



FlexiBalance



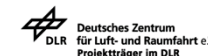
Bernd Benikowski (TrainingsZentrumZeitarbeit)
Rüdiger Klatt (TU Dortmund)

Familienorientierte Zeitarbeit als Instrument innovativer Personalpolitik Eine neue Herausforderung für Personaldienstleister



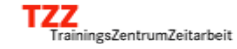
**Abschlussstagung der Fokusgruppe: Arbeits- und
Beschäftigungsformen im Wandel
Förderschwerpunkt des BMBF:
Balance von Flexibilität und Stabilität
14./15.06.2012
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf**

GEFÖRDERT VOM





FlexiBalance



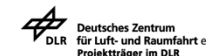
Ausgangslage:

Verlust der Beschäftigungsfähigkeit durch familiäre Verantwortung

Besonders betroffen: Alleinerziehende Frauen

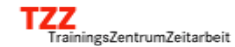
- Die Zahl der Alleinerziehenden ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Von 1,3 Mio. im Jahr 1996 auf 1,6 Mio. Alleinerziehende im Jahr 2009.
- Den größten Anteil (87%) haben dabei die alleinerziehenden Mütter.
- Diese Gruppe hat größte Probleme, wieder in den Beruf zurückzukehren. Nur 6 von 10 Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren sind erwerbstätig. Haben sie Kinder unter 3 Jahren, ist sogar nur jede 5. erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2010).
- In diesen Gruppen ist weniger die Qualifikation ein Problem. Im Gegenteil: Oft gehen den Unternehmen durch familienbedingte Auszeiten hoch qualifizierte und innovative Mitarbeiter/innen - z. T. unwiederbringlich - verloren.
- 40% der Frauen in Westdeutschland kehren nach dreijähriger Familienzeit nicht an ihren Arbeitsplatz zurück.
- 70% der arbeitssuchenden Alleinerziehenden verbleiben nach 12 Monaten im Hartz IV-Leistungsbezug.
- Unzureichende Betreuungssituation: Betreuungsquote für unter 3-Jährige liegt bei 20% (Statistisches Bundesamt 2009).

GEFÖRDERT VOM





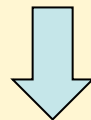
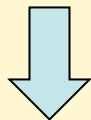
FlexiBalance



Projektdesign

tu technische universität dortmund

10 Einzelfallstudien; vergleichende Telefonbefragung von Personen in familiärer Verantwortung (n=501); schriftl. Befragung von Zeitarbeitnehmern in familiärer Verantwortung (n=100); Unternehmensbefragung



Entwicklung eines familienorientierten Personaleinsatzkonzeptes

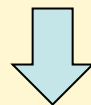
TZZ
TrainingsZentrumZeitarbeit

Moderation; Beratung; OE; PE



ElternService AWO
Eine Initiative der AWO in Deutschland

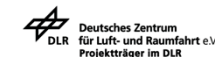
Entwicklung eines Familienservice-modells für Personaldienstleister



Entwicklung und Erprobung eines neuen Dienstleistungsmodells:
familienorientierte Personaldienstleistung
(ca. 60 Berufsrückkehrer/innen)

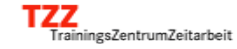
Ergebnisse
der Telefonbefragung des Projektes FlexiBalance zu den
Arbeits- und Lebensbedingungen sowie den Erwartungen
von Personen in familiärer Verantwortung
(mit Unterstützung von forsa)

GEFÖRDERT VOM



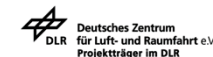


FlexiBalance



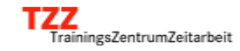
- Durchführung der Telefonbefragung: forsa. Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH
- Untersuchungszeitraum: 27. Mai bis 7. Juni 2011
- Grundgesamtheit: Personen mit der hauptsächlichen Betreuungsverantwortung gegenüber Kindern im Haushalt unter 10 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland
- Vergleichsgruppen: Personen mit hauptsächlicher Betreuungsverantwortung (250 aktuell Berufstätige versus 251 aktuell nicht Berufstätige)
- Auswahlverfahren: Systematische Zufallsauswahl (mehrstufige geschichtete Stichprobe)
- Stichprobengröße: 501 Befragte
- Erhebungsmethode: Computergestützte Telefoninterviews anhand eines strukturierten Fragebogens

GEFÖRDERT VOM

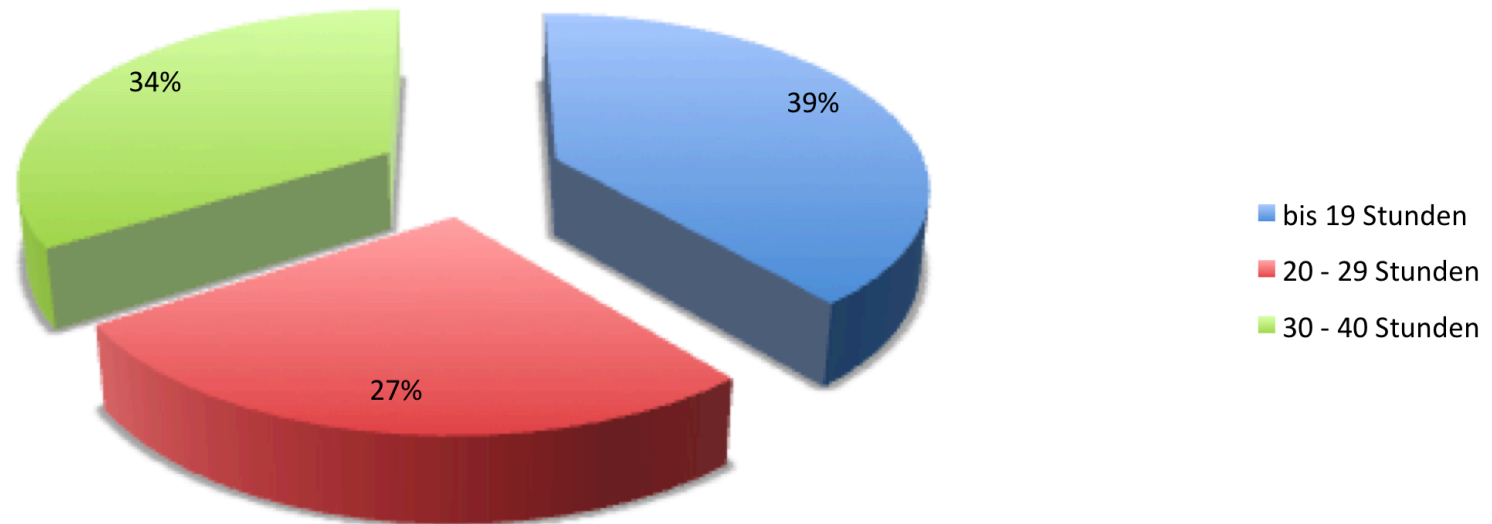




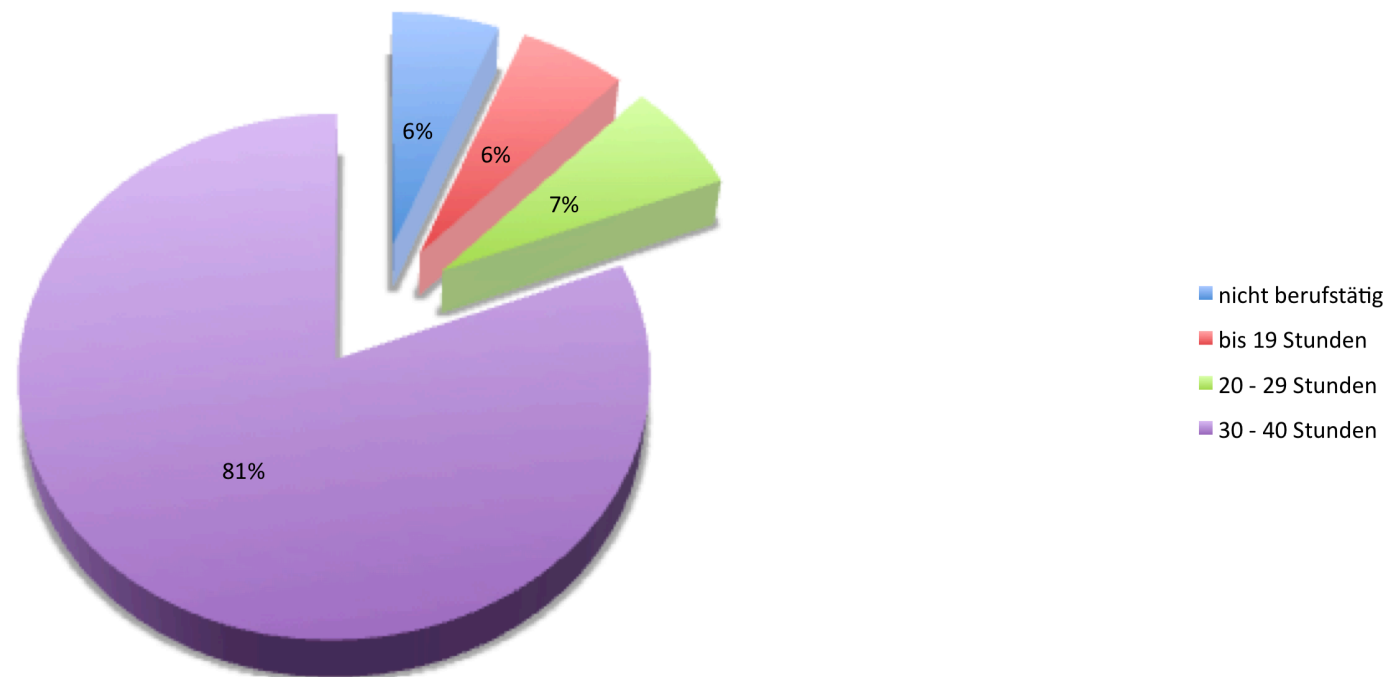
FlexiBalance



Frage 4: Wieviele Stunden arbeiten Sie zur Zeit pro Woche? (Berufstätige; n = 250)

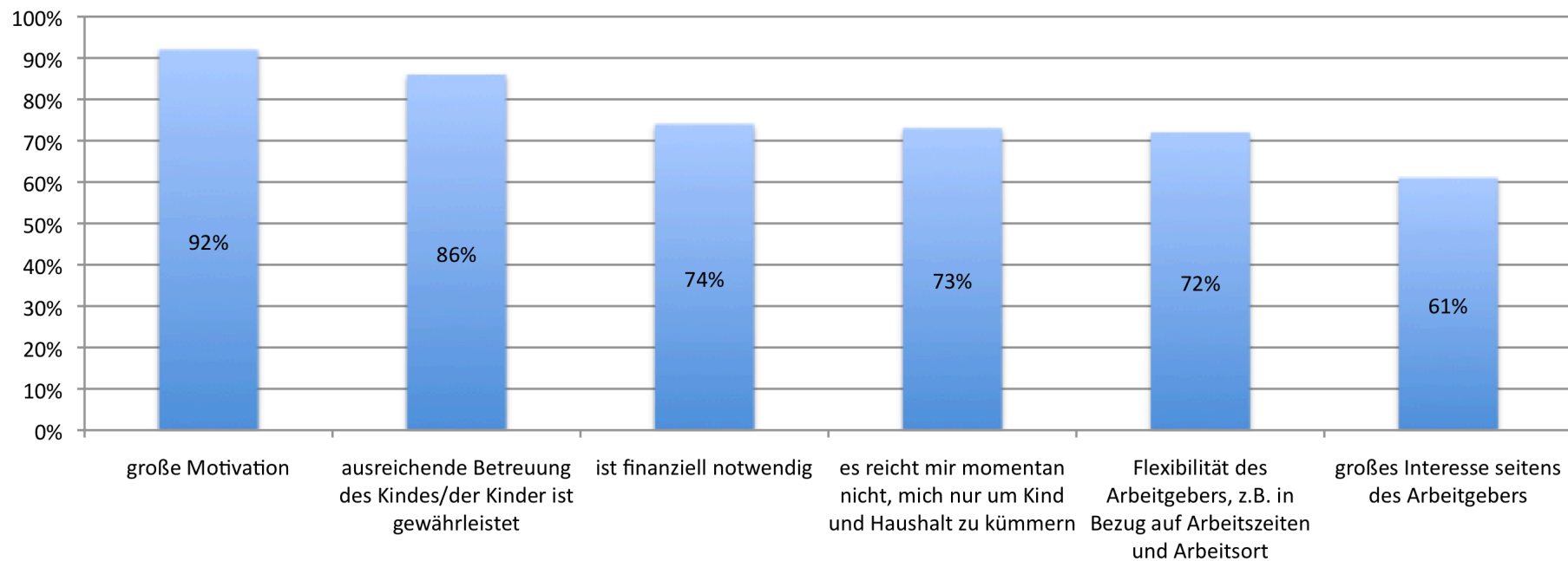


Frage 5: Wie viele Stunden pro Woche haben Sie vor der Geburt Ihres ersten Kindes gearbeitet? (n = 501)



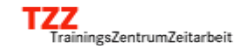
Frage 9: Woran liegt es, dass Sie trotz der Familienarbeit zur Zeit berufstätig sind?

Berufstätig & hauptsächliche Betreuungsverantwortung für Kinder unter 10 Jahren (trifft voll zu/trifft eher zu; n = 250)



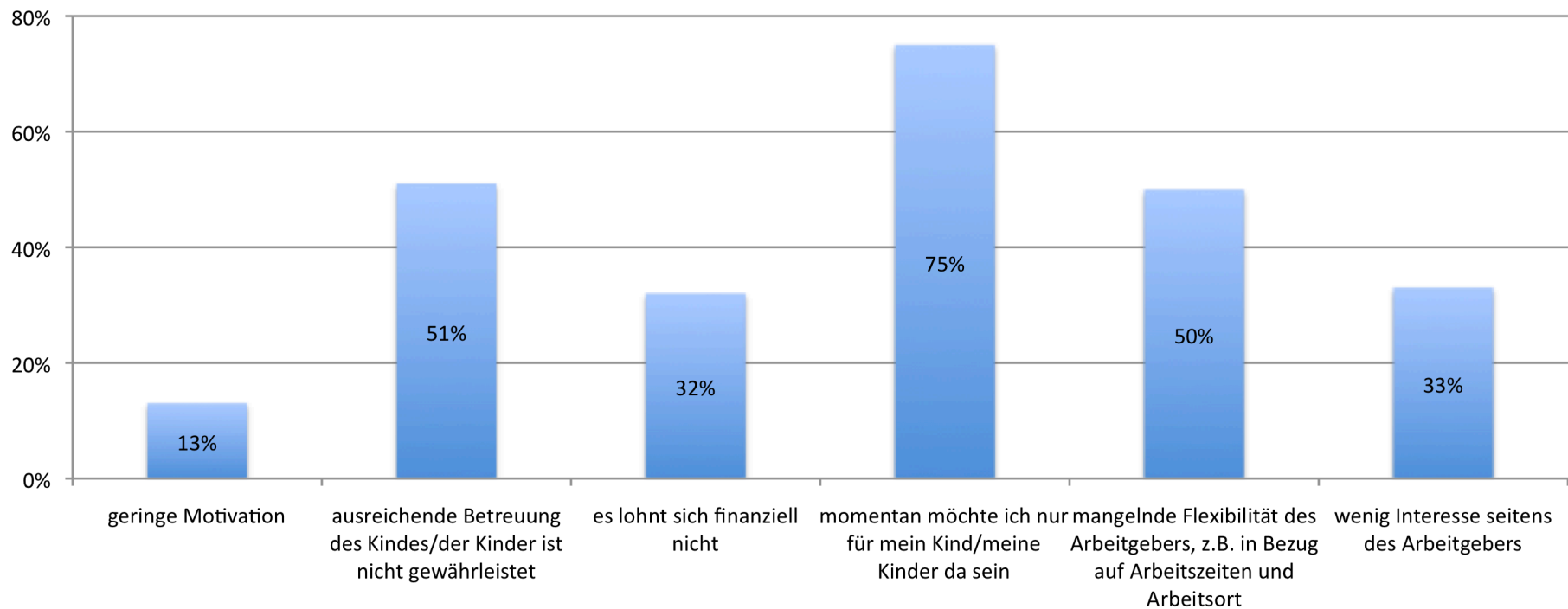


FlexiBalance



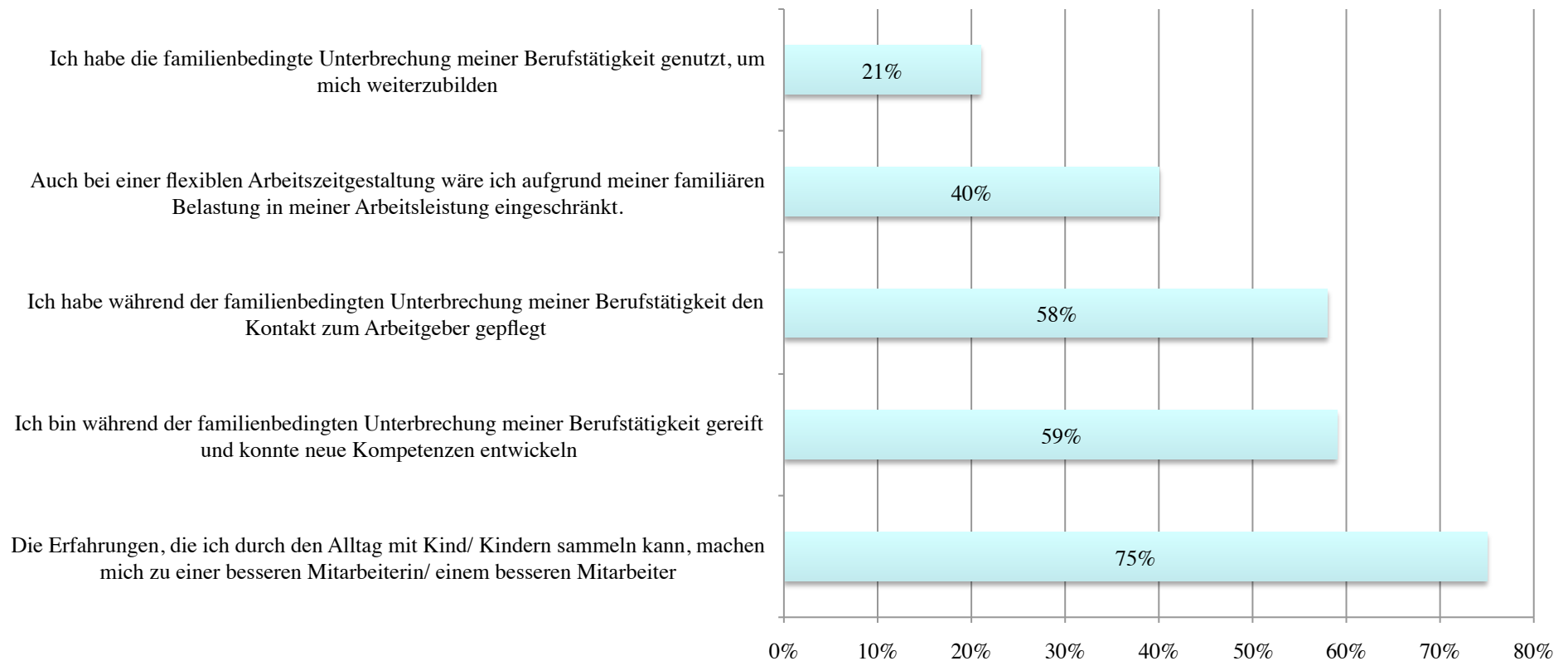
Frage 10: Woran liegt es, dass Sie zur Zeit nicht berufstätig sind?

Nicht berufstätig & hauptsächliche Betreuungsverantwortung für Kinder unter 10 Jahren (trifft voll zu/trifft eher zu; n = 251)



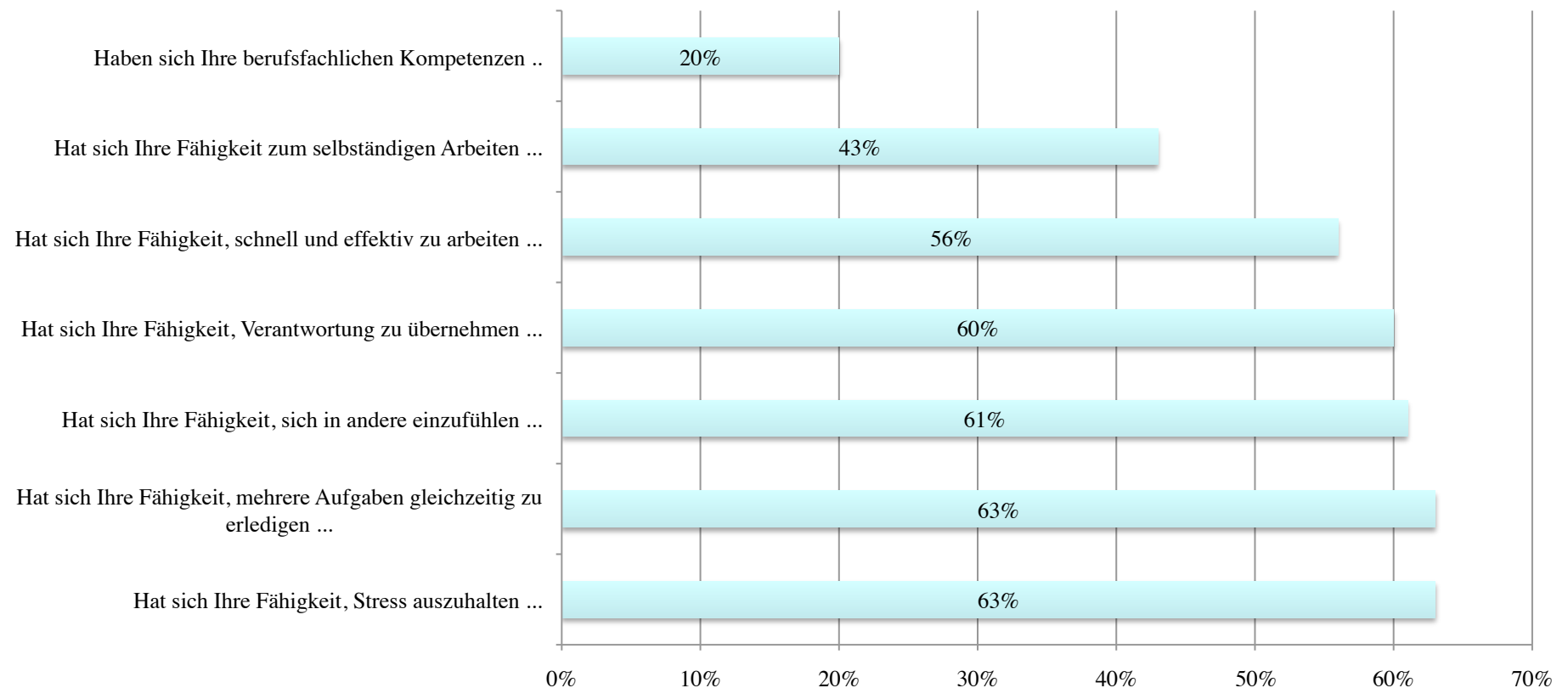
Frage 16: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

Berufstätige & nicht Berufstätige mit hauptsächlicher Betreuungsverantwortung (trifft voll zu/trifft eher zu; n = 501)

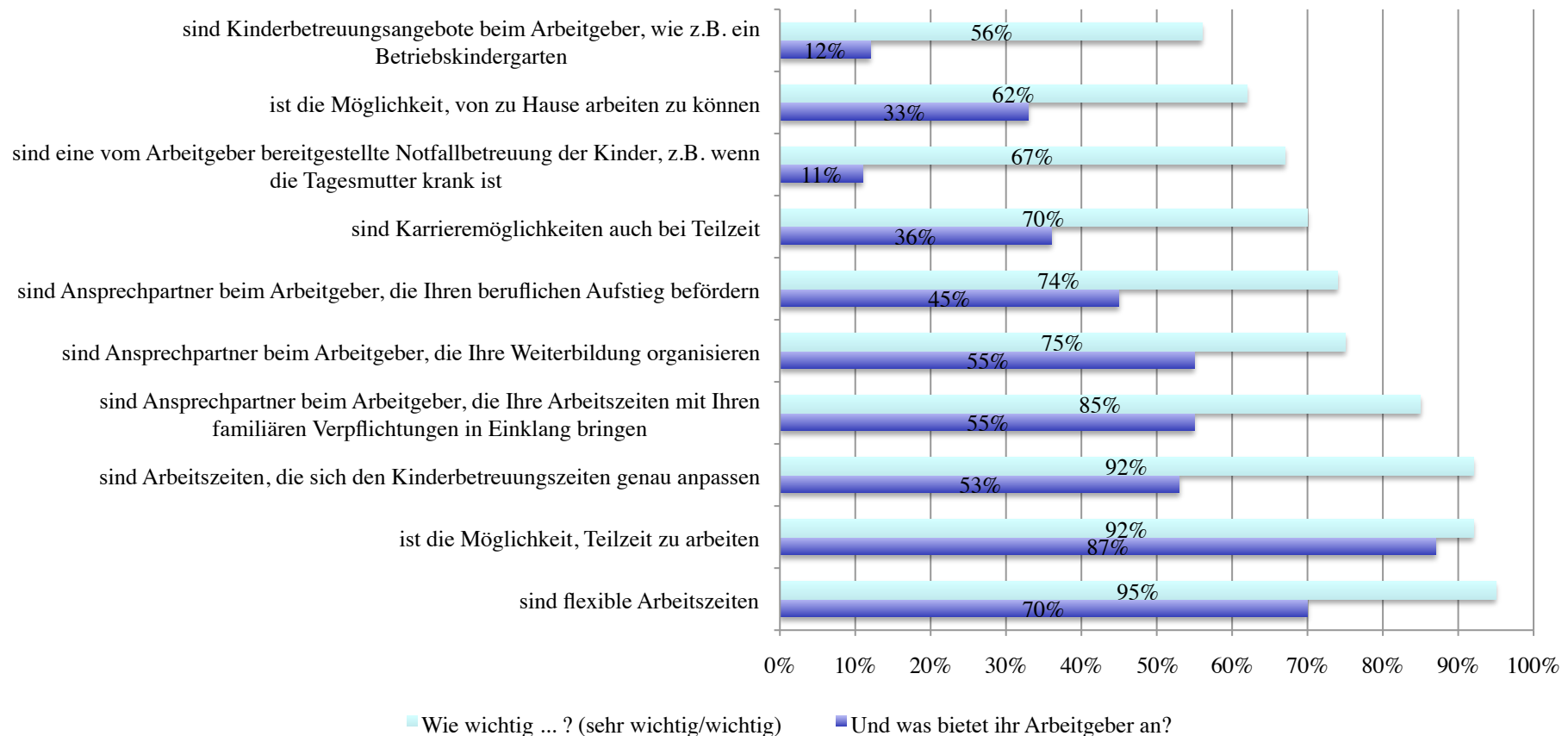


Frage 17: Entwicklung von Potenzialen und Kompetenzen während der Erwerbsunterbrechung

(Berufstätige & nicht Berufstätige mit hauptsächlicher Betreuungsverantwortung: stark verbessert/verbessert; n=501)

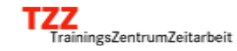
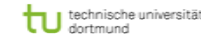


Frage 13 & 14: Und wenn Sie nun an Angebote des Arbeitgebers denken, die es Ihnen erleichtern, trotz Kind/Kindern berufstätig zu sein, welche sind bzw. wären da für Sie wichtig? Und was bietet ihr Arbeitgeber an?
(Berufstätige mit hauptsächlicher Betreuungsverantwortung; n=250)





FlexiBalance



Fazit des wissenschaftlichen Teilprojektes

Menschen in familiärer Verantwortung sind durch familiäre Verantwortung:

- ✓ hochmotiviert im Einsatz für Beruf und Familie
- ✓ verantwortungsvoll
- ✓ belastbar
- ✓ effektiv

Menschen in familiärer Verantwortung erwarten von ihrem Unternehmen:

- ✓ eine schnelle und reibungslose Rückkehr in den Beruf
- ✓ Unterstützung bei der Kinderbetreuung (auch in Notfällen)
- ✓ flexible Arbeitszeiten
- ✓ Kompetenzentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten (auch in Teilzeit)
- ✓ eine Unterstützung durch ihr Unternehmen, die diesen Ansprüchen gerecht wird



Entwicklung einer neuen Personaldienstleistung notwendig

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt
Balance von
Flexibilität und Stabilität



FlexiBalance



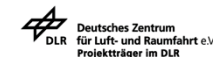
Ziel des Teilprojektes: Umsetzung

- **Problemlage:** existierende Modelle flexibler Arbeit (z.B. Zeitarbeit) bedienen bislang eher betriebliche und ökonomische Interessen, nicht aber WLB-Bedarfe von Beschäftigten.
- **Frage:** Wie ist ein **ökonomisch tragfähiges Personaldienstleistungsmodell** zu konzipieren, das betriebliche Flexibilisierungsbedarfe mit individuellen Flexibilitätsansprüchen kombiniert und die Leistungsfähigkeit der Unternehmen erhält?
- **Ziel des Umsetzungsprojektes:** Beschäftigten in Familienbetreuung (z.B. Alleinerziehenden) die Balance von Arbeit und Leben ermöglichen durch eine **integrierte Dienstleistung** mit den Bausteinen:



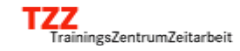
- **Management** von Arbeitsanforderungen und Betreuungsbedarfen
 - „**Matching**“: flexible Abstimmung zwischen familiären Verpflichtungen und Personaleinsatz)
 - „**Monitoring**“: Begleitung und Betreuung Betroffener
 - „**Consulting**“: Beratung der individuellen Karriereplanung
 - „**Training**“: Kompetenzentwicklung während der Familienphase

GEFÖRDERT VOM

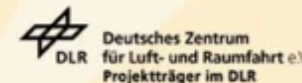




FlexiBalance



Work-Life-Balance in flexiblen Arbeits- und Beschäftigungsformen





FlexiBalance



Umsetzung des Modellprojekts

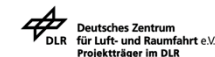
Kontakt- und
Bewerbungsphase

Beratungsphase
Arbeitszeit- und
Betreuungsmanagement

Kontinuierliches
Betreuungsmanagement

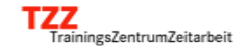
Umsetzung einer neuen
Dienstleistung in einem
gemeinsamen Büro von
Manpower und dem
ElternService AWO

GEFÖRDERT VOM





FlexiBalance



Umsetzung des Modellprojekts

**Kontakt- und
Bewerbungsphase**

Beratungsphase
Arbeitszeit- und
Betreuungsmanagement

Kontinuierliches
Betreuungsmanagement

Zugangsstrategien zu Menschen
mit familiärer Verantwortung

Aufbau einer positiven
Bewerbungskultur

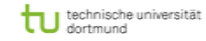
Entwicklung eines internen
Auswahlverfahrens

GEFÖRDERT VOM





FlexiBalance



Umsetzung des Modellprojekts

Kontakt- und
Bewerbungsphase

Beratungsphase
Arbeitszeit- und
Betreuungsmanagement

Kontinuierliches
Betreuungsmanagement

Schnell Kontaktaufnahme im
Flexibalance-Büro

Ermittlung des Qualifikations- und
Kompetenzprofils des Bewerbers

Konkrete Vereinbarungen oder
Unterstützungsleistungen

Arbeitsaufnahme oder
Qualifizierung

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



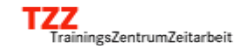
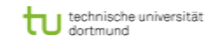
Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt
Balance von
Flexibilität und Stabilität



FlexiBalance



Umsetzung des Modellprojekts

Kontakt- und
Bewerbungsphase

Beratungsphase
Arbeitszeit- und
Betreuungsmanagement

Kontinuierliches
Betreuungsmanagement

Vermittlung von Sicherheit- und
Vertrauen im Arbeitseinsatz

Anpassung oder Neujustierung
des Betreuungsmodells

Unterstützung bei
„Krisensituationen“

GEFÖRDERT VOM



Kontakt / Ansprechpartner

Teilprojekt Forschung

(koordinierendes Vorhaben)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Forschungsbereich Arbeitssoziologie
Prof. Dr. em. Hartmut Neuendorff /
Dr. Rüdiger Klatt
Otto-Hahn-Str. 4
44227 Dortmund
Tel. 02 31 . 7 55 - 37 18 (Skr.)
oder 01 77 . 5 97 69 2 5
ruediger.klatt@tu-dortmund.de

TU Dortmund

Ansprechpartner:
Dr. Rüdiger Klatt

Teilprojekt Umsetzung

TZZ – TrainingsZentrumZeitarbeit
Benno-Jacob-Str. 2
44139 Dortmund
Tel.: 02 31 . 28 66 38 90
Fax: 02 31 . 28 66 38 99
benikowski@t-z-z.de

TZZ GmbH

Ansprechpartner:
Dr. Bernd Benikowski

www.flexibalance.de

GEFÖRDERT VOM

