



Warum lohnt sich betriebliches Engagement in Kindertagesbetreuung!?

11. April 2019, Kleve

Johanna Hachmann
Projektmanagerin bei SOS-Kinderdorf Niederrhein
im Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein

Competentia ^{NRW}
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
NIEDERRHEIN

Agenda

- 1) Aktuelle Fachkräftesituation
- 2) Bedeutung von Familienfreundlichkeit
- 3) Vereinbarkeitsrendite & positive Effekte
- 3) Rahmenbedingungen



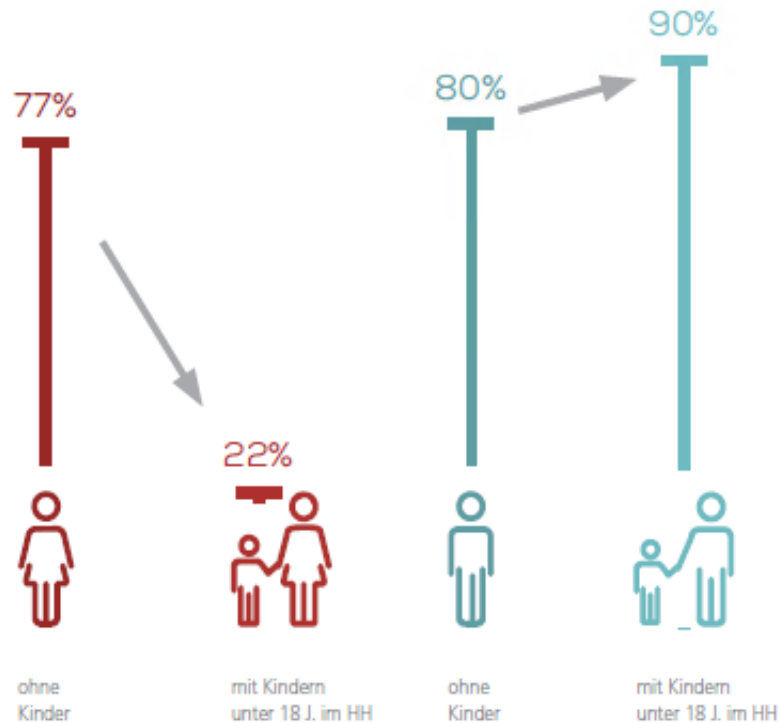
Aktuelle Fachkräftesituation

- Studie NRW 2017: auf 100 gemeldete Stellen, kamen im Schnitt 20-30 Arbeitssuchende Personen (beruflich qualifizierte Fachkräfte)



Aktuelle Fachkräftesituation

VOLLZEIT-ERWERBSTÄTIGKEIT OHNE KINDER VS. NACH DER FAMILIENGRÜNDUNG ALTERSGRUPPE 18 BIS 40 JAHRE



Quelle: DELTA-Basisuntersuchung
„Gleichstellung 2015“
Basis: Frauen und Männer ab 18
Jahren, nicht mehr in Ausbildung
© DELTA-Institut

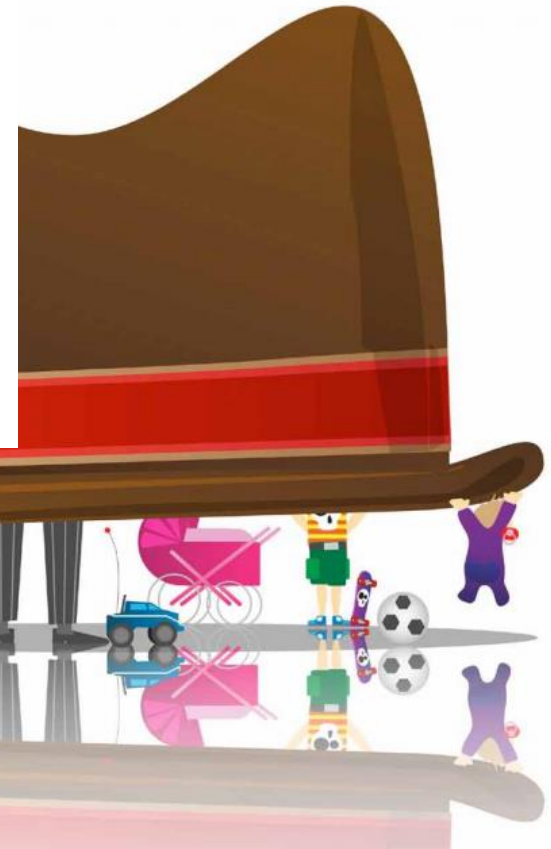


Die Bedeutung von Familienfreundlichkeit

- 80 % der Eltern wünschen sich, dass beide arbeiten können
- 90% der Eltern wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung der Kindererziehung
- 69 % der jungen Väter wünscht sich mehr Zeit für die Familie
- 8 von 10 Beschäftigten halten familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen für wichtig

Vereinbarkeitsrendite

VEREINBARKEIT LOHNT SICH BETRIEBSWIRTSCHAFTLICH ...



Quelle: BMFSFJ (2016): Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit, Berlin

Quelle: <https://www.bmfsfj.de/blob/93934/0a7f81b420b25f1d2d2885f9fdea1b0b/geht-doch--magazin-erfolgsfaktor-familie-data.pdf>



Positive Effekte: Intern

- Verkürzung der Abwesenheitsdauer in der Elternzeit (36 Monate -> 8 Monate)
- Reduzierung der Fehlzeiten (19 Tage -> 10 Tage)
- Senkung der Kosten für die Wiedereingliederung von Rückkehrern aus der Elternzeit
- Steigerung der Motivation Ihrer Beschäftigten.
- Erhöhung der MA-Bindung -> geringere Fluktuation.



Positive Effekte: Extern

- Sie steigern die Reputation Ihres Unternehmens.
- Sie senken die Kosten der Personalrekrutierung.
- Sie verbessern Ihre Position im Kampf um Fachkräfte.
- Sie Steigern die Kundenzufriedenheit.



Fallbeispiel

- Fall 1: Ein/e Angestellte/r kehrt aufgrund des Betreuungsangebotes 4 Monate eher aus der Elternzeit zurück.
- Fall 2: Sie gewinnen aufgrund Ihres Angebotes eine/n neuen langfristige/n MitarbeiterIn.
- Fall 3: Sie reduzieren mit dem Angebot Fehlzeiten und gleichzeitig das Stresslevel Ihrer Beschäftigten.



Rahmenbedingungen

- Maximaler Nutzen durch ineinandergreifende Maßnahmen (individuelle Arbeitszeitmodelle, ...)
- Führungskräfte als Gestaltende und Vorbilder – sie prägen durch ihr Verhalten, wie Vereinbarkeit im Betrieb tatsächlich gelebt wird
- Transparenz und aktive Kommunikation – Beschäftigte werden zielgruppengerecht angesprochen und über vorhandene Maßnahmen informiert
- Nachhaltige Verankerung – Leitbilder, Betriebsvereinbarungen und andere verbindliche Regelungen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit :)
Haben Sie noch Fragen?

Johanna Hachmann

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein
Competentia.Hachmann@stadt-duisburg.de



Quellen:

<https://www.kofa.de/fachkraefteengpaesse-verstehen/regionale-engpaesse>

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fokusthema-vaeterfreundlich.html>

[https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer die Praxis/GehtDoch Ausgabe 09 bf.pdf](https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/GehtDoch_Ausgabe_09_bf.pdf)

https://educcare.de/fileadmin/Content-Bilder/CSI_Effekte-Betrieblicher-Kinderbetreuung.pdf