

Elternschaft und Erwerbsarbeit im Spiegel des Schweizer HR–Barometers Erwartung, Angebot und Bewertung

Dr. Cécile Tschopp
ETH Zürich
ctschopp@ethz.ch



Programm

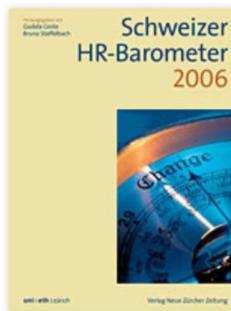
- Familienorientierte Personalpolitik
- Schweizer Human-Relations-Barometer
 - Design/Methode
 - Stichprobe
- Elternschaft und Erwerbsarbeit
 - Erwartung
 - Angebot
 - Bewertung
- Konklusion

Familienorientierte Personalpolitik

- Familienorientierte Personalpolitik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Nötig
 - Arbeitsmarktlage: wachsender Anteil gut gebildeter Frauen
 - Demographischer Wandel: Mangel an jungen Arbeitskräften
- Fokus
 - Weg von der Mutter hin zu den Eltern

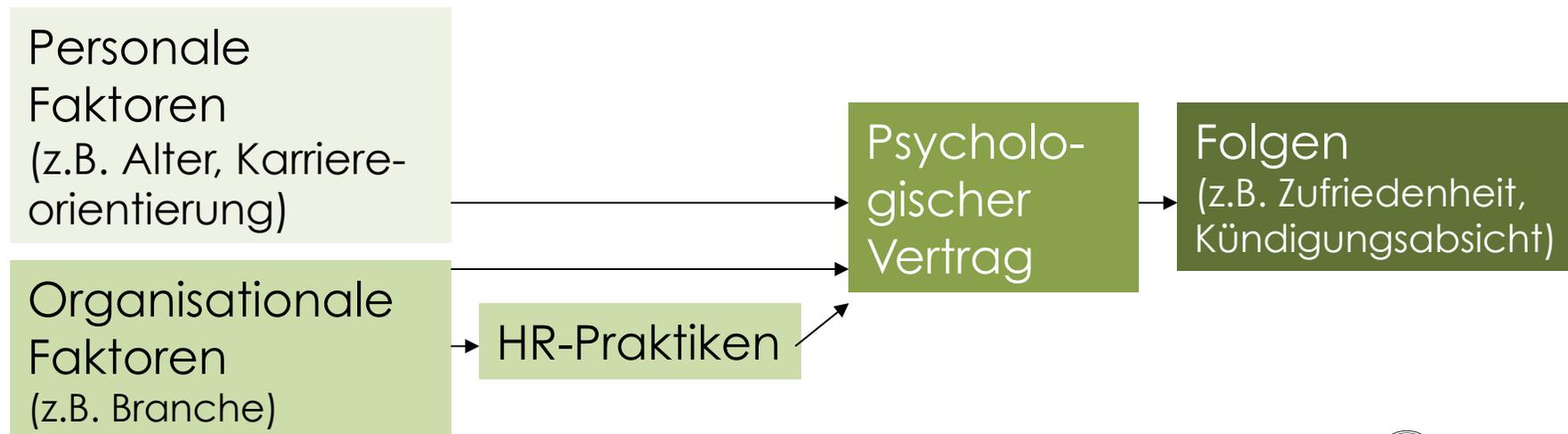
Schweizer HR-Barometer

- Regelmässig durchgeführte Repräsentativbefragung in der Schweiz seit 2006
- Inhaltlicher Fokus:
 - Beziehung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber
 - Wechselnde Schwerpunkte (z.B. Arbeitsflexibilität & Familie, Vertrauen, Fehlverhalten, Mobilität)
- Projektteam der ETH Zürich (Prof. Dr. Gudela Grote) & Universität Zürich (Prof. Dr. Bruno Staffelbach)
- Finanzierung: Schweizer Nationalfond (früher durch Wirtschaftspartner)



Design & Methode

- Telefoninterviews bei einer Zufallsstichprobe von Erwerbstätigen in der Deutsch- und Westschweiz
- Untersuchungsmodell ermöglicht detaillierte Analysen von Zusammenhängen

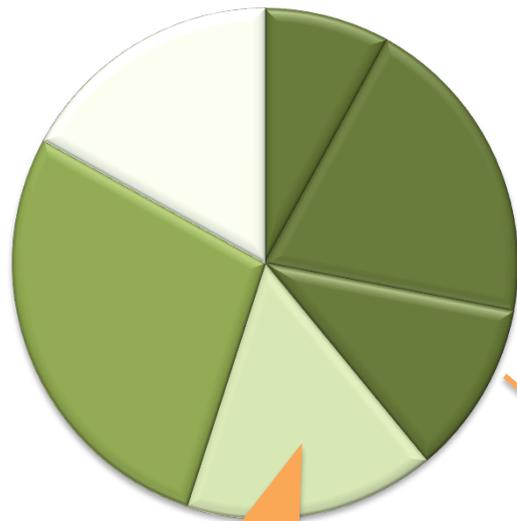


Stichprobe

1359 Beschäftigte

- 77% aus der Deutschschweiz, 23% aus der Westschweiz
- 42% Frauen, 58% Männer
- 35% Universität/FH, 17% höhere Berufsschule, 44% Berufslehre/Matura, 4% ohne Ausbildung
- Im Mittel 46 Jahre alt
- 15% in Mikrounternehmen, 52% in KMU, 33% in Grossunternehmen
- 62% Vollzeit
- 94% unbefristet
- 61% ohne Vorgesetztenfunktion
- Repräsentative Verteilung auf alle Branchen

Familiensituation in der Stichprobe



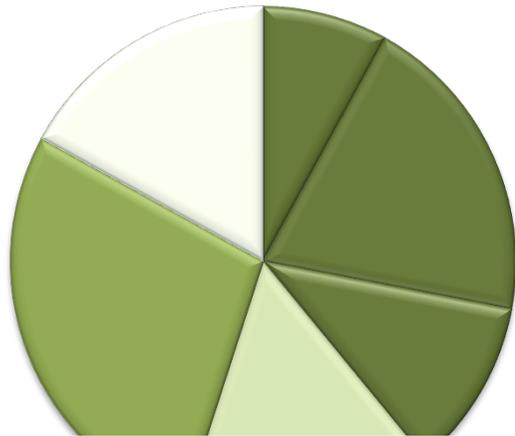
- 1 Kind
- 2 Kinder
- 3 oder mehr Kinder
- Kinderwunsch
- erwachsene Kinder (über 18 J)
- Kinder kein Thema

Beschäftigte mit Kinderwunsch:

- Niedriges bis mittleres Einkommen
- Oftmals Berufsabschluss

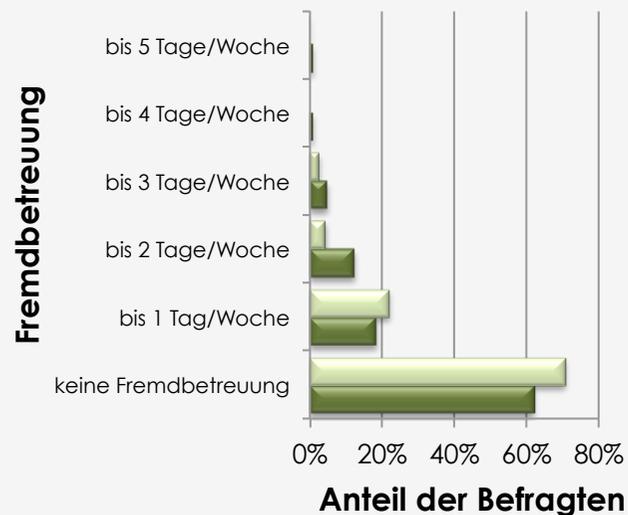
	Männer	Frauen
Kinder hauptsächlich		
... selbstbetreut	7%	75%
... durch Partnerin betreut	81%	5%
... geteilt betreut	10%	15%
... fremdbetreut	2%	5%

Familiensituation in der Stichprobe



Hauptverantwortliche Person für Kinderbetreuung:

- Arbeitet meist Teilzeit
- Keine Vorgesetztenfunktion
- Schlechtere Arbeitsbedingungen (z.B. weniger Arbeitsflexibilität, weniger Gestaltungsmöglichkeiten)

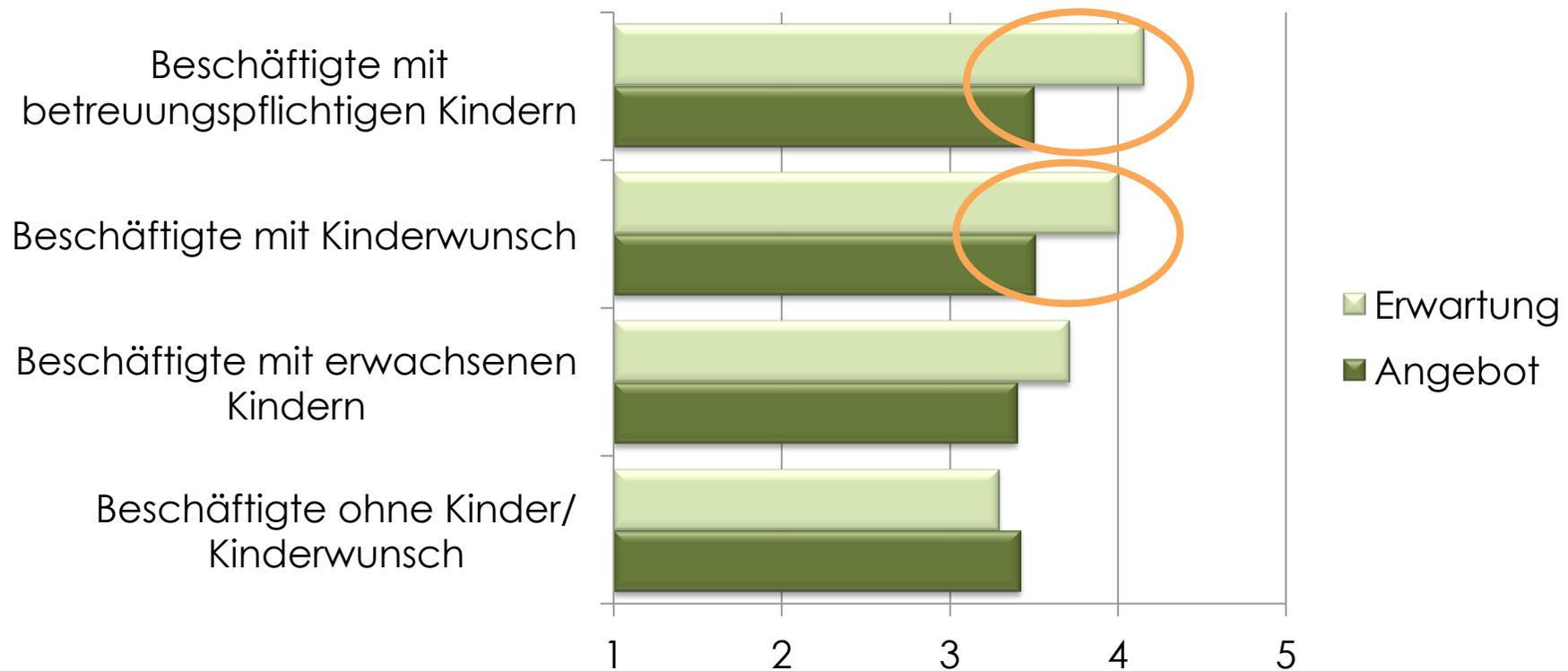


■ Männer
■ Frauen

	Männer	Frauen
... fremdbetreut	2%	5%
geteilt betreut	10%	15%
durch Partnerin betreut	81%	5%
selbstbetreut	7%	75%

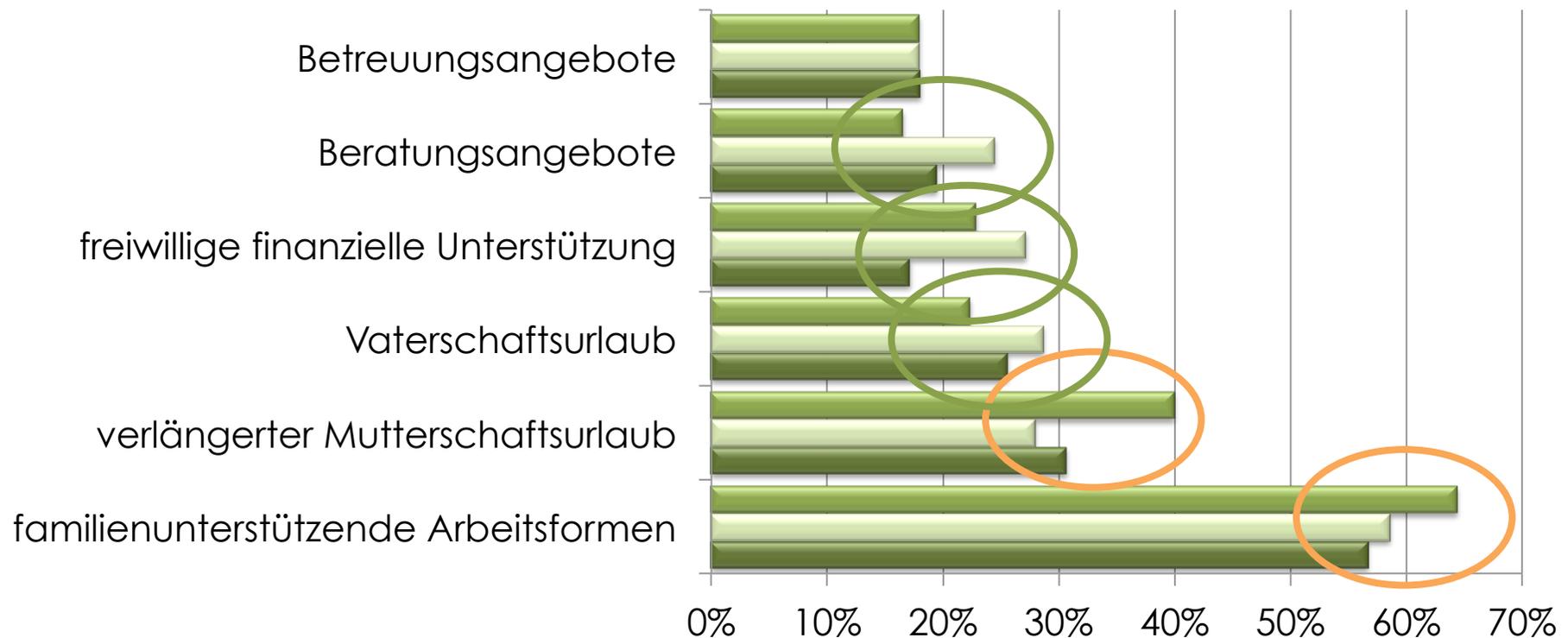
Erwartungen an den Arbeitgeber

Erwartungen der Beschäftigten & Angebote des Arbeitgebers im Kontext des psychologischen Vertrags.



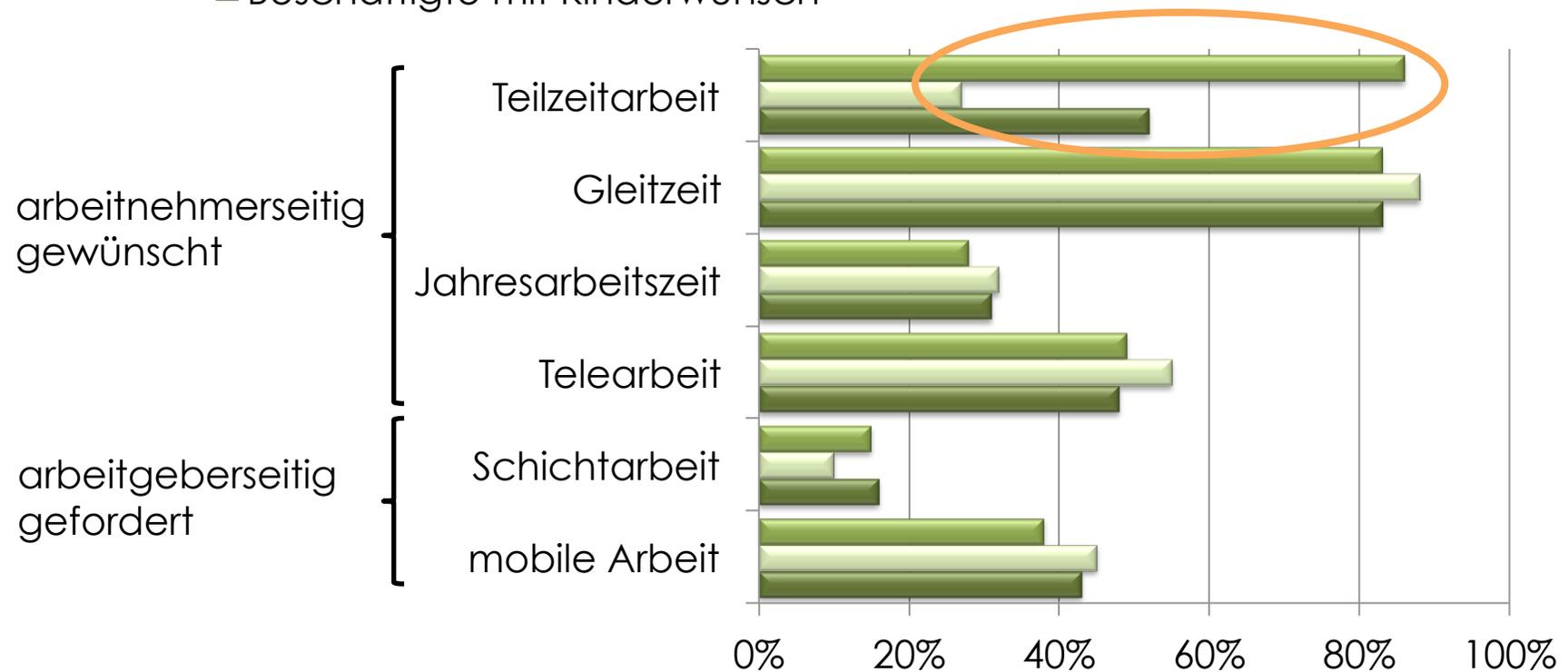
Angebote des Arbeitgebers

- Beschäftigte mit Hauptverantwortung für Kinderbetreuung
- Beschäftigte ohne Hauptverantwortung für Kinderbetreuung
- Beschäftigte mit Kinderwunsch



Angebot: Arbeitsflexibilität

- Beschäftigte mit Hauptverantwortung für Kinderbetreuung
- Beschäftigte ohne Hauptverantwortung für Kinderbetreuung
- Beschäftigte mit Kinderwunsch



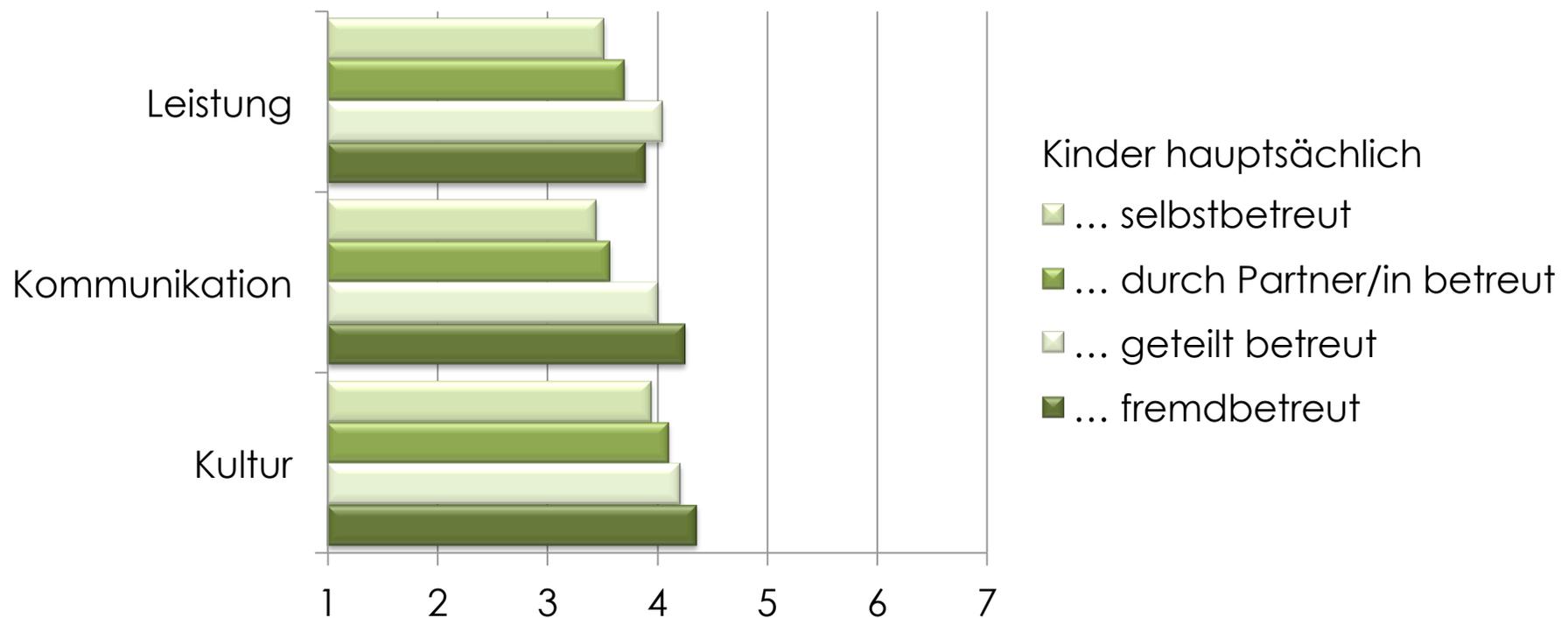
Bewertung & Nutzung der Angebote

Nutzung der Angebote hängt von der Bewertung der Angebote ab

- Leistung
 - Anzahl der Angebote
 - Anpassung an Mitarbeiterbedürfnisse
- Kommunikation
 - Sichtbarkeit der Angebote
 - Erfassung der Mitarbeiterbedürfnisse
- Kultur
 - Engagement für Vereinbarkeit von Arbeit und Familie
 - Karrierechancen für Beschäftigte mit Betreuungsverantwortung

Bewertung & Nutzung der Angebote

Familienunterstützende Personalpolitik der Unternehmen greift bei Beschäftigten mit der Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung noch nicht.



Konklusion



Familienunterstützende Angebote
für Beschäftigte mit Kindern



Arbeitsflexibilität für Teil- und
Vollzeitbeschäftigte mit Kindern



Teilzeitarbeit in Führungspositionen