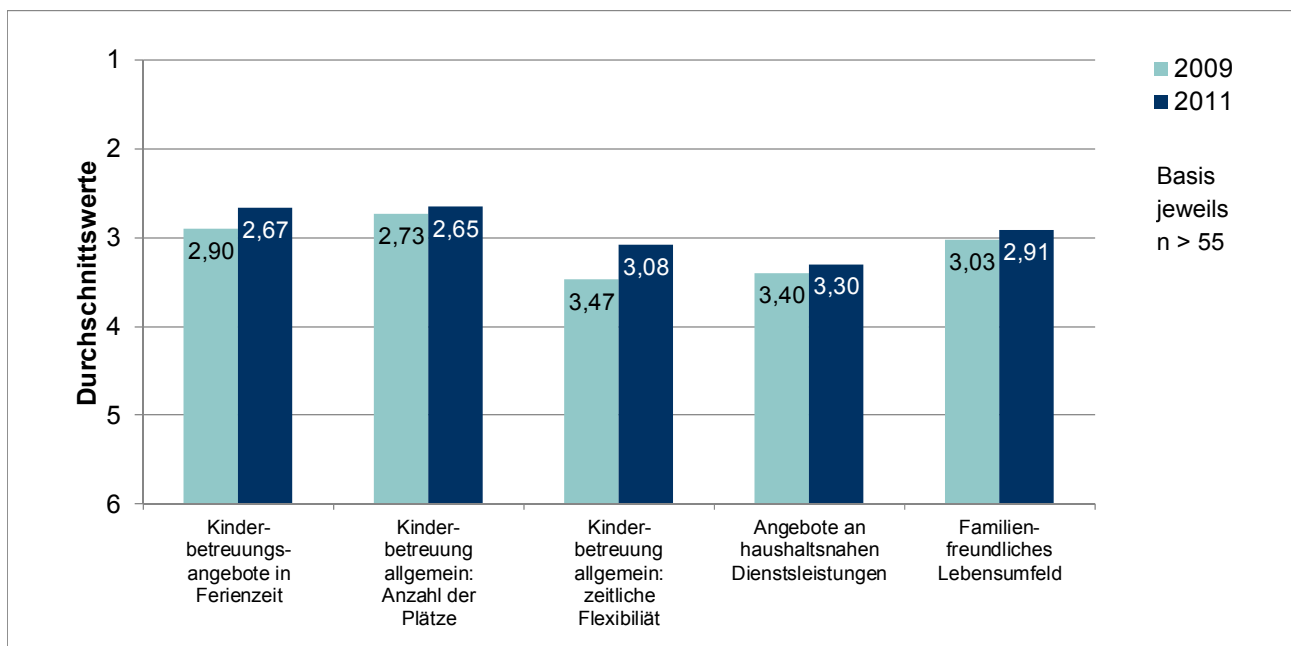
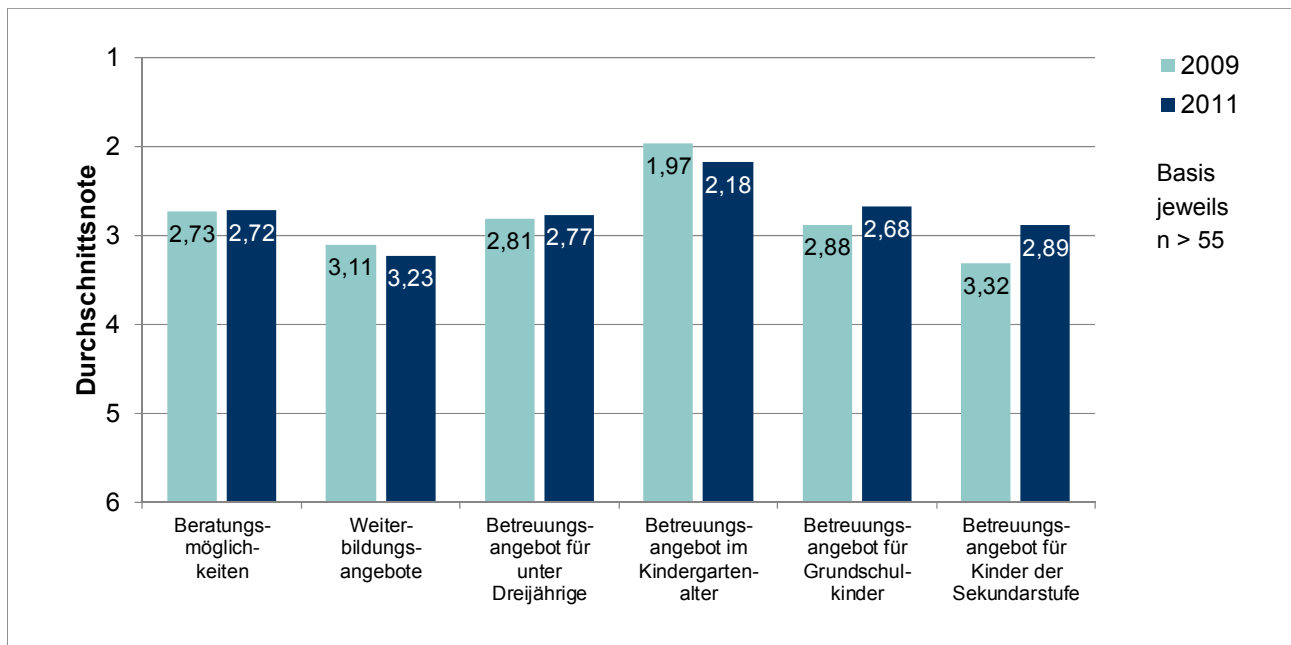


Als Hemmnisse für ihren Erfolg in der familienfreundlichen Personalpolitik wurden vom wirtschaftsnahen Umfeld am häufigsten fehlende personelle und finanzielle Ressourcen sowie ein fehlender Stellenwert des Themas „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ genannt.

Abb. 6: Hemmnisse zur für den Erfolg bei der Unterstützung von Unternehmen



Bei der Beurteilung der regionalen familienfreundlichen Infrastruktur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde in beiden Befragungen das Betreuungsangebot für Kinder im Kindergartenalter am besten benotet (1,97 und 2,18).

Abb. 7: Beurteilung der regionalen familienfreundlichen Infrastruktur für Mitarbeiter-Mittelwerte

Die Notwendigkeit der Berücksichtigung von Familienpflichten bei der Personalpolitik scheint weiter bei Arbeitgebern und dem wirtschaftsnahen Umfeld anzukommen. Es zeigt sich, dass zu diesem Thema engagierte Unternehmen es bei der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen leichter haben. Insgesamt ist aber weiter eine Sensibilisierung von Arbeitgebern notwendig. Dabei werden diese immer mehr von dem wirtschaftsnahen Umfeld unterstützt, wenngleich auch hier noch weitere Verbesserungen notwendig sind.

Die Ergebnisse der Befragungen sind nicht repräsentativ für alle Unternehmen in der Metropolregion Nürnberg, sondern sie werfen ein Schlaglicht auf die Umsetzung der Familienfreundlichkeit in den befragten Unternehmen.

Kontakt:

Birgit Wintermann
Project Manager
Programm Unternehmenskultur in der Globalisierung

Telefon 05241 81-81289
Fax 05241 81-681289
E-Mail birgit.wintermann@bertelsmann.de

www.bertelsmann-stiftung.de