

FFP

Forschungszentrum
Familienbewusste Personalpolitik

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Steinbeis-Hochschule Berlin

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

aus Mitteln des ESF



Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik

*Ergebnisse einer repräsentativen
Unternehmensbefragung*

Factsheet

5. November 2008

Im Auftrag der



berufundfamilie

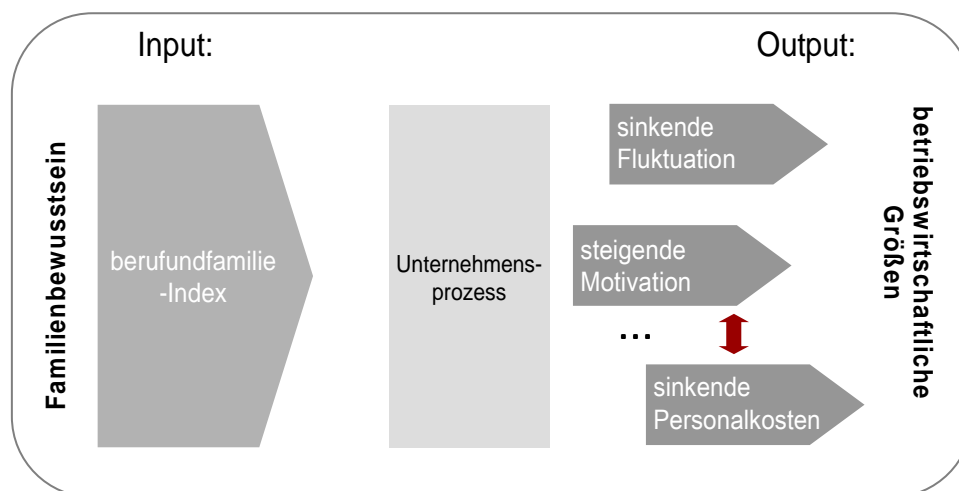
Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Fragestellung

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Mangels an Fachkräften eines der gesellschaftlichen Schlüsselthemen. Unternehmen können dabei über eine familienbewusste Personalpolitik einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Konflikten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten. Offen ist allerdings, ob sich eine familienbewusste Personalpolitik für die Unternehmen auch rechnet. Einen ersten Befund zu dieser Fragestellung generierte das Forschungszentrum für Familienbewusste Personalpolitik (FFP) bereits im Jahr 2006 durch eine Befragung der Teilnehmer des audit berufundfamilie. Die Untersuchung erbrachte erste Hinweise auf eine positive Beeinflussung betriebswirtschaftlicher Kennzahlen durch eine familienbewusste Personalpolitik. Nunmehr liegen die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von 1.001 Unternehmen vor, auf deren Basis erstmals verlässliche und generalisierbare Aussagen über die betriebswirtschaftlichen Effekte einer familienbewussten Personalpolitik möglich sind.

Grundlagen der Untersuchung

Grundlegendes Ziel eines Unternehmens ist die wertsteigernde Umwandlung von Inputfaktoren (z.B. Kapital, Personal, Rohstoffe) in Outputs (z.B. Dienstleistungen, Produkte). Das wirtschaftliche Management dieses Wertschöpfungsprozesses setzt eine möglichst präzise Kenntnis der Wirkungszusammenhänge zwischen Input und Output voraus. Der Zusammenhang zwischen familienbewusster Personalpolitik und betriebswirtschaftlichem Erfolg lässt sich als eine solche Input-Output-Logik interpretieren, wobei das Familienbewusstsein den Input, die resultierenden betriebswirtschaftlichen Effekte, wie z.B. eine sinkende Mitarbeiterfluktuation, die Output-Größen darstellen.



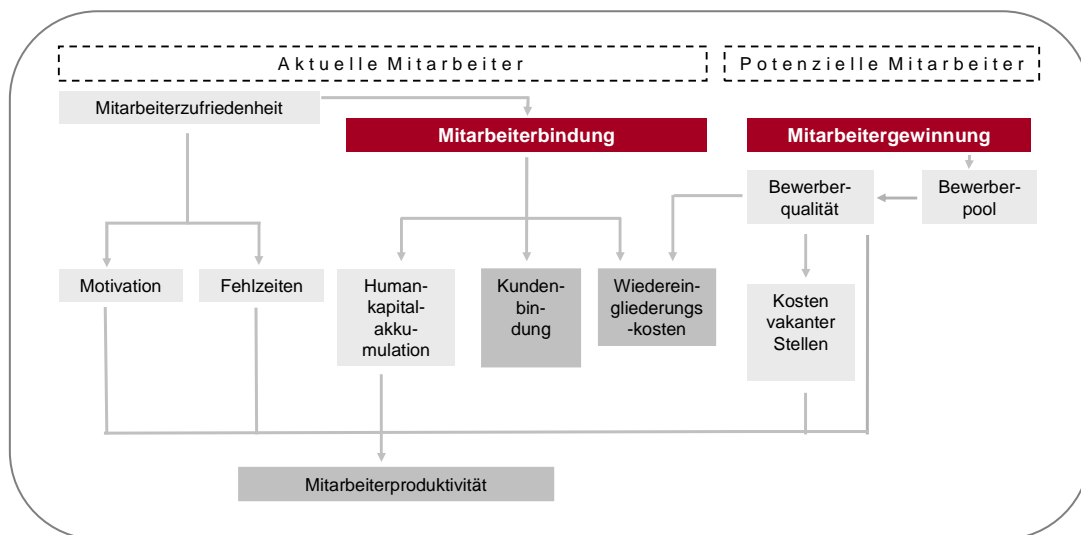
Input

Die Basis zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins bildet der im Juni 2008 veröffentlichte berufundfamilie-Index (www.berufundfamilie-index.de). Hierbei handelt es sich um ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur individuellen Messung des betrieblichen Familienbewusstseins. Anhand eines Katalogs von insgesamt 21 Fragen wird ein betriebspezifischer Wert für das Familienbewusstsein errechnet, der zwischen 0 und 100 liegen kann. 0 bedeutet dabei gar nicht familienbewusst, 100 sehr familienbewusst. Mit Hilfe dieses Messinstrumentariums ist es möglich, das Familienbewusstsein eines Unternehmens zu quantifizieren und daraus resultierende betriebswirtschaftliche Effekte zu analysieren.

Mit einer detaillierten Beschreibung der Genese und Funktion des Index beschäftigt sich das Arbeitspapier Nr. 4/2008, das unter www.ffp-muenster.de abgerufen werden kann.

Output

Der mögliche Output einer familienbewussten Personalpolitik wurde über elf Zielbereiche erfasst, die sich den personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern aktuelle respektive potenzielle Mitarbeiter zuordnen lassen. In diesen elf Zielbereichen wurden insgesamt 21 Variablen zur Messung des Zielerreichungsgrades erhoben. Zentrale Ziele einer Unternehmung im Bereich der aktuellen Mitarbeiter sind sowohl die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit als auch die Bindung der Mitarbeiter. Im Bereich der potenziellen Mitarbeiter steht die Mitarbeitergewinnung im Fokus des Zielsystems. Neben diesen durch eine familienbewusste Personalpolitik direkt beeinflussbaren Zielen kann angenommen werden, dass eine familienbewusste Personalpolitik auch eher indirekt positive betriebswirtschaftliche Effekte mit sich bringt, etwa weil es den Unternehmen aufgrund einer gesteigerten Mitarbeiterbindung besser gelingt, wertvolles Know-how im Unternehmen zu halten (Humankapitalakkumulation) oder motiviertere Mitarbeiter auch eine höhere Produktivität entfalten.

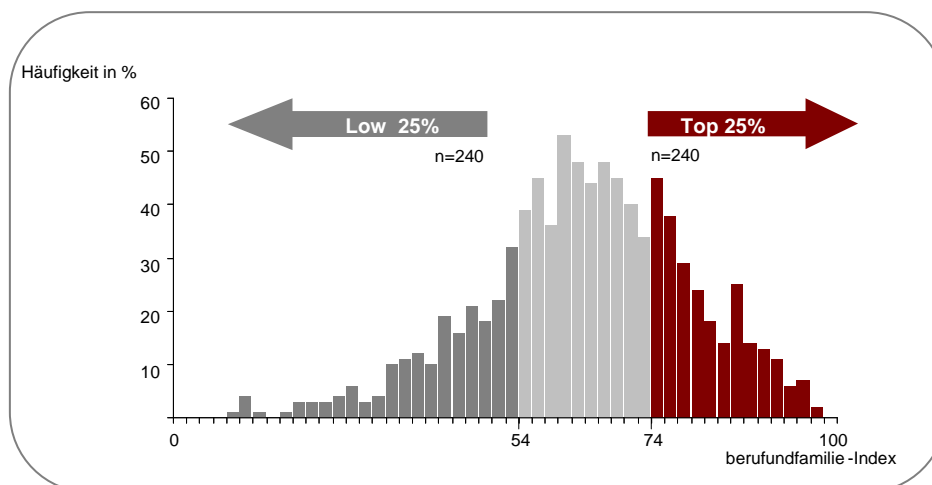


Methodisches Vorgehen der Untersuchung

Die Analyse betriebswirtschaftlicher Effekte familienbewusster Personalpolitik basiert auf einer repräsentativen Unternehmensbefragung von 1.001 Unternehmen in Deutschland, stratifiziert nach Unternehmensgröße und -branche. Die Untersuchung vollzog sich in zwei Schritten:

In einem ersten Schritt wurde mit Hilfe von Regressionsanalysen untersucht, ob der berufundfamilie-Index die elf erhobenen Zielgrößen signifikant beeinflusst. Auf diese Weise konnte festgestellt werden, bei welchen betriebswirtschaftlich relevanten Variablen familienbewusste Personalpolitik einen positiven Zielbeitrag leistet.

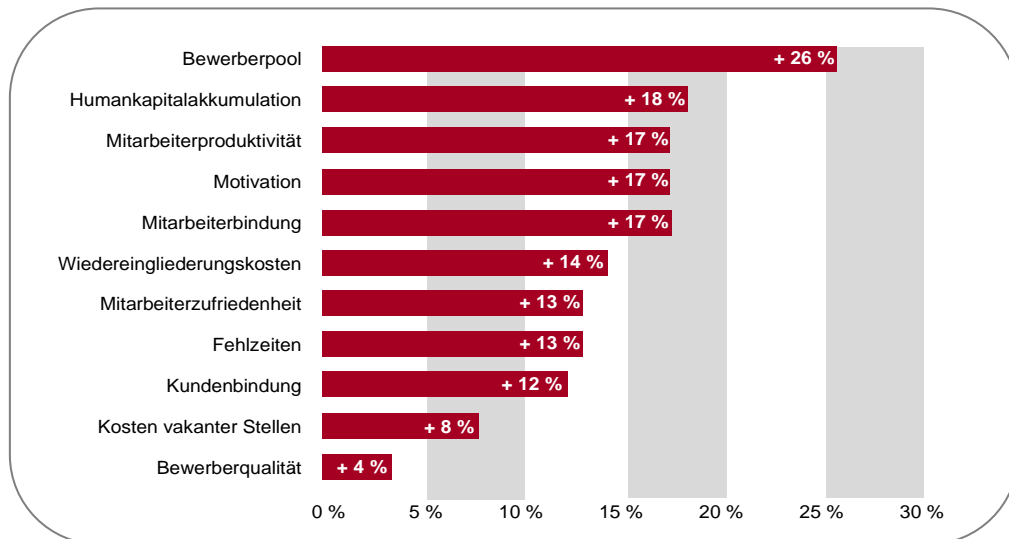
In einem zweiten Schritt wurde die Stärke des Einflusses auf die dargelegten betriebswirtschaftlichen Ziele der Unternehmen untersucht. Methodisch wurden die Mittelwerte der Zielerreichung von sehr familienbewussten und nicht familienbewussten Unternehmen gegenübergestellt und miteinander verglichen. Zur Unterscheidung zwischen sehr familienbewussten (Top 25%) und nicht familienbewussten (Low 25%) Unternehmen wurde das obere bzw. das untere Quantil der berufundfamilie-Index Häufigkeitsverteilung herangezogen.



Ergebnisse

Im Hinblick auf den ersten Analyseschritt zeigte sich, dass eine familienbewusste Personalpolitik bei allen elf untersuchten Zielbereichen einen signifikant positiven Beitrag leistet. Insofern wirkt eine familienbewusste Personalpolitik umfassend; sie verstärkt die Mitarbeiterbindung, erhöht die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten, vermindert Fehlzeiten und erleichtert die Akquisition von Personal.

Gleichwohl entfaltet eine familienbewusste Personalpolitik als nur eine von vielen Personalpolitischen Maßnahmen (z.B. Entgeltsysteme, Führungsstil etc.) nicht in allen elf Zielbereichen die gleiche Wirkungsintensität. Die am Unterschied der Zielerreichung zwischen familienbewussten mit nicht familienbewussten Unternehmen festgemachte Stärke der betriebswirtschaftlichen Effekte einer familienbewussten Personalpolitik gibt nachfolgende Grafik wieder.



So schneiden familienbewusste Unternehmen im Hinblick auf das Ziel **Bewerberpool** um 26% besser ab als nicht familienbewusste Unternehmen: Familienbewusste Unternehmen haben ein familienbewussteres Image (+38%), erhalten auf ausgeschriebene Stellen für wichtige Mitarbeiter mehr Bewerbungen (+31%) sowie mehr Initiativbewerbungen (+13%). Das Ziel **Humankapitalakkumulation** erreichen familienbewusste Unternehmen um 18% besser als nicht familienbewusste: Sie bauen Humankapital im Unternehmen nachhaltiger auf (+23%) und binden wichtige Mitarbeiter länger an das Unternehmen (+14%). Im Hinblick auf die Ziele **Mitarbeiterproduktivität**, **Motivation** und **Mitarbeiterbindung** erreichen familienbewusste Unternehmen um 17% bessere Werte als nicht familienbewusste Unternehmen. Das Ziel geringer **Wiedereingliederungskosten** wird durch familienbewusste Unternehmen um 14% besser erreicht: Die Rückkehrquote aus der Elternzeit liegt um 22% höher, die Elternzeitdauer um 8% niedriger als in nicht familienbewussten Unternehmen. Im Hinblick auf die **Mitarbeiterzufriedenheit** schneiden familienbewusste Unternehmen um 13% besser ab: Sie haben eine geringere Fluktuationsrate (-15%), eine geringere Beschwerdeintensität hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (-13%) sowie eine niedrigere Eigenkündigungsrate (-9%) als nicht familienbewusste Unternehmen. Familienbewusste Unternehmen erreichen auch das Ziel verminderter **Fehlzeiten** um 13% besser: Ihre Fehlzeitenquote ist um 16%, ihr Krankenstand um 11% geringer als in der Vergleichsgruppe nicht familienbewusster Unternehmen. Schließlich erreichen familienbewusste Unternehmen auch bei den Zielen

Kundenbindung (+12%), **Kosten aufgrund vakanter Stellen** (8%) sowie **Bewerberqualität** (+4%) bessere Werte als nicht familienbewusste Unternehmen. Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass betriebliches Familienbewusstsein unternehmerische Ziele positiv beeinflusst. Hinsichtlich aller untersuchten Ziele schneiden familienbewusste Unternehmen - zum Teil deutlich - besser ab als nicht familienbewusste. Eine familienbewusste Personalpolitik stellt somit einen wichtigen betriebswirtschaftlichen Entscheidungsparameter dar, der den Unternehmenserfolg nachhaltig beeinflusst.



... in Münster:

apl. Prof. Dr. Irene Gerlach
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Hittorfstr. 17
48149 Münster

... in Berlin:

Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider
Steinbeis-Hochschule Berlin
School of Management and Innovation
Gürtelstr. 29A/30
10247 Berlin

... im Internet:

www.ffp-muenster.de

info@ffp-muenster.de