



Karenz und Teilzeitarbeit für Männer – vom Wollen zum Tun.

26. September 2017

**Mag.^a Dagmar Kavsek-Allinger
Mag.^a Sabina Haas**

Wer wir sind

ca. 140 MitarbeiterInnen an Standorten in
Wien, NÖ, Burgenland und Vbg.



Was wir tun

- * Rund 30 Projekte für über 8000 Personen zu den Themen Wiedereinstieg, Gender & Diversity, Lebenslanges Lernen, Youth/Age, Frauen in der Technik
- * Seit 25 Jahren aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
- * Österreichs größtes Frauenunternehmen – Modellunternehmen
- * ausschließlich projektfianziert

Wie wir uns positionieren

Betriebswirtschaftlichen Nutzen durch gesellschaftliche Verantwortung

- * Vereinbarkeit von Beruf.Familie.Privatleben
- * Auszeiten- und KarenzManagement
- * Frauen in Führungspositionen, Führen in TZ
- * Frauen in der Technik und Forschung
- * Abbau des „Gender Pay Gap“ etc.

Vereinbarkeit – Work Life Balance

- * Work vs. Life ?
- * Arbeit und Privatleben als Verbündete?
- * Erfolg – Zufriedenheit - subjektiv
- * Work-Life-Blending
- * Work-Life-Effectiveness
- * Work-Life-Enrichement
- * Life-Balance

Herausforderungen

- * Work – Life nicht klar voneinander abgrenzbar
- * Zeitliche und räumliche Flexibilität
- * 75% arbeiten mehr, als sie gerne arbeiten würden
- * Präsentismus – lange Arbeitszeit/Erreichbarkeit
- * Krisenzeiten – Arbeitsplatzsicherheit
- * Außerberufliche Verpflichtungen

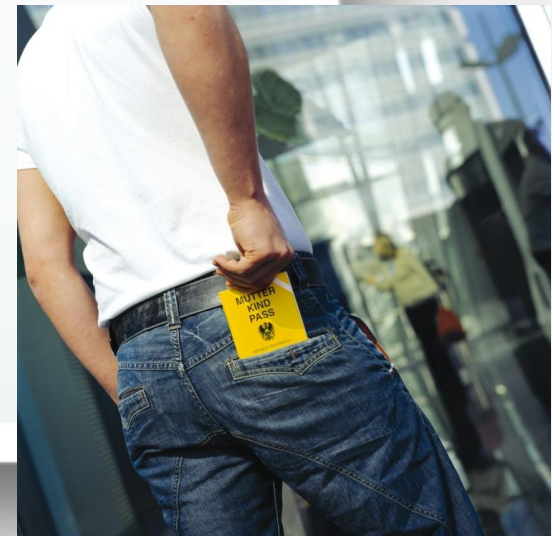
Integration oder Abgrenzung?

- * Rollenintegration – Rollentrennung (Zielkonflikte)
- * Anzahl der Arbeitsstunden, Motivation, Loyalität
- * persönliche Flexibilität und Identifikation mit der Rolle
- * Anforderungen der Arbeitsrolle - Handlungsmöglichkeiten
- * Kosten - Nutzen



Zahlen, Daten, Fakten in Österreich

- * 90,6% der Männer mit betr.pflichtigen Kindern stehen aktiv im Erwerbsleben - nur 65% der Frauen (2015)
- * 80% der Teilzeitbeschäftigten in Österreich sind weiblich
- * 44% der Paare mit betreuungspflichtigen Kindern MannVZ – Frau/TZ; 14% beide VZ, 3,8% Frau/VZ – Mann/TZ (2014)
- * Väterkarenzen > 10% - aktuell ca. 6% der KBG BezieherInnen sind Männer (2017)
- * keine lfr. Gehaltseinbußen für Karenzväter (Joanneum Research 2013)



Wozu aktives KarenzManagement?

- * Transparente Prozesse und zentrale Information für alle
- * Effizientes Vertretungsmanagement durch innovative Modelle (Jobrotation etc.)
- * Anbindung an das Unternehmen während der Karenz
- * Flexible Arbeitszeit ermöglicht innovative Führungsmodelle (Teilzeit, Jobsharing, etc.)
- * Vereinbarkeitsangebote im Unternehmen fördern Inhouse Karrieren



Wie funktioniert´s?

- * **Karenz planen** - Karenzgespräch (ev. Notfallplan)
Arbeitsplatzanalyse/Übergabegespräch
- * **Kontakt halten** - Maßnahmen, Veranstaltungen -
Mentoring/Karenzpatenschaft
- * **Wiedereinstieg gestalten** – Wiedereinstiegsgespräch –
Startgespräch - Review

Arbeits(zeit)modelle

- * Vertrauensarbeitszeit
- * Gleitzeit/Kernzeit
- * Führen in Teilzeit, (Top)Jobsharing
- * Jobrotation
- * Tandems

Best Practices

- * **Kurzfristige Maßnahmen**
 - * Sonderurlaub, KiBe im Betrieb, Gleitzeit/Kernzeit
 - * Information vorab
- * **Vertrauensarbeitszeit (Präsenz vs Ergebnis)**
- * **Führen in Teilzeit, (Top)Jobsharing, Tandems**
- * **Role Models, FK Entwicklung, Netzwerke**
- * **zentrale Information, interne Kommunikation**
- * **Kinderbetreuung**

Väterorientierte Personalpolitik

- * aktives, systematisches Auszeiten- und KarenzManagement (RoadMap, ToolBox)
- * Commitment der obersten Führungsebene - Was braucht es um Führungskräfte zu sensibilisieren?
- * Führungskräfte entwickeln gemeinsam mit MitarbeiterInnen flexible und individuelle Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- * Informationskampagnen informieren über Regelungen und kommunizieren Best Practices
- * Ein Ansprechpartner / Role Model bietet Identifikation

Betriebswirtschaftliche Vorteile

- * Strukturierte Abläufe, klare Zuständigkeiten
- * Kostenersparnis
- * Zeitersparnis
- * Weniger Fehlzeiten, höhere Teilzeitstundenausmaße
- * Imagegewinn / CSR
- * Employer Branding / Signal an MA

Wie kann es weiter gehen?

- * IST Analyse: MitarbeiterInnenbefragung
- * Festlegung von (Vereinbarkeits-) Zielen
- * Definition von Maßnahmen und Instrumenten
- * Umsetzung von Maßnahmen
- * Evaluierung der (Vereinbarkeits-) Ziele
- * Def. von weiteren Maßnahmen

KONTAKT



Dagmar Kavsek-Allinger
Simmeringer Hauptstraße 154, 1110 Wien
0699 1 66 70 303
dagmar.kavsek-allinger@abzaustria.at
www.abzaustria.at