

Herzlichen Dank für die Einladung!



Die Familiengenossenschaft e.G.,
zu Gast bei der achten Jahrestagung des
Gemeindenetzwerkes Bürgerschaftliches
Engagement:

Gerlingen, Mittwoch, den 9. Juli 2008

Lebensqualität:

- Beruf & Familie gehören zusammen!

Arbeitswelt:

- familienfreundliche Personalpolitik hat direkten betriebswirtschaftlicher Nutzen
- Die Familiengenossenschaft e.G. verbindet diese Welten!

MehrWert = Beruf und Familie

**Die Familiengenossenschaft e.G.
Eine Innovation aus der
Metropolregion Rhein-Neckar**

Wirtschaft



Wissenschaft



Lebensqualität





Metropolregion
Rhein-Neckar

Die Metropolregion Rhein-Neckar



1. Demografie
2. Bildungsniveau
3. Arbeitsmarktentwicklungen / Fachkräftemangel
4. Ökonomische Entwicklungen / Erwerbsquote
5. Gesellschaftlicher Wandel
6. Finanzpolitik des Staates
7. Die Familiengenossenschaft e.G.

Der Demografische Wandel



- Fachkräftemangel
- Änderung des gesellschaftlichen Gleichgewichts („Rentenlast“)
- Änderung der Nachfrage nach Produkten
- Änderung der Märkte

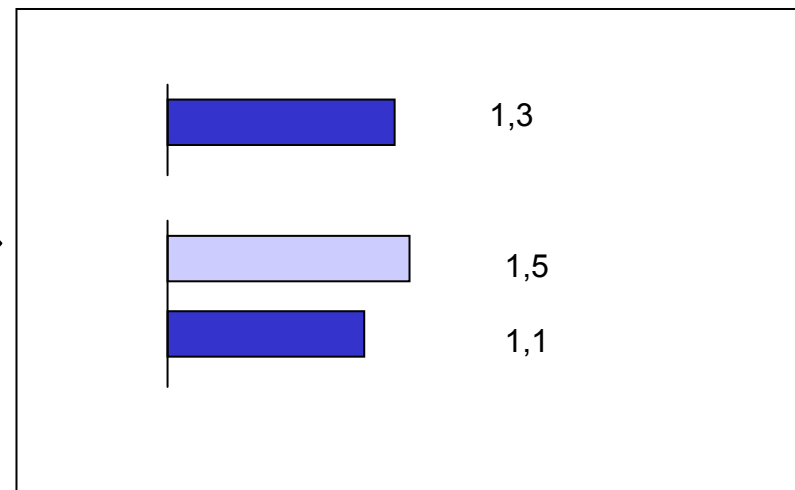
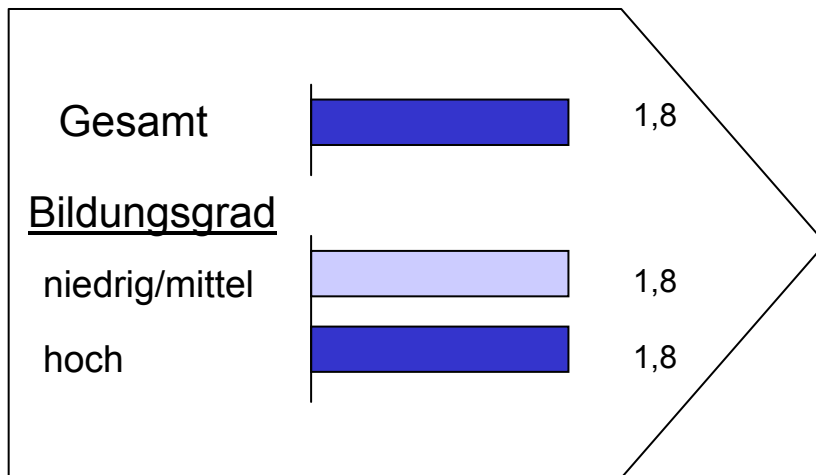
▶ Wirtschaft und Gesellschaft können das **ruhende Potenzial an qualifizierten Arbeitskräften von Vätern und Müttern** nicht länger ungenutzt lassen

▶ Die Zukunft des Landes ist die der **Familien**: Wo Familien gut leben und arbeiten entstehen **wirtschaftliches Wachstum, Stabilität im Zusammenleben** und **persönliche Zuversicht**

Bildungsniveau

Durchschnittliche Anzahl
gewünschter Kinder
Frauen (20 – 34 Jahre)

Durchschnittliche Anzahl
tatsächlich geborener Kinder
Frauen (35 – 39 Jahre)



Angabe: in Prozent der Befragten

Folge: Fachkräftemangel



Frauenerwerbsquote in Deutschland

Erwerbstätigkeit von Müttern zwischen 15 und 65 Jahren (in Prozent)

Alter des Kindes	erwerbstätig	davon Teilzeit
Unter 3	29,8	65,8
3 – unter 6	55,4	78,9
6 – unter 10	65,0	76,6
10 – unter 15	71,8	69,5
15 – unter 18	74,0	59,2

Mütter mit Kleinkindern bleiben eher zu Hause!

- » Klare Entscheidung für familienorientierte Personalpolitik wird Selbstverständnis der Unternehmenskultur
- » Führungskräfte des Unternehmens übernehmen bewusst Verantwortung für die familiären Belange ihrer Mitarbeiter/innen
- » Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen durch flexible Arbeitsorganisationen wie z.B.: individuelle Teilzeitmöglichkeiten, Vertrauensarbeitszeit, Heim- und Telearbeitsmöglichkeiten, Zusatzurlaub, Freistellungen

Sind Beruf und Familie vereinbar?

Warum kehren so wenig Frauen an den alten Arbeitsplatz bzw. in die Berufswelt zurück?

- ▶ **Elternteilzeit** ist in Deutschland noch Frauensache (98 %)
- ▶ Zu wenig flexible **Arbeitszeitmodelle** in Unternehmen
- ▶ Zu wenig, flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten
Auszeit oder Unterstützung bei Pflege noch ein Tabu!
- ▶ Kosten für eine **private Kinderbetreuung** sind sehr hoch
- ▶ Betriebliche Kinderbetreuungsmodelle sind weitgehend unbekannt, meist große bürokratische Hürden

Vereinbarkeit Beruf und Familie: Ein harter Wirtschaftsfaktor

Daraus ergeben sich Probleme für Unternehmen

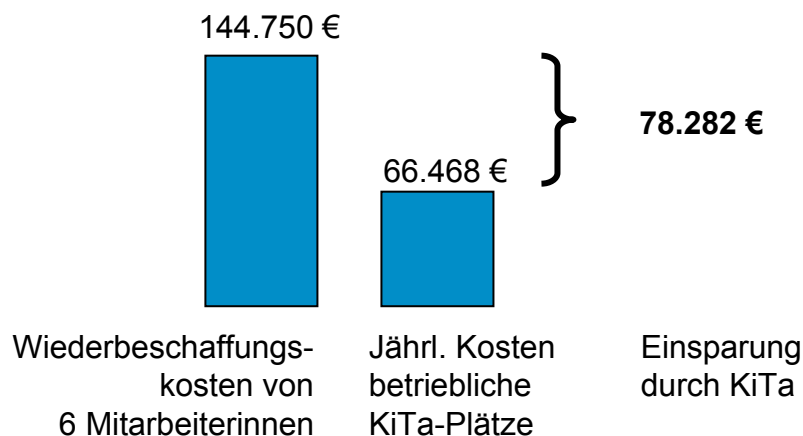
- ▶ **Suchaufwand** für Fachkräfte steigt
 - ▶ Abfluss von **Know-How**
 - ▶ Nicht genügend **Nachwuchskräfte**
 - ▶ **Verknappung** der Ressource Mitarbeiter
 - ▶ **Topkräfte** selektieren nach „weichen“ Merkmalen die Unternehmen
-
- ▶ Lösung: **familienfreundliche Personalpolitik**

Familienfreundlichkeit rentiert sich:

- ▶ **Attraktive Arbeitgeber** sind für Topkräfte entscheidend
- ▶ **Kosteneinsparpotenzial von 24 %** durch familienfreundliche Maßnahmen
Senkung der Überbrückungs-, Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten
- ▶ **Bindung von qualifizierten Arbeitskräften und deren Know-How**
Kosten Neuanstellungen: 150 – 400 % des Jahresgehaltes
- ▶ **Höhere Arbeitsleistung:** Motivation, Produktivität, Loyalität, Leistung
Vermeidung von Fehlzeiten, bessere Work-Life-Balance
- ▶ **Fortschritt und Innovation** basieren auf den Impulsen der Nachwachsenden
- ▶ **Familie als Qualifikationsort:** organisatorische und soziale Fähigkeiten sind auch für den beruflichen Einsatz von großem Vorteil

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung: Wirtschaftlichkeit in Zahlen (Modellrechnung)

Familienfreundlichkeit rentiert sich:



Unternehmen: Rheinische Bahngesellschaft AG
 Branche: Verkehrsunternehmen
 Zahl der Mitarbeiter/-innen: 3.250

Quelle: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW, 2002 (Broschüre „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“)

Wiederbeschaffungskosten pro Mitarbeiterin (Ausschreibung, Gespräche, Vertrag, Information des Betriebsrates)	
Aufwand der suchenden Abteilung (1 Tag à 305 €)	305 €
Aufwand für Personal (3 Tage à 305 €)	915 €
Inseratskosten durchschnittlich	3.580 €
Ausbildungskosten pro Mitarbeiterin (Einarbeitungszeit von durchschnittlich einem halben Jahr unterstellt)	
Kapazitätsbindung bei Ausbilder/in (1 Monat, angenommenes Nettogehalt 2.300 € zzgl. aller Personalnebenkostenkosten)	4.600 €
Produktionsausfall (neue Mitarbeiterin leistet im ersten halben Jahr nur ein Drittel, also 2/3 Produktionsausfall)	
Gehalt durchschnittlich 1.840 € netto (3.680 € einschl. aller Personalnebenkosten, 2/3 Leistung x 6 Monate)	14.725 €
Kosten je Mitarbeiterin	24.125 €
Gesamtkosten für 6 Mitarbeiterinnen	144.750 €
Jährliche Kosten für die betrieblichen Kindertagesstättenplätze	66.468 €
Ergebnis zu Gunsten der KiTa-Plätze	87.282 €

Kostenfaktoren für Unternehmen: an einem Beispiel

Errechnet an einem Beispiel mit 271 Mitarbeiter

Wiederbeschaffungskosten

Die Reduktion der Ausstiegsquote von 32 % auf 20 % entspricht einem **Einsparpotenzial von ca. 165.000 € p. a.**

Überbrückungskosten

Eine Senkung der Elternzeitdauer von 32 auf 19 Monate entspricht einem **Einsparpotenzial von ca. 17.000 € p .a.**

Wiedereingliederungskosten

Eine Senkung der Elternzeitdauer von 32 auf 19 Monate entspricht einem **Einsparpotenzial von ca. 127.000 € p .a.**

Krankenstand

Eine Reduktion der Fehlzeit der Mitarbeiter/innen mit Kindern unter 6 Jahren um 1 Tag p. a. entspricht einem

Einsparpotenzial von 61.000 € p. a.

Nutzen für Unternehmen

Kostensenkung für das Unternehmen:	
Wiederbeschaffungskosten	165.000 €
Überbrückungskosten	17.000 €
Wiedereingliederungskosten	127.000 €
Krankenstand	61.000 €
	370.000 €

Bei einem die Familien der Mitarbeiter/innen unterstützenden Maßnahmenpaket, das 100.000 € kostet, bleibt dem Unternehmen ein jährliches **Einsparpotenzial in Höhe von 370.000 €!**

▶ US-amerikanische Studien belegen:
Mitarbeiter/innen, die eine betrieblich geförderte Kinderbetreuung nutzen
→ fehlen im Durchschnitt 3 Tage weniger p.a.

▶ Sämtliche Kosten der „betrieblich geförderten Kinderbetreuung“
→ können als Betriebsausgaben geltend gemacht werden

Probleme der Betriebe:

- Kinder- und Seniorenbetreuung ein unübersichtlicher „Markt“
- Staatliche Vermittlung wohnortgebunden
- Qualität und die Fürsorgepflicht gegen Mitarbeiter/innen
- Unterschiedliche Bedarfe nach: Zeit, Ort und Intensität der Betreuung

Die Situation der Tagesmütter:

Isolierte Marktteilnehmer:

- Rechtsunsicherheit
- Heterogene kommunale Gesetze / Verordnungen
- Qualifizierung?
- Fortbildung?
- Verunsicherung und schwache Position
- Wunsch nach: „Gleicher Augenhöhe“

Erste „eingetragene“ Dienstleistungsgenossenschaft:

- ✓ 55 zertifizierte Tagesmütter und -väter arbeiten als aktive Mitglieder für die Familiengenossenschaft (Stand 1.6.08)
- ✓ 23 Unternehmen der Metropolregion tragen das Gründungskapital der FG als investierende Mitglieder (Stand 1.6.08)
- Die kollektive Verantwortung garantiert verlässliche Beratung, Bereitstellung, Qualifizierung und Betreuungsarbeit durch Erziehung und Bildung!
- Begleitung der laufenden Betreuungsverhältnisse

- » Die FG sorgt für eine einheitliche und rechtssichere Abrechnung für:
 - a. Unternehmen
 - b. Familien der Mitarbeiter/innen
 - c. Tagesmütter / Kinderfrauen / Babysitter / Familienassistentinnen
- » Die FG setzt konsequent neue europa-, bundes- und landesrechtliche Neuerungen um
- » Die FG akquiriert Fördermittel aus öffentlichen und privaten Quellen

Die Familiengenossenschaft e.G.:

- a. Analysiert Betreuungsbedarfe bei den investierenden Mitgliedern
- b. Führt Beratungen und Workshops in Unternehmen durch
- c. konzentriert sich auf die Generation der **Leistungsträger**
- d. stellt zertifizierte, aktive Mitglieder zeitnah und verlässlich zur Verfügung
- e. garantiert Qualität und Verlässlichkeit in der Betreuung
- f. stellt wohnortungebunde Familiendienste zur Verfügung

- Die Familiengenossenschaft e.G.
- » stellt flexible, qualifizierte Betreuung bereit
 - » realisiert im Verbund Ferienbetreuung und –programme
 - » kann im genossenschaftlichen Verbund Notfallbetreuungen jederzeit gewährleisten
 - » betreut Kinder von Mitarbeitern und Besuchern bei Events, wie Messen, Fachkongressen und Tagungen
 - » plant und organisiert „Eltern-Kind-Zimmer und Familienzimmer“ in den Betrieben
 - ❖ Babysitter: geschult und diplomiert, dank SAP-Sponsoring

- » Strenge Aufnahmekriterien für aktive Mitglieder:
- ✓ Ausbildungs- und Zertifizierungsverfahren
- ✓ Kontinuierliche Weiterbildung
- ✓ Hausbesuche
- ✓ Supervision
- ✓ Regelmäßige Abfrage der Kundenzufriedenheit

- » Passgenaue Unterstützung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 1. für Betriebe jeder Größe
 2. Familien in jeder Bedarfslage

- » vom Freiberufler mit einem Betreuungsfall mit Bereitstellung einer Tagesmutter oder Kinderfrau
- » über KMU mit Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmer oder Familienzimmer
- » Bis Großbetrieb mit zusätzlich KITA im Betrieb

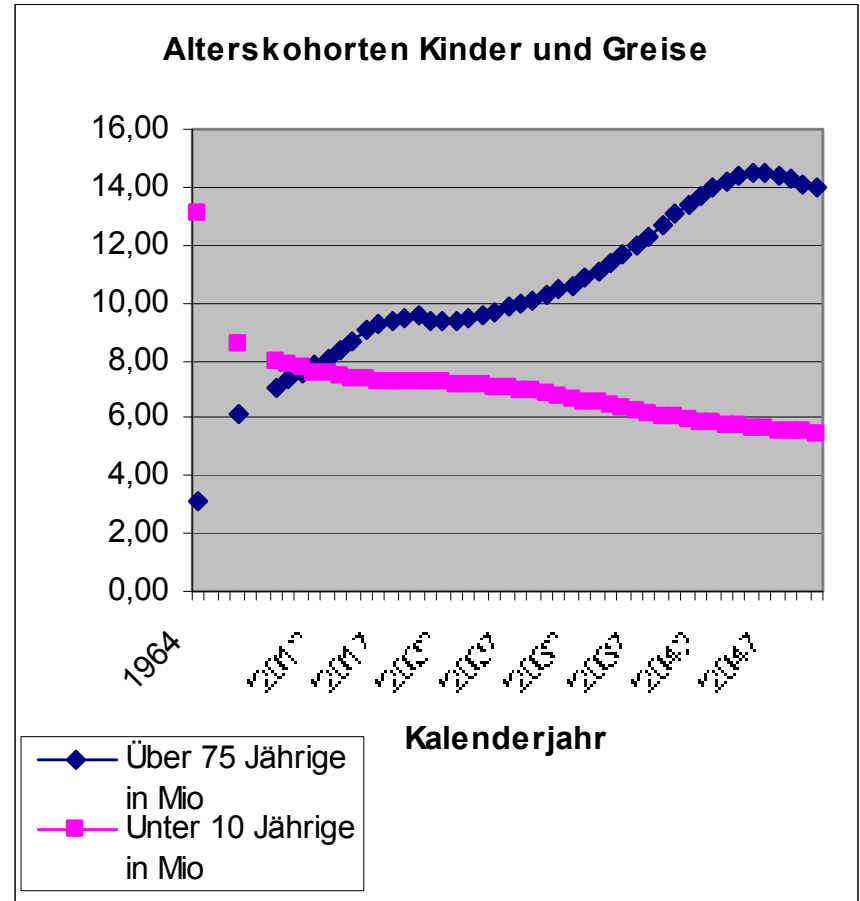
Leistungen für Familien in jeder Bedarfslage

- » Der Beginn: Beratung der „werdenden Eltern“
- » Tagesmütter / Kinderfrauen kümmern sich um den Säugling
- » Sie betreuen das Kleinkind und machen frühkindliche Bildungsangebote
- » Randzeitenbetreuung für das KITA- und das Schulkind
- » Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Mehrsprachigkeit
- » Flexible Hilfe bei der Betreuung älterer Familienmitglieder

Familien im Sandwich: Kinder und Großeltern

Betreuung, Bildung und Pflege (BeBiPe)

- » Flexible Unterstützung für Ältere und Pflegebedürftige in Mitarbeiterfamilien
- » Innovation in personaler Dienstleistung im genossenschaftlichen Modell
- » Intervention bei rasant wachsendem Pflegebedarf, zur Förderung von Familienstabilität und –integrität
- ❖ Robert-Bosch-Stiftung und Europäischer Sozialfond



Die eingetragene Genossenschaft von qualifizierten Pflegepersonen hat sich etabliert:

1. Die FG expandiert
2. Die FG gründet Filialen
3. Die FG freut sich auf Partner/innen

Herzlichen Dank für Ihr Interesse!

Kontakt:
Die Familiengenossenschaft e. G.
Metropolregion Rhein-Neckar
Geschäftsführerin: Dorothea Frey
Tel. (06 21) 12987-48
email: dorothea.frey@m-r-n.com