

Karriere-Eltern: Potenzialträger gewinnen & binden

Karriere-
Eltern 

HFT
Stuttgart
University of Applied Sciences

Wie Unternehmen Potenzialträger mit Familie für sich gewinnen können



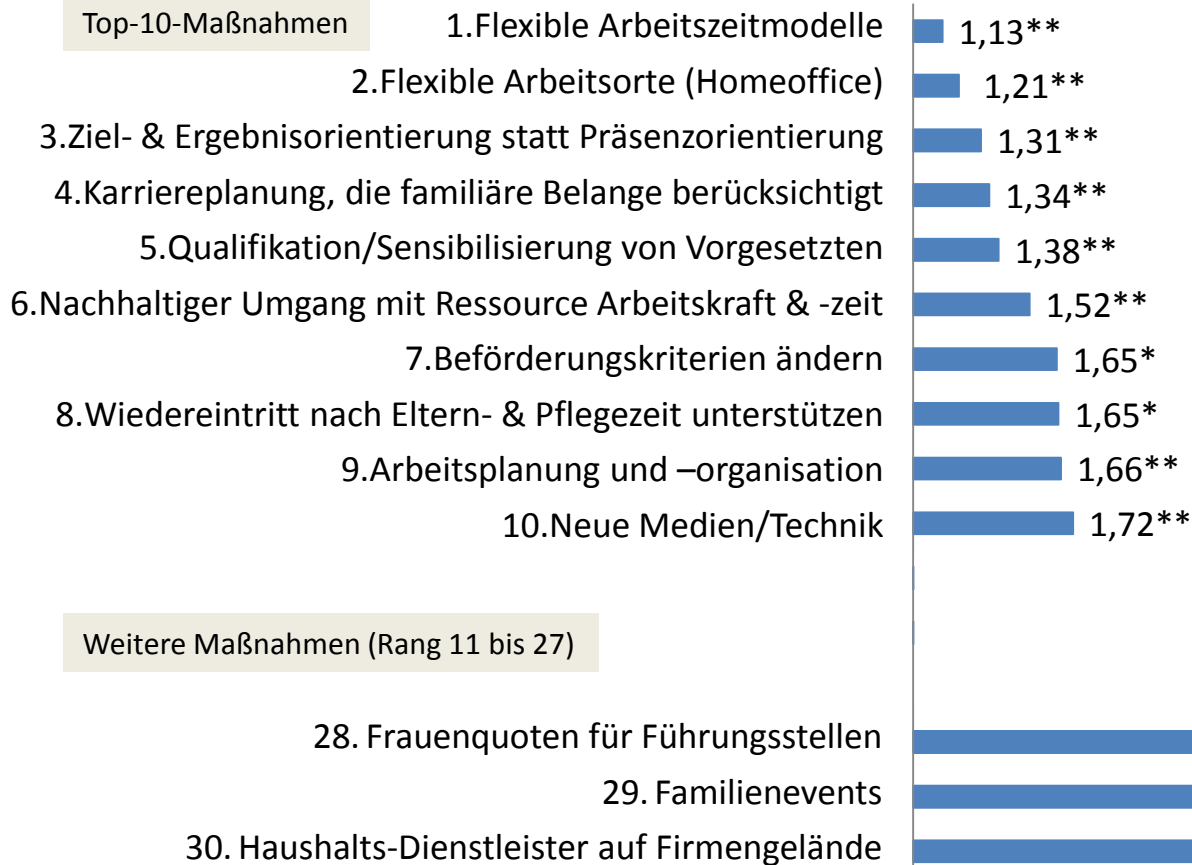
Dr. Jördis Hollnagel, Prof. Dr. Uta Bronner, Prof. Dr. Patrick Müller

Fotos und Grafiken: www.fotolia.de

Bitte nicht ohne Rücksprache mit den Autoren veröffentlichen.

5. Ergebnisse (III)

Karriere-Eltern erwarten Maßnahmen wie...



„Ein Unternehmen kann die Vereinbarkeit von Karriere und Elternschaft mit verschiedenen Maßnahmen unterstützen.“

„Wie wichtig finden Sie die im Folgenden genannten Maßnahmen/Faktoren?“

(1 = sehr wichtig, 5 = nicht wichtig)

Mehrfachnennungen möglich

**p<=.01 sign. Mittelwertabweichung

*p<=.05 sign. Mittelwertabweichung

4. Ergebnisse (IIIc): Maßnahmen

Top 10 für Mütter vs. Top 10 für Väter

Mütter	Väter
<ol style="list-style-type: none">1. Flexible Arbeitszeitmodelle2. Flexible Arbeitsorte (Homeoffice)3. Ziel- & Ergebnisorientierung statt Präsenzorientierung4. Qualifikation/Sensibilisierung von Vorgesetzten5. Karriereplanung, die familiäre Belange berücksichtigt	<ol style="list-style-type: none">1. Flexible Arbeitszeitmodelle2. Flexible Arbeitsorte (Homeoffice)3. Karriereplanung, die familiäre Belange berücksichtigt4. Ziel- & Ergebnisorientierung statt Präsenzorientierung5. Qualifikation/Sensibilisierung von Vorgesetzten
<ol style="list-style-type: none">6. Nachhaltiger Umgang mit Ressource Arbeitskraft & zeit7. Wiedereintritt nach Eltern-/Pflegezeit unterstützen (11*)8. Beförderungskriterien ändern9. Arbeitsplanung und -organisation10. Sichtbarkeit von Karriere-Eltern als Role-Models (17*)	<ol style="list-style-type: none">6. Nachhaltiger Umgang mit Ressource Arbeitskraft & zeit7. Arbeitsplanung und -organisation8. Beförderungskriterien ändern9. Kinderbetreuung auf/nahe Firmengelände (15*)10. Neue Medien/Technik (11*)

Mütter und Väter priorisieren die Maßnahmen sehr ähnlich.

Väter sehen stärkere Vorteile von Kinderbetreuung auf/nahe Firmengelände als Mütter.

Mütter wünschen sich eher als Väter die Sichtbarkeit anderer Karriere-Eltern als Role-Models.

(*) zeigt jeweils Rang außerhalb der Top 10 bei dem anderem Geschlecht.

Kriterien für Arbeitsplatzwechsel

„Falls Sie schon mal die Stelle/den Arbeitgeber gewechselt haben, seit Sie Kinder haben: Welche Kriterien waren ausschlaggebend für Sie?“



* $p < .05$ sign. Mittelwertabweichung zwischen Männer und Frauen
Je Kriterium haben 62-68 Männer und 159 -163 Frauen geantwortet.

5. Strategien zur Gewinnung, Bindung & Förderung von Karriere-Eltern (I)



Flexibles Arbeiten für alle Karriere-Ebenen normalisieren

- Flexible Arbeitszeitmodelle (Vollzeit oder Teilzeit,
- Flexible Arbeitsorte (Home-Office...)
- Unterstützung durch neue Medien/Technik optimieren

Workload & Karriere nachhaltig managen

- Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen Arbeitskraft & Arbeitszeit, Planung & -organisation
- Karriere-Planung, die familiäre Belange berücksichtigt
- Ziel- und Ergebnisorientierung, Beförderungskriterien verändern
- Übergänge in und aus Familienzeiten unterstützen
(Beratung, Vernetzung, Vermittlung/Angebote Dienstleistungen und Kinderbetreuung)
- Rückkehrgarantien auf bisherige Stellen nach Elternzeiten
- Verweildauern auf Stellen erhöhen, Rotationsgeschwindigkeiten verringern

5. Strategien zur Gewinnung, Bindung & Förderung von Karriere-Eltern (II)



Sichtbarkeit und Awareness für Vereinbarkeit von Karriere & Familie

- Role-Models
- Familien-Events
- Qualifizierung/Sensibilisierung der Vorgesetzten
- Awareness /Führungsleistung (Mitarbeiter-Beurteilungen, Fluktuation) messen /bewerten und ggf. in variable Vergütung einbeziehen bzw. als Beförderungskriterium einsetzen

Zielzahlen, Quoten, Programme zur Vereinbarkeit von Karriere & Elternschaft

- Role-Models
- Familien-Events
- Qualifizierung/Sensibilisierung der Vorgesetzten
- Führungsleistung (Mitarbeiter-Beurteilungen, Fluktuation) bewerten und als Beförderungskriterium mit berücksichtigen

Last but not least... Interessante Aufgaben & gutes Gehalt

5. Summary: Walk the Talk

Kinder haben **zentrale Bedeutung** für Karriere-Väter und Karriere-Mütter. Mütter berichten ein höheres Stress- & Belastungserleben als Väter.

Karriere bedeutet für sie insbesondere **Selbstverwirklichung** - für Mütter noch stärker als für Väter. Für Mütter spielt die „Finanzielle Unabhängigkeit“ eine größere Rolle als für Väter. Für Väter sind die Themen „Verantwortung ... und Erfolg“ wichtiger.

Maßnahmen mit denen Unternehmen die Vereinbarkeit von Karriere und Elternschaft besonders unterstützen können, sind u.a.:

- Mobiles und Flexibles Arbeiten auf allen Hierarchieebenen (z.B. Homeoffice, Teilzeit...)
- Nachhaltiges Workload- & Karriere-Management
(z.B. Arbeitsplanung, Karriere-Planung, Beförderungskriterien, Entschleunigung von Karriere)
- Sichtbarkeit und Awareness schaffen (qualifizierte Vorgesetzte, Role-Models)

Eine **Schlüsselrolle** spielen **Vorgesetzte**, die Vereinbarkeitsthemen verstehen, fördern und vorleben können.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Fotos und Grafiken:
www.fotolia.de

6. Karriere-Eltern – Kontakte

Arbeitskreis & Forschungsprojekt



Dr. Jördis Hollnagel

Initiative Karriere-Eltern, www.karriere-eltern.de, Tel. 0172-234 4800

Am Schlauchengraben 14, 71229 Leonberg

joerdis@hollnagel.de

Prof. Dr. Uta Bronner

Studiengang Wirtschaftspsychologie, Human Resource Management

Hochschule für Technik Stuttgart, Postfach 10145, 70013 Stuttgart

uta.bronner@hft-stuttgart.de

Prof. Dr. Patrick Müller

Studiengang Wirtschaftspsychologie, Human Resource Management

Hochschule für Technik Stuttgart, Postfach 101452, 70013 Stuttgart

patrick.mueller@hft-stuttgart.de