

Familienfreundlichkeit von Unternehmen

- eine arbeitspsychologische Perspektive



Visselhövede 2006

Marianne Resch, Claudia Fenzi



Gliederung

1. Das Projekt „CheFsache Familie“
2. Zum Begriff der Familienfreundlichkeit
3. Humane Arbeitsgestaltung
 - ▶ Leitbild sowie Ebenen humaner Arbeit
 - ▶ Bewertungsebenen familiengerechter Arbeit
 - ▶ Beispiele aus den „CheFsache Familie“ Fallstudien
4. Fazit

1. Das Projekt „CheFsache Familie“
2. Zum Begriff der Familienfreundlichkeit
3. Humane Arbeitsgestaltung
 - ▶ Leitbild sowie Ebenen humaner Arbeit
 - ▶ Bewertungsebenen familiengerechter Arbeit
 - ▶ Beispiele aus den „CheFsache Familie“ Fallstudien
4. Fazit

- ▶ Ziel:
 - Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen in den Regionen Dithmarschen und Nordfriesland bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen
- ▶ Förderung
 - 50% Förderung aus dem Regionalprogramm 2000 mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE)
- ▶ Laufzeit: Juni 2004 – Mai 2007
- ▶ Aufgaben der Universität Flensburg:
 - Unternehmensbefragung
 - Fallstudien
 - Entwicklung eines Leitfadens für KMUs

Durchführung

- Laufzeit: Juni 2005 – Dezember 2006
- Fallstudienbetriebe aus Dithmarschen und Nordfriesland:
 - Betrieb 1: Schlachterei (Verkaufsbereich) mit 8 Personen
 - Betrieb 2: Getränkegroßfachhandel mit 29 Personen
 - Betrieb 3: Genossenschaftsbank mit 86 Personen aus 4 Bereichen (Bank & Agrarhandel)
 - Betrieb 4: Hobby-Bastelmarkt mit 8 Personen
 - Betrieb 5: Autohaus mit 40 Personen
 - Demnächst: Heizung & Sanitär, Kreishandwerkerschaft, Kinderarztpraxis, Hotel- und Gaststättenbetrieb

1. Vorgespräch und Informationsveranstaltung
2. Bestandsaufnahme
 - Fragebögen
 - Interviews
 - Arbeitsanalysen
3. Rückmeldung der Ergebnisse
4. Beteiligungsorientierte Ableitung von Maßnahmen
 - Workshops zur Maßnahmenentwicklung
 - Vereinbarung von Meilensteinen
5. Überprüfung der Umsetzung

1. Das Projekt „CheFsache Familie“
2. Zum Begriff der Familienfreundlichkeit
3. Humane Arbeitsgestaltung
 - ▶ Leitbild sowie Ebenen humaner Arbeit
 - ▶ Bewertungsebenen familiengerechter Arbeit
 - ▶ Beispiele aus den „CheFsache Familie“ Fallstudien
4. Fazit

- ▶ Familienfreundlichkeit heißt ganz allgemein, Arbeit so zu gestalten, dass den Beschäftigten eines Betriebs ein Familienleben – in welcher Form auch immer – möglich ist, sei es durch Kinder- oder Altenbetreuung oder durch andere Formen gesellschaftlich nützlicher Tätigkeiten.

1. Das Projekt „CheFsache Familie“
2. Zum Begriff der Familienfreundlichkeit
3. Humane Arbeitsgestaltung
 - ▶ Leitbild sowie Ebenen humaner Arbeit
 - ▶ Bewertungsebenen familiengerechter Arbeit
 - ▶ Beispiele aus den „CheFsache Familie“ Fallstudien
4. Fazit

- ▶ Als human werden Arbeitstätigkeiten bezeichnet, die
 - die psychologische Gesundheit der Arbeitstätigen nicht schädigen,
 - ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht – oder allenfalls vorübergehend – beeinträchtigen,
 - ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen,
 - individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglichen und
 - zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit im Sinne der Entfaltung ihrer Potenziale und Förderung ihrer Kompetenzen beitragen vermögen.

- ▶ Ausführbarkeit
 - Ist zuverlässiges, forderungsgerechtes und langfristiges Ausführen der Tätigkeit gewährleistet?
- ▶ Schädigungslosigkeit
 - Liegen physische und psychophysische Schädigungen vor?
- ▶ Beeinträchtigungsfreiheit
 - Sind Beeinträchtigungen des psychosozialen Wohlbefindens vorhanden?
- ▶ Persönlichkeitsförderlichkeit
 - Wird die lebenslange Entwicklung der Persönlichkeit durch inhaltsreiche, vielfältige und soziale Arbeitsbedingungen ermöglicht?

Nach Hacker & Richter (1980).

Bewertungsebene	Mögliche Maßnahmen	Gestaltungsziel
Äußere Vereinbarkeit	Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit	Verlässliches Handeln in den verschiedenen Lebensbereichen
Vereinbarkeit ohne Belastung	Optimierung Arbeitszeit Abbau Zeitdruck	Ausschluss von Schädigungen oder Beeinträchtigungen des psychosozialen Befindens
Vereinbarkeit mit Spielräumen	Gruppenarbeit mit anspruchsvollen Aufgaben und selbstbestimmter Arbeit(szeit)einteilung	Förderung der persönlichen Entwicklung im und durch das Handeln in beiden Bereichen

Vgl. Resch (im Druck).

Bewertungsebene	Mögliche Maßnahmen	Gestaltungsziel
Äußere Vereinbarkeit	Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit	Verlässliches Handeln in den verschiedenen Lebensbereichen
Vereinbarkeit ohne Belastung	Optimierung Arbeitszeit Abbau Zeitdruck	Ausschluss von Schädigungen oder Beeinträchtigungen des psychosozialen Befindens
Vereinbarkeit mit Spielräumen	Gruppenarbeit mit anspruchsvollen Aufgaben und selbstbestimmter Arbeit(szeit)einteilung	Förderung der persönlichen Entwicklung im und durch das Handeln in beiden Bereichen

Vgl. Resch (im Druck).

► Beispiele aus den „CheFsache Familie“ Fallstudien

- Was wir gesehen haben:
 - 50% aller Befragten engagieren sich nicht außerberuflich
→ etwa die Hälfte wg. Beanspruchung durch das Privat- und/oder Berufsleben
 - z.T. betriebliche Anpassungen der Lage und Dauer der Arbeitszeiten
- Woran wir arbeiten:
 - Planbarkeit von Arbeitszeiten → Pausen, freie Tage, Urlaub
 - Konkrete Hilfen vor Ort

Bewertungsebene	Mögliche Maßnahmen	Gestaltungsziel
Äußere Vereinbarkeit	Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit	Verlässliches Handeln in den verschiedenen Lebensbereichen
Vereinbarkeit ohne Belastung	Optimierung Arbeitszeit Abbau Zeitdruck	Ausschluss von Schädigungen oder Beeinträchtigungen des psychosozialen Befindens
Vereinbarkeit mit Spielräumen	Gruppenarbeit mit anspruchsvollen Aufgaben und selbstbestimmter Arbeit(szeit)einteilung	Förderung der persönlichen Entwicklung im und durch das Handeln in beiden Bereichen

Vgl. Resch (im Druck).

► Beispiele aus den „CheFsache Familie“ Fallstudien

- Was wir gesehen haben:
 - Zusammenhang zwischen „Arbeitsbedingungen“ und „Wohlbefinden“ ← Verstärkung durch „Beruf-Familie-Konflikt“
- Woran wir arbeiten:
 - Einführung von (mehr) Kurzpausen
 - Verbesserung von Arbeitsabläufen
 - Reduzierung von Zeitdruck
 - Sicherung des Informationsaustausches
 - Reduzierung der Arbeitsmenge

Bewertungsebene	Mögliche Maßnahmen	Gestaltungsziel
Äußere Vereinbarkeit	Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit	Verlässliches Handeln in den verschiedenen Lebensbereichen
Vereinbarkeit ohne Belastung	Optimierung Arbeitszeit Abbau Zeitdruck	Ausschluss von Schädigungen oder Beeinträchtigungen des psychosozialen Befindens
Vereinbarkeit mit Spielräumen	Gruppenarbeit mit anspruchsvollen Aufgaben und selbstbestimmter Arbeit(szeit)einteilung	Förderung der persönlichen Entwicklung im und durch das Handeln in beiden Bereichen

Vgl. Resch (im Druck).

► Beispiele aus den „CheFsache Familie“ Fallstudien

- Was wir gesehen haben:
 - Es zeigte sich, dass eine Reihe der in Teilzeit arbeitenden Frauen unterhalb ihrer Qualifikationen beschäftigt sind
 - Viel Verantwortung auf wenigen Schultern: Ungleiche Zuschnitt von Entscheidungsspielräumen und das damit häufig verbundene „Informationsmonopol“ → Barriere für flexiblere Vertretungslösungen
- Woran wir arbeiten:
 - Veränderung von Informationsflüssen
 - Delegation und Veränderung von Aufgabenzuschnitten

1. Das Projekt „CheFsache Familie“
2. Zum Begriff der Familienfreundlichkeit
3. Humane Arbeitsgestaltung
 - ▶ Leitbild sowie Ebenen humaner Arbeit
 - ▶ Bewertungsebenen familiengerechter Arbeit
 - ▶ Beispiele aus den „CheFsache Familie“ Fallstudien
4. Fazit

- ▶ Familiengerechte Arbeitsgestaltung zielt darauf ab, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es den Beschäftigten ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Schädigungen erlauben *und* sie dazu befähigen, Anforderungen der beruflichen Arbeit sowie der außerberuflichen Lebensbereiche nachzukommen.

- ▶ Beitrag der Arbeitspsychologie (neben der vorgestellten Systematisierung):
Vorliegende Konzepte zur Erfassung, Bewertung und Gestaltung
- ▶ Es fehlt nach wie vor an einer Beurteilung der Folgen sog. familienfreundlicher Maßnahmen
 - für die Betriebe
 - für die Familien
 - ➔ Hierfür ist eine Beschreibung und Bewertung des Handelns in den Familien notwendig – ein Anknüpfungspunkt für AVAH und meine Diss...

- ▶ Rückmeldung zu unserer arbeitspsychologischen Perspektive
- ▶ Rückmeldung zu unseren Fallstudien
- ▶ Handlungsempfehlungen für die nächsten Schritte:
Leitfadenerstellung
- ▶ ...