

Vereinbarkeit und Transformation – wenn eins nicht ohne das andere geht

Ergebnisse des berufundfamilie Scouts –
Umfrage unter zertifizierten Arbeitgebern

PASSION LED US HERE

Frankfurt am Main, Februar 2023

berufundfamilie Scout

- Umfragetitel: **„Vereinbarkeit und Transformation – wenn eins nicht ohne das andere geht“**
- Ziel: Funktion des audit berufundfamilie/ audit familiengerechte hochschule als Begleiter und Treiber von Transformation beleuchten
- Zielgruppe: zertifizierte Unternehmen, Institutionen und Hochschulen
- Umfang: 6 inhaltliche Fragen
- Laufzeit: 05.12.2022 – 17.01.2023
- Teilnehmende: **220 Vertreter*innen zertifizierter Organisationen**
 - 53,6% aus Unternehmen, 36,4% aus Institutionen, 10% aus Hochschulen
 - Verteilung auf Zertifizierungsstufen: 5,8% Z1; 12,7% Z2; 14,3% Z3; 25,9% Z4; 17,5% Z5; 13,2% Z6; 6,3% Z7; 4,2% Z8



berufundfamilie Scout

Vereinbarkeit und Transformation – wenn eins nicht ohne das andere geht

Nicht erst seit Corona leben wir in einer Zeit der tiefgreifenden Veränderungen. Der demografische Wandel und der damit wachsende Personalmangel, der Generationen-Shift, der digitale Fortschritt, neu definierte Familienbilder, die Aufweichung herkömmlicher Geschlechterrollen, der Megatrend der Individualisierung – all das fordert von Organisationen Reaktionen. Und diese sind immer auch mit internen Changes verbunden, z.T. aber bedarf es einer Transformation. Mit dem audit berufundfamilie wurde vor nahezu 25 Jahren (und später mit dem audit familiengerechte hochschule) ein Instrument geboren, dass sich nicht nur vorhandener Veränderungen annimmt, sondern auch Transformationen fördert. Wo und wieviel Veränderung hat das audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule in Ihrer Organisation bewirkt? Das möchten wir mit der folgenden Umfrage – unter dem Dach des berufundfamilie Scouts – auf einen Nenner bringen.

Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie sich einige Minuten Zeit für die Beantwortung der Fragen nehmen würden. Die Abfrage erfolgt selbstverständlich anonym.

Die Ergebnisse möchten wir nutzen, um anlässlich des audit-Jubiläums im kommenden Jahr den Transformationscharakter des Managementinstruments nochmals herauszustellen – und darüber hinaus auch Ihnen erneut unterstützende Argumente für die strategische Vereinbarkeitspolitik in Ihrer Organisation an die Hand zu geben.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme bis zum 17.01.2023! Die Auswertung und Veröffentlichung der Resultate werden im Anschluss erfolgen.

Herzlichen Dank und beste Grüße
Ihr Team der
berufundfamilie Service GmbH



Teilen Sie uns bitte mit, inwieweit folgende Statements bzgl. der Effekte des audit berufundfamilie/ audit familiengerechte hochschule Ihrer Erfahrung nach zutreffen.*

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll zu
Das audit fördert die Durchlässigkeit der Organisation mit Informationen und somit die interne Kommunikation.	☐	☐	☐	☐
Das audit trägt zu einer größeren Zufriedenheit der Beschäftigten bei.	☐	☐	☐	☐
Das audit trägt zu einer höheren Bindung der Mitarbeitenden bei.	☐	☐	☐	☐
Das audit stärkt bzw. erhöht die Arbeitgeberattraktivität.	☐	☐	☐	☐
Das audit trägt maßgeblich dazu bei, dass unsere Organisation auf interne Veränderungen schnell und nutzenbringend reagieren kann.	☐	☐	☐	☐
Mit Hilfe des audit kann sich unsere Organisation an äußere Veränderungen (siehe Coronapandemie) schnell anpassen.	☐	☐	☐	☐
Das audit unterstützt ein zielgerichtetes Handling mit Veränderungen von Generationenmanagement, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität oder Arbeit und Alter.	☐	☐	☐	☐
Das audit ist ein wichtiges Instrument zur nachhaltigen Organisationsentwicklung.	☐	☐	☐	☐

Ansatz (1): Wie stark sind die Organisationsentwicklung fördernden Veränderungen durch das audit?

Ausmaß der Veränderungen

Umfang der Veränderungen >
Anzahl der Maßnahmen/ Lösungen

Bedeutsamkeit der Veränderungen >
Signifikanz der Maßnahmen/ Lösungen

Fragestellungen bzgl. des audit

In welchem Handlungsfeld konnten bislang die meisten Veränderungen dank des audit festgestellt? (Top 3)

In welchem Handlungsfeld konnten bislang die größten/ deutlichsten Veränderungen dank des audit festgestellt? (Top 3)

Ansatz (2) – Erfüllt das audit Erfolgsfaktoren gelingender Transformation?

Aspekte gelingender Transformationsprozesse*

Notwendigkeit der Veränderung ist gut erklärt

Die Strategie ist transparent gemacht

Bestehende Ansprüche werden berücksichtigt

Mitgestaltungsmöglichkeiten sind eröffnet

Die Fehlerkultur wird gestärkt

Beteiligte sind/ werden befähigt**

Fragestellungen bzgl. des audit

Inwieweit treffen folgende Aussagen zu der strategischen Ausrichtung des audit zu?

Inwieweit treffen die folgenden Statements bzgl. der Effekte des audit zu?

Inwieweit treffen Aussagen bzgl. der Rollen der Mitwirkenden (im Rahmen des audit) zu?

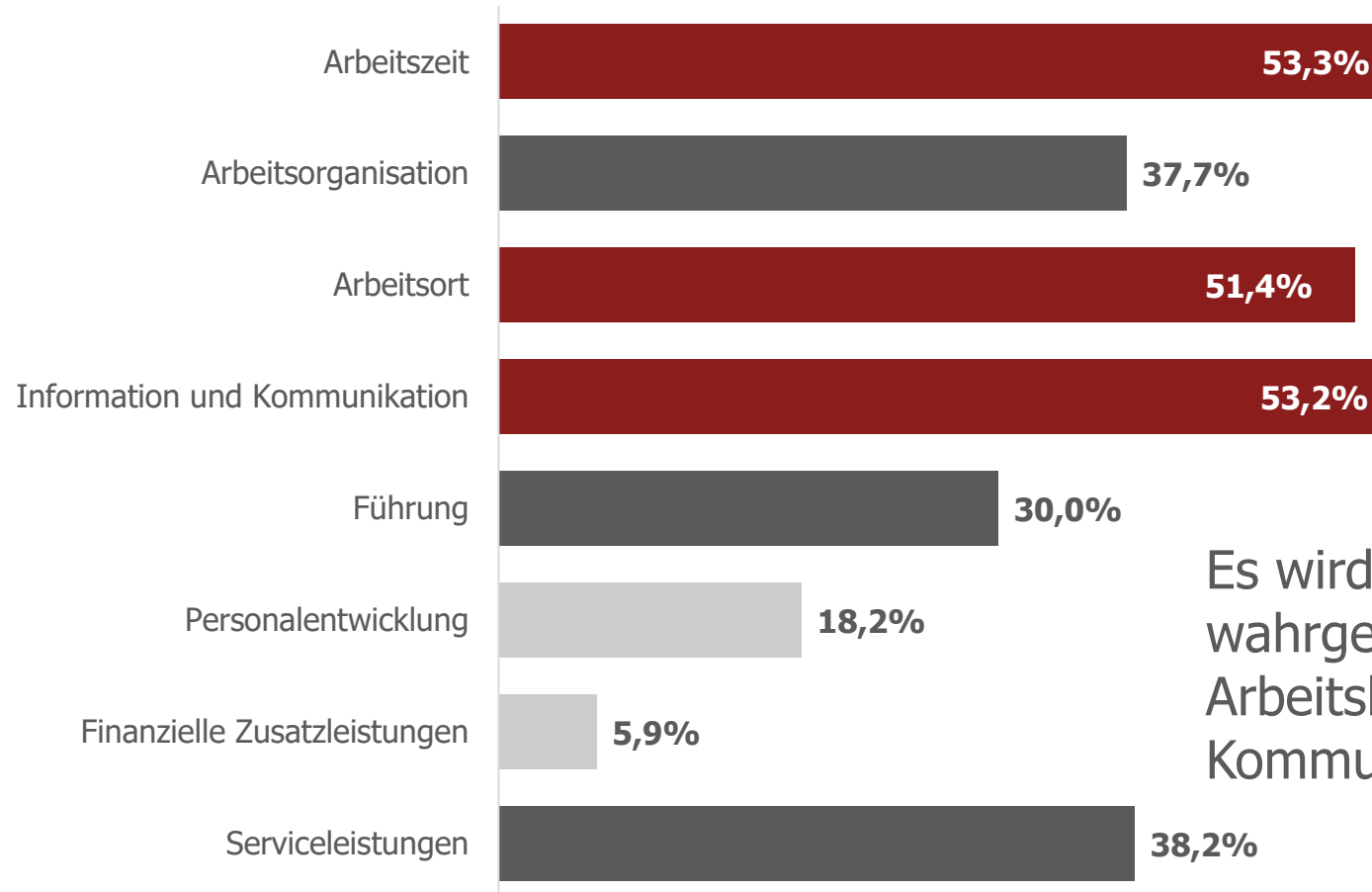
*siehe Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Annette Dietz, Andrea Hammermann, Oliver Stettes, Hinter den Kulissen des Auf- und Umbruchs: Betriebe im Transformationsprozess – Einblicke in die Transformationserfahrungen von Beschäftigten und Führungskräften und kulturelle Erfolgsfaktoren gelingender Transformation, in Zusammenarbeit mit StepStone Deutschland GmbH, New Work SE, Kienbaum Consultants GmbH, 2022

**Erweiterte Auslegung der Originalformulierung „In Weiterbildung ist investiert“

Frage 1:

**In welchem Handlungsfeld haben Sie bislang die meisten Veränderungen dank des audit festgestellt?
Wählen Sie 3 aus.**

Handlungsfelder, in denen das audit die meisten Veränderungen bewirkt hat



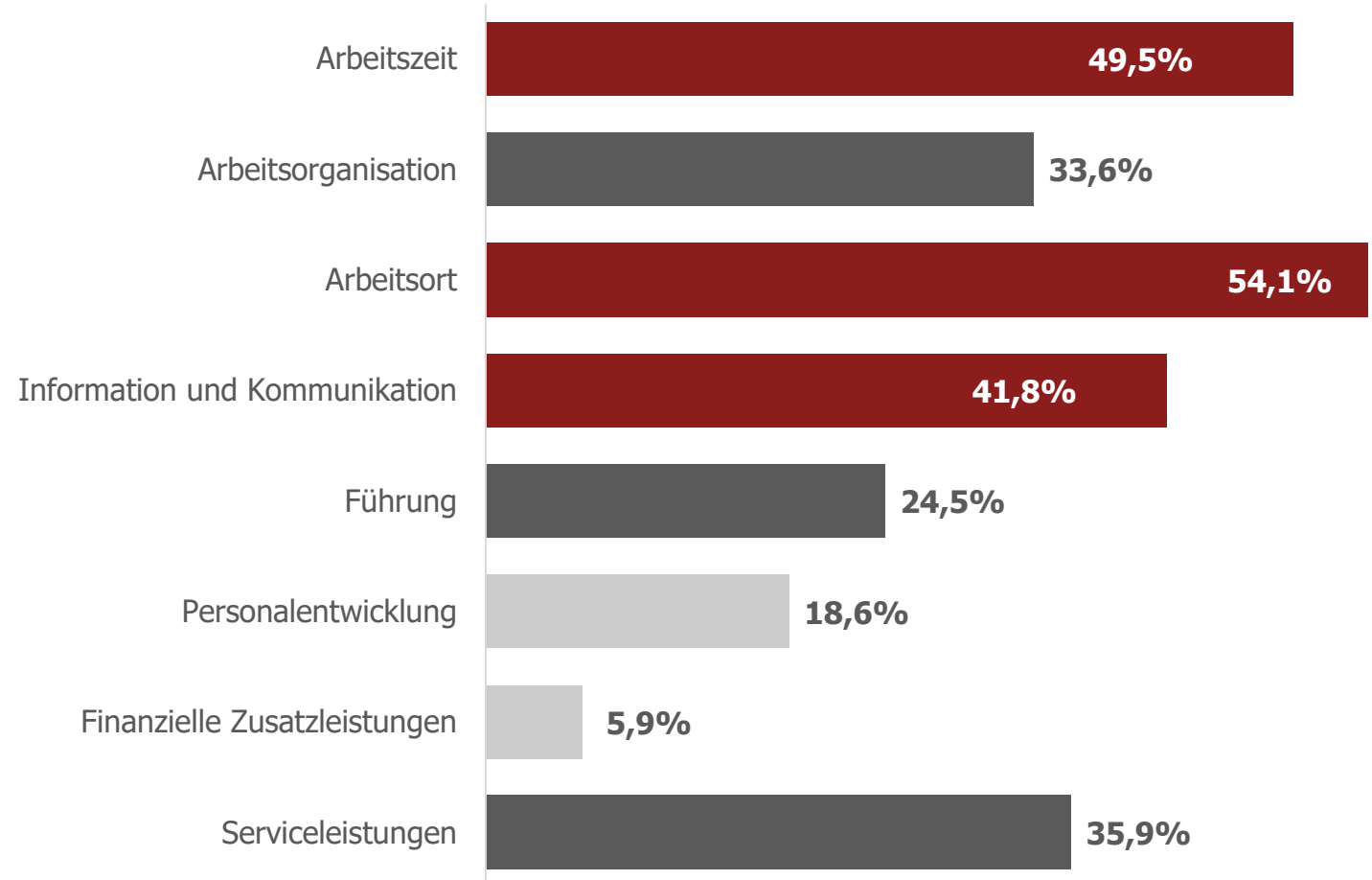
Es wird viel Veränderung dank des audit wahrgenommen – am meisten bzgl. der Arbeitsbedingungen und Information/Kommunikation

Frage 2:

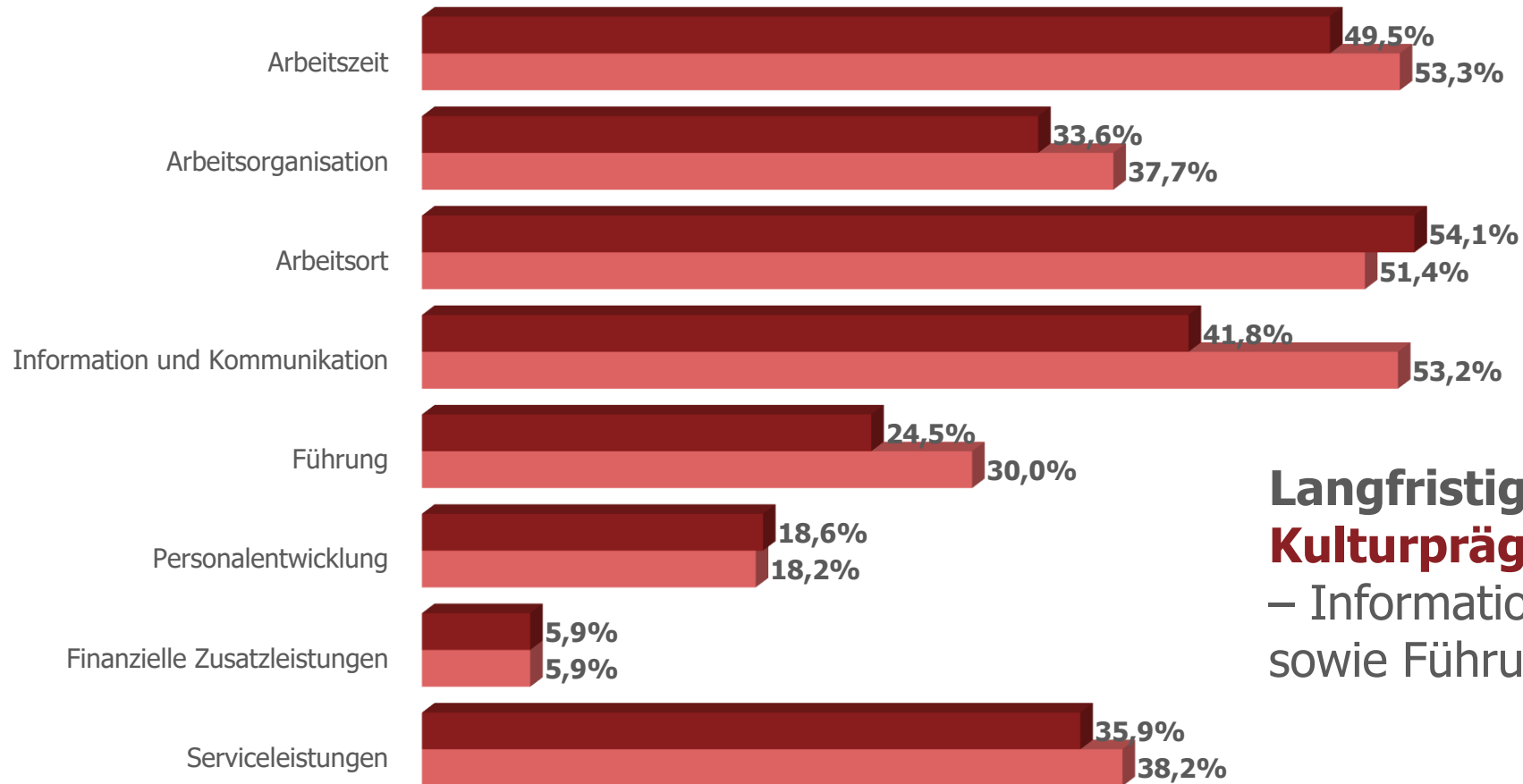
**In welchem Handlungsfeld haben Sie bislang die größten/deutlichsten Veränderungen dank des audit festgestellt?
Wählen Sie 3 aus.**

Handlungsfelder, in denen das audit die größten/ deutlichsten Veränderungen bewirkt hat

Die durch das audit beförderten Umgestaltungen sind deutlich spürbar – ihre Intensität ist ebenfalls besonders bemerkbar in der Dimension **Leistung** (Arbeitsbedingungen) und in der Dimension **Dialog**.



Anzahl und Effekte der Veränderungen können, müssen aber nicht deckungsgleich sein



Langfristige Investition gefragt:
Kulturprägende Handlungsfelder
– Information & Kommunikation
sowie Führung

■ die größten/ deutlichsten Veränderungen ■ die meisten Veränderungen

Frage 2a:

Worin zeigen sich die deutlichsten Veränderungen durch des audit?

Beispiele

Arbeitsbedingungen (neu) regeln & passgenau kommunizieren

Möglichkeiten der horizontalen & vertikalen Personalentwicklung

Kontakthalteprogramme (z.B. aufgrund von Eltern- oder Pflegezeit)

Arbeitszeitkonten

Gleitzeitmodelle

Erweiterung Austauschformate:
z.B. Elterncafé, Pflegecafé

Gründung zielgruppenspezifischer
Netzwerke (LGBTQIA+)

Auf- bzw. Ausbau von
Social-Media-Kanälen

Infoveranstaltungen

Information und Kommunikation

Zielgruppenspezifische
Kommunikationsmaterialien
(z.B. Eltern-Leitfaden)

Etablierung
zielgruppenspezifischer
Ansprechpersonen

Webildungsangebote
u.a. zu Vereinbarkeit

Personalentwicklung

Förderung von
Frauen* in Führung

Ausweitung des
Arbeitszeitrahmens

Familienorientierte Arbeitszeiten

Befristete Teilzeitmöglichkeiten für alle

Abschaffung von
Kernarbeitszeiten

Zusätzliche Kinder-Krank-Tage

Arbeitszeit

Arbeitszeitkonten

Einführung individueller
Arbeitszeitmodelle für spezifische
Beschäftigtengruppen

Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle

Jobsharing

Altersteilzeitmodelle

Betriebsvereinbarung/
Dienstvereinbarung
flexibles Arbeiten

Familienzeiten
im Semester

Führung in Teilzeit

Sensibilisierung von
Führungskräften durch
Seminare (z.B.
familienbewusste Führung,
Führung auf Distanz)

Führung

Verankerung der
Vereinbarkeit in HR-Strategie

Etablierung/Ausbau eines BGM

Eingliederungsmanagement

Arbeitsorganisation

Etablierung eines systematischen
On- und Offboardings

Stärkere Einbindung der
Beschäftigten u.a.
durch Vorschlagswesen,
MA-Befragungen

Betriebliche Pflegelotsen

Serviceleistungen

Kinder(ferien)betreuungsangebote

Betriebskindergarten,
Belegplätze

Unterstützung durch externe
Dienstleister zu Pflege- bzw.
Betreuungsaufgaben

Fonds zur Unterstützung
der Lehre bei
Familienaufgaben

Finanzielle Zusatzleistungen

Zuschüsse für Eltern

Corona-Sonderzahlungen

Jobrad

Betriebliche
Krankenversicherung

Einführung Home-Office/ Telearbeit/ mobiles Arbeiten

Arbeitsort

Ausweitung von Home-Office/
mobiler Arbeit/Telearbeit

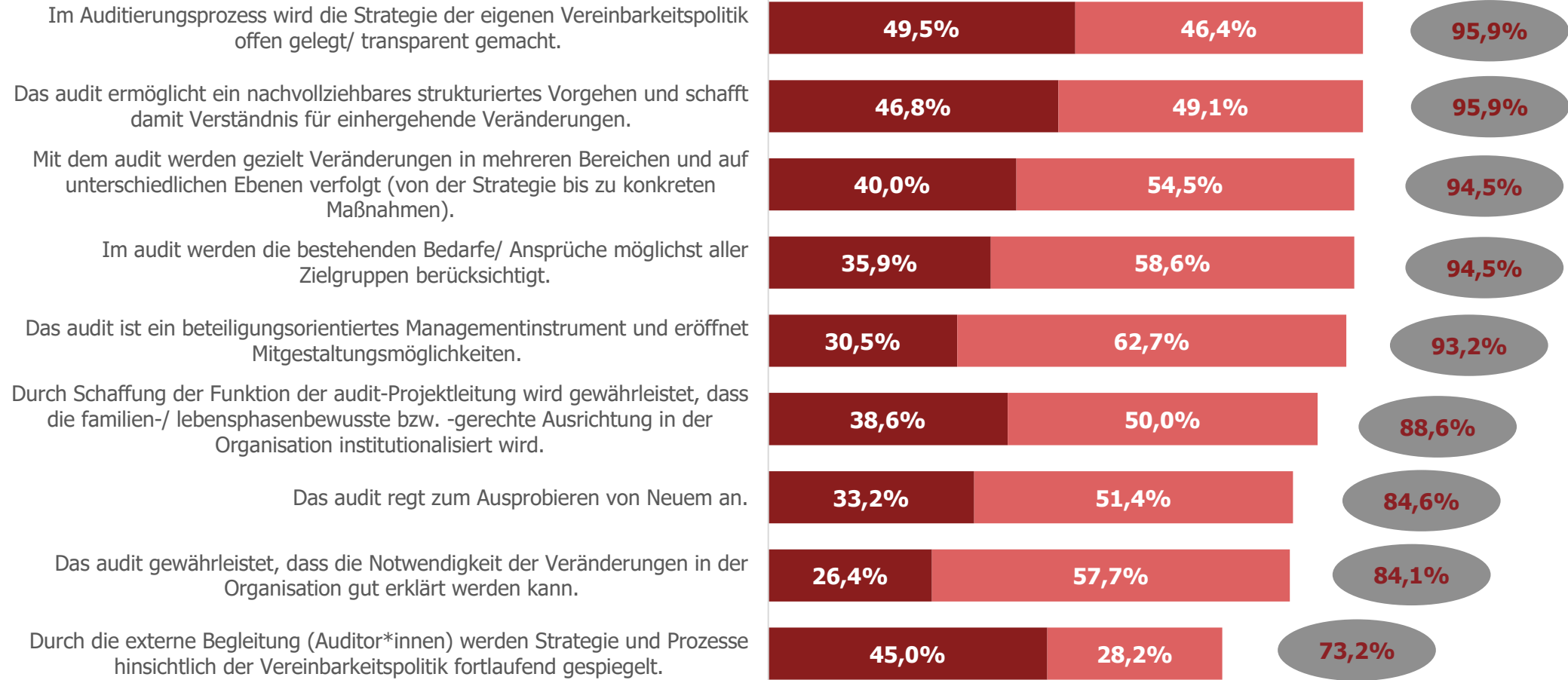
Betriebs-/ Dienstvereinbarungen u.a. zu:

- Home-Office
- Mobiles Arbeiten
- Telearbeit
- Hybrides Arbeiten

Frage 3:

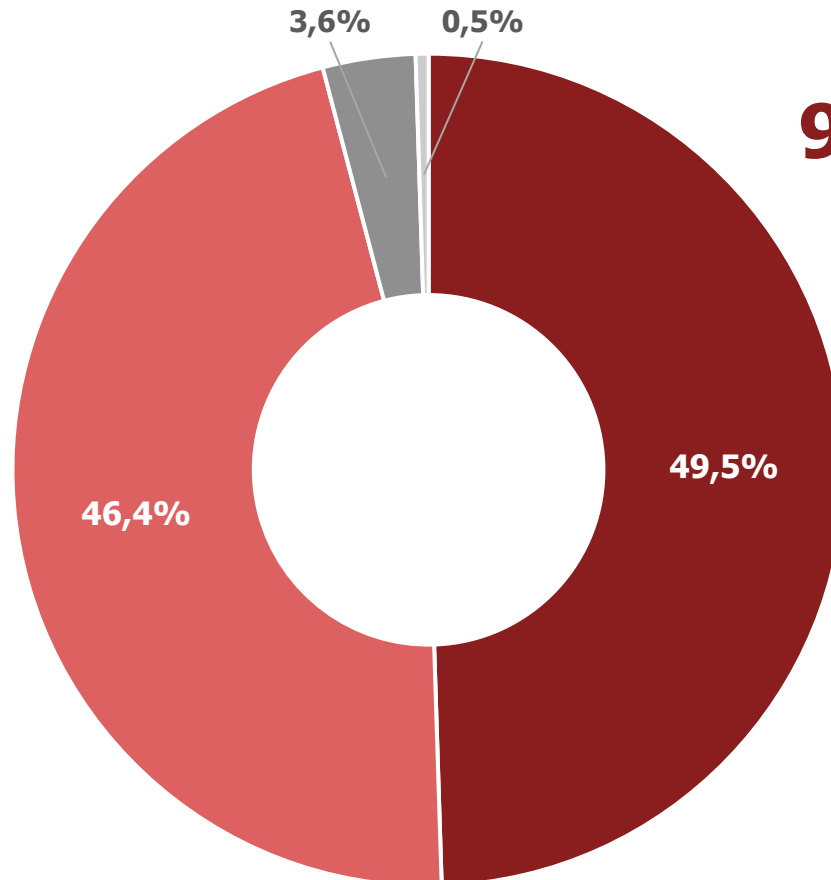
Geben Sie bitte an, inwieweit folgende Aussagen zu der strategischen Ausrichtung des audit berufundfamilie/ audit familiengerechte hochschule Ihrer Ansicht nach zutreffen.

audit erfüllt Erfolgsfaktoren gelingender Transformation auf strategischer Ebene



■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu

Schlüssel zur Akzeptanz: Klare Strategie

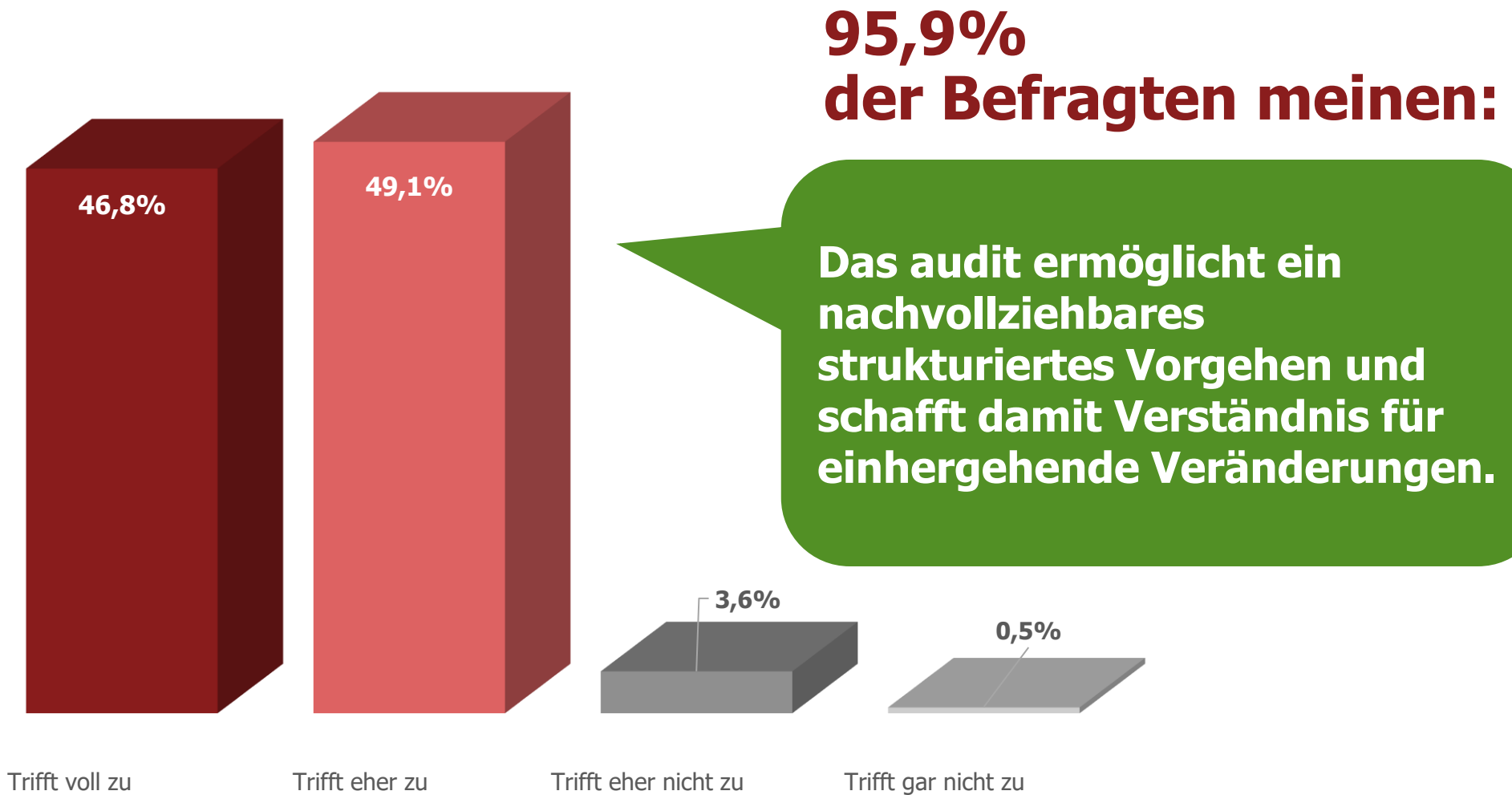


95,9% der Befragten sagen:

Im Auditierungsprozess wird die Strategie der eigenen Vereinbarkeitspolitik offen gelegt/ transparent gemacht.

■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft gar nicht zu

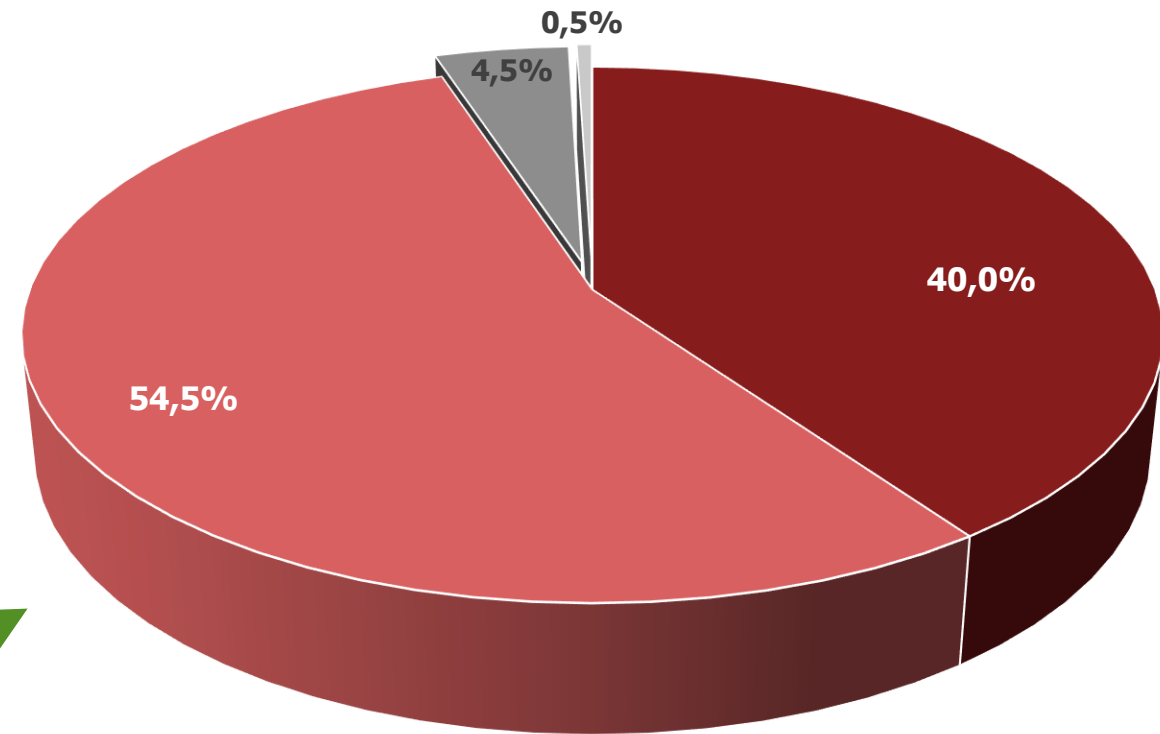
Plausibel, weil verständlich



Transformation at It's Best – mehr als Change

**94,5% der Befragten
stimmen der Aussage zu:**

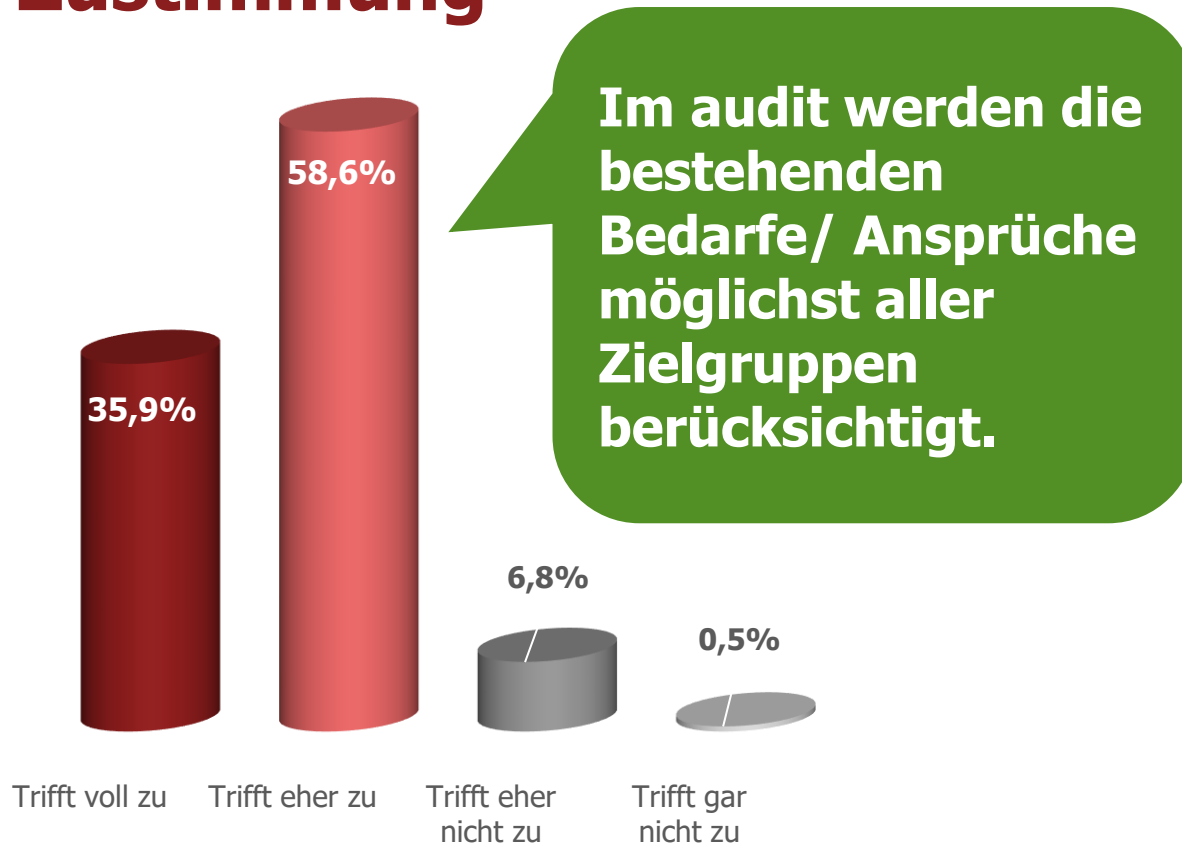
**Mit dem audit werden
gezielt Veränderungen in
mehreren Bereichen und auf
unterschiedlichen Ebenen
verfolgt
– von der Strategie bis zu
konkreten Maßnahmen.**



■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft gar nicht zu

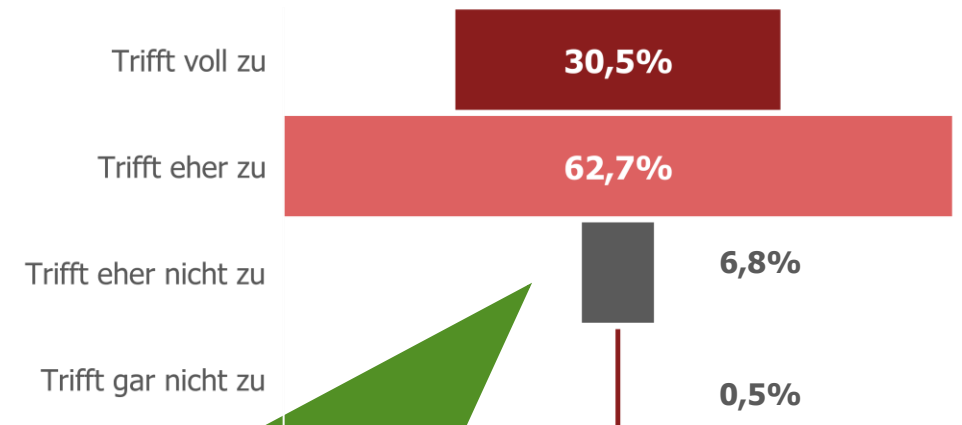
Partizipationsfördernd: Für und mit allen

**94,5 %-ige
Zustimmung**

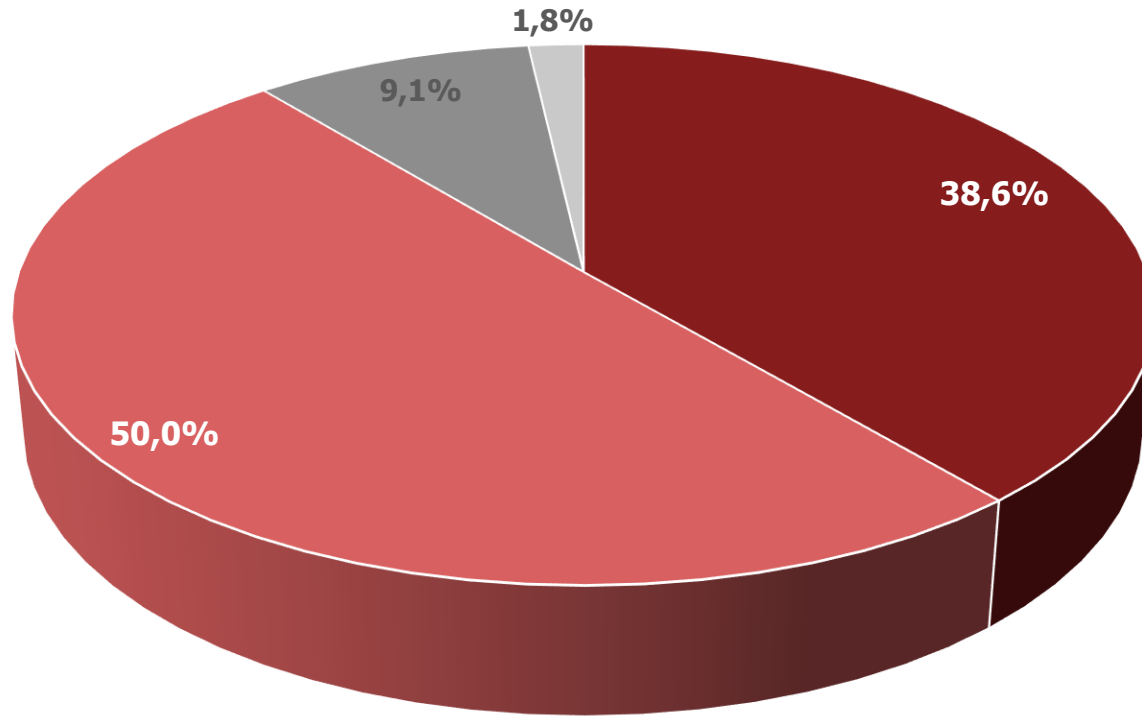


n=220

**93,2%
meinen:**



Personelle Institutionalisierung ist wichtiger Faktor für stetige Entwicklung



Für 88,6% der Befragten bestätigt sich:

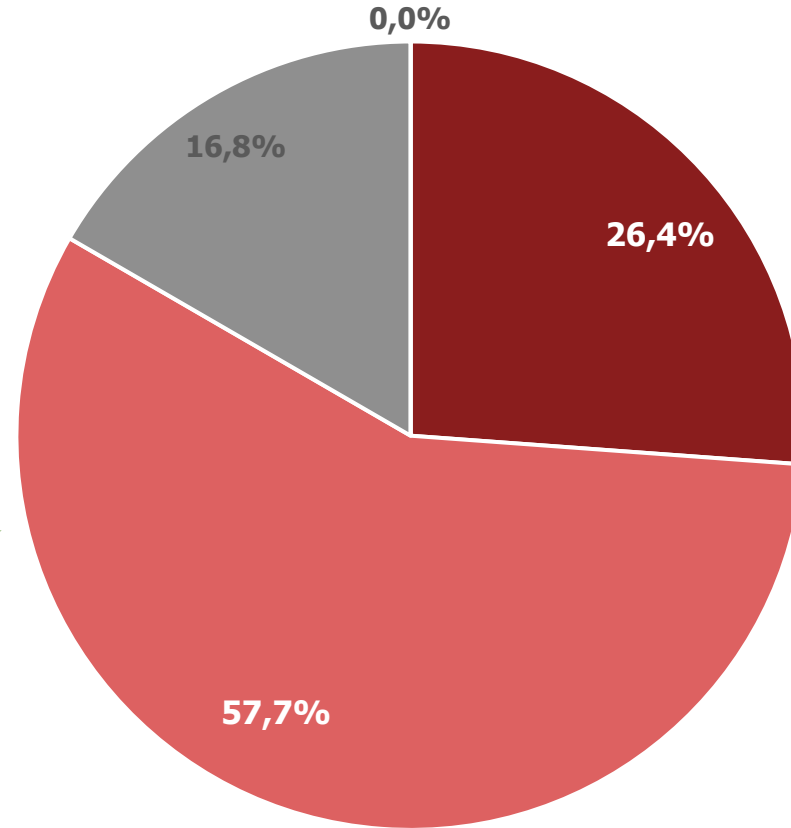
Durch Schaffung der Funktion der audit-Projektleitung wird gewährleistet, dass die familien-/ lebensphasenbewusste bzw. -gerechte Ausrichtung in der Organisation institutionalisiert wird.

■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft gar nicht zu

Wieso, weshalb, warum: Need wird klar

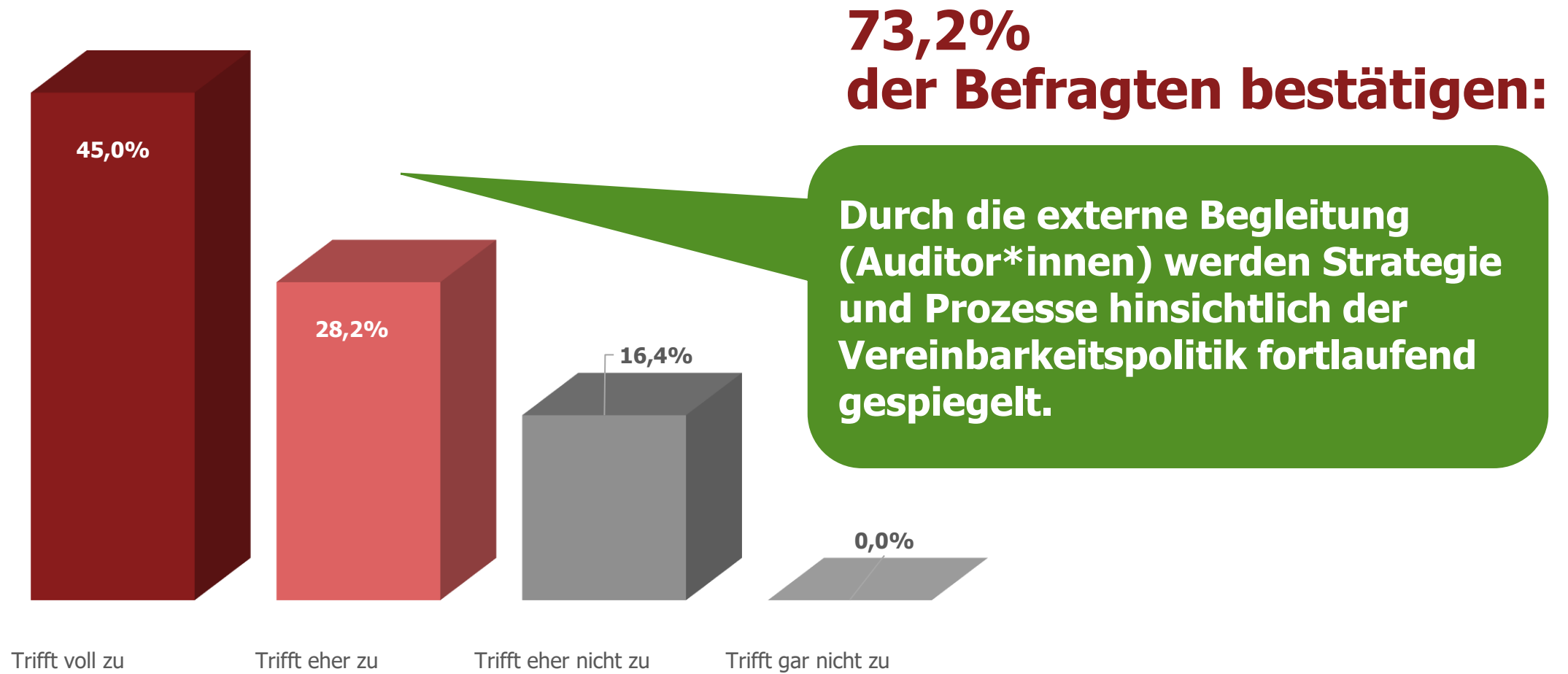
**84,1%
der Befragten sagen:**

**Das audit gewährleistet, dass
die Notwendigkeit der
Veränderungen in der
Organisation gut erklärt
werden können.**



■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft gar nicht zu

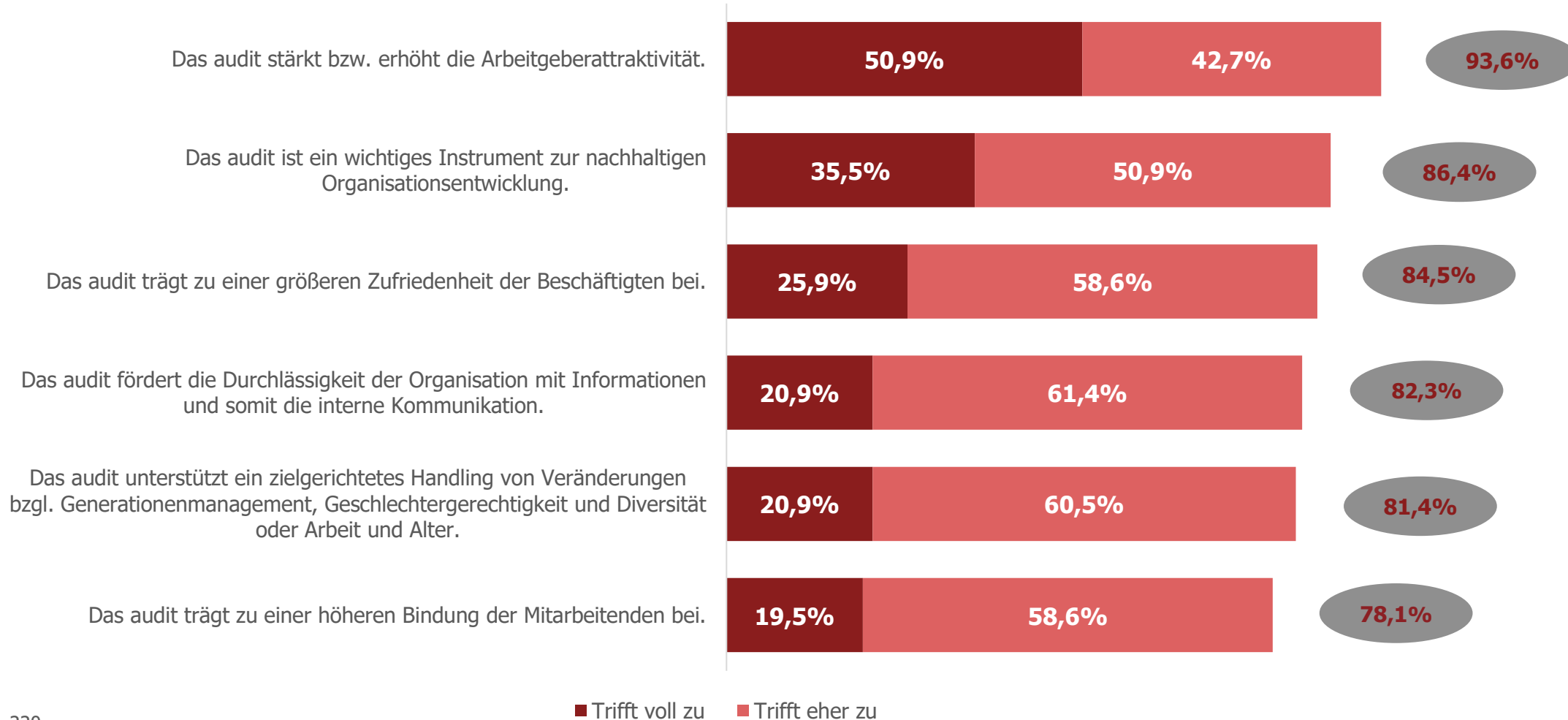
Mehrwert: Der Push von außen



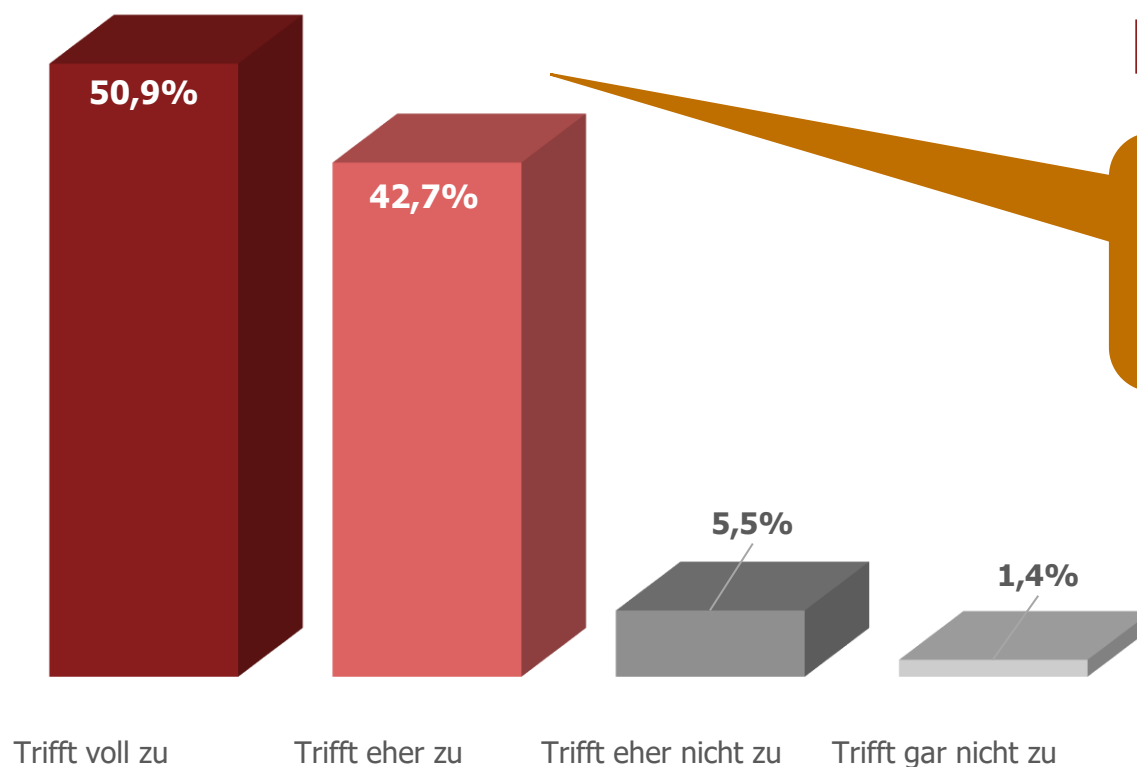
Frage 4:

Teilen Sie uns bitte mit, inwieweit folgende Statements bzgl. der Effekte des audit Ihrer Erfahrung nach zutreffen.

Vielfacher Nutzen des audit für die gesamte Organisationsentwicklung



Essenziell für Bindung und Gewinnung von Beschäftigten

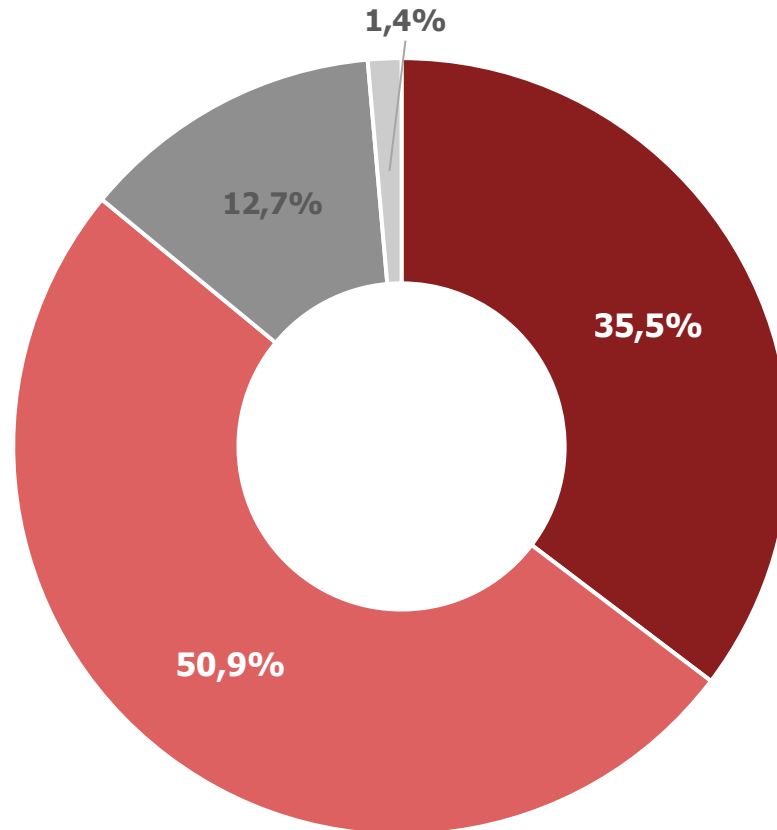


Für 50,9% trifft voll zu:

Das audit stärkt bzw. erhöht die Arbeitgeberattraktivität.

Insgesamt meinen dies 93,6%

Wirkung, die nachhaltig ist

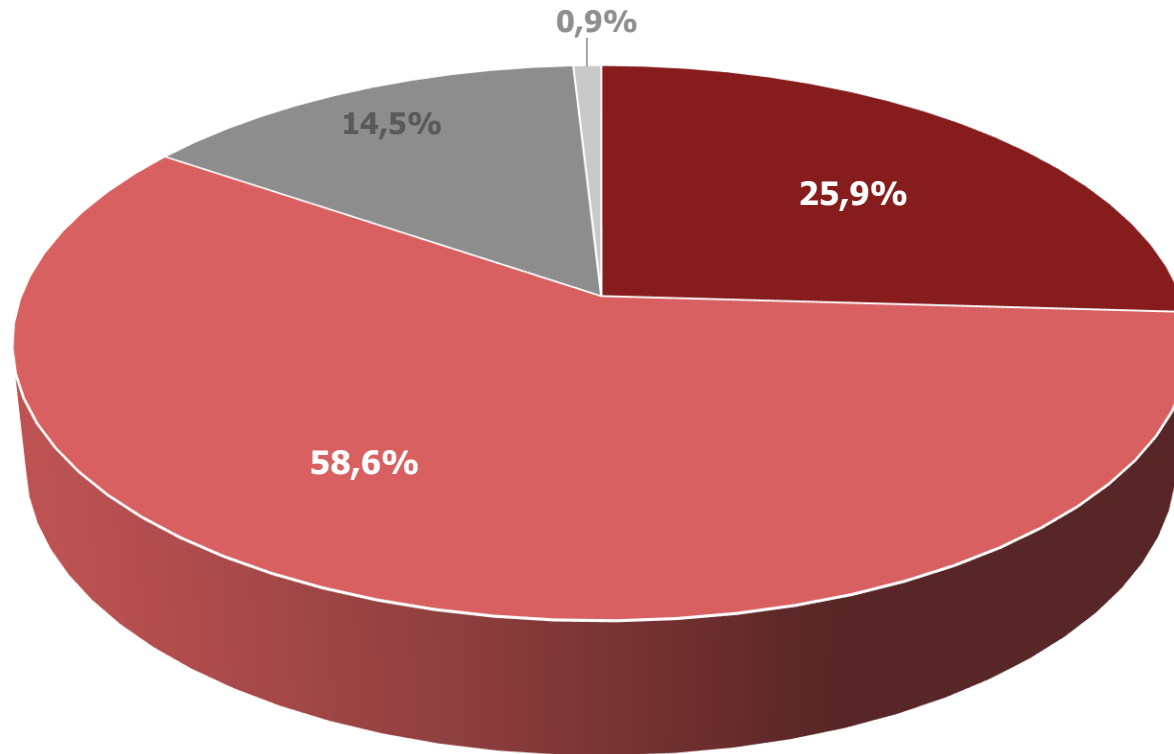


Das audit ist ein wichtiges Instrument zur nachhaltigen Organisationsentwicklung.

Trifft für 35,5% voll zu – Zustimmung insgesamt von 86,4%

■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft gar nicht zu

Positivity: Einstellung zum Arbeitsplatz wird gefördert



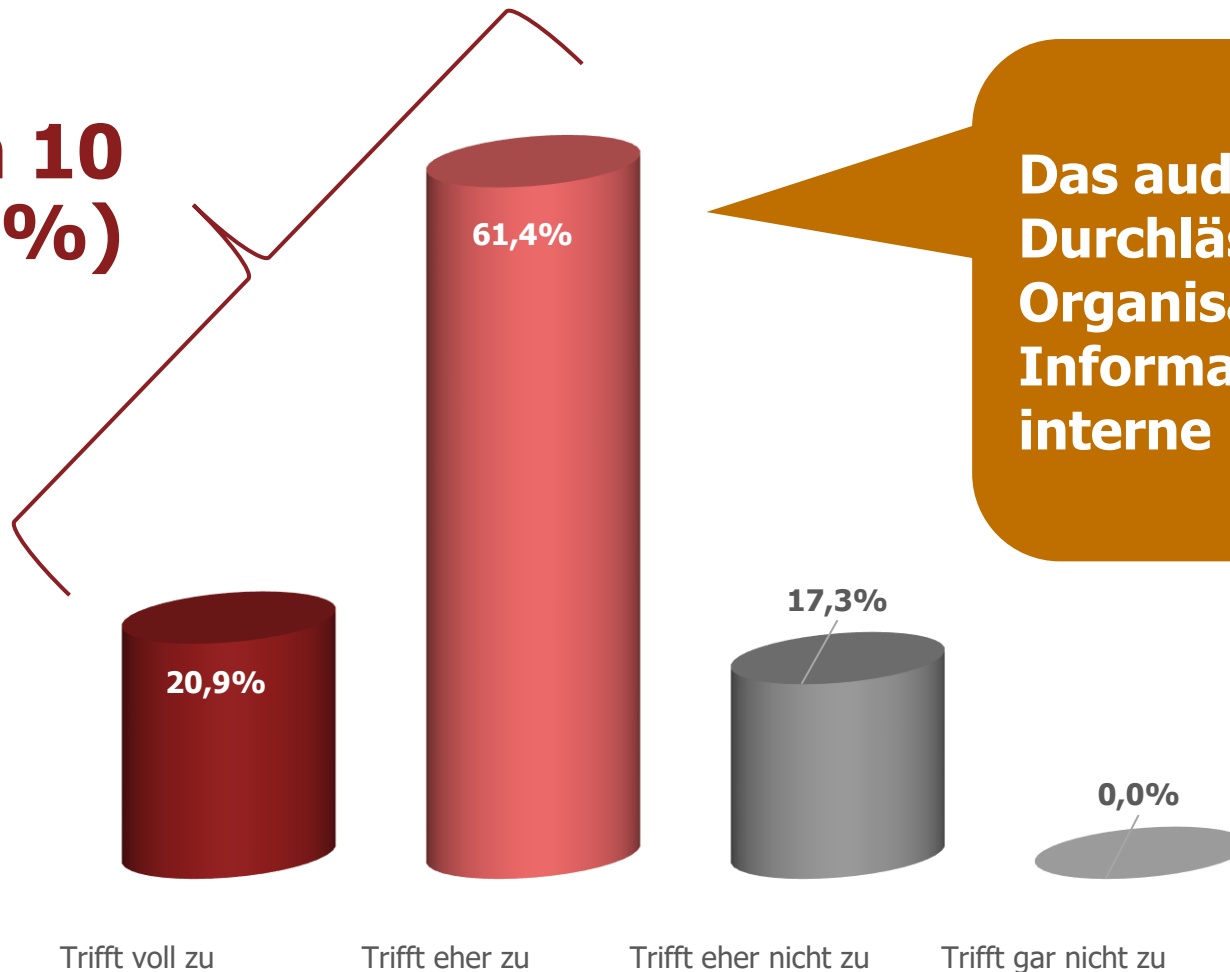
**84,5%
der Befragten meinen:**

**Das audit trägt zu einer
größeren Zufriedenheit der
Beschäftigten bei.**

■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft gar nicht zu

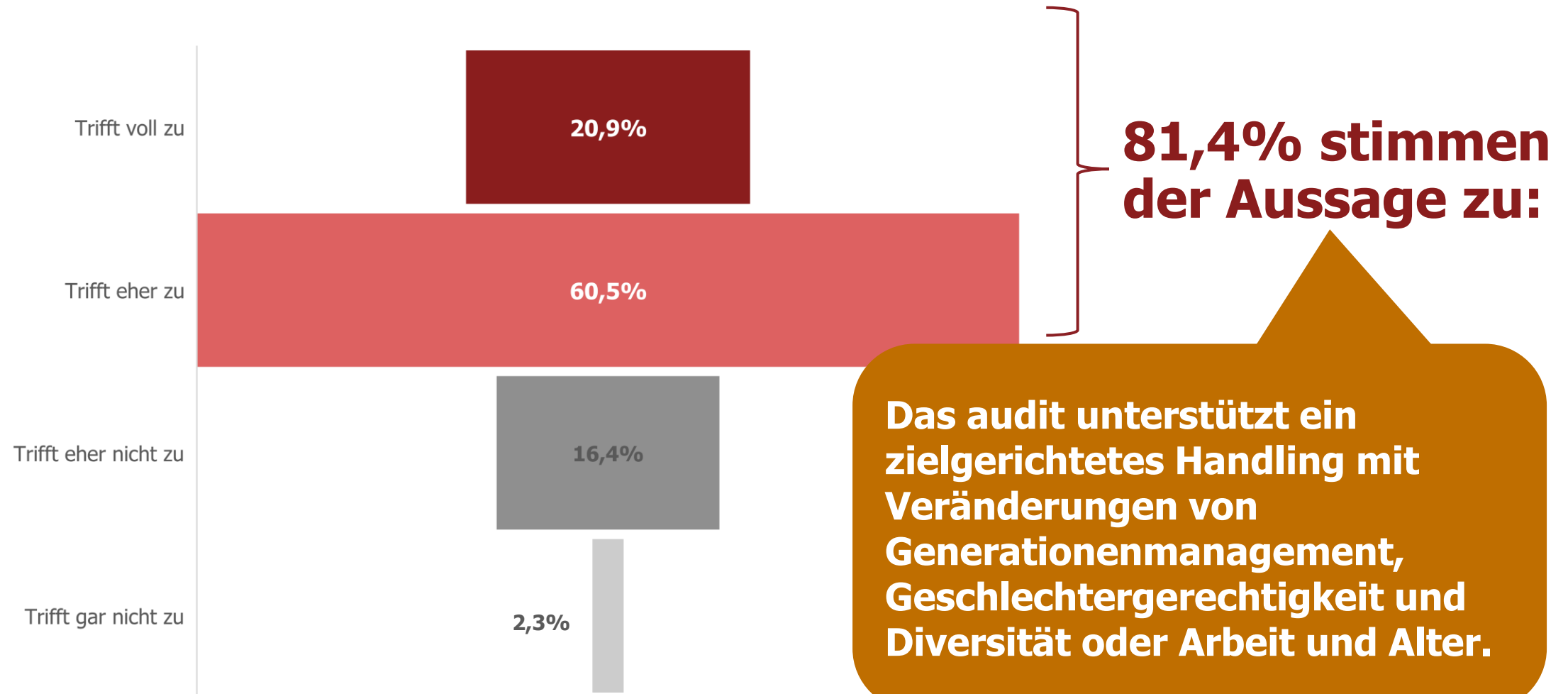
Mehr erfahren, mehr wissen – Wertschätzung erfahren

**8 von 10
(82,3%)**



**Das audit fördert die
Durchlässigkeit der
Organisation mit
Informationen und somit die
interne Kommunikation.**

Antworten auf unterschiedlichste gesellschaftliche Fragestellungen

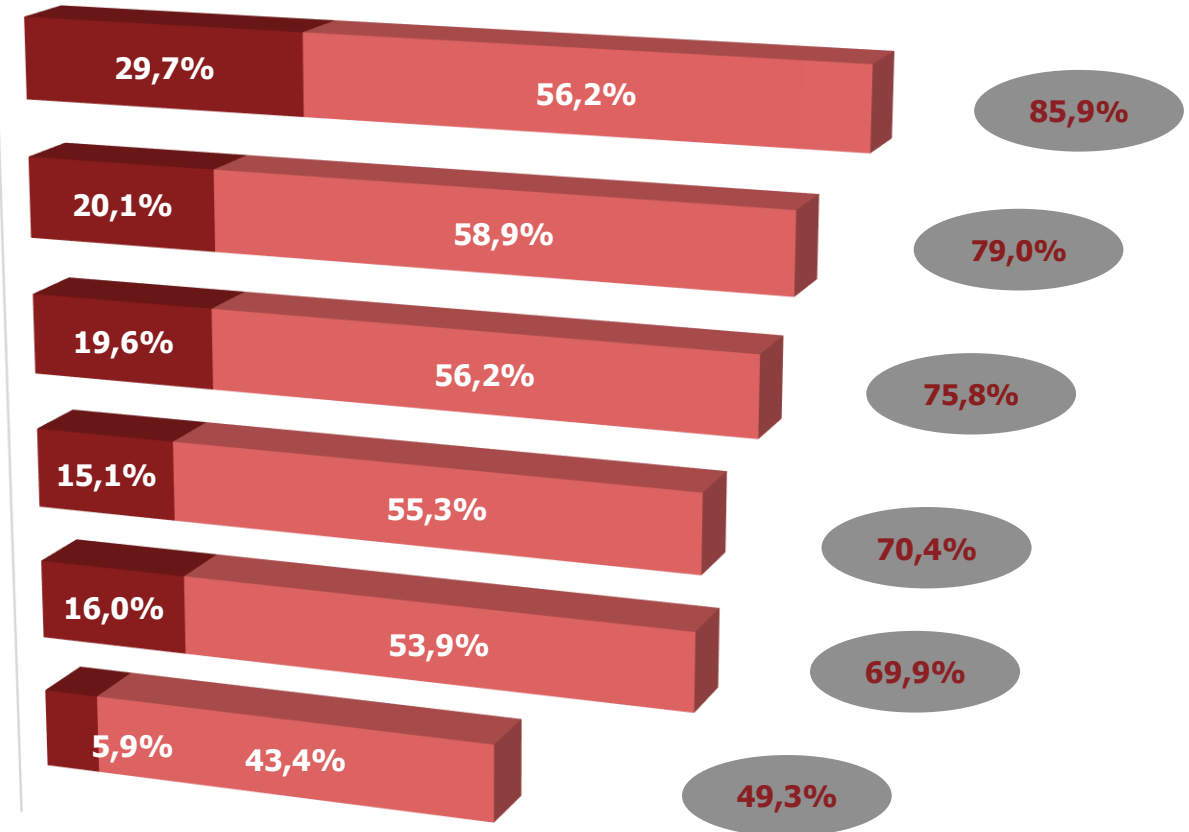


Frage 5:

Lassen Sie uns bitte wissen, inwieweit die nachfolgenden Aussagen bzgl. der Rollen der Mitwirkenden (im Rahmen des audit) zutreffen.

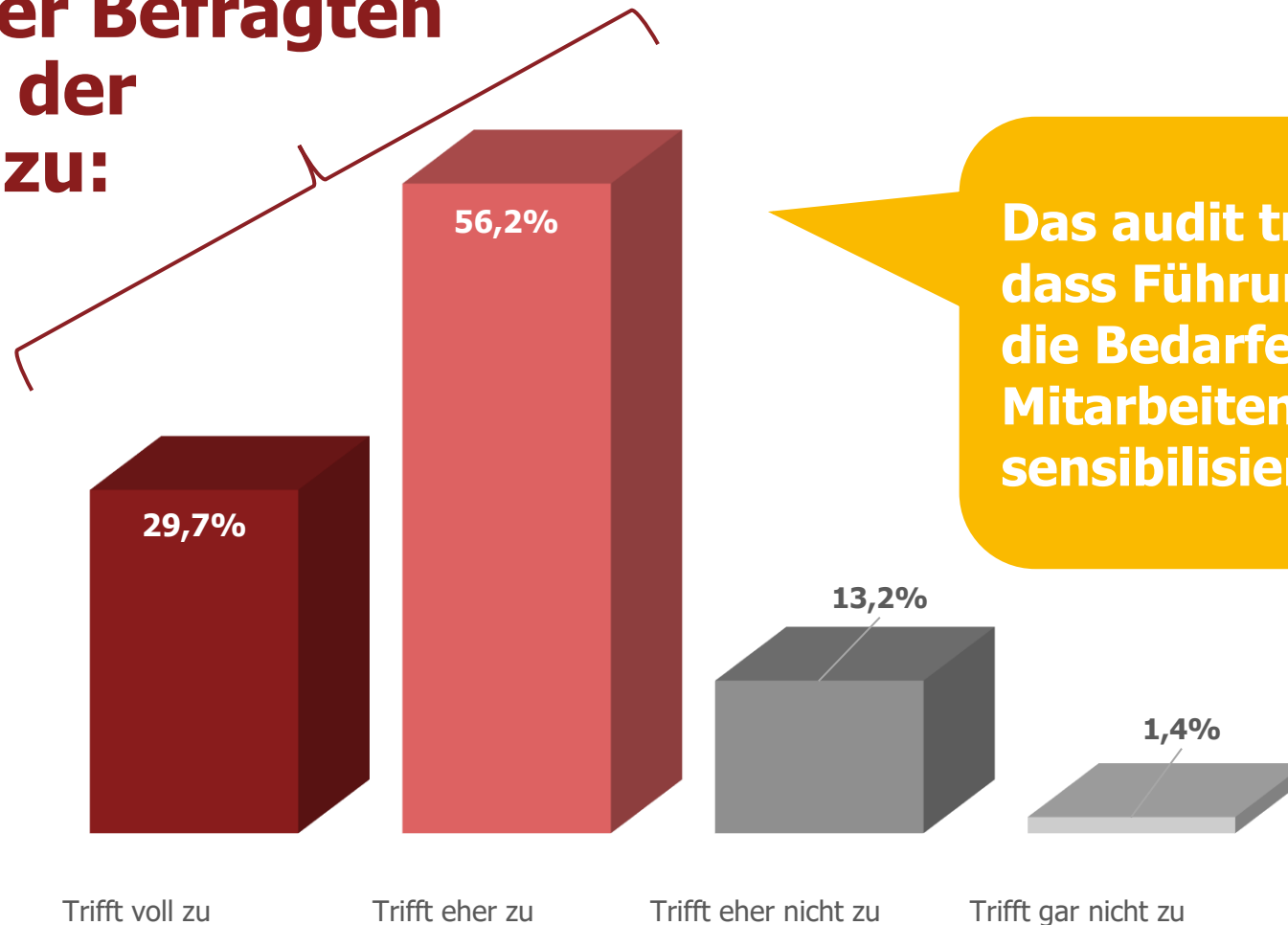
Das audit stärkt das „neue Miteinander“

- Das audit trägt dazu bei, dass Führungskräfte für die Bedarfe der Mitarbeitenden sensibilisiert werden.
- Das audit unterstützt Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion, indem es auch ihre Vereinbarkeit fördert.
- Das audit fördert den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden – auch in Form von Aushandlungsprozessen, in denen passgenaue Vereinbarkeitslösungen gemeinsam ausgestaltet werden.
- Das audit schafft einen Rahmen, in dem Beschäftigte die Personalpolitik aktiv mitgestalten können.
- Das audit stärkt Teams darin, gemeinsam Lösungen für individuelle Vereinbarkeitswünsche zu finden.
- Das audit hilft Führungskräften, ihre (neue) Rolle als Mentor*innen bzw. Coaches der Mitarbeitenden wahrzunehmen.



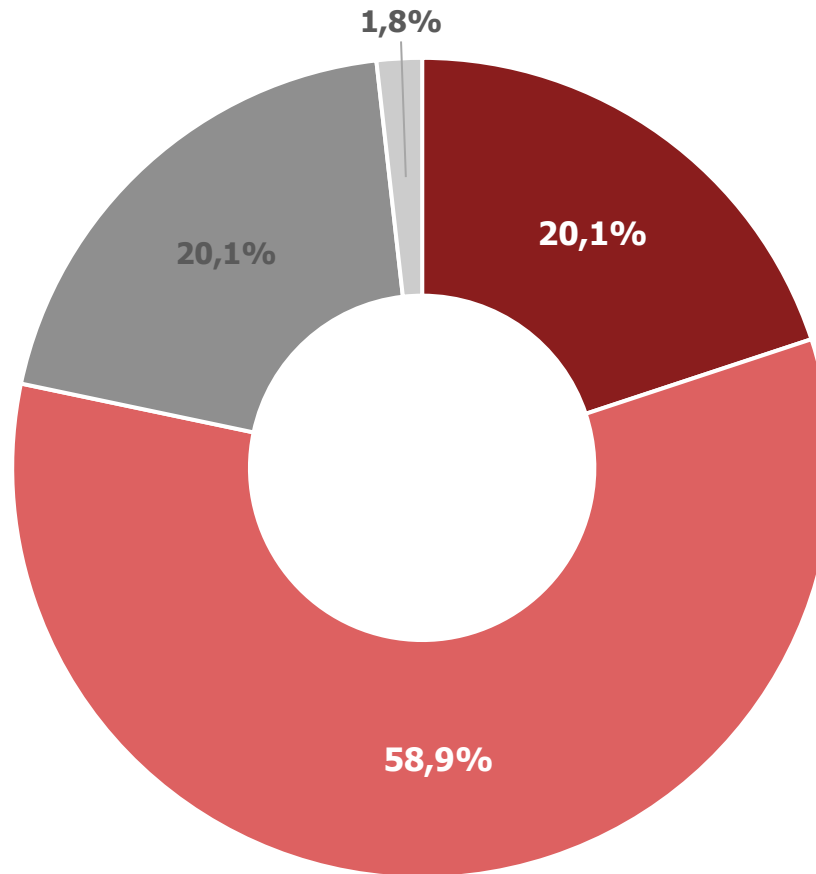
Von der Awareness für Mitarbeitendenbedarfe ...

**85,9% der Befragten
stimmen der
Aussage zu:**



**Das audit trägt dazu bei,
dass Führungskräfte für
die Bedarfe der
Mitarbeitenden
sensibilisiert werden.**

... zum selbstbezogenen Handeln

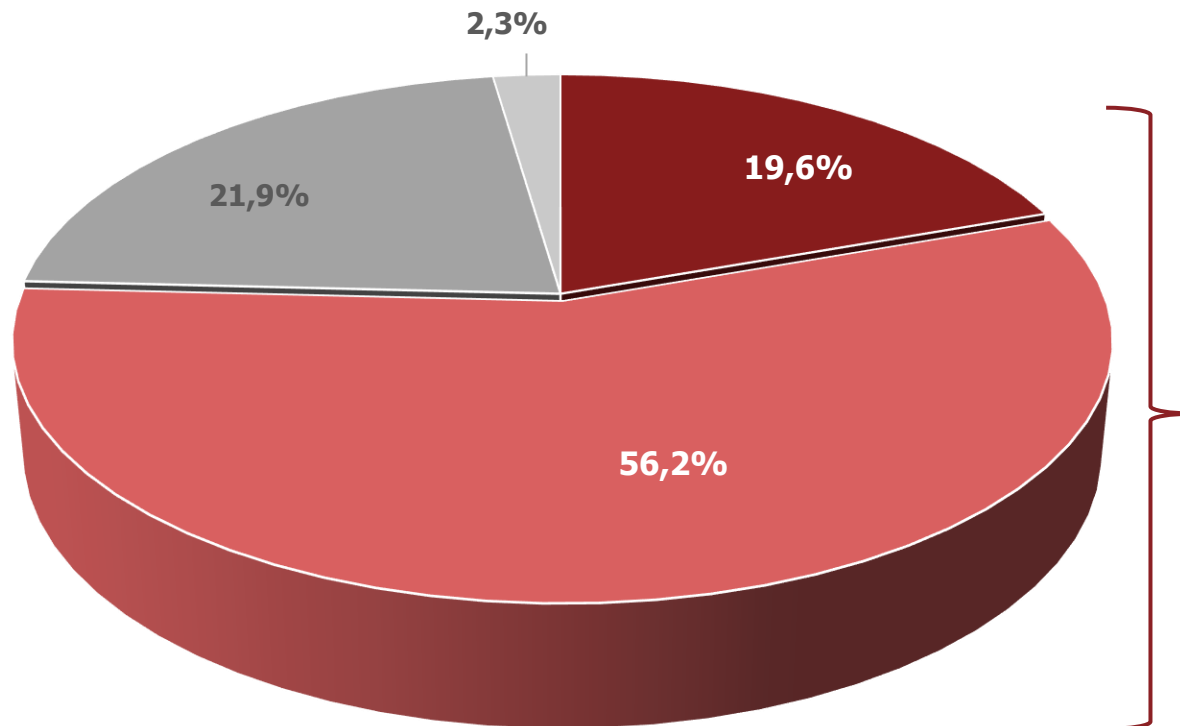


**8 von 10 Befragten
(79%) sagen:**

**Das audit unterstützt
Führungskräfte in ihrer
Vorbildfunktion, indem es
auch ihre Vereinbarkeit
fördert.**

■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft gar nicht zu

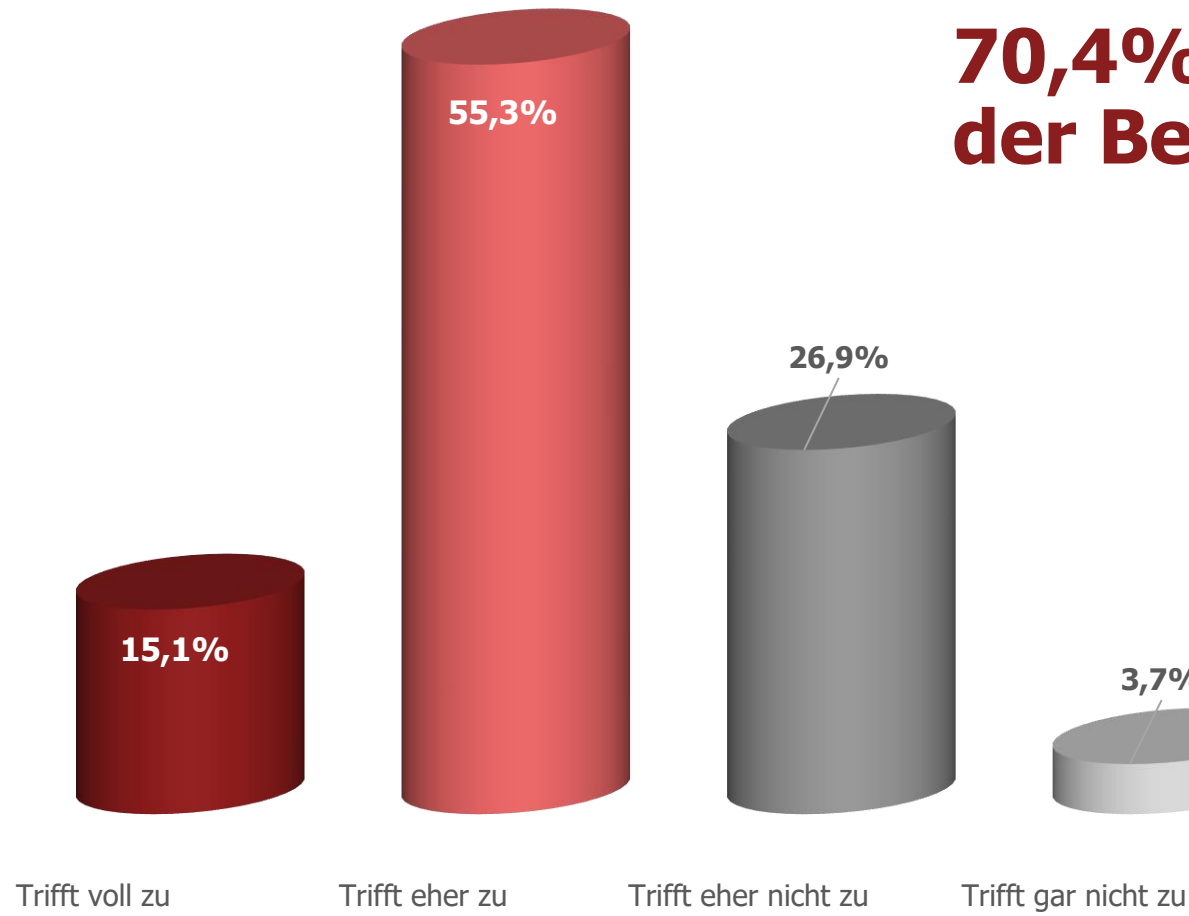
Zusammenrücken im Sinne der Vereinbarkeit



**75,8 %-ige
Zustimmung:**

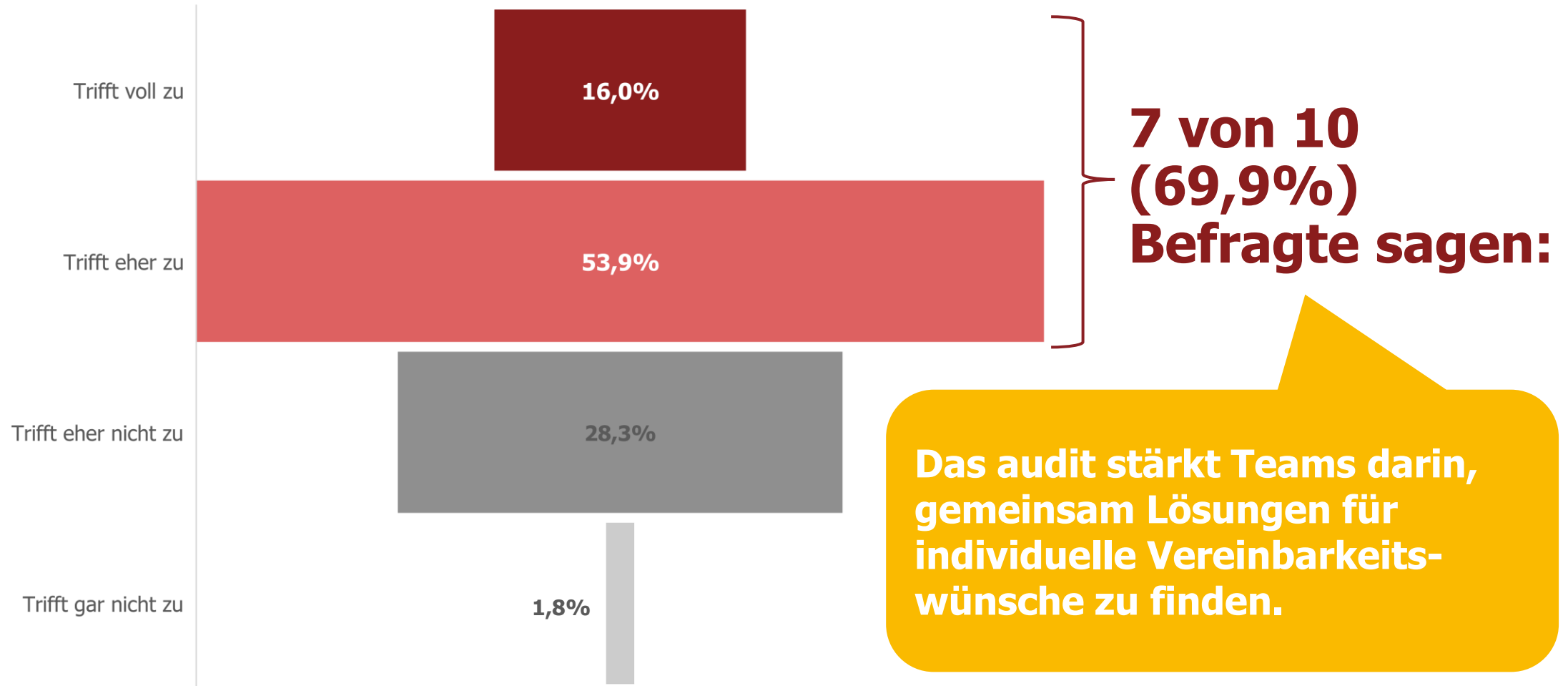
Das audit fördert den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden – auch in Form von Aushandlungsprozessen, in denen passgenaue Vereinbarkeitslösungen gemeinsam ausgestaltet werden.

Beschäftigte in der aktiven Rolle

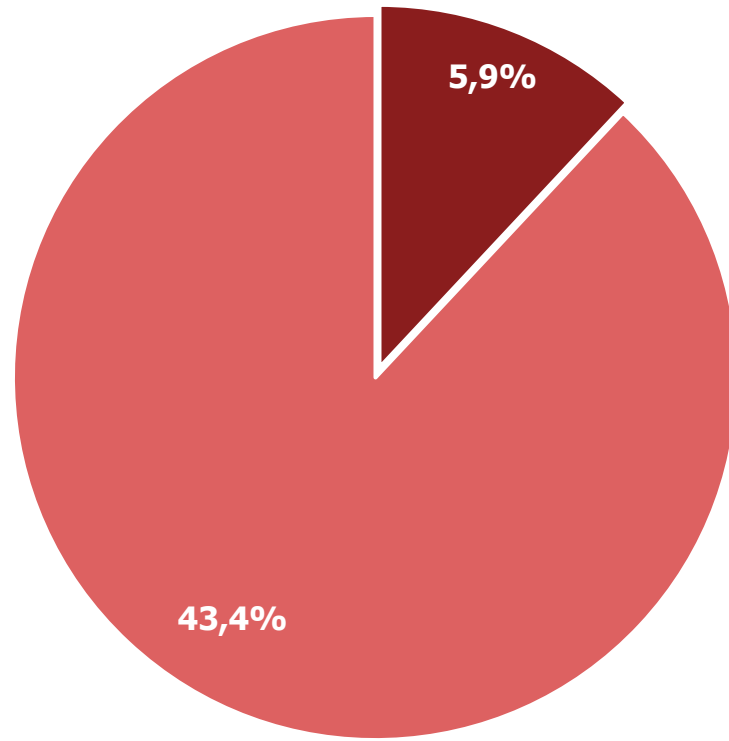


Das audit schafft einen Rahmen, in dem Beschäftigte die Personalpolitik aktiv mitgestalten können.

Gemeinsam zu individuellen Lösungen



Wandel des Selbstverständnisses und Rollenbilds wird unterstützt



■ Trifft voll zu ■ Trifft eher zu

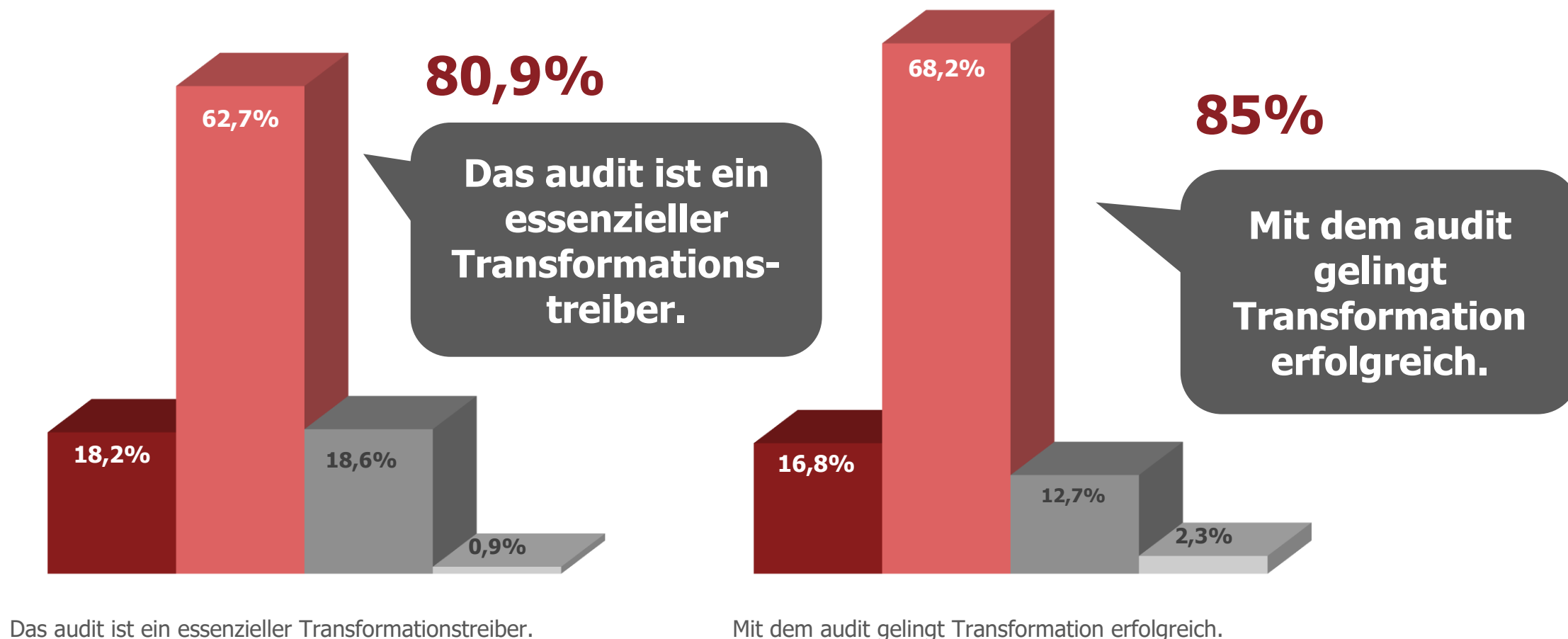
Obwohl der Rollenwandel noch nicht in jeder Organisation gezielt verfolgt oder abgeschlossen ist, meint knapp die Hälfte der Befragten:

Das audit hilft Führungskräften, ihre (neue) Rolle als Mentor*innen bzw. Coaches der Mitarbeitenden wahrzunehmen.

Frage 6:

**Schauen wir konkret auf „Transformation“.
Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?**

Transformation (an)steuern mit dem audit

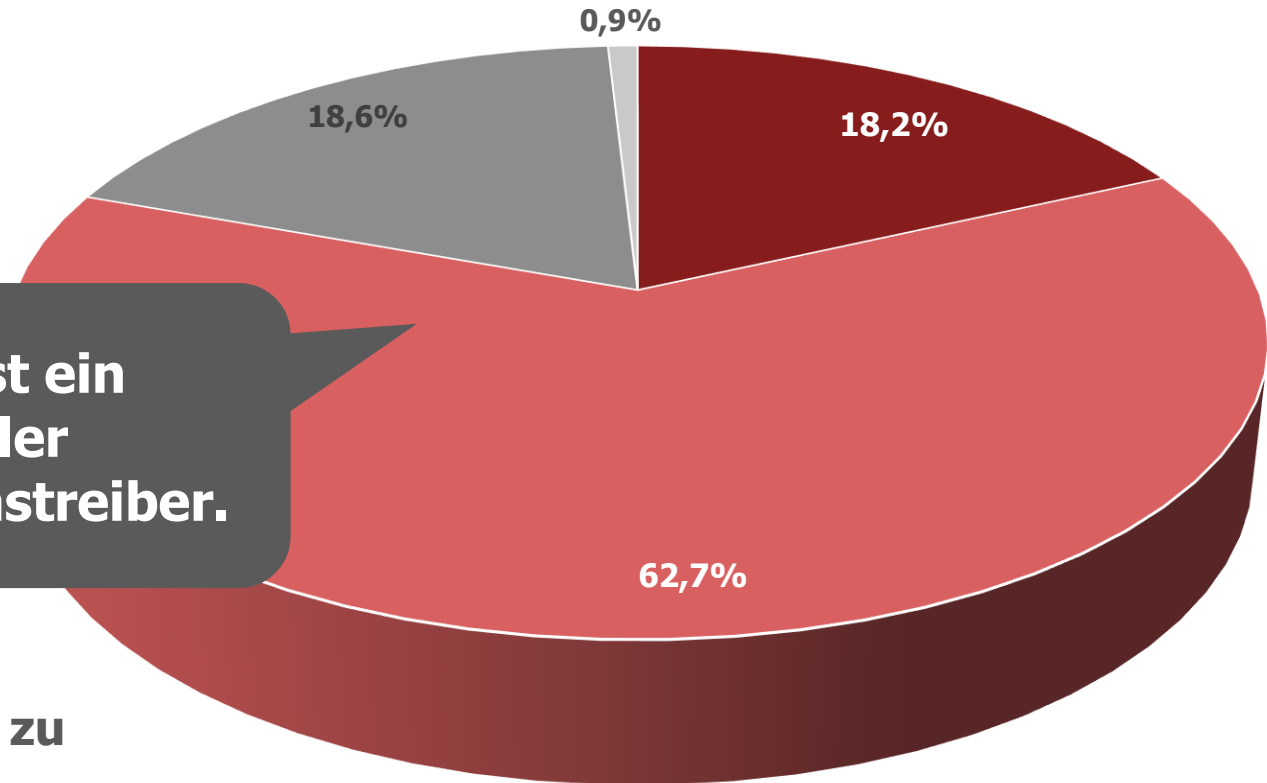


Mehrfacher Antrieb für Transformation: Initiieren, fortlaufend gestalten und mitgestalten lassen

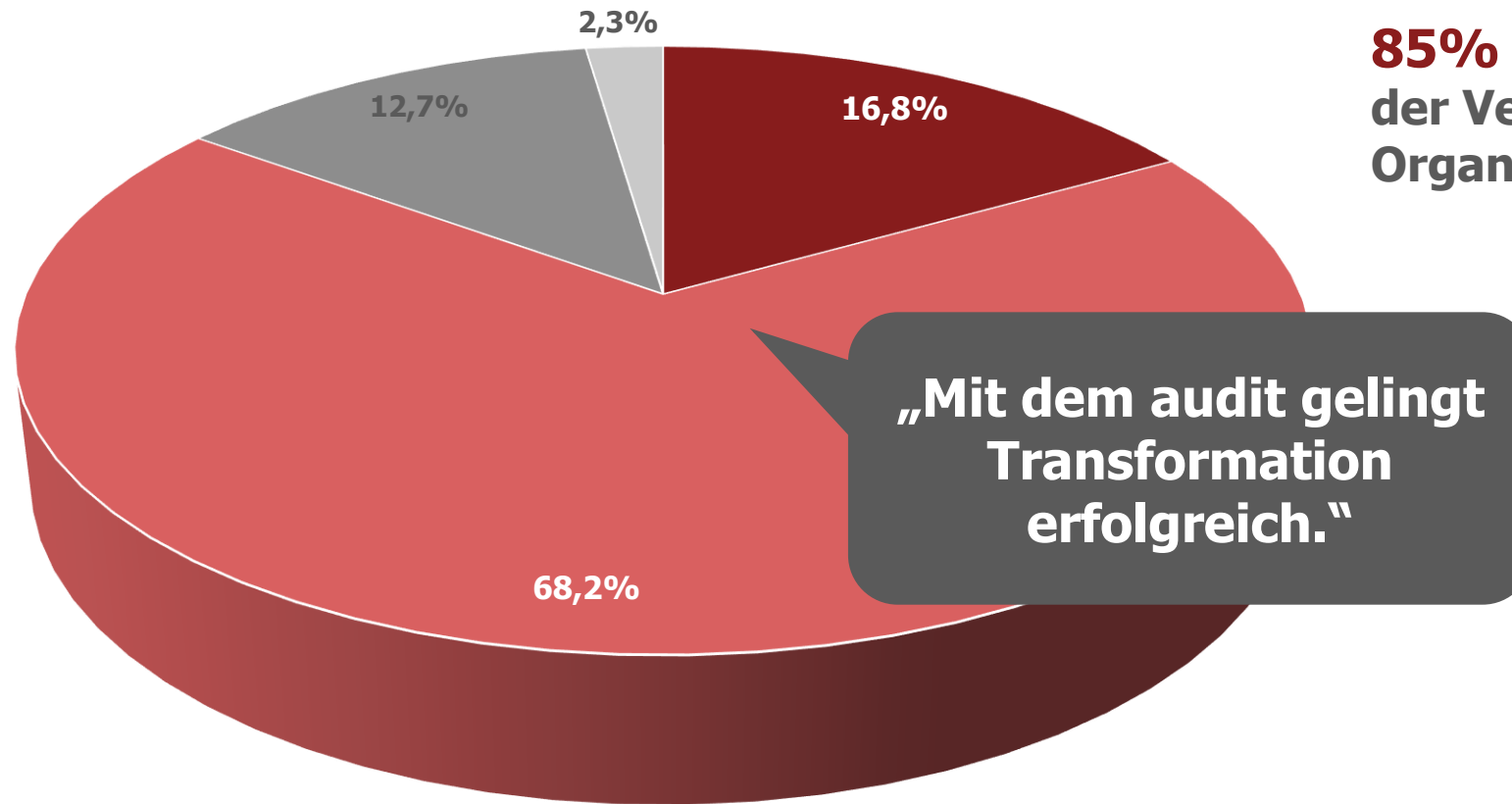
**Jede*r 5.
stimmt voll zu**

**Das audit ist ein
essenzieller
Transformationstreiber.**

80,9%
stimmen insgesamt zu



Erfolgsfaktor für Transformation



85%
der Vertreter*innen zertifizierter
Organisationen stimmen zu

16,8%
stimmen
sogar voll zu

■ Stimme voll zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme gar nicht zu

Zusammenfassung (1)

- Das audit berufundfamilie/ audit familiengerechte hochschule ist Erfolgsgarant für Transformationen. Insgesamt 85% der befragten Vertreter*innen zertifizierter Organisationen haben die Erfahrung gemacht bzw. machen diese aktuell, dass mit dem audit **Transformation erfolgreich gelingt**.
- Ein wesentlicher Grund dafür besteht darin, dass das audit als Motor von Transformationen verstanden wird. Jede*r Fünfte (18,9%) stimmt der Aussage „Das audit ist ein **essenzieller Transformationstreiber**.“ voll zu. Insgesamt schreiben 80,9% dem Managementinstrument diese aktive Rolle zu.



PASSION LED US HERE

Zusammenfassung (2)

- Ein tieferer Blick zeigt: Das audit berufundfamilie/ audit familiengerechte hochschule erfüllt wesentliche Aspekte gelingender Transformation* – und das hinsichtlich Strategie, Zielsetzung und Umsetzung:
 - Für 8 von 10 Befragten (84,1%) gewährleistet das audit, **dass die Notwendigkeit der Veränderungen in der Organisation gut erklärt werden** kann.
 - Im Auditierungsprozess wird die **Strategie der eigenen Vereinbarkeitspolitik offengelegt** – wie 95,9% der Teilnehmenden meinen. Auch bzgl. der Umsetzung ist im audit Transparenz geboten: So stimmen ebenfalls 95,9% der Befragten der Aussage zu, dass das audit ein nachvollziehbares strukturelles Vorgehen ermöglicht und damit Verständnis für einhergehende Veränderungen schafft. Für 94,5% bestätigt sich, dass diese Veränderungen mit dem audit gezielt in mehreren Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen verfolgt werden – also von der Strategie bis hin zu konkreten familien- und lebensphasenbewussten Angeboten. Damit steht das Managementinstrument für mehr als Changes, nämlich Transformationen.

*Vgl. die sechs Aspekte gelingender Transformationsaspekte in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., Annette Dietz, Andrea Hammermann, Oliver Stettes, Hinter den Kulissen des Auf- und Umbruchs: Betriebe im Transformationsprozess – Einblicke in die Transformationserfahrungen von Beschäftigten und Führungskräften und kulturelle Erfolgsfaktoren gelingender Transformation, in Zusammenarbeit mit StepStone Deutschland GmbH, New Work SE, Kienbaum Consultants GmbH, 2022

Zusammenfassung (3)

- Das audit führt in allen acht betrachteten Handlungsfeldern zu zahlreichen und auch deutlich spürbaren Veränderungen und damit zu Bewegung **in allen konstitutiven Dimensionen des Familien- und Lebensphasenbewusstseins** – nämlich **Dialog, Leistung und Kultur**.
 - Sowohl die meisten als auch die größten Veränderungen werden in den Handlungsfeldern Arbeitszeit (53,3% bzw. 49,5%), Information und Kommunikation (53,2% bzw. 41,8%) sowie Arbeitsort (51,4% bzw. 54,1%) wahrgenommen.
 - In den Handlungsfeldern Information und Kommunikation sowie Führung, die wesentlich für die Verankerung des Themas Vereinbarkeit in den Organisationen sind, wird die Wirksamkeit der Maßnahmen geringer bemessen als die Anzahl der vorgenommenen Maßnahmen. Hier spiegelt sich erfahrungs- und erwartungsgemäß, dass in diesen kulturprägenden Bereichen vergleichsweise weniger Quick Wins zu erreichen sind. Insbesondere in diesen Handlungsfeldern heißt die Devise daher „auf Stringenz und Kontinuität setzen“.



Zusammenfassung (4)

- Die bestehenden **Bedarfe bzw. Ansprüche möglichst aller Zielgruppen** werden im audit berücksichtigt, wie 94,5% der Befragten meinen. Gleichzeitig erweist sich das audit laut 93,2% als **beteiligungorientiertes Managementinstrument**, das **Mitgestaltungsmöglichkeiten** eröffnet.
 - Für 7 von 10 Befragten (70,4%) schafft das audit etwa einen Rahmen, in dem Beschäftigte die Personalpolitik aktiv mitgestalten können. Aus Sicht von 69,9% der Teilnehmenden werden Teams darin bestärkt, gemeinsam Lösungen für individuelle Vereinbarkeitswünsche zu finden. Zudem finden 75,8%, dass das audit den Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden fördert – auch in Form von Aushandlungsprozessen, in denen passgenaue Vereinbarkeitslösungen gemeinsam ausgestaltet werden.
 - Dabei finden Faktoren wie Generationenmanagement, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität oder Arbeit und Alter Berücksichtigung. Für 81,4% unterstützt das audit ein zielgerichtetes Handling von Veränderungen, die sich auf diese beziehen.
 - Und auch die Vereinbarkeitsbedarfe von Führungskräften sind zentral im audit. 8 von 10 (79%) der Teilnehmenden meinen sogar, dass das audit Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion unterstützt, indem es auch deren Vereinbarkeit fördert.

Zusammenfassung (5)

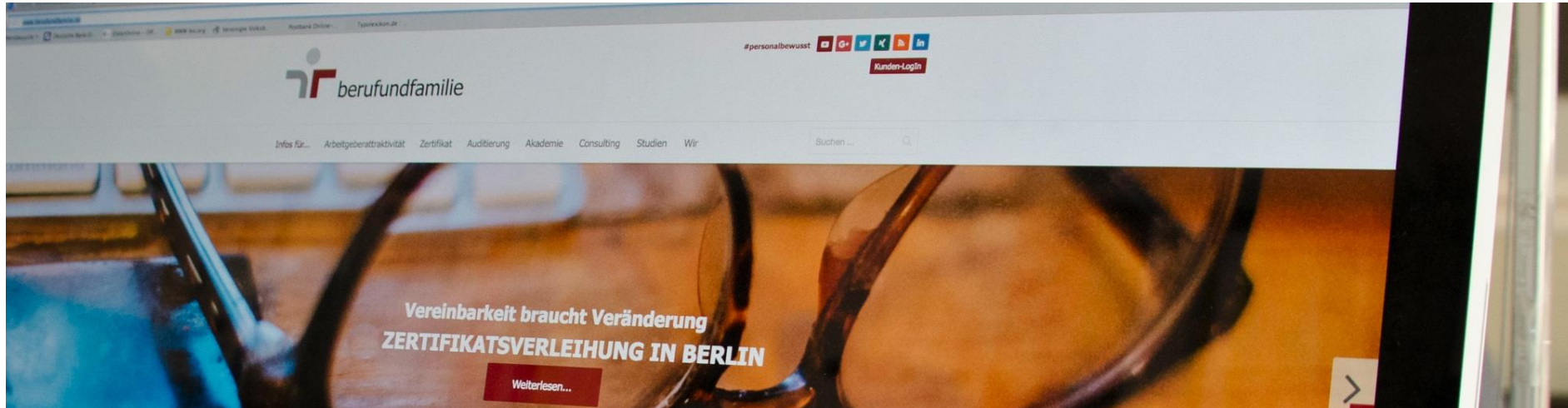
- Keine erfolgreiche Transformation ohne **ausreichende Befähigung der Beteiligten** und ein gewisses Maß an **Fehlerkultur**. Hier leistet das audit sowohl Grundlagenarbeit als auch spezifische Hilfestellung:
 - Das audit fördert nach Ansicht von insgesamt 82,3% der Befragten die Durchlässigkeit der Organisation mit Informationen und somit die interne Kommunikation.
 - Knapp die Hälfte der Befragten (49,9%) beobachtet, dass das audit Führungskräften hilft, ihre (neue) Rolle als Mentor*innen bzw. Coaches der Mitarbeitenden wahrzunehmen – und das obwohl der Rollenwandel noch nicht in jeder Organisation gezielt verfolgt oder abgeschlossen ist.
 - Als wesentlich erweist sich die Schaffung der Funktion der audit-Projektleitung. 88,6% der Befragten meinen, dass dank dieser die familien-/ lebensphasenbewusste bzw. -gerechte Ausrichtung in der Organisation institutionalisiert wird. Doch auch der Blick über die Schulter darf nicht fehlen: 73,2% der Teilnehmenden schätzen, dass im audit durch die externe Begleitung (Auditor*innen) Strategie und Prozesse hinsichtlich der Vereinbarkeitspolitik fortlaufend gespiegelt werden. Das ist sicherlich auch ein Faktor, der Einfluss auf die Fehlerkultur hat. Immerhin 55,9% der Befragten meinen, dass das audit mittels des integrierten Reviews die Fehlerkultur stärkt. Zudem finden 84,6%, das audit regt an zum Ausprobieren von Neuem.

Fazit

- Das **audit berufundfamilie/ audit familiengerechte hochschule** ist als strategisches Managementinstrument für die Gestaltung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik auch ein **bedeutsames Steuerungstool für Transformationen**.
- Die Transformationskräfte des audit zeigen sich darin, dass es einen **strukturellen Wandel innerhalb der Organisationen forciert** und **Veränderungen auf operativer Ebene vorantreibt**. Entsprechend sind insgesamt 86,4% der Vertreter*innen zertifizierter Unternehmen, Institutionen und Hochschulen auch der Ansicht, das audit ist ein wichtiges **Instrument zur nachhaltigen Organisationsentwicklung**.
- Wesentlich dafür ist auch, dass die Transformationen mit dem audit erfolgreich gelingen – und **ganzheitliche Effekte** nach sich ziehen. Dazu zählt, dass das audit zu einer größeren Zufriedenheit der Beschäftigten beiträgt. 84,5% der Befragten beobachten dies. Für insgesamt 93,6% stärkt das audit die **Arbeitgeberattraktivität** bzw. erhöht diese. 50,9% sehen die positiven Effekte auf die Employer Attractiveness sogar voll erfüllt.



Kontakt



 Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

 +49 69 7171333-0

 www.berufundfamilie.de

 info@berufundfamilie.de