

# Familienfreundliche Unternehmen

und die

# Zukunft der Arbeit

## Ein paar Daten

- $\frac{3}{4}$  der Arbeitnehmer in Deutschland haben nicht das Gefühl, dass ihr Unternehmen etwas für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tut
- 13% meinen, dass dafür wesentliche Leistungen angeboten werden
- Jede(r) Dritte befürchtet Karriere Nachteile bei Inanspruchnahme von Leistungen dafür
- 70% sehen ihre Führungskräfte dafür nicht als Vorbild an
- Teilzeit ist ein Karrierekiller



## Ein paar Daten mehr

- 4% Frauen in Vorständen WBI Unternehmen Österreich
- 13% Unternehmen mit mind. 1 Frau im Vorstand
- 2,9 % Unternehmen mit weiblichen CEOs
  
- 75-87% der MitarbeiterInnen sind nicht an ihr Unternehmen gebunden



## FFU – Ideologischer oder ökonomischer Imperativ?

- Mehr Gleichheit -> höhere BIPs
- Mehr Gleichheit -> größere Produktivität
- Größere Gender-Balance in Leadership -> bessere Leistungsfähigkeit (höhere Achtsamkeit für Governance, CSR, Talent Mgt...)
- FF bringt 23% weniger Fehltage, 10% weniger Fluktuation, höhere Mitarbeitermotivation
- FFU kriegen mehr und besser qualifizierte BewerberInnen

-> **Humanität / FF bringt nachhaltige Wettbewerbsvorteile**

## Role-Models für Führung und Organisationen

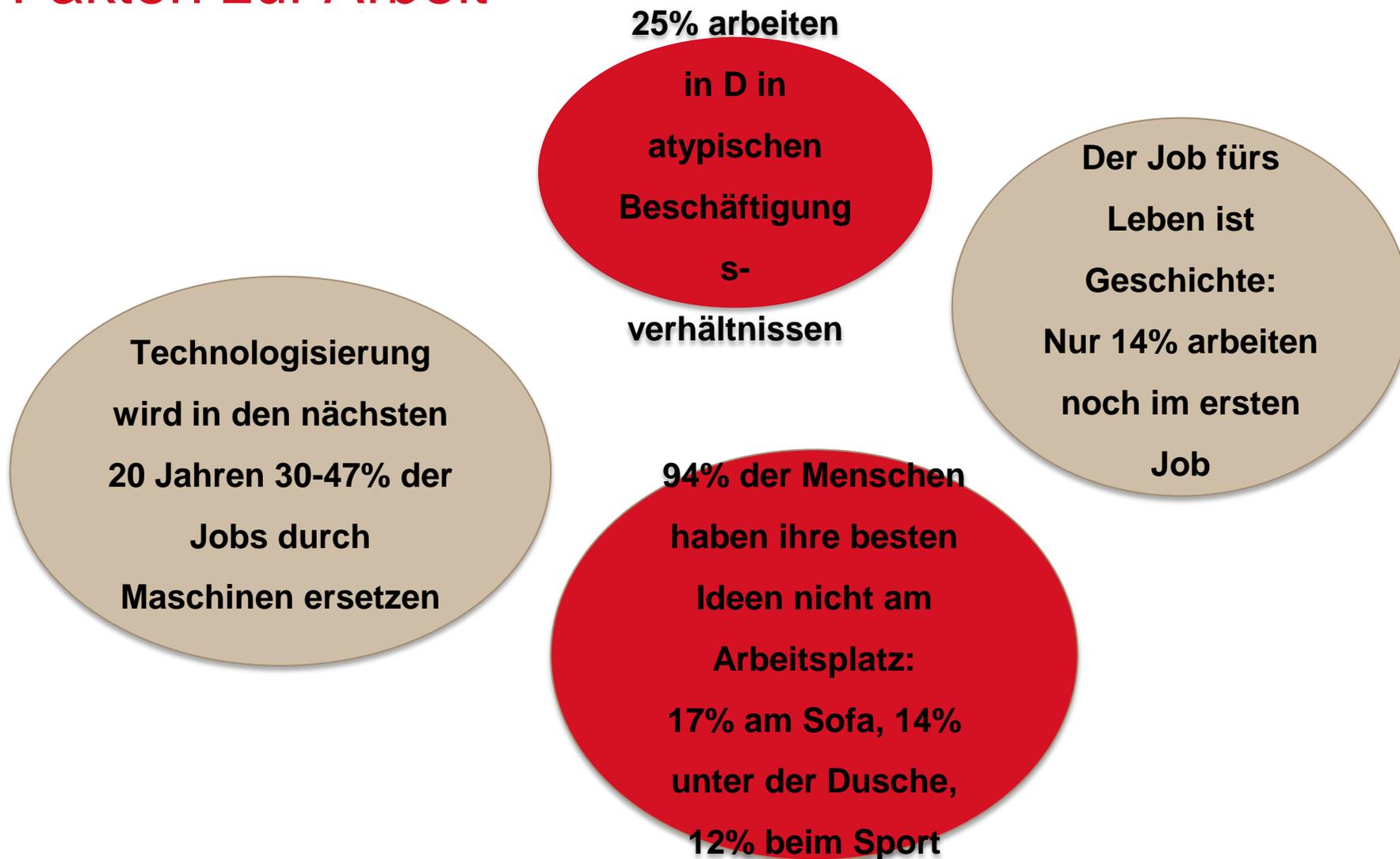


- Organisationen sind hierarchische Systeme
- Tayloristisches Paradigma: Führung ist an der Spitze angesiedelt
- „Oben wird gedacht – unten ausgeführt“

## Generation X-Z

<p><b>Generation X</b> (1960-1980) <b>MTV-Generation</b></p> <p>Von der Pflichtkultur zum Hedonismus Spiritualität Karriere und Sinn Luxus und Ökologie Yuppies Übergangsgeneration</p>	<p><b>Generation Y</b> (1980-2000) <b>Digital Natives</b></p> <p>Selbstbestimmung selbstbezogen faire statt hohe Bezahlung sinnvolles, glückliches Leben wenig Vertrauen in Politik Mehr Privatleben, Familie unternehmerisch demokratisch Weniger feste Bindung zu Unternehmen</p>	<p><b>Generation Z</b> (ab 95-2000) <b>Instant and Screen Generation</b></p> <p>Neues Verhältnis zu Information (schnell, screenen statt lesen,...) always on Leben wird digital organisiert lesen, lernen, reifen schneller globalisiert Kreativ Unverbunden, autonom</p>
---	---	--

## Fakten zur Arbeit



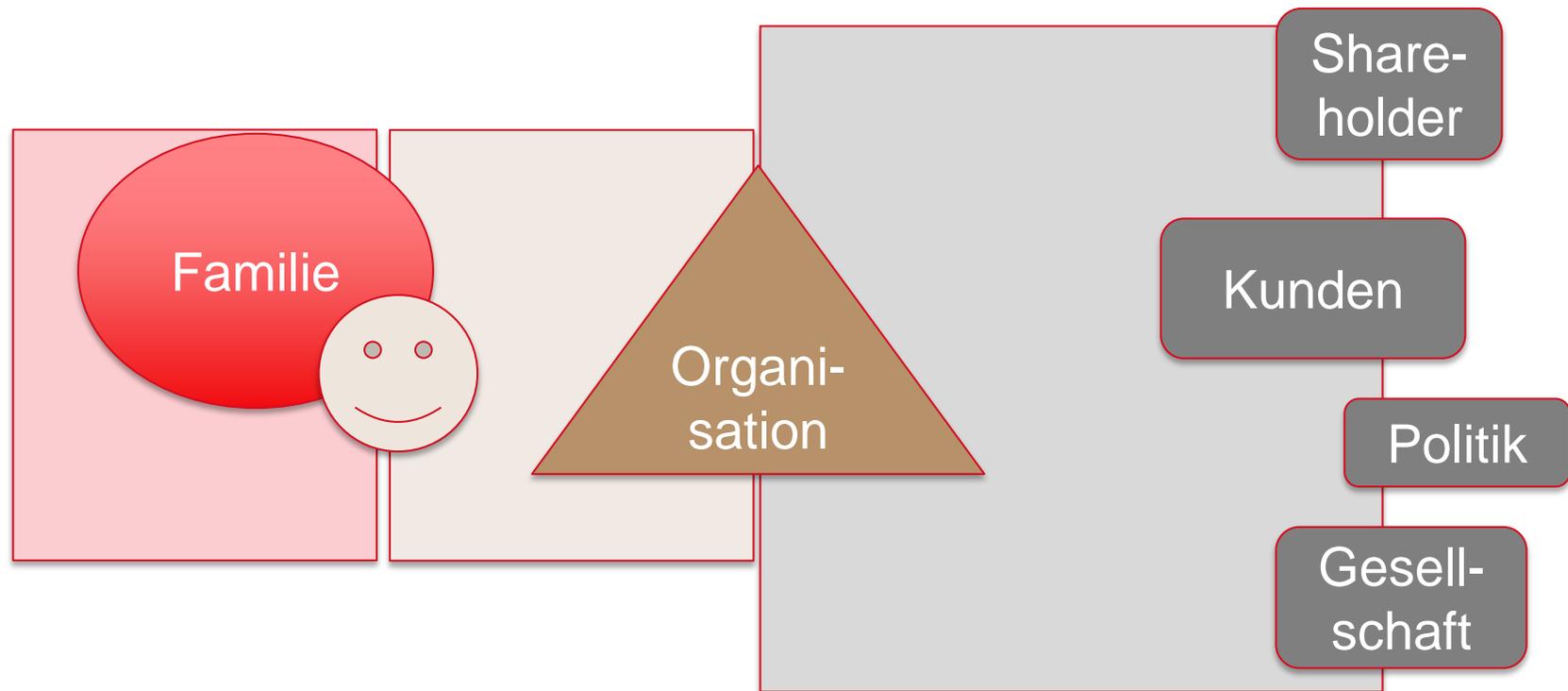
## Familien und Gesellschaft im Wandel

- Familienbegriff hat sich bereits drastisch verändert
- Singlehaushalte, Patchworks, Einkindfamilien
- Überalterung als Herausforderung für Gesellschaft und Familien
- Mütter und Väter sorgen gemeinsam für Familieneinkommen
- Schulen sind nicht ausreichend in der Betreuung und Bildung der Kinder – Großer Druck auf Familien und Eltern
- Alleinerziehende Mütter sind die mit am häufigsten von Prekariat betroffene Gruppe

## Thesen

- Die Veränderung betrifft die Zukunft der Gesellschaft und damit die Zukunft der Arbeit.
- Vorreiter - Unternehmen stellen sich schon länger darauf ein.
- Der Staat hinkt noch hinterher
- Diese Veränderung kann nicht aus dem heutigen Paradigma heraus gedacht werden

## Die Empfehlung



Humanität und FF sind wesentliche Wettbewerbsfaktoren für die Zukunft.

## Prinzipien der Organisationen der Zukunft

- Die Vielfalt der Gesellschaft/Welt in alle wesentlichen Prozesse der Organisation abbilden
- Autonomie und Mit- bzw. Selbstbestimmung fördernde Rahmenbedingungen
- Kooperation (über alle Grenzen hinweg)
- Konsequenz
- Transparenz
- Sinn

## Ein paar Empfehlungen

- Humanität/FF als Produktivfaktor in den Arbeitsprozess integrieren „Vom Shareholder Value zum Human Value“
- Positive Stories erzählen, Symbole für den Wandel schaffen
- Eigenverantwortung als Kernprinzip einführen
- Flexibilität schaffen – erhöht FF, Innovation und Effektivität

**-> Humanismus und Familienfreundlichkeit als wesentliches Unterscheidungsmerkmal verankern**