



Familien- und Lebensphasen- bewusstsein: Booster der sozialen Nachhaltigkeit von Arbeitgebern

Ergebnisse des berufundfamilie Scouts
„Verantwortung reloaded: Wer, was
wieviel?“ – Umfrage unter
zertifizierten Arbeitgebern

Frankfurt am Main, April 2024



Foto: deathtothestockphoto.com

berufundfamilie Scout

- Umfragetitel: „**Verantwortung reloaded: Wer, was, wieviel?**“
- Ziel: Anregungen zum aktuellen Verständnis von Verantwortung erhalten: Was verstehen Arbeitgeber derzeit unter Verantwortung für Mitarbeitende/ Studierende? Wohin wird sich ihre Responsibility nach eigener Einschätzung entwickeln?
- Zielgruppe: Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, die aktuell das Zertifikat zum audit berufundfamilie od. audit familiengerechte hochschule tragen
- Umfang: 11 inhaltliche Fragen, davon 4 zum Themenfeld Nachhaltigkeit
- Laufzeit: 04.12.2023 – 19.01.2024
- Teilnehmende: **163 Vertreter*innen zertifizierter Organisationen**
 - 46% aus Unternehmen, 41,1% aus Institutionen, 12,9% aus Hochschulen
 - Verteilung auf Zertifizierungsstufen: 10,4% Z1; 9,6% Z2; 17,4% Z3; 18,3% Z4; 21,7% Z5; 15,7% Z6; 5,2% Z7; 1,7% Z8



berufundfamilie Scout:
Verantwortung reloaded: Wer, was, wieviel?



Mit unserer nachfolgenden Umfrage möchten wir erfassen, worin nach dem audit berufundfamilie oder audit familiengerechte hochschule zertifizierte Organisationen ihre Verantwortung für Mitarbeitende/ Studierende derzeit sehen und wo sich ihre Responsibility hin entwickeln wird. Es handelt sich um eine Kurzbefragung, die Anregungen zum aktuellen Verständnis von Verantwortung liefern soll. Daher würden wir uns sehr freuen, wenn Sie an der online und vollständig anonymisiert durchgeführten Umfrage teilnehmen.

Die Umfrage ist bis zum **19. Januar 2024** freigeschaltet. Selbstverständlich werden wir die Ergebnisse aufbereiten und im kommenden Jahr veröffentlichen.

Herzlichen Dank und beste Grüße
Ihr Team der berufundfamilie Service GmbH

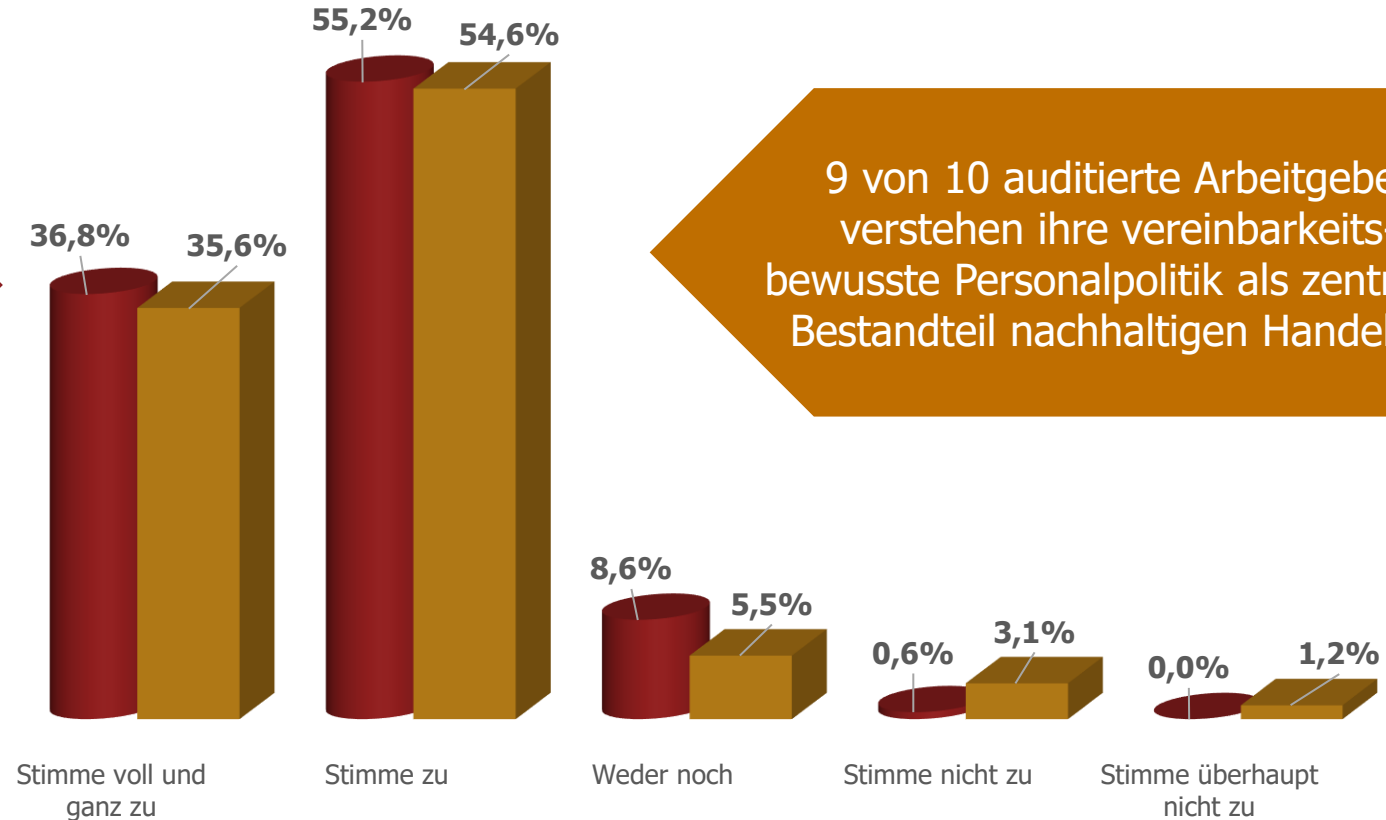
Inwieweit stimmen Sie den folgenden Statements zu?:

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Weder noch zu	Stimme voll und ganz zu
Arbeitgeber sollten jede*n Mitarbeitenden gleichermaßen in Vereinbarkeitsfragen unterstützen – unabhängig von ihrem familiären/ privaten Hintergrund.	☐	☐	☐	☐
Arbeitgeber sollten die Arbeitszeit stärker flexibilisieren, damit Beschäftigte ihre beruflichen und privaten Aufgaben besser in Einklang bringen können.	☐	☐	☐	☐
Die Arbeitsorganisation muss mehr in die Eigenverantwortlichkeit der Teams übergehen.	☐	☐	☐	☐
Arbeitgeber sind für die physische und mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden mindestens genauso stark verantwortlich wie die Beschäftigten selbst.	☐	☐	☐	☐

Inwieweit stimmen Sie den untenstehenden Aussagen zu?

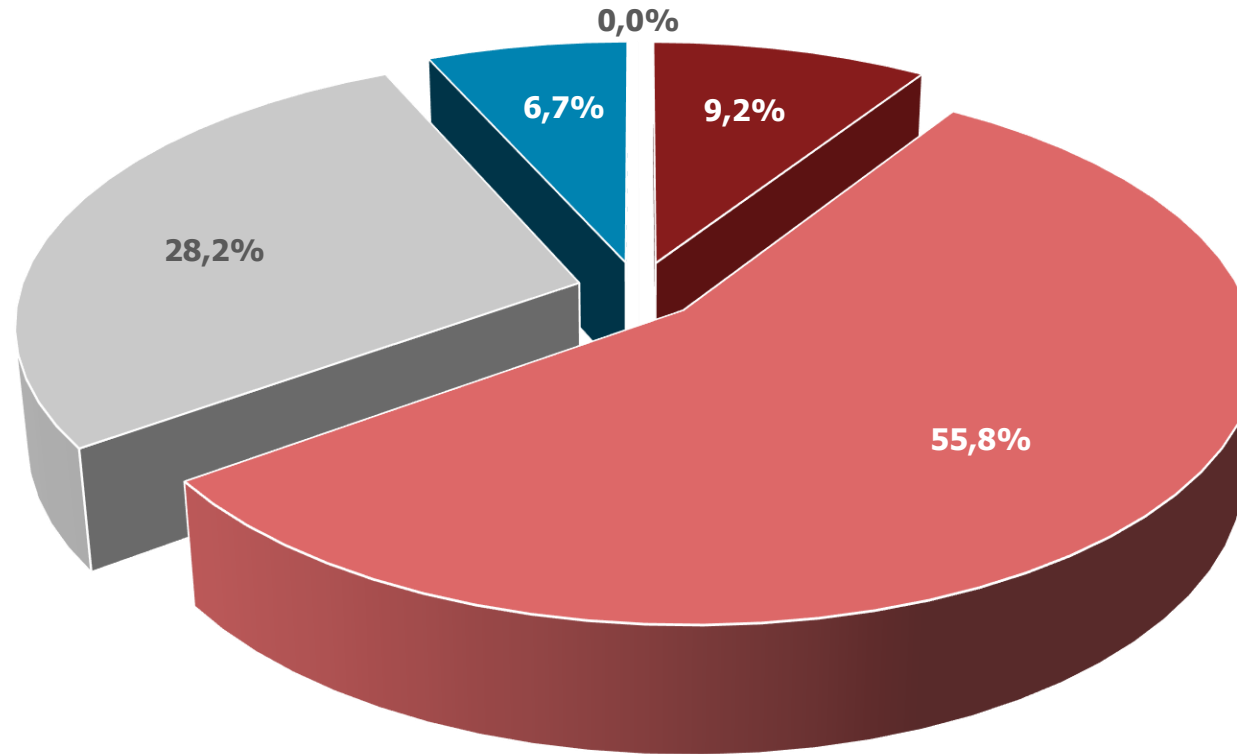
9 von 10 zertifizierte Organisationen meinen: Vereinbarkeit wirkt nur dann nachhaltig, wenn sie strategisch und systematisch verfolgt wird

9 von 10 auditierte Arbeitgeber verstehen ihre vereinbarkeitsbewusste Personalpolitik als zentralen Bestandteil nachhaltigen Handelns.



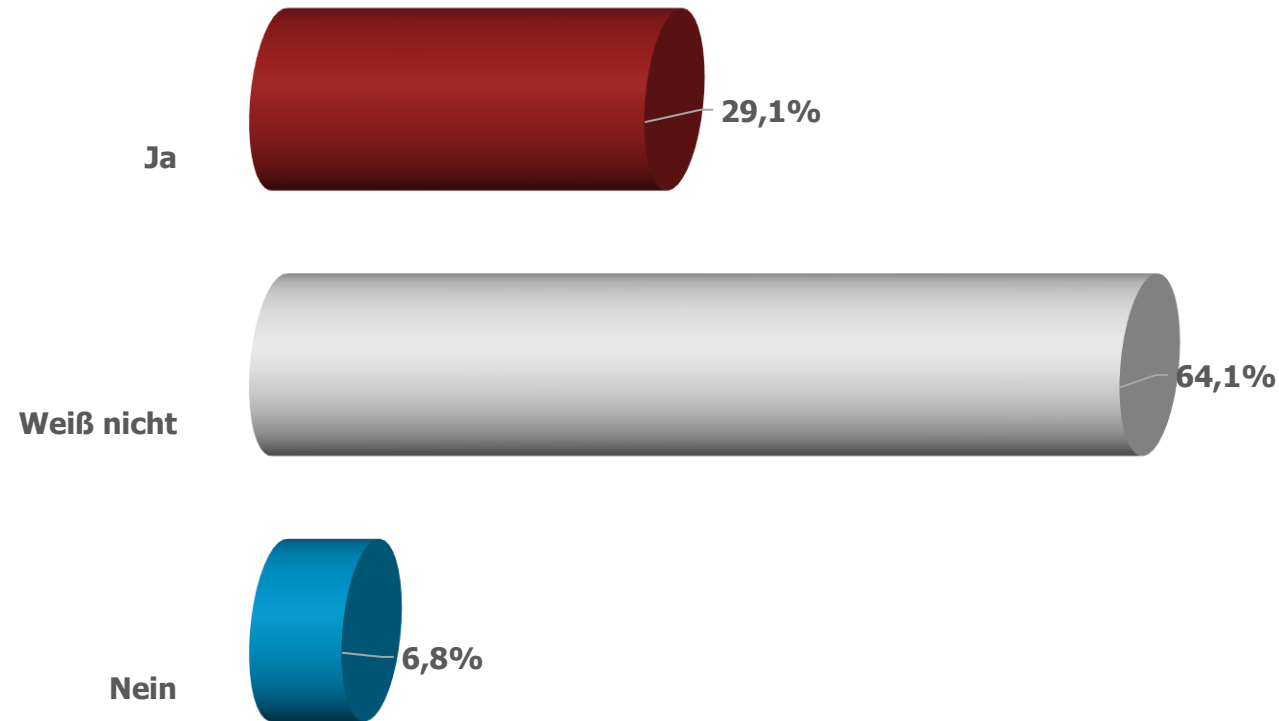
- Nur wenn das Engagement von Arbeitgebern für eine bessere Work-Life-Balance der Beschäftigten strategisch angelegt ist und systematisch erfolgt, wirkt es nachhaltig.
- Wir verstehen unsere familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik als zentralen Bestandteil nachhaltigen Handelns.

Werden Sie das Engagement in der sozialen Säule der Nachhaltigkeit zukünftig ausbauen?



■ Ja, deutlich ■ Ja, in Teilen ■ Vielleicht ■ Nein, aktuell nicht geplant ■ Nein, auch zukünftig nicht

Wenn ja, werden Sie sich aufgrund der Sozial- taxonomie in der sozialen Säule der Nachhaltigkeit stärker engagieren? (optional)



In welchen Bereichen der sozialen Nachhaltigkeitssäule werden Sie Ihr Engagement erhöhen – mit Blick auf die Vereinbarkeit? (optional)

- Neuer Entgelttarifvertrag
- Angemessene Entlohnung und Lohngerechtigkeit

- Stärkere Beteiligung der Beschäftigten

- Diversity
- (Anti-) Diskriminierung
- Chancengleichheit am Arbeitsplatz
- Barrierefreiheit bei Weiterbildungsangeboten

- Gender Pay Gap prüfen
- Mehr Frauen* in Führung bringen

- Bedarfe der Generation Z berücksichtigen

- Stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit

- Anpassung der Home-Office-/Mobiles Arbeiten-Anteile
- Bzw. Optimierung der Verteilung von Home-Office und Präsenzzeiten
- Mobilität

- Veranstaltung des 3. Gesundheitstages
- Belastungen auf Grund steigender Anforderungen und schnelllebiges Projektgeschäft reduzieren

- Anpassung von Arbeitsstätten (neue Räume), die die Work-Life-Balance unterstützen: z.B. Familienbüros, attraktive Sozialräume, Duschen

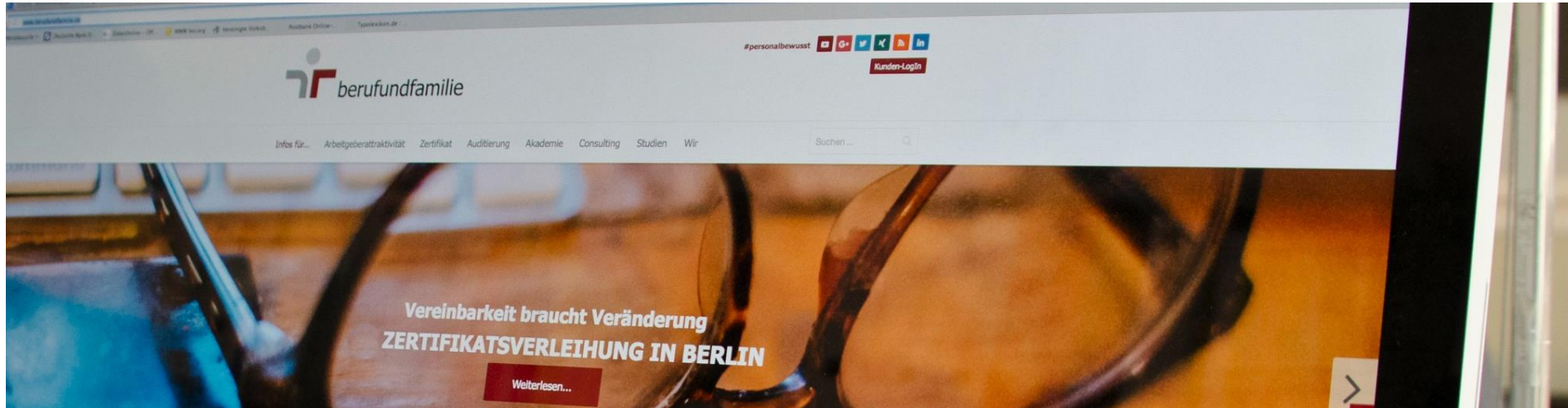
- Transparente Besetzung von Führungspositionen
- Führung in Teilzeit

- Verbesserung von Karrierechancen in Bezug auf Vereinbarkeit

- Anpassung der akt. Angebote zur Kinderbetreuung – auch der innerbetrieblichen

- Aufbau einer betrieblichen Großtagespflege
- Erstellung einer digitalen Pflegemappe

Kontakt



 Hochstraße 49
60313 Frankfurt am Main

 +49 69 7171333-0

 www.berufundfamilie.de

 info@berufundfamilie.de