



This project is co-funded by
the European Union

Parents@Work: Changing Perceptions!



3. Newsletter des Projektes:

“Parents@Work: Changing Perceptions!”

Liebe Leserin, lieber Leser,

Wir freuen uns, Ihnen den dritten Newsletter unseres Projektes „Parents@Work“ präsentieren zu können und die Ergebnisse unserer aktuellsten Forschungsarbeit mit Ihnen zu teilen.

Das Projekt „Parents@Work“ wird in Österreich und Kroatien umgesetzt, in Österreich von L&R Sozialforschung und der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft, in Kroatien von CESI – Center for Education, Counseling and Research und der kroatischen Gender-Ombudsstelle.

Welche Neuigkeiten gibt es?

Aktuell liegt in beiden Ländern ein neuer Forschungsbericht vor, der die Perspektive von ArbeitgeberInnen in Bezug auf beschäftigte Eltern beleuchtet. Es wurde jeweils eine Online-Befragung durchgeführt und telefonische qualitative Interviews. Die beiden Umfragen umfassten Fragen zu folgenden Themen: Bedürfnisse berufstätiger Eltern, Maßnahmen der ArbeitgeberInnen zur Unterstützung berufstätiger Eltern, Covid-19 und die neuen Herausforderungen sowie Maßnahmen der ArbeitgeberInnen zur Bewältigung dieser Herausforderungen, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung des Themas "Work-Life-Balance" und schließlich, wie ArbeitgeberInnen mit konkreten (fiktiven) Diskriminierungsszenarien umgehen.

Da wir sowohl in unserem Privat- als auch in unserem Berufsleben aufgrund der COVID-19-Pandemie in etwas schwierigen Zeiten leben, haben wir beschlossen, in diesem Newsletter vor allem auf die Erkenntnisse zu diesem Thema einzugehen:

Trotz der finanzielle Maßnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und zur Unterstützung von ArbeitgeberInnen in allen europäischen Staaten, bleiben viele Herausforderungen: die Organisation des Homeoffice, die soziale Interaktion, das Stressniveau und die Stressbewältigung aufgrund der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, während gleichzeitig ein Risiko besteht, zu erkranken.

Die positive Seite dieser aktuellen Krise und Situation ist, dass wir in kurzer Zeit gelernt haben, dass es einen Weg gibt, Arbeitsvereinbarungen, Geschäfte sowie das Bildungs- und Kulturleben neu zu organisieren, da wir im Online-Zeitalter leben.

Im Rahmen unserer Umfrage haben wir die ArbeitgeberInnen gefragt, welche zusätzlichen Herausforderungen für berufstätige Eltern während Covid-19 von den ArbeitgeberInnen erkannt und welche Maßnahmen angeboten wurden.

In der österreichischen Befragung berichten ArbeitgeberInnen, dass die Covid-19-Pandemie berufstätige Eltern vor zusätzliche Herausforderungen gestellt hat, vor allem wenn Eltern, die ihre Kinder nicht zur Schule oder in den Kindergarten schicken konnten (insbesondere jüngere Kinder), durch ihre Arbeitsbelastung überfordert waren. Die gleichzeitige Bewältigung von Homeoffice und Homeschooling wurde von den Eltern oft als eine große Belastung empfunden – vor allem, wenn sie sich einen relativ kleinen Wohnraum teilen müssen. Nach Angaben der befragten ArbeitgeberInnen waren Alleinerziehende am schlimmsten betroffen. Diejenigen berufstätigen Eltern, die ihren Arbeitsplatz wegen der erforderlichen Anwesenheit nicht nach Hause verlegen konnten, standen ebenfalls vor besonderen Herausforderungen. In vielen dieser Fälle mussten von den ArbeitgeberInnen individuelle Lösungen gefunden werden.

Die befragten ArbeitgeberInnen bemühten sich um eine Ausweitung der Maßnahmen für berufstätige Eltern, z.B. durch noch flexiblere Arbeitszeiten und -orte (Homeoffice) oder durch erweiterte Urlaubsmöglichkeiten. In einigen Fällen wurde es berufstätigen Eltern auch erlaubt, vorübergehenden Sonderurlaub zu nehmen oder weniger als gewöhnlich zu arbeiten. Zu diesem Zweck wurde auch die Möglichkeit der Kurzarbeit angeboten. Einigen ArbeitgeberInnen zufolge wurde auch die Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen, die während des Lockdowns für berufstätige Eltern eingerichtet wurde. In diesem Zusammenhang konnten berufstätige Eltern mit ihren ArbeitgeberInnen eine bis zu dreiwöchige Freistellung von der Arbeit vereinbaren. Für diejenigen, die die Sonderbetreuungszeit nicht in Anspruch nahmen, wurden entweder andere – manchmal bessere – interne, individuelle Vereinbarungen zur Unterstützung der berufstätigen Eltern gefunden, oder es wurde von den berufstätigen Eltern kein Bedarf an besonderer Betreuungszeit angefragt.

Grundsätzlich wurden die Sonderbetreuungszeit und andere Sonderregelungen für Eltern von den befragten ArbeitgeberInnen begrüßt und sollten teilweise verlängert werden. Trotz der Vorteile von Sonderregelungen kritisieren einige der befragten ArbeitgeberInnen aber die Sonderbetreuungszeit wegen ihrer erheblichen Bürokratie (wird als sehr kompliziert empfunden) sowie die Vermittlung der Voraussetzungen und Bedingungen für die Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit (wird als zu unübersichtlich empfunden).

Auch die kroatische Befragung zeigte, dass das Thema "Work-Life-Balance" während der Covid-19-Pandemie sehr präsent war. Die Eltern arbeiteten von zu Hause aus, Schulen und Kindergärten wurden geschlossen und die Hauptlast der Unterstützung der Kinder bei ihren schulischen Verpflichtungen wurde von ihren Eltern getragen. Obwohl noch keine genauen Daten vorliegen, gibt es deutliche Anzeichen dafür, dass die meisten Betreuungsaufgaben auf die Frauen entfielen – sie waren diejenigen, die die Last der Betreuung der Kinder und des Haushalts zu tragen hatten. Ein weiteres Problem waren der Stress und der Druck, der durch den Lockdown verursacht wurde, was Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von Eltern und Kindern hatte. Fast alle befragten Unternehmen hatten MitarbeiterInnen mit Kindern im Alter von 14 Jahren und jünger und waren von dieser Krise betroffen. Die Möglichkeiten, die die Unternehmen während der Covid-19-Pandemie zur Unterstützung der Eltern anboten, bestanden hauptsächlich darin, von zu Hause aus zu arbeiten (auch natürlich, weil sie aufgrund des Lockdowns keine anderen Möglichkeiten hatten), aber die Unternehmen behielten dies auch nach dem Lockdown als Option für die MitarbeiterInnen bei. Interessant ist, dass fast keines der befragten Unternehmen zuvor die Möglichkeit anbot, von zu Hause aus zu arbeiten. Auf die Frage, ob sie diese auch nach der Pandemie beibehalten werden, antwortet die Hälfte von ihnen positiv, während ein Drittel sich noch nicht entschieden hat. Neben der Möglichkeit des Homeoffice boten die meisten ArbeitgeberInnen den Eltern auch flexible Arbeitszeiten an, und ein Drittel bot verschiedene Optionen für die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsurlaub an.

Für die Zukunft wird es wichtig und interessant sein zu sehen, was und wie wir uns als Gesellschaft uns im Jahr 2020 verändert haben und welche Folgen dies für die kommenden Generationen haben wird.

Um einige mögliche Lösungen zum Thema berufstätige Eltern und Gleichstellung der Geschlechter aufzuzeigen, haben wir die TeilnehmerInnen der Umfrage befragt, welche (weiteren) Ansätze nützlich wären, um die Berufserfahrung berufstätiger Eltern zu verbessern?

Aus Sicht der ArbeitgeberInnen in Österreich sollte eine ideale Unternehmenspolitik folgendes beinhalten: Kommunikation auf Augenhöhe, eine Kultur der Wertschätzung, Gleichbehandlung der MitarbeiterInnen, aktiver und gegenseitiger Austausch zwischen Management und MitarbeiterInnen,

Nutzung der kollektiven Intelligenz aller Beteiligten, Offenheit für Optimierung/Weiterentwicklung sowie transparente und nachvollziehbare Entscheidungsfindung und -praxis. Darüber hinaus wird auch die Überwindung negativer Einstellungen gegenüber berufstätigen Eltern als ein wichtiges Ziel für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen. Negative Einstellungen könnten z.B. durch die Betonung der Kompetenzen berufstätiger Eltern überwunden werden.

Dazu gehören nach Angaben der befragten ArbeitgeberInnen vor allem ein gutes Zeitmanagement, hohe Belastbarkeit, situationsgerechte Reaktionsfähigkeit, ausgeprägte Problemlösungskompetenz, hohe Stressresistenz und Gelassenheit sowie gute Multitasking-Fähigkeiten. Generell gilt es auch, Vorurteile durch betriebliche Kommunikation aktiv abzubauen und das Bewusstsein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei allen Beschäftigten zu schärfen.

In Kroatien sind die ArbeitgeberInnen der Meinung, dass die Unternehmenskultur sehr wichtig für die Schaffung eines offenen und unterstützenden Arbeitsumfelds ist, und das sollte von höchster Ebene aus geschaffen werden. Das obere Management muss "Förderer" ethischer und nichtdiskriminierender Maßnahmen und Aktionen innerhalb der Unternehmen sein. Väter sollen besonders gefördert und ermutigt werden, Elternurlaub zu nehmen. Einige erwähnen besondere Fähigkeiten der Eltern wie Multitasking, Einfühlungsvermögen, Verständnis und Geduld. Auf der anderen Seite erwähnen sie jedoch Burn-Outs – insbesondere aber nicht nur während der COVID -19-Situation. Wenn das Arbeiten von zu Hause aus die "neue Normalität" ist und sie Kinder im Homeschooling haben, dann sollte es von großer Bedeutung sein, dass die ArbeitgeberInnen die Bedürfnisse der Eltern erkennen, insbesondere das hohe Stressniveau von Müttern. Etwa könnten Personalabteilungen psychologische Unterstützung durch Einzel- oder Teamcoaching anbieten.

Wir möchten allen Unternehmen aufrichtig dafür danken, dass sie sich an der Umfrage beteiligt und ihre Erfahrungen mit uns geteilt haben.

Einen vollständigen Text der Berichte finden Sie in deutscher und kroatischer Sprache unter den folgenden Links:

Für Österreich:

https://parentsatwork.eu/wpcontent/uploads/2020/11/Forschungsbericht2_Unternehmen_parentsatwork_November-2020_LR_GAW-1.pdf

Für Kroatien:

<https://parentsatwork.eu/wp-content/uploads/2020/11/Izvjesje%CC%8Ctaj-stavovi-poslodavaca-studeni-2020.pdf>

Wir hatten Gelegenheit, unsere Ergebnisse bei wenigen Gelegenheiten und Veranstaltungen vorzustellen

In Kroatien wird das Projekt anlässlich einer Veranstaltung vorgestellt:

1. Mittelmeer-Frauenfestival, Online-Konferenz "Frauenarbeit in Krisenzeiten", organisiert von der feministischen Vereinigung DOMINE aus Split, Kroatien, 8. Oktober 2020
2. Lokale Partnerschaft für Beschäftigung der Stadt Zagreb, Jahresversammlung und Workshop zur Erstellung einer Strategie für die Entwicklung der Humanressourcen, 23. September 2020 / 9. November 2020

In Österreich wird das Projekt anlässlich einer Veranstaltung vorgestellt:

1. ABZ*CIRCLEZOOM:IN "Zurück in die Zukunft statt vorwärts in die Vergangenheit" organisiert von ABZ*ÖSTERREICH, 19. November 2020

ProjektpartnerInnen:

L&R Sozialforschung (www.lrsocialresearch.at)

Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich (www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)

CESI - Center for Education, Counseling and Research (www.cesi.hr)

Kroatische Gender-Ombudsstelle (www.prs.hr)

Projektwebsite: <https://parentsatwork.eu/>

Kontaktpersonen:

L&R Sozialforschung (Koordinatorinnen):

Nadja Bergmann and Claudia Sorger

bergmann@lrsocialresearch.at and sorger@lrsocialresearch.at / +43/1/595 40 40

Anwältin für Gleichbehandlung in Österreich:

Cornelia Amon-Konrath

cornelia.amon-konrath@bka.gv.at / +43 1 532 0244

CESI - Center for Education, Counseling and Research:

Anamarija Tkalčec

anamarija.tkalcec@cesi.hr / +385 1 24 22 800

Kroatische Gender-Ombudsstelle:

Kristijan Kevešević, Deputy of the Ombudsperson for Gender Equality

Preobraženska 4/1, 10000 Zagreb

tel: (0)1 48 48 100, fax: (0)1 48 44 600

Supported by the Rights, Equality
and Citizenship Programme
of the European Union (2014-2020)



„Der Inhalt dieses Newsletters stellt die Ansichten der AutorIn dar und obliegt ihrer/seiner Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung dieser Inhalte.“

Wenn Sie den Newsletter nicht erhalten wollen, klicken Sie bitte auf folgenden Link: [Unsubscribe](#)