



femtec.

Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH

Work-Life-Balance: Erwartungen und Bedürfnisse junger Führungskräfte

Dr. Helga Lukoschat

- > 70 Prozent aller Jugendlichen zwischen 16 und 25 Jahren meinen, dass man eine **Familie zum Glücklichen sein** braucht. 73 Prozent der Mädchen und 61 Prozent der Jungen wollen später eigene Kinder haben.
- > Ebenso wie junge Männer streben junge Frauen eine **hochwertige Schulbildung** und **volle Berufstätigkeit** an.
- > Bei der zukünftigen Aufgaben- und Rollenverteilung dominiert ein **partnerschaftliches Verständnis**.

> **Kinderwunsch?**

40 Prozent der Akademikerinnen bleiben kinderlos.

> **Teilzeit – Wer macht sie?**

Teilzeitarbeit wird in Deutschland ganz überwiegend von Frauen ausgeübt. Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten beträgt 84,5 Prozent.

> **Gewünschte und praktizierte Modelle**

52,3 Prozent der Paare in Deutschland leben das Modell Mann Vollzeit/Frau nicht erwerbstätig, aber nur 5,7 Prozent wünschen sich diese Konstellation.

Elternzeit wird von nur 4,9 Prozent der Väter in Anspruch genommen.

„Welche Aspekte waren für Sie bei der Auswahl des Arbeitgebers wichtig?“

1. **Interessante Inhalte**
2. **Arbeits-/Betriebsklima**
3. **Karrierechancen**
4. **Weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung**
5. **Vereinbarkeit Beruf und Familie**

Ein **hohes Einkommen** wird an letzter Stelle genannt. Bei männlichen Absolventen hat dieser Aspekt einen wesentlich höheren Stellenwert.

„Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir der Beruf wichtiger.“

Stimme voll und ganz/eher zu

5

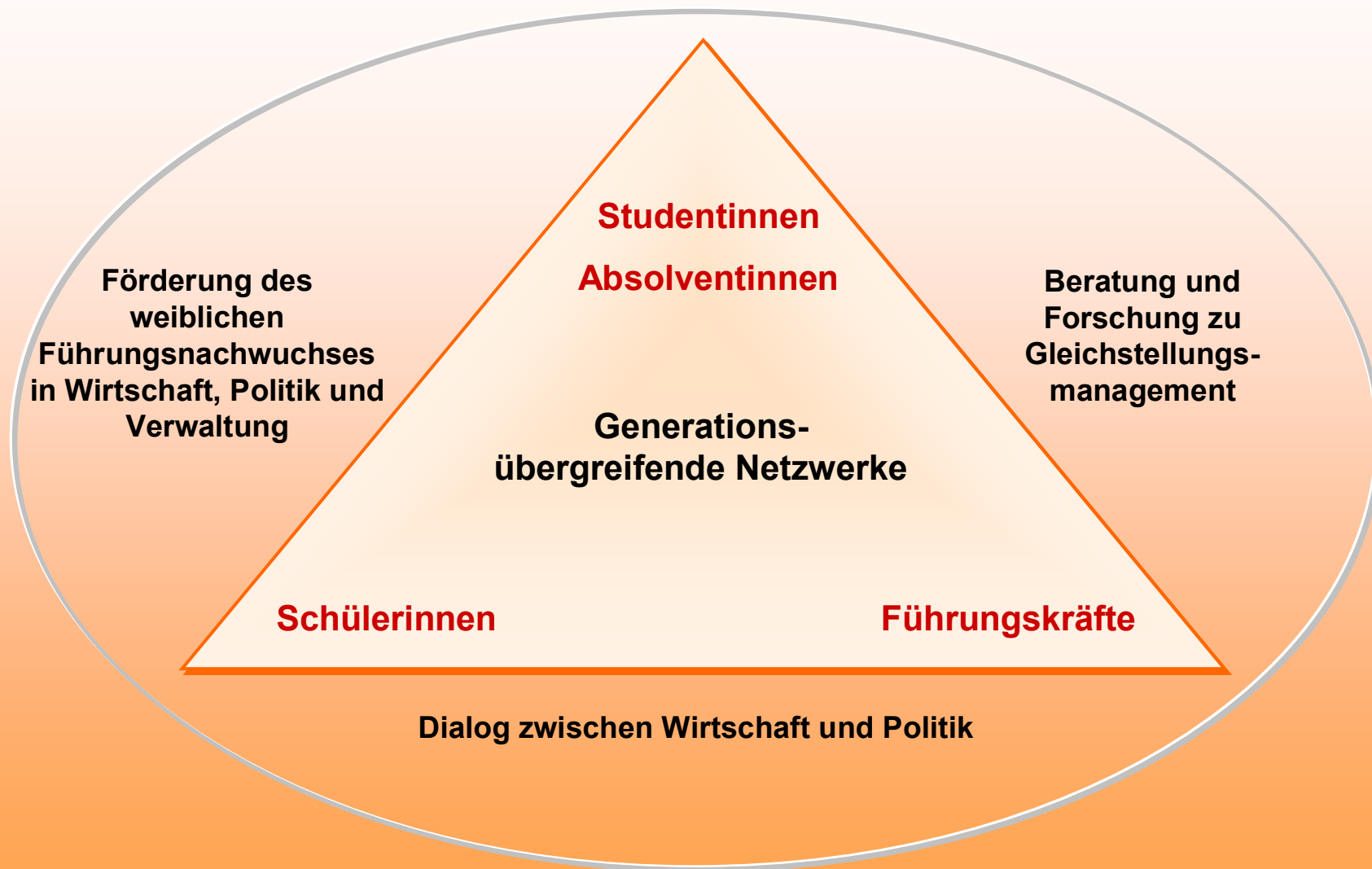
Teils/teils

8

Stimme eher nicht/gar nicht zu

23

**Befragt wurden 47 Absolventinnen der Femtec GmbH und des Femtec Networks.
Die Rücklaufquote betrug 72%.**



Gemeinsames Modellprojekt von

- > **BfA, EAF, BMFSFJ**
- > **Kooperierende Unternehmen:**
DaimlerChrysler Motorenwerke Berlin, Deutsche Bahn AG, Condat AG, Landesbank Berlin, NORWE GmbH

Methoden, Vorgehensweise

- > **Seminare** mit Führungs- und Führungsnachwuchskräften in der BfA (z.T. mit Partnerinnen)
- > **Arbeitsgruppen**
- > **Interviews** mit Unternehmen
- > **Werkstattgespräch** mit Experten und Unternehmen

Erkenntnisse und Ergebnisse I

Führungskräfte sind zentrale Akteure	➔	Doppelrolle
	➔	Bündnispartner im Modernisierungsprozess
Familienphase weit definieren	➔	Aktive Familienpflichten
	➔	Betreuung älterer Familienangehöriger
Work-Life-Balance als Bezugsrahmen wählen	➔	Interessenausgleich
	➔	Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen

Erkenntnisse und Ergebnisse II

Zentrale Unternehmensthemen werden berührt



Work-Life-Balance als Bestandteil des strategischen Managements



Nutzung von Produktivitätspotenzialen

Große und kleine Unternehmen können aktiv werden



Unterschiedliche Handlungsfelder



Flexible Lösungen

Handlungsfelder

Führungskultur

Ganzheitliches Verständnis

Führungskräfteentwicklung

Kompetenzen und Karrierewege

Arbeitsorganisation

Flexibilisierung von Zeiten und Orten

Kommunikation als das A & O

Vielen Dank!