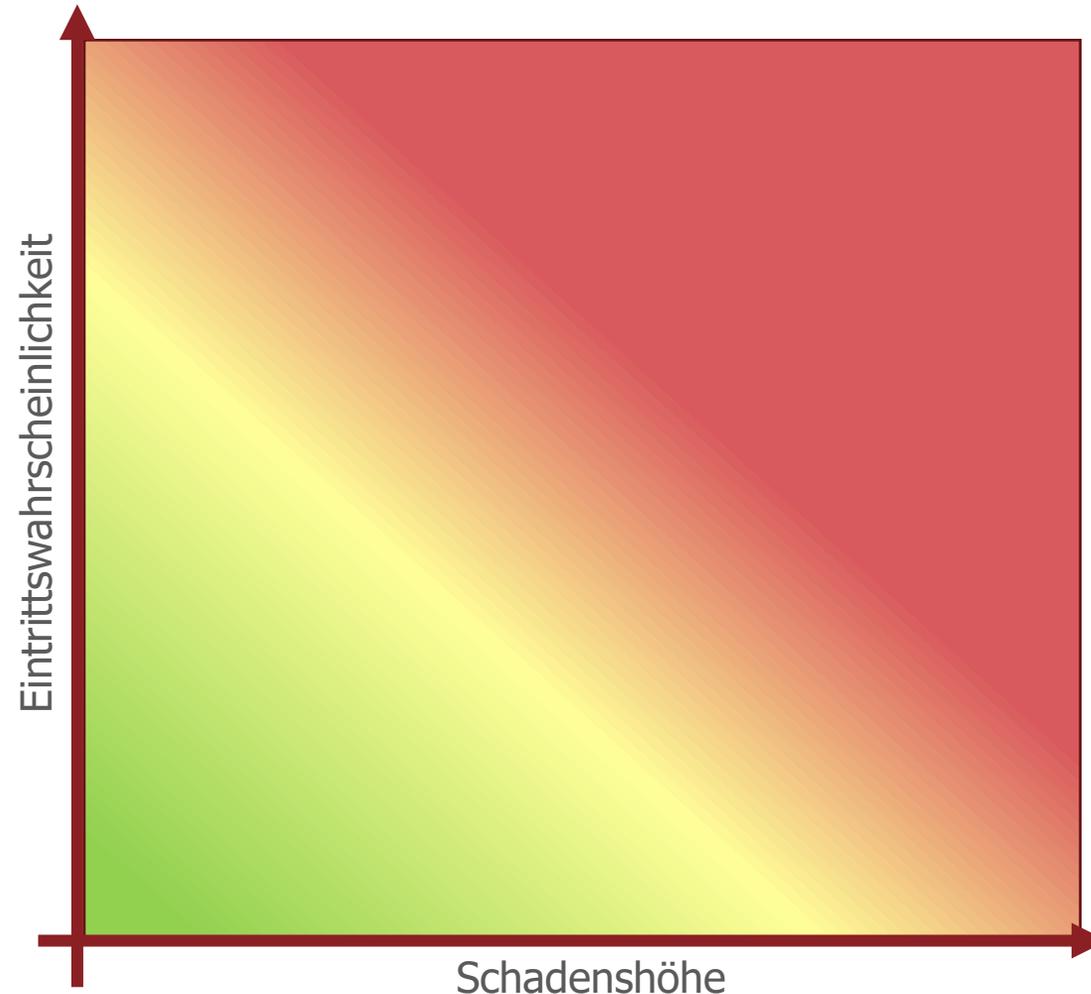


Stark in und nach der Krise – Corona und Vereinbarkeit

**die Zertifizierung berufundfamilie als Instrument des
Risikomanagements**

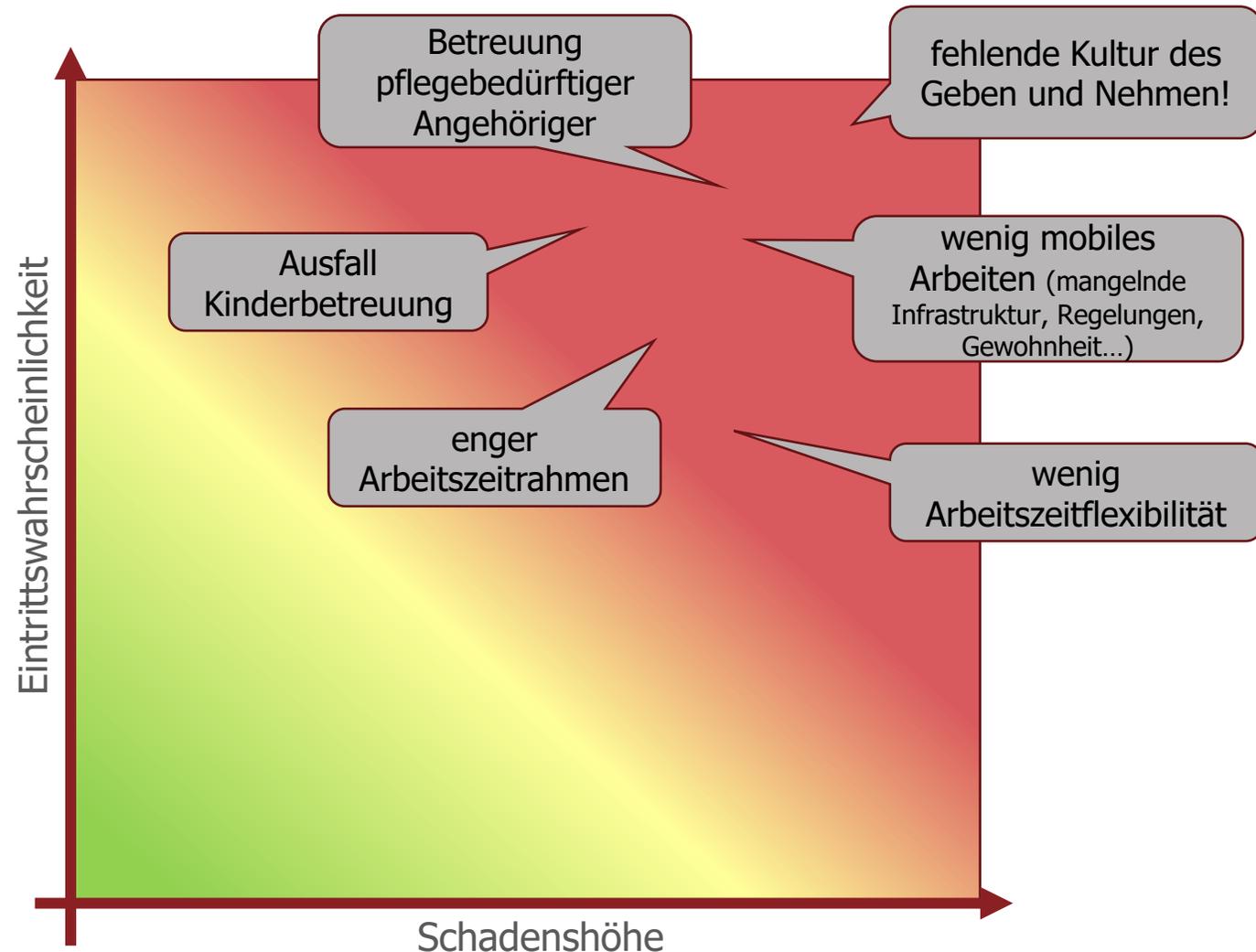
Risikomatrix

Welche Faktoren (exemplarisch) können sich durch die Pandemie im Personalmanagement leistungsmindernd auf eine Organisation auswirken?



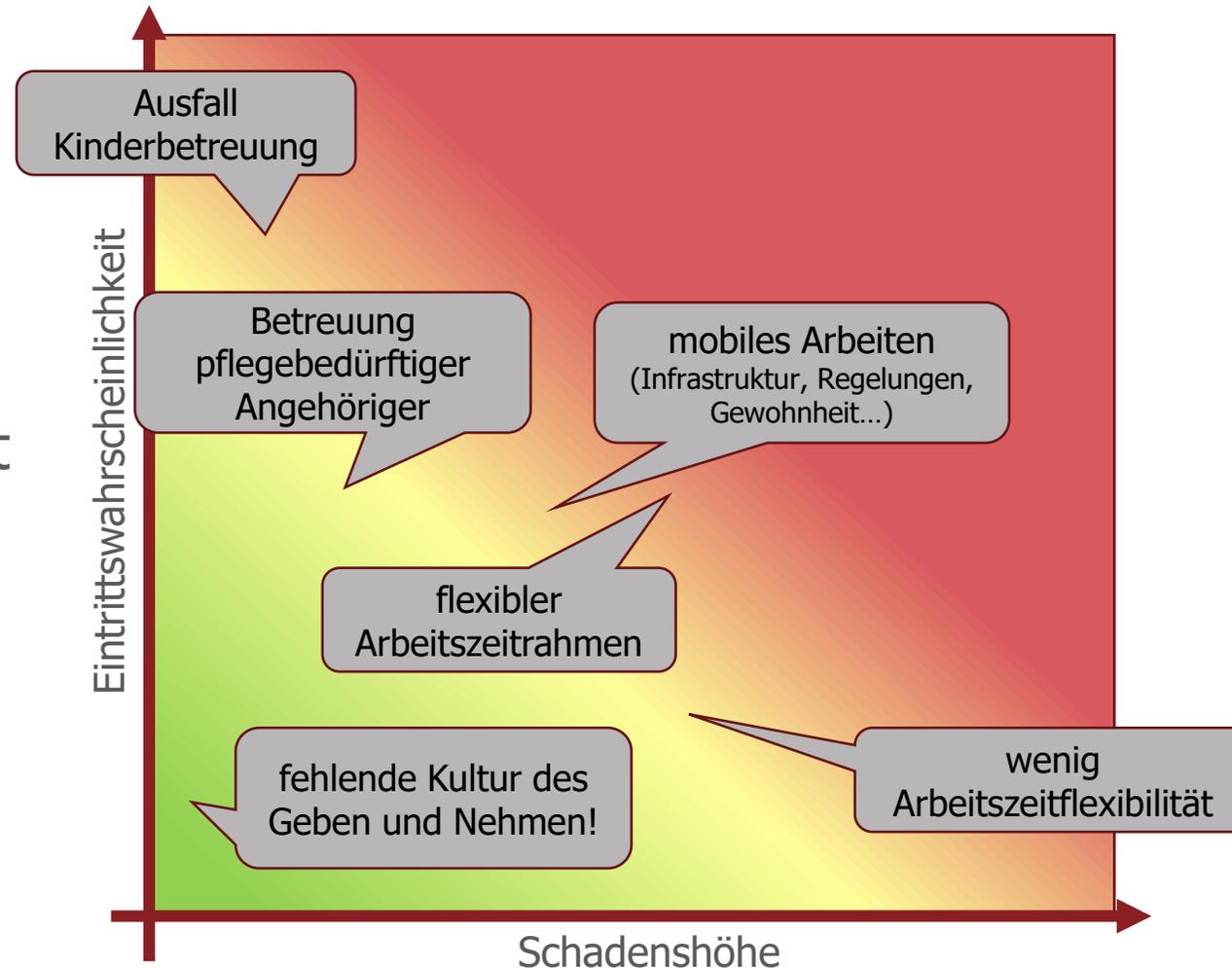
Risikomatrix

Welche Faktoren (exemplarisch) können sich durch die Pandemie im Personalmanagement leistungsmindernd auf eine Organisation auswirken?



Risikomatrix

Welche Faktoren (exemplarisch) können sich durch die Pandemie im Personalmanagement leistungsmindernd auf eine Organisation auswirken?



Stark in und nach der Krise – Corona und Vereinbarkeit

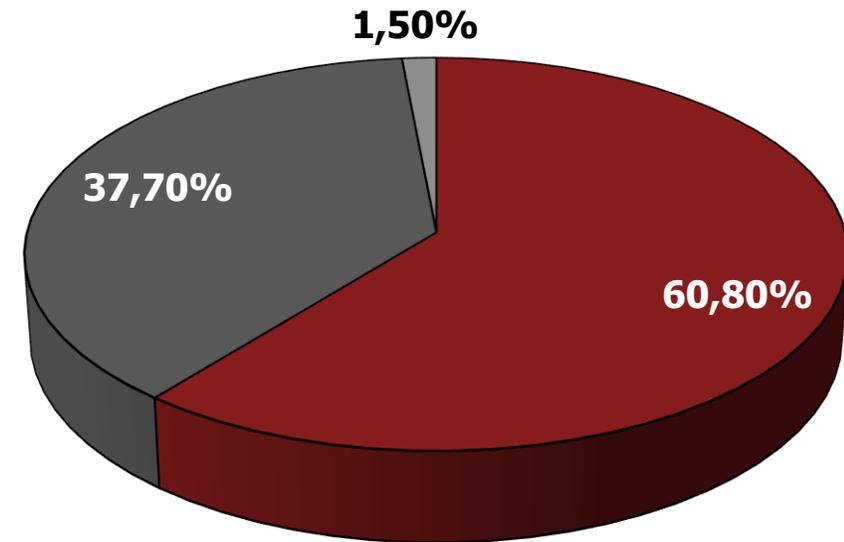
Auszug: Ergebnisse des berufundfamilie Scouts bei zertifizierten Arbeitgebern

Zielgruppe: Zertifikatsträger

Teilnehmende: 130

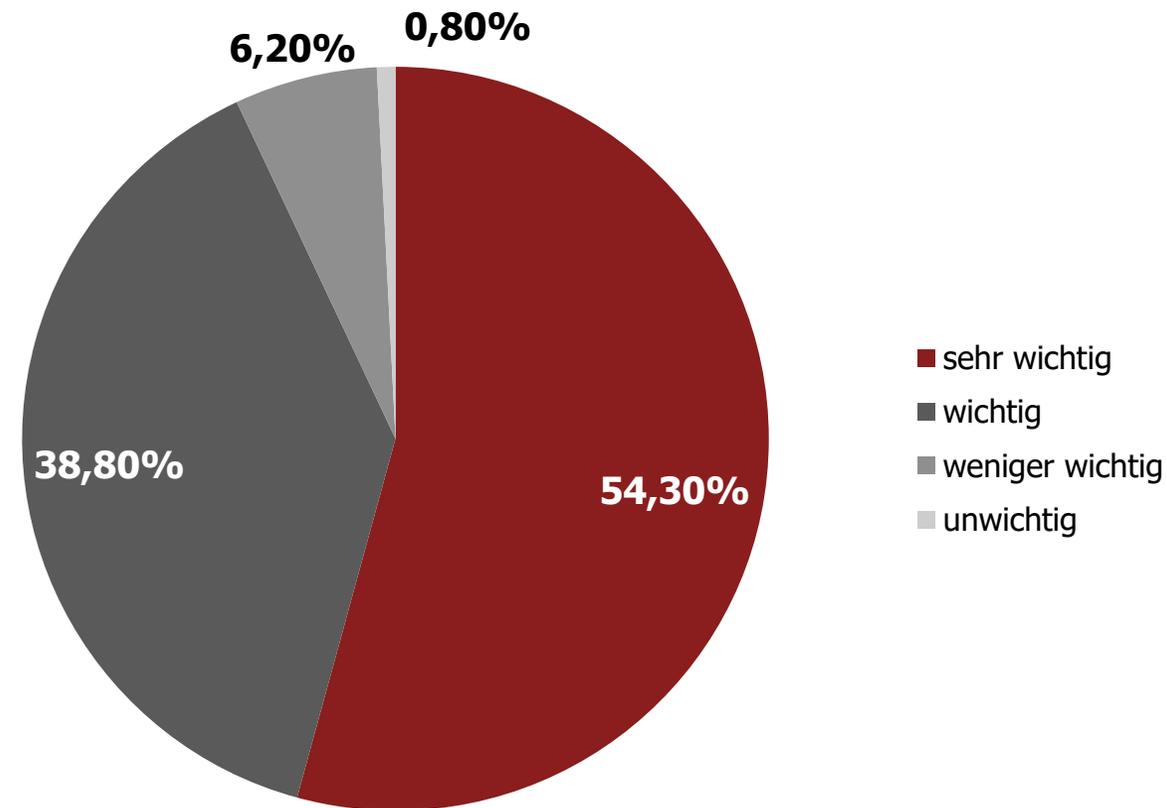


Stimmen Sie der Aussage zu, dass sich die familien- und lebensphasenbewusste Ausrichtung als Mittel des **Risikomanagements** in der Coronakrise bewährt hat?



- Stimme voll und ganz zu
- Stimme eingeschränkt zu
- Stimme nicht zu

Wie wichtig war es, auf ein bestehendes familien- und lebensphasenbewusstes Maßnahmenportfolio zurückgreifen bzw. darauf aufbauen zu können?



Stimmen von Zertifikatsträgern

Seit zehn Jahren engagiert sich die MIDEWA für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, was gerade in der Coronakrise an Bedeutung gewinnt. Wir müssen weiter daran arbeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unsere Unternehmenskultur zu integrieren. **Die Coronakrise hat nachhaltig gezeigt, wie wichtig diese Themen für alle Beteiligten sind – für die MIDEWA als Arbeitgeber und für die Beschäftigten.**

Petra Assmann, Leiterin Personal, MIDEWA
Wasserversorgungsgesellschaft in Mitteldeutschland mbH

Die Coronapandemie hat uns allen die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch einmal ganz deutlich vor Augen geführt und uns in unserem bisherigen Weg weiter bestärkt. **Wir bei toom Baumarkt sind stolz, dass wir auf diese neue und herausfordernde Situation umgehend mit flexiblen Lösungen reagieren konnten** – sowohl mit technischen als auch sozialen Lösungen für die Kollegen in der Zentrale, an den Logistikstandorten und den Märkten bundesweit.

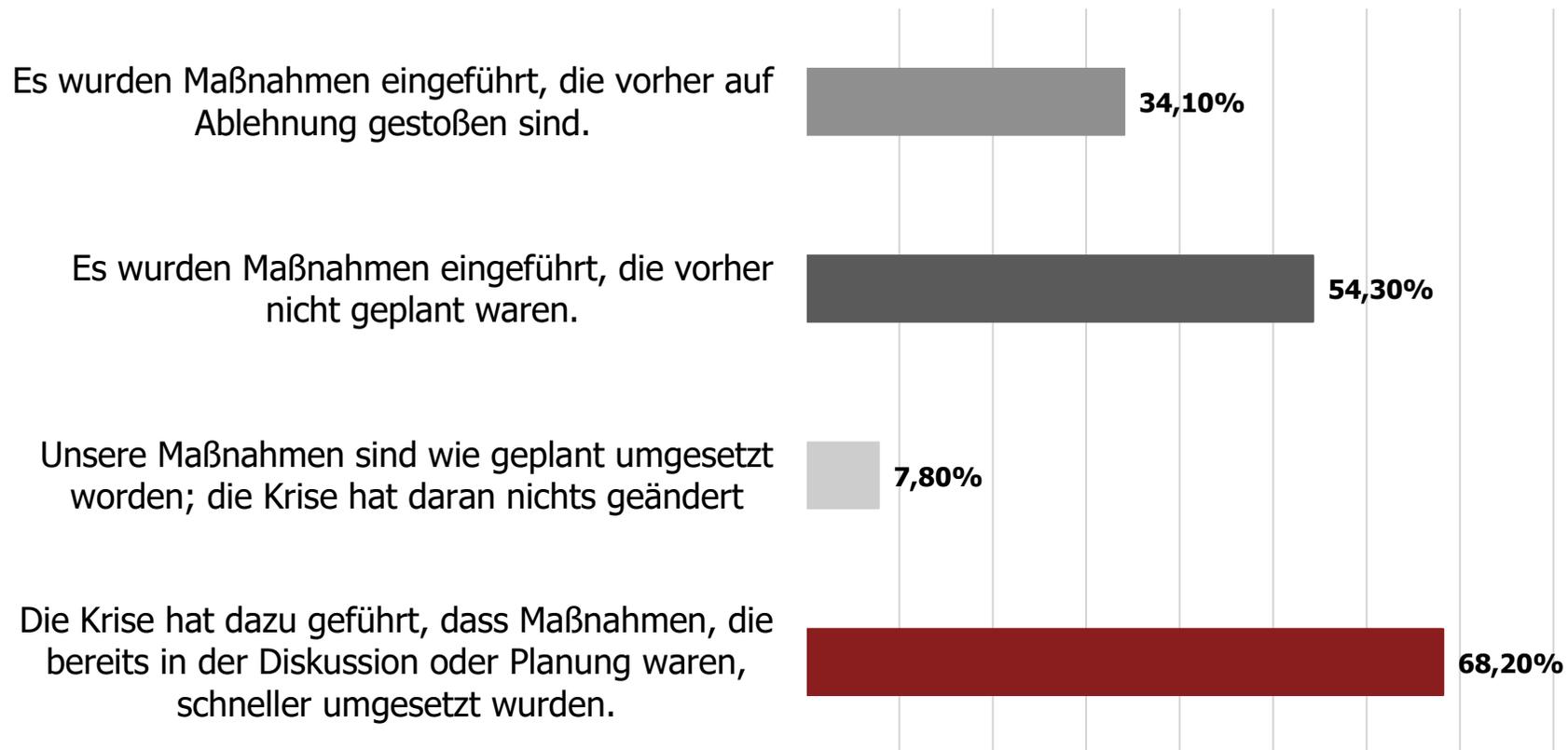
René Haßfeld, CEO, toom Baumarkt GmbH

Die Coronakrise ist zweifelsohne die größte Herausforderung, mit der die TU Chemnitz als Wissenschaftseinrichtung in der jüngsten Universitätsgeschichte konfrontiert wurde. Das trifft natürlich auf alle Hochschulen und anderen Einrichtungen zu. In kürzester Zeit mussten in allen Bereichen Formate gefunden und Maßnahmen etabliert werden, die es ermöglichten, die Arbeitsfähigkeit und das Universitätsleben – so weit wie möglich und vertretbar – sicher zu stellen. **Das ist uns auf Grundlage unserer strategisch angelegten Gestaltung familiengerechter Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen gelungen.**

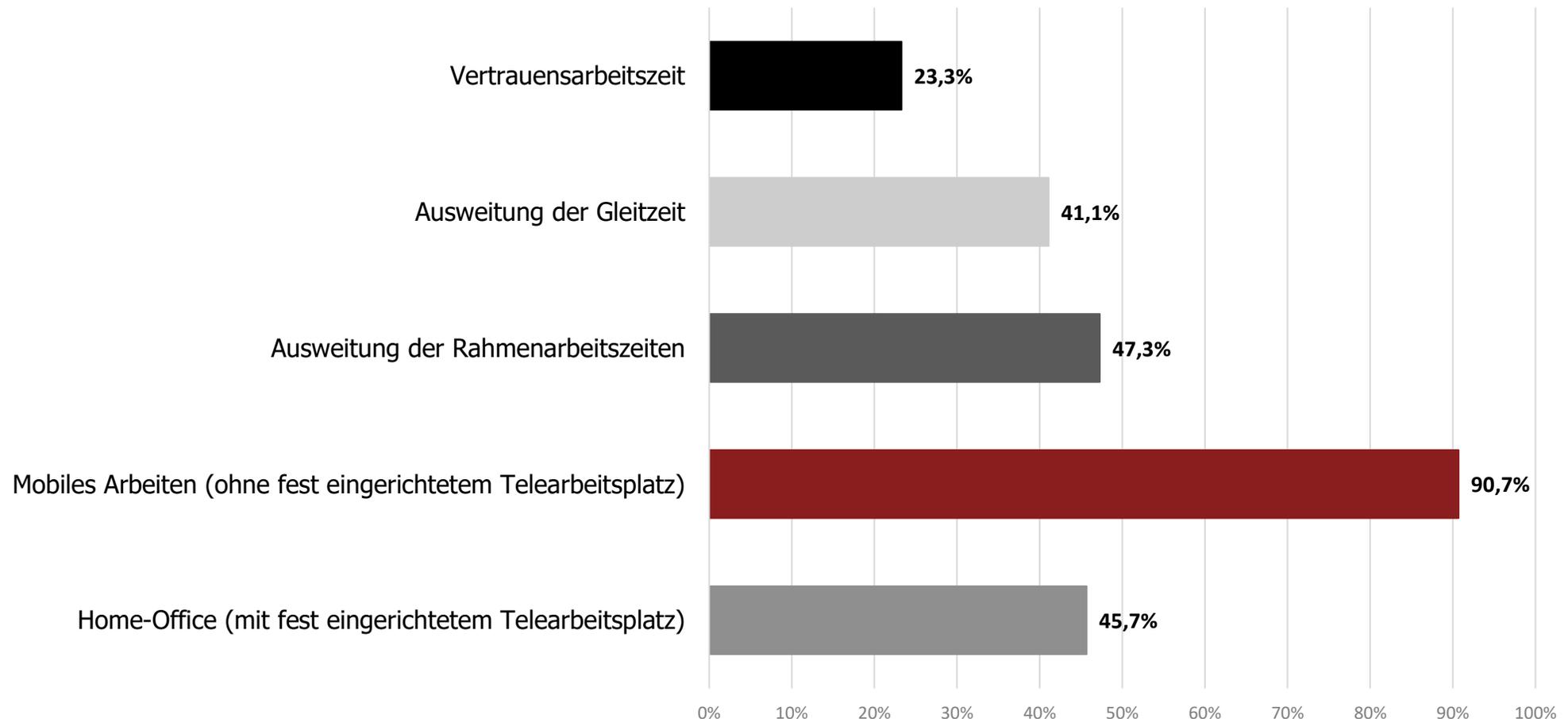
Karla Kepsch, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Technische Universität Chemnitz

Welche Aussagen zur Einführung oder Ausweitung von Maßnahmen in der Krise stimmen sie zu? (Mehrfachnennung möglich)

Die Krise als
Anschub



Welche Maßnahmen hat Ihre Organisation ergriffen, um während der Coronapandemie arbeitsfähig zu bleiben und gleichzeitig Beschäftigten die Vereinbarkeit mit privaten Aufgaben zu ermöglichen? (Mehrfachnennung möglich)



Arbeitszeit und -ort flexibilisieren

- Aussetzen des Antragsprozederes für Home-Office
- Für Beschäftigte im Kundenverkehr Angebot von „Springer-Arbeitsplätzen“ am Standort zur Reduzierung von Fahrzeiten
- Anmietung von freistehenden Hotelzimmern oder Co-working Spaces zur zeitweisen Nutzung
- Aufhebung der Kernarbeitszeiten bzw. deutliche Erweiterung oder Aufhebung des Arbeitszeitrahmens
- Ausweitung der Rahmenarbeitszeit auf Samstage – sofern rechtlich zulässig
- Erweiterung der Gleitzeitkonten, z.B. auf bis zu max. 80 Minusstunden

Mobiles Arbeiten

76 % der Befragten wollen trotz neuer Möglichkeiten nicht auf den Arbeitsort Büro verzichten. Der meistgenannte Grund hierfür ist die klare Trennung von Arbeit und Privatleben (59 %).

Pausen- und Flurgespräche sind für 51 % der Befragten wichtig.

35 % bewerten die gestellte Ausstattung für Remote Work als sehr oder eher schlecht. 41 % gaben demnach an, dass sie für den Zugriff auf Unterlagen und Materialien ins Büro müssen¹⁾

Über 80 % gaben an, die Führungskräfte seien nicht darin geschult, die Beschäftigten im Homeoffice zu unterstützen

1) EY Real Estate Civey Umfrage, Dezember 2020

Zeit gutschreiben & zusätzlich gewähren

- Erlassen der Minusstunden für Beschäftigte mit Betreuungsnotstand aufgrund von Kita-/Kiga- oder Schulschließungen
- Gewährung weiterer Urlaubstage, z.B.
 - ein Tag pro genommener Urlaubswoche für Betreuung von Kindern
 - zehn Tage zusätzlich unabhängig vom laufenden Urlaubsanspruch
- Nutzbarmachen der Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr bis weit ins Jahr
- Sammeln von Zeitspenden im Kolleg*innenkreis für Mitarbeitende mit größerem Zeitbedarf für private Aufgaben (Kinderbetreuung, Pflege)

Führungskräfte einbinden und stärken

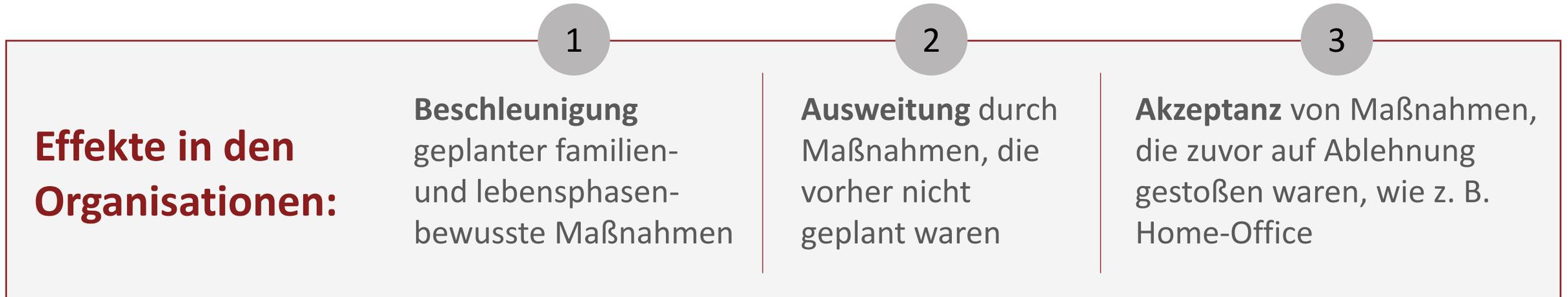
- Jour fixe für Führungskräfterunde zwecks Diskussion der außergewöhnlichen Arbeitsbelastung
- Bildung einer Arbeitsgruppe – bestehend aus Vertreter*innen der Fokusgruppen –, die regelmäßig Situation der Mitarbeitenden und der betrieblichen Abläufe bewertet und diskutiert
- Angebote an Führungskräfte für ein internes Konfliktcoaching oder eine Mediation



Zeichen der Wertschätzung setzen

- Schenkung in Form eines Danke-Tags – ein freier Tag, der Beschäftigten als Anerkennung für ihre Leistungen sowie ihr rücksichtsvolles und fürsorgliches Verhalten gewährt wird
- Kleine Anerkennungen für Beschäftigte z.B. Buchgutschein, Blumensträuße

Vereinbarkeit wirkt in der Krise

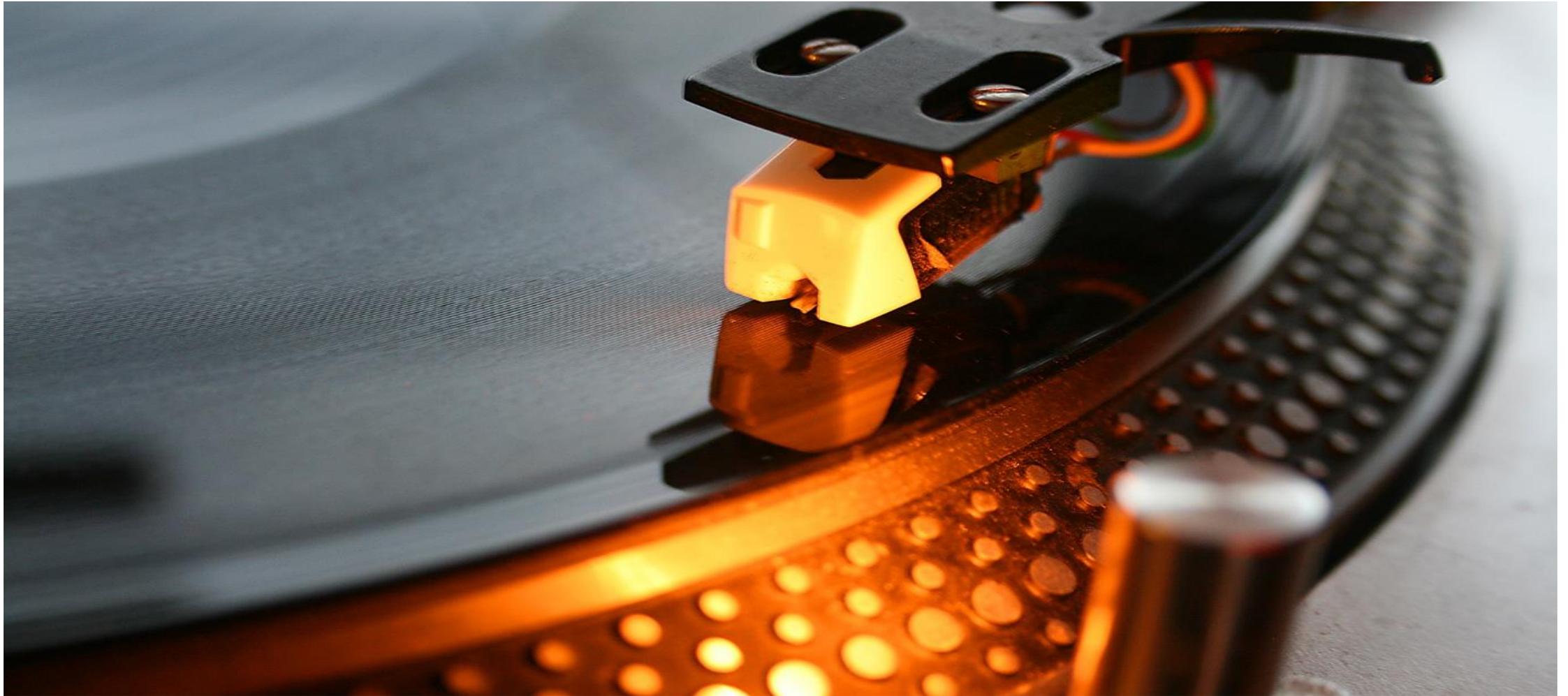


Vereinbarkeit ist Risikomanagement

Organisationen mit einer familienbewussten Unternehmenskultur waren besser auf die Ausnahmesituation vorbereitet

Und dann?

Turnaround!



Der Weg zum Turnaround: Tipps

Grundlegende Leitfragen

- Was ist gut gelaufen?
- Was war eher schwierig?
- Was fehlt oder muss ganz anders laufen?
- Wo sind Grenzen des Machbaren/ Tragbaren?
 - Gibt es Fehler, aus denen Lehren gezogen werden sollten? Was wird zukünftig erwartet und wo soll es hingehen? Was ist betriebswirtschaftlich sinnvoll und in absehbarer Zeit realistisch?

Retraditionalisierung oder mehr Gleichberechtigung?

„Frauen schultern auch während der Pandemie den größeren Teil der Kinderbetreuung und der Hausarbeit. Allerdings ist der Anteil der Männer, die sich stärker an der Kinderbetreuung beteiligen, in dieser Zeit deutlich gestiegen.“

Eine durch Corona „erzwungene Partnerschaftlichkeit“?!

Was bleibt nach Corona?



Erfahrungsvorsprung mit Home-Office von Beschäftigten bei Arbeitgebern mit audit berufundfamilie

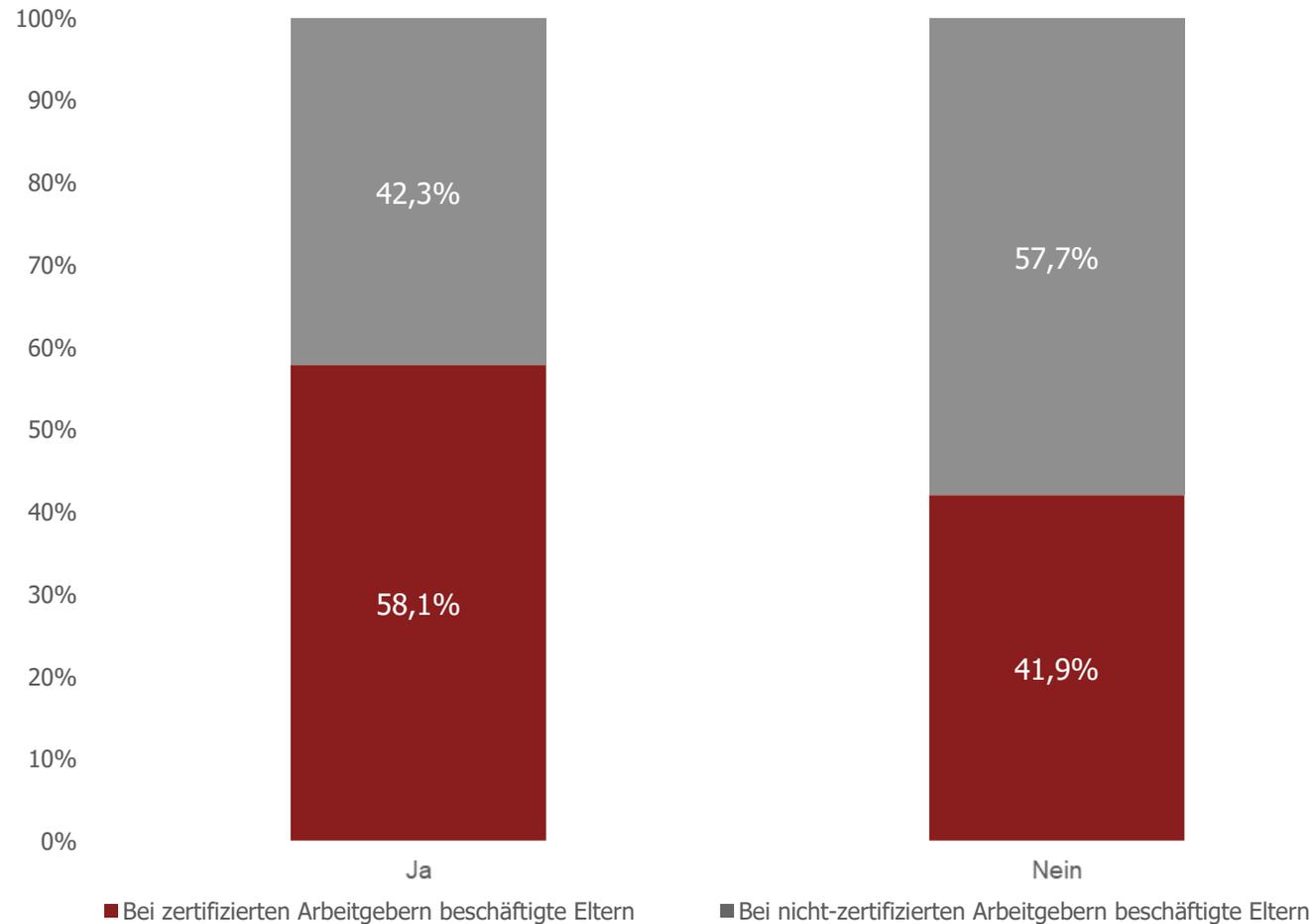
Highlight-Ergebnisse der voiiio-Studie „New Work und Home-Office“

Frankfurt am Main, Dezember 2020

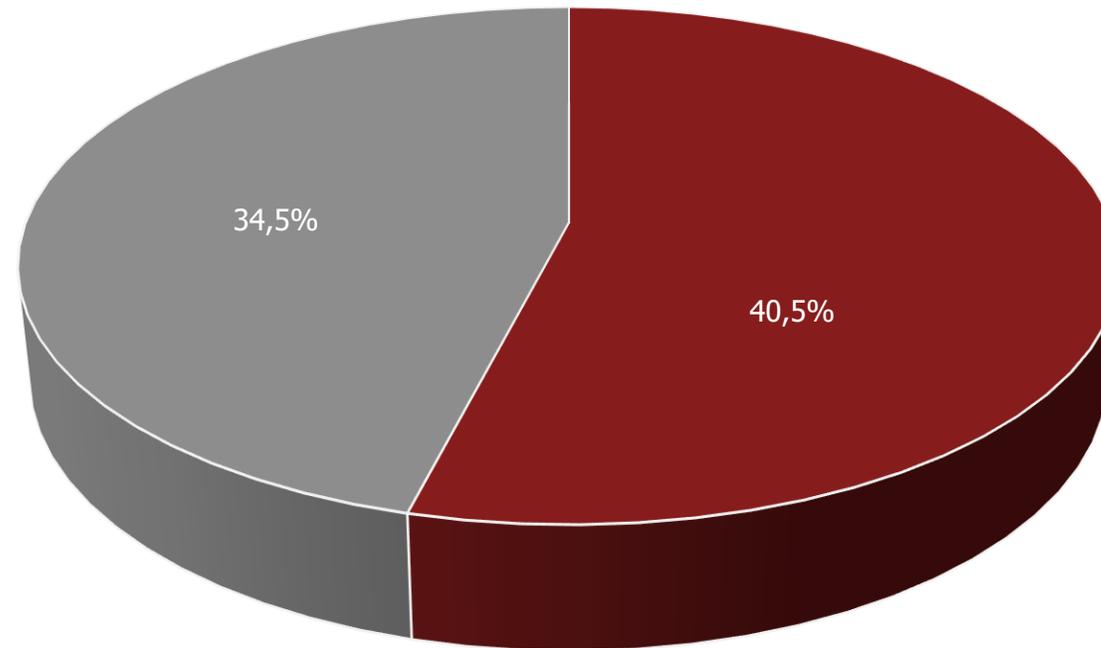


- Studie
 - Titel: „New Work und Home-Office“
 - Ziel: Eruierung der Bedeutung von Home-Office in der gewandelten Arbeitswelt (Stichwort Coronapandemie) und die Relevanz von virtuellen Kinderbetreuungsangeboten
 - Mittels Unterscheidungskriterium (zertifizierter/ nicht-zertifizierter Arbeitgeber) vergleichende Auswertung möglich
 - Zielgruppe: Erwerbstätige Eltern mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter
 - Teilnehmende: 800 Eltern – davon 148 bei zertifizierten Arbeitgebern tätig und 652 bei nicht-zertifizierten Organisationen beschäftigt

Vor Corona: Haben Sie hier im Home-Office gearbeitet?

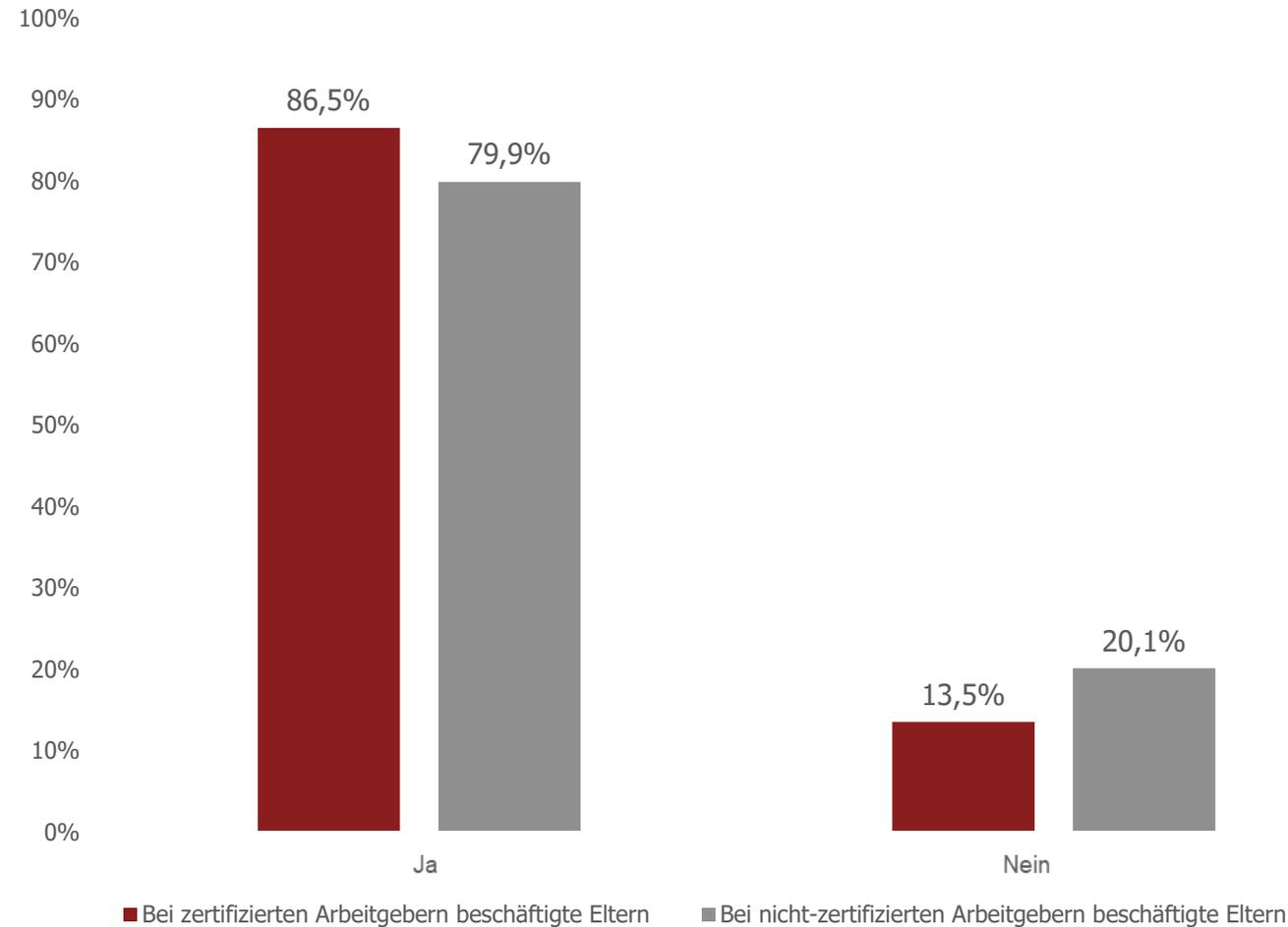


Vor Corona: Wie viel % Ihrer Arbeitszeit haben Sie vor Corona ungefähr im Home-Office gearbeitet?

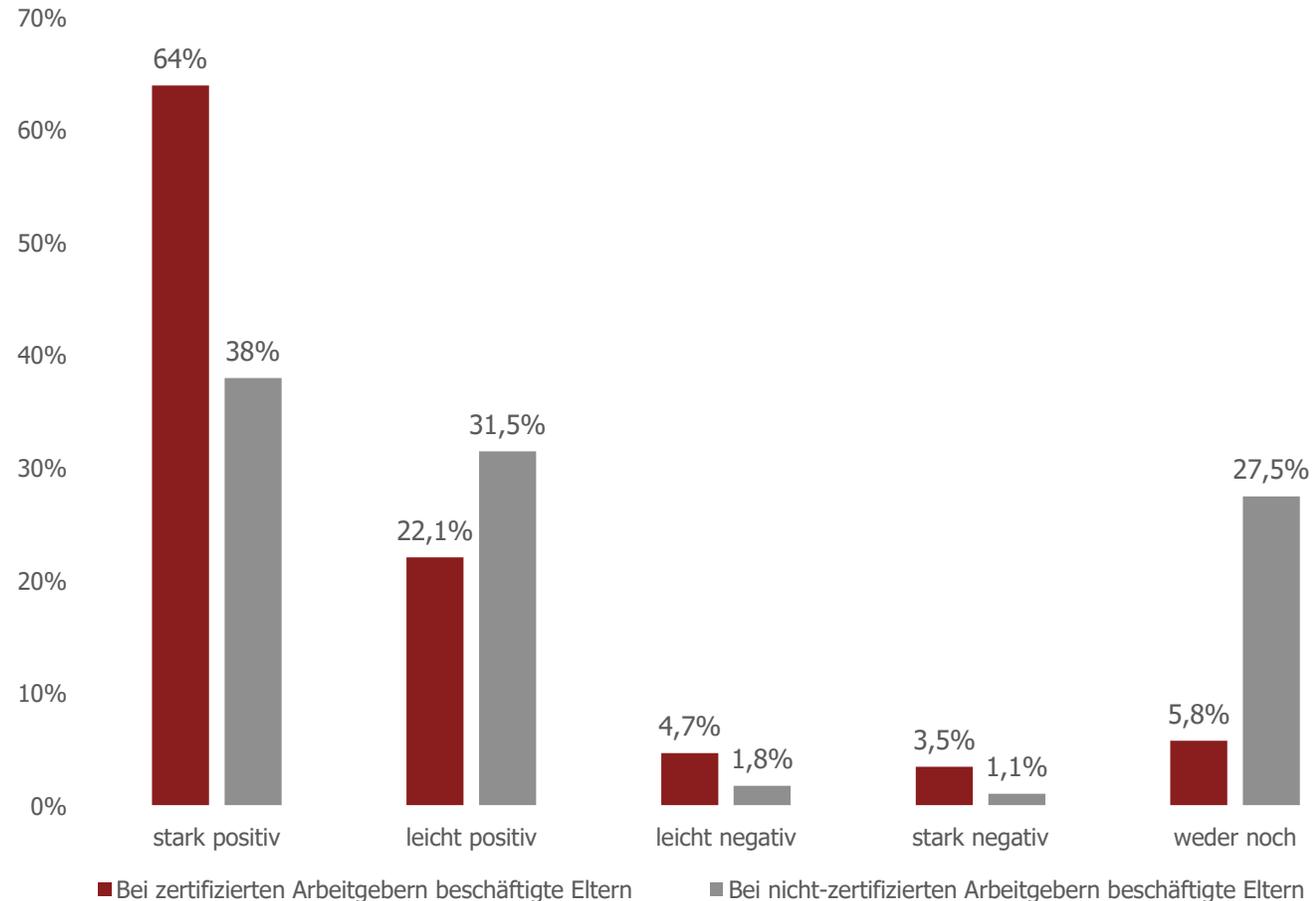


■ Bei zertifizierten Arbeitgebern beschäftigte Eltern ■ Bei nicht-zertifizierten Arbeitgebern beschäftigte Eltern

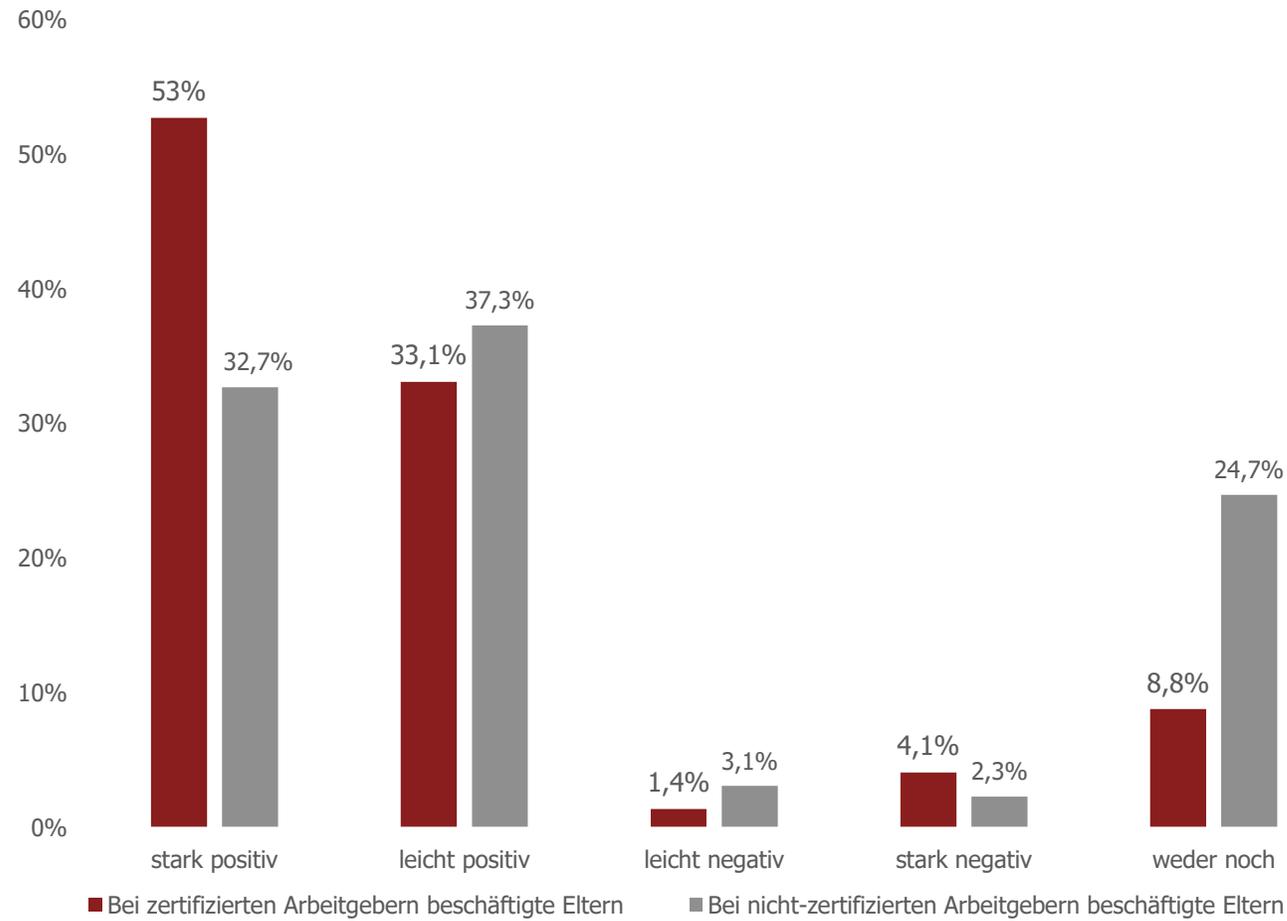
Vor Corona: Ist das Modell im Home-Office zu arbeiten aus Ihrer Sicht überhaupt familienkompatibel?



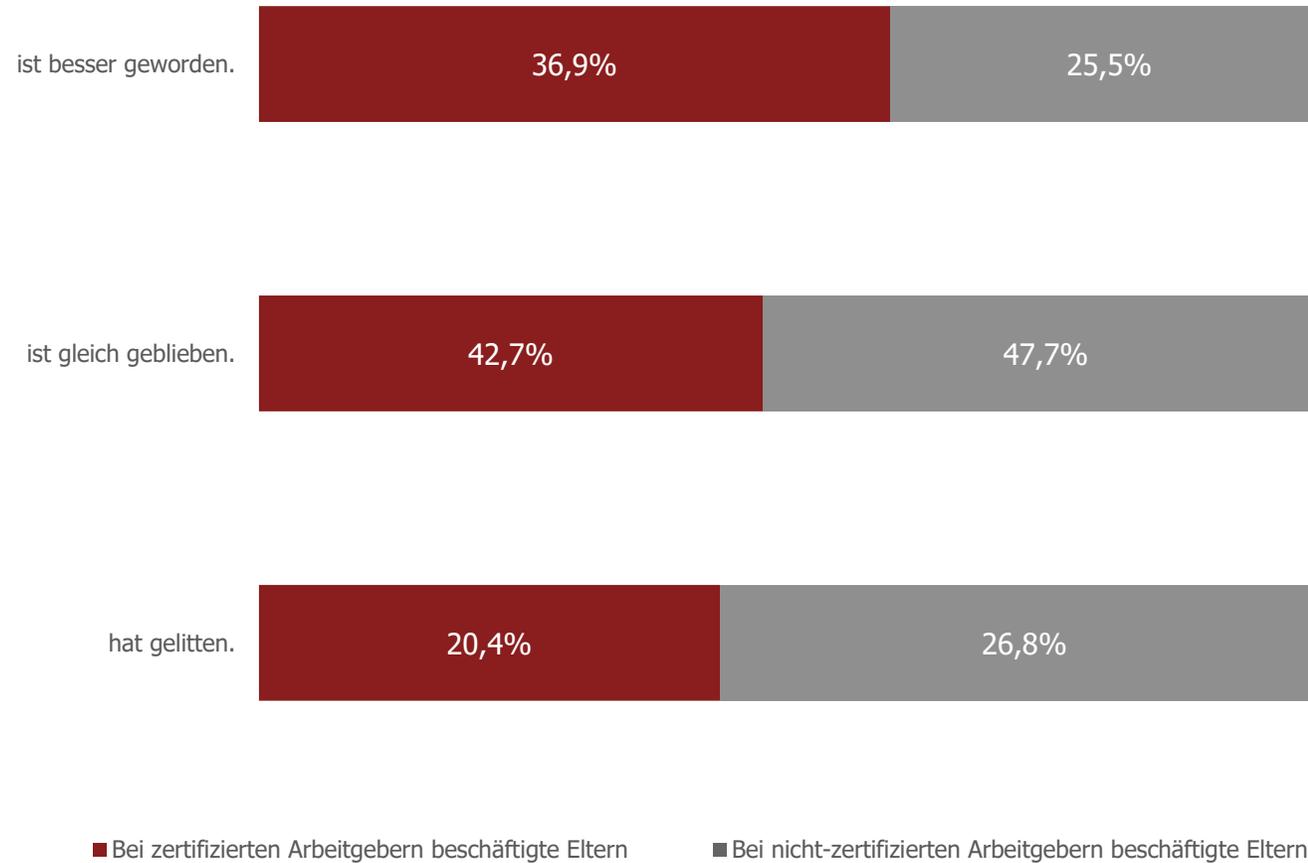
Die Möglichkeit vor Corona im Home-Office zu arbeiten, hat die Attraktivität ihres Arbeitgebers ... beeinflusst.



Die Möglichkeit während Corona im Home-Office zu arbeiten, hat die Attraktivität ihres Arbeitgebers ... beeinflusst.



Während Corona: Unser familiäres Miteinander ...



Recht auf Homeoffice!?

Recht auf Anhörung!

- Streitpunkte:
 - Arbeitsschutz
 - Versicherungsschutz
 - Persönliche und charakterliche Eignung
 - Arbeitszeit
 - Erfassung der Arbeitszeit
 - Verteilung der Arbeitszeit



Vielen Dank!



Oliver Schmitz
Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH

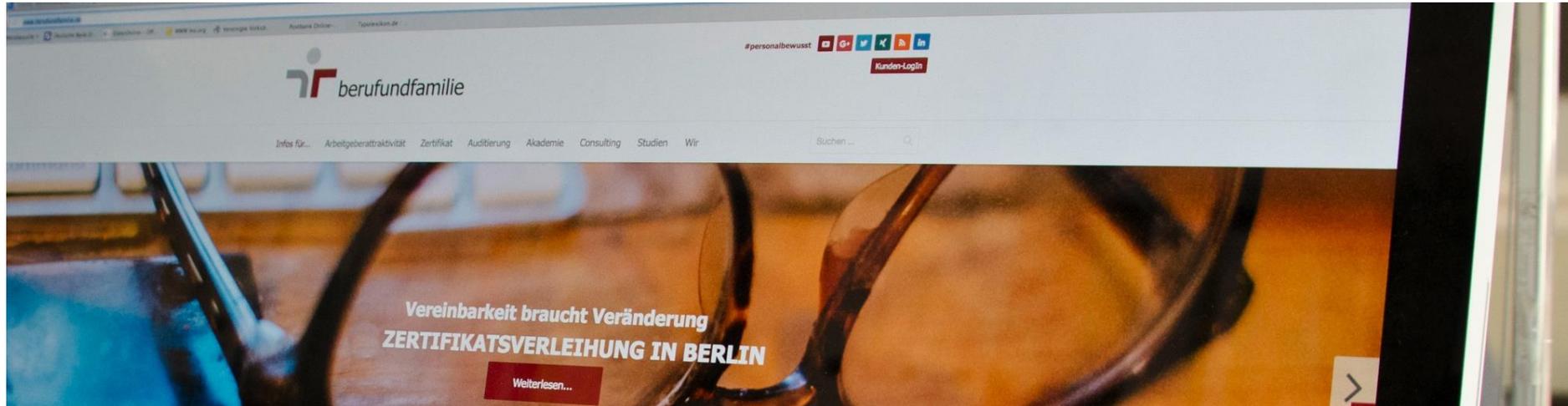


o.schmitz@berufundfamilie.de



+49 69 7171333-100

Kontakt



 Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

 069 7171333-0

 www.berufundfamilie.de

 info@berufundfamilie.de