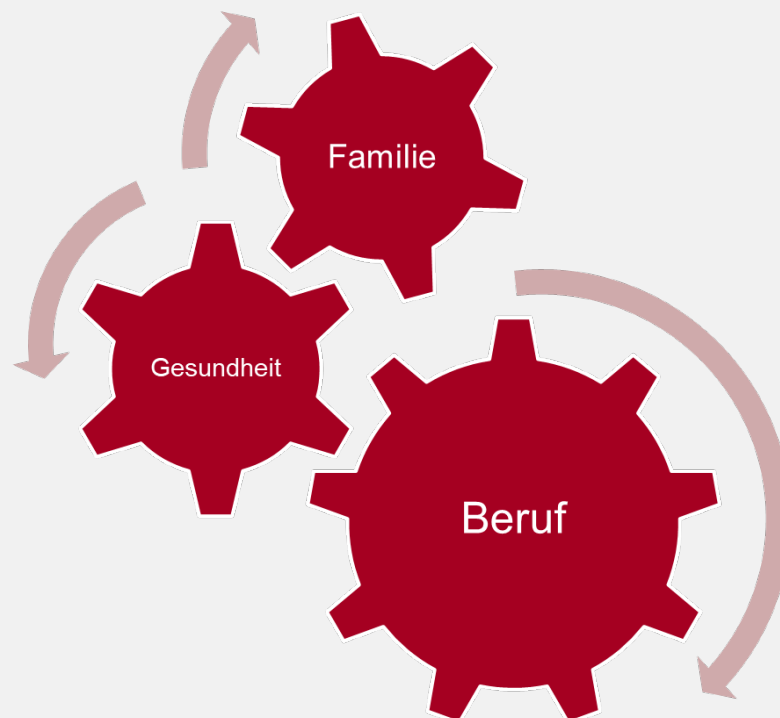


FIT FÜR FÜHRUNG UND FAMILIE IM HANDWERK

Herausforderungen für die Balance von Gesundheit, Familie und Beruf. Eine Führungskräftebefragung.



INHALT

Hintergrund	3
Das Projekt	3
Die Studie	3
Die Stichprobe	4
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: Status Quo	5
Elternschaft und Pflege: Betroffenheit	5
Traditionelle Rollen: Männer leisten im Schnitt mehr Erwerbsarbeit	5
Persönliche Vereinbarkeitssituation: Pflege schwieriger als Elternschaft.....	5
Eingeschätzte Bedeutsamkeit des Themas im eigenen Unternehmen	6
Zentrale Herausforderungen für die Vereinbarkeit: Vorgesetzte als Problem	6
Umgang mit Vereinbarkeitsfragen	7
Grenzmanagement: Männern fällt die Aufgabentrennung leichter	7
Arbeitsteilung: Traditionelle Rollenteilung vorherrschend	7
Lösungsansätze: Männer holen sich Hilfe, Frauen jonglieren.....	7
Gesundheit und Selbstfürsorge	8
Eingeschätzte Bedeutsamkeit des Themas im eigenen Unternehmen	8
Selbstfürsorge: Zeitkonflikte als zentraler Hemmfaktor.....	8
Umgang mit der eigenen Gesundheit	9
Achtsamkeit: Weibliche Führungskräfte als Vorbilder	9
Stellenwert der eigenen Gesundheit: Bei allen Befragten hoch im Kurs	9
Gesundheitsverhalten: Mangelnde Pausenkultur bei Männern.....	9
Fazit	10

Hintergrund

Das Projekt

Gesundheit, Familie und Beruf sind drei zentrale Pfeiler für Zufriedenheit und Wohlbefinden. Im Alltag stehen wir jedoch häufig unter Stress – vor allem, wenn der Spagat zwischen Job und Familie uns viel abverlangt. Vor allem Führungskräfte tragen eine hohe Verantwortung und haben nur wenig Zeitreserven, um Berufsalltag und private Bedürfnisse unter einen Hut zu bekommen. Dies geht nicht selten zu Lasten der eigenen Gesundheit und des Familienlebens.

Gleichzeitig sind Führungskräfte wichtige Vorbilder für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So wirkt sich z.B. ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Führungskräfte langfristig positiv auf die gesamte Belegschaft aus – das haben Studien gezeigt.

Bisher werden Führungskräfte jedoch selten als eigene Zielgruppe für gesundheits- und vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen angesprochen. Das Projekt „Fit für Führung und Familie“ hat daher zum Ziel, Führungskräfte im Handwerk bei ihrer individuellen Balance von Gesundheit, Familie, Pflege und Beruf zu unterstützen. Auf diese Weise werden zum einen die Führungskräfte selbst langfristig in ihrer Arbeitsfähigkeit

und Lebensqualität gestärkt, zum anderen werden Übertragungseffekte auf die gesamte Belegschaft erzielt.

Durchgeführt wird das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP), Forschungsschwerpunkt an der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe (EvH RWL) unter der Leitung von Frau Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Irene Gerlach. Als Kooperationspartnerinnen engagieren sich die Handwerkskammer Münster sowie die IKK classic im Projekt. Schirmherr ist Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen.

Die Studie

Das vorliegende Factsheet enthält zentrale Ergebnisse aus einer im Rahmen des Projekts durchgeführten Führungskräftebefragung. Dabei wurden Geschäftsführende und Führungskräfte aus Handwerksbetrieben im Münsterland und der Emscher-Lippe-Region mit Hilfe eines Fragebogens zu den Themen Gesundheit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf befragt. Kernanliegen der Studie war es, die aktuellen Umgangsformen mit den genannten Themen bei Führungskräften im Handwerk sowie zentrale Herausforderungen zu identifizieren. Die Studie greift damit ein im Rahmen des Projekts identifiziertes Forschungsdefizit auf.

Die Befragung wurde durchgeführt zwischen Februar und Juni 2018 und erfolgte teils über Papierfragebögen und teils online-gestützt.

Die Stichprobe

Zugänglich war die Studie ausschließlich für die 28 am Projekt teilnehmenden Unternehmen. Beantwortet haben den Fragebogen insgesamt 18 Geschäftsführende und Führungskräfte. Diese stammen aus ganz unterschiedlichen Gewerken des Handwerks. Da keine einheitliche Definition von Führungskräften im Handwerk existiert, war in den Unternehmen nicht immer von Anfang an klar, wer zu der angesprochenen Zielgruppe gehört. Denn auch in Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten ist teilweise keine klassische mittlere Führungsebene zu finden. Dies hat schließlich dazu geführt, dass unter den am Programm teilnehmenden Führungskräften auch Geschäftsführende sind.

Mit 44 Prozent weiblichen Befragten ist der Frauenanteil in der Stichprobe mit Blick auf den Gesamtanteil von Frauen im Handwerk überdurchschnittlich hoch. Nach wie vor sind es vornehmlich Frauen,

die sich mit Vereinbarkeitsfragen konfrontiert sehen. Es ist daher davon auszugehen, dass sich der hohe Frauenanteil in der Studie durch die stärkere Identifikation von Frauen mit der Thematik der Befragung erklärt, die eine Teilnahme begünstigt.

Zwei Drittel der Führungskräfte sind zum Befragungszeitpunkt zwischen 35 und 54 Jahre alt. Die Hälfte der Befragten arbeitet in Unternehmen mit maximal 15 Beschäftigten. Als vorwiegender Tätigkeitsbereich wird das Büro angegeben, einige der befragten Führungskräfte sind jedoch auch im Verkauf oder auf Baustellen tätig.

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: Status Quo

Elternschaft und Pflege: Betroffenheit

Etwa zwei Drittel der befragten Führungskräfte haben Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige und sind damit direkt von Vereinbarkeitsfragen betroffen. Die Führungskräfte, die Kinder zu betreuen haben (50 % der Befragten), tun dies nach eigenen Angaben vorwiegend (zu 78 %) im familiären Kontext, während jene Führungskräfte mit pflegebedürftigen Angehörigen (22 % der Befragten) diese etwa zur Hälfte vorwiegend mit Hilfe von externen Anbietern (wie z.B. ambulanten Pflegediensten) versorgen.



Traditionelle Rollen: Männer leisten im Schnitt mehr Erwerbsarbeit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Befragten beträgt 45,6 Stunden. Ein Blick auf die Verteilung der Erwerbsarbeitsstunden nach Geschlecht

zeigt jedoch, dass Männer mit 52,7 Stunden pro Woche im Schnitt deutlich länger bezahlter Erwerbsarbeit nachgehen als Frauen, die ihren Beruf durchschnittlich 35 Stunden in der Woche ausüben. Allerdings sind unter den Befragten auch weibliche Führungskräfte, die bis zu 50 Stunden pro Woche Erwerbsarbeit leisten. Unterm Strich zeichnet sich jedoch eher das Bild der traditionellen Rollenteilung, bei der der Mann als Hauptverdiener und die Frau als Zuverdienerin auftritt.

Persönliche Vereinbarkeitssituation: Pflege schwieriger als Elternschaft

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gelingt umso schlechter, je mehr Zeit in die Erwerbsarbeit investiert wird. Hinsichtlich der Verteilung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit überrascht es kaum, dass Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Schnitt weniger gut gelingt als Frauen. Dieser Unterschied zeigt sich noch deutlicher für die Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Beruf. Allerdings gelingt allen Befragten die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf insgesamt etwas schlechter als die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit.

Eingeschätzte Bedeutsamkeit des Themas im eigenen Unternehmen

Die Bedeutsamkeit von Vereinbarkeitsfragen in den Unternehmen wird von den befragten Führungskräften für die beiden Bereiche „Elternschaft“ und „Angehörigenpflege“ unterschiedlich hoch beurteilt: Nach Einschätzung der Führungskräfte wird dem Thema Kindererziehung und -betreuung aktuell (noch) deutlich mehr Aufmerksamkeit gewidmet als dem Thema Angehörigenpflege. Es verwundert daher kaum, dass Elternschaft als weniger belastend empfunden wird als Angehörigenpflege. Noch immer fehlt es in den Unternehmen vielfach an Konzepten für eine angemessene Unterstützung von pflegenden Beschäftigten und Führungskräften.

Zentrale Herausforderungen für die Vereinbarkeit: Vorgesetzte als Problem

Die größte Herausforderung bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist das hohe täglich Arbeitsvolumen, das die befragten Führungskräfte zu bewältigen haben. Insbesondere im Zuge des verstärkten Arbeits- und Fachkräftemangels im Handwerk hat hier der Druck in den vergangenen Jahren noch weiter zugenommen. Darüber hinaus geben viele

Führungskräfte an, bei Vereinbarkeitsfragen mit fehlendem Verständnis von Seiten ihrer Vorgesetzten zu kämpfen. Nicht selten stehen den Flexibilitätsanforderungen für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf betriebliche Rahmenbedingungen und tätigkeitsbezogene Erfordernisse entgegen. Umso wichtiger erscheint es, hierfür einen Ausgleich zu schaffen und keine Fachkräfte dauerhaft zu verlieren.

An dritter Stelle der größten Herausforderungen folgen zum einen fehlende Möglichkeiten einer (temporären) Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit und zum anderen fehlende Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Betrieb. Hier scheint es für viele Unternehmen noch Nachholbedarf zu geben.

Fehlende Vorbilder, z.B. mit Blick auf die Inanspruchnahme von Elternzeit bei Vätern, werden von den Befragten als weniger relevante Herausforderung eingestuft. Dies könnte als Zeichen dafür gewertet werden, dass eine (zumindest zweimonatige) Elternzeit von Vätern inzwischen recht breit akzeptiert ist.



Umgang mit Vereinbarkeitsfragen

Grenzmanagement: Männern fällt die Aufgabentrennung leichter

Die Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben fällt den männlichen Führungskräften der Befragung tendenziell etwas leichter als den weiblichen. Dies könnte mit dem hohen Stundenvolumen der Männer zusammenhängen, welches auf das Vorhandensein einer Partnerin rückschließen lässt, die ihnen für die Erwerbsarbeit den Rücken freihält und einen Großteil der familiären Aufgaben abnimmt. Auch gelingt es den Männern der Studie im Schnitt besser, regelmäßig feste Zeiten für das Privatleben bzw. für die Familie zu reservieren. Die Ergebnisse weisen somit darauf hin, dass weibliche Führungskräfte im Handwerk nach wie vor etwas stärker vom Spagat zwischen Familie, Pflege und Beruf betroffen sind als ihre männlichen Kollegen.

Arbeitsteilung: Traditionelle Rollenenteilung vorherrschend

Bei Geschäftsführenden und Führungskräften *mit* Familienverantwortung arbeitet der Partner bzw. die Partnerin insgesamt etwas seltener im Unternehmen mit als beim Durchschnitt der Befragten. Die Auswertung nach Geschlecht zeigt, dass vor allem die Partnerinnen der männlichen Führungskräfte nicht im Unternehmen mitarbeiten, während die Partner der weiblichen Führungskräfte dies zumeist

tun. Dies deutet darauf hin, dass die Partnerinnen der männlichen Führungskräfte einen größeren Teil der Familienarbeit übernehmen. Unterstützt wird diese These durch den Umstand, dass die private Arbeitsteilung für Haus- und Familienarbeit bei den Führungskräften mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen weniger egalitär ausfällt als in der Gesamtstichprobe.

Insgesamt fällt die Zustimmung zu der Aussage „Meine Partnerin/mein Partner und ich teilen uns die Haus- und Familienarbeit 50:50.“ mit einem Wert von 2,3 auf einer Skala von eins bis fünf eher gering aus. Dieses Ergebnis bestätigt die bereits getroffene Annahme eher traditionell geprägter Rollenvorstellungen bei den Befragten der Stichprobe.

Lösungsansätze: Männer holen sich Hilfe, Frauen jonglieren

Die männlichen Führungskräfte der Studie holen sich, sofern nötig, deutlich häufiger externe Unterstützung bei der Kinderbetreuung bzw. für die Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen als es ihre weiblichen Kolleginnen tun. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Ausführung von Familienarbeit ist bereits aus anderen Studien zusammenhängen bekannt.

Die Frauen in der Stichprobe nutzen vor allem die in ihrem Job gebotene Flexibilität aus, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen.

Die Nutzung von gesetzlichen Unterstützungsmöglichkeiten von Seiten der Befragten ist insgesamt sehr gering. Es ist davon auszugehen, dass es hierfür entweder an ausreichenden Informationen über Angebote und Nutzungsmöglichkeiten fehlt, oder aber dass die vom Gesetzgeber vorgesehenen Lösungen nicht passgenau sind – wie es etwa im Zusammenhang mit den gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Pflegezeit und Familienpflegezeit) schon vielfach kritisiert wurde.



Eine Krankschreibung, um den Familienpflichten nachkommen zu können, kommt für die befragten Führungskräfte eher nicht in Frage.

Gesundheit und Selbstfürsorge

Eingeschätzte Bedeutsamkeit des Themas im eigenen Unternehmen

Die Bedeutsamkeit des Themas Gesundheit im eigenen Unternehmen wird von den befragten Führungskräften im mittleren Skalenbereich und damit etwas geringer als die Bedeutsamkeit des Themas Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf eingeschätzt. Damit liegt sie jedoch trotzdem noch deutlich höher als die aktuelle Bedeutsamkeit des Themas Angehörigenpflege und Beruf in den befragten Unternehmen.

Selbstfürsorge: Zeitkonflikte als zentraler Hemmfaktor

Den Befragten *ohne* Familienverantwortung fällt es im Schnitt etwas leichter, sich um die eigene Gesundheit zu kümmern, als Befragten mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen. Es liegt nahe, dass hierbei die jeweils zur Verfügung stehenden Zeitressourcen eine wesentliche Rolle spielen. Ebenso zeigt sich: Je mehr Zeit in Erwerbsarbeit investiert wird, desto schwerer fällt es den befragten Führungskräften, sich um die eigenen gesundheitlichen Bedarfe zu kümmern.

Dieses Ergebnis verdeutlicht, wie eng Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf mit Gesundheitsfragen

verknüpft sind und wie wichtig die Berücksichtigung beider Themenfelder für den langfristigen Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität ist.

Umgang mit der eigenen Gesundheit

Achtsamkeit: Weibliche Führungskräfte als Vorbilder

Die weiblichen Befragten der Studie gehen mit ihrer eigenen Gesundheit deutlich achtsamer um als ihre männlichen Kollegen: Sie achten beispielsweise bewusst auf körperliche Warnsignale, wissen, welche Situationen sie stressen und kennen die gesundheitlichen Risiken ihres Arbeitsplatzes. Die männlichen Führungskräfte bemerken dagegen häufig erst gar nicht oder zu spät, wenn sie sich überfordern oder sich zu viel zugemutet haben.



Stellenwert der eigenen Gesundheit: Bei allen Befragten hoch im Kurs

Entsprechend räumen die weiblichen Führungskräfte ihrer Gesundheit einen

leicht höheren Stellenwert ein als es die männlichen Führungskräfte tun. Eine insgesamt hohe Priorität genießt die eigene Gesundheit jedoch sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern der Studie. Berufliche Belastungen sowie gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz werden von allen Befragten nach Möglichkeit reduziert.

Gesundheitsverhalten: Mangelnde Pausenkultur bei Männern

Im Bereich Gesundheitsverhalten können sich die männlichen Führungskräfte der Befragung noch einiges abgucken von ihren weiblichen Kolleginnen. Diese nehmen z.B. deutlich häufiger Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung in Anspruch, sorgen für ausreichend Entspannung und Erholung im Alltag und nach stressigen Phasen, tun in ihrer Freizeit viel für ihre Gesundheit und achten insgesamt auf eine gesunde Lebensweise. Auch fällt es ihnen leichter, Informationen zur Förderung der eigenen Gesundheit zu finden und Tipps und Ratschläge im Alltag umzusetzen. Eine wesentliche Herausforderung liegt demnach darin, Angebote und Informationen so

aufzubereiten, dass sie verstärkt auch Männer ansprechen und diese dazu motivieren, sich mehr um ihre eigene Gesundheit zu kümmern.

Bei den befragten Männern zeigt sich zudem insbesondere eine mangelnde Pausenkultur. Hier kommt erneut das hohe tägliche Arbeitsvolumen zum Tragen, welches dazu führt, dass Pausen einfach ausgelassen werden.

Insgesamt fällt es den männlichen Führungskräften schwerer, sowohl im Beruf als auch in der Freizeit Rücksicht auf die eigene Gesundheit zu nehmen.

Fazit

Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, wie eng die Themenfelder Gesundheit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf miteinander verzahnt sind. Denn Zeitkonflikte erschweren nicht nur die Balance von Privat- und Erwerbsleben. Auch die Selbstfürsorge und damit das Kümmern um die eigene Gesundheit bleibt bei knappen Zeitressourcen schnell auf der Strecke. Gleichzeitig kann anhaltender Stress aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen auch zu direkten gesundheitlichen Belastungen führen.

Daneben zeigen die Resultate nach wie vor ausgeprägte traditionelle Rollenverteilungen bei Fragen zur Vereinbarkeit

von Familie, Pflege und Beruf. Das hohe tägliche Arbeitsvolumen der befragten männlichen Führungskräfte führt dabei zu Wochenstundenumfängen, die eine Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf regelrecht verunmöglichen und gleichzeitig gesundheitlich belastend sind.

Das Thema Angehörigenpflege wird in den Handwerksbetrieben insgesamt noch wenig bespielt. Das führt dazu, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf schlechter gelingt als die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf. Da künftig immer mehr (berufstätige) Menschen Aufgaben in der Angehörigenpflege übernehmen werden, müssen die Unternehmen hier dringend nachbessern.

Mit Blick auf die Selbstfürsorge sind aktuell die weiblichen Führungskräfte gute Vorbilder für ihre männlichen Kollegen: Sie wissen sowohl, wie sie achtsam mit sich und ihrer Gesundheit umgehen, als auch, wie sie sich im Beruf sowie im Alltag gesundheitsbewusst verhalten. Entsprechende Angebote der Gesundheitsförderung sollten daher vor allem darauf abzielen, männliche Führungskräfte zu erreichen und zu motivieren, sich stärker für den Erhalt der eigenen Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität zu engagieren.

IMPRESSUM

Herausgeber

Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe
Forschungsschwerpunkt
Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik
Immanuel-Kant-Straße 18-20
44803 Bochum

AutorInnen

Prof.in Dr.in Irene Gerlach
Ann Kristin Schneider
Christian Pälme
Sabrina Benighaus

Das diesem Leitfaden zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter der Förderrichtlinie SIL2016 – 886 – 043 gefördert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den AutorInnen.