

Praxisprojekt in Zusammenarbeit mit der FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH: Executive Summary

In Kooperation mit Ihrem Unternehmen haben wir die Forschungsfrage untersucht, wie das Angebot der betrieblichen Kinderbetreuung in Form von der Reservierung von Belegplätzen von Unternehmen in Hamburg angenommen wird. Dieses Projekt ist inzwischen abgeschlossen und der vollständige Projektbericht wurde bei unserem Dozenten eingereicht. Nachdem dieser korrigiert wurde, wird er Ihnen zur Verfügung gestellt. Damit Sie vorab schon mal einen kurzen Eindruck von unserer Projektarbeit und den wichtigsten Ergebnissen bekommen, haben wir diesen Executive Summary für Sie erstellt.

Für die Untersuchung der Forschungsfrage haben wir einen Online-Fragebogen erstellt, der die grundlegende Struktur der Unternehmen sowie Gründe abfragte, die für oder gegen die Reservierung von Belegplätzen sprechen könnten.

Anhand unseres Fragebogens untersuchten wir vier Hypothesen:

H1: „Je kleiner das Budget für Personalmanagement pro Mitarbeiter in einem Unternehmen, desto kleiner ist die Bereitschaft, das Angebot der betrieblichen Kinderbetreuung wahrzunehmen.“

H2: „Je mehr der Beschäftigten nicht mehr im typischen Kinderwunschalter/ Familiengründungsalter (ca. 25-40) sind, desto geringer ist der Bedarf an betrieblicher Kinderbetreuung.“

H3: „Eine starke Fluktuation an Arbeitskräften, das heißt hochfrequentes Anwerben und Verlassen von Mitarbeitern, macht die Investition in betriebliche Kinderbetreuung auf Grund von mangelnder Rendite uninteressant.“

H4: „Wenn die rechtlich ‚garantierte‘ Betreuung (wie durch den Refinanzierungsplan der Stadt Hamburg) als ausreichend empfunden wird, dann ist betriebliche Kinderbetreuung für den Arbeitnehmer nicht relevant.“

Befragt wurden hierfür 214 Unternehmen der Stadt Hamburg. Die Stichprobe ergab sich aus der Kontaktliste von Unternehmen, die uns durch Ihr Unternehmen zur Verfügung gestellt wurde. 124 dieser Unternehmen wurden vorab telefonisch über das Forschungsprojekt informiert und um Teilnahme gebeten. Dadurch versuchten wir die Rücklaufquote zu erhöhen. Da diese trotzdem sehr gering war, nahmen wir weitere 90 Unternehmen zur Stichprobe hinzu, die wir allerdings nicht mehr vorab telefonisch kontaktierten. Allen 214 Unternehmen wurde per Mail der Link zum Fragebogen zugesandt. Leider war die Rücklaufquote trotzdem sehr gering. Von den 214 kontaktierten Unternehmen, nahmen nur 25 an der Umfrage teil und lediglich 17 Unternehmen beantworteten den Fragebogen vollständig.

Unsere Umfrage ergab, dass keines der befragten Unternehmen betriebliche Kinderbetreuung anbietet. Von den Unternehmen mit einem Pro-Kopf-Budget von weniger als 200€ wurden fehlende finanzielle Mittel von 29% als sehr zutreffender Grund für die Ablehnung von betrieblicher Kinderbetreuung eingestuft, 43% halten es noch für eher zutreffend. Bei den Unternehmen mit einem Pro-Kopf-Budget von bis zu 500€ wurde dieser Grund von 0% als sehr oder eher zutreffend bewertet. Anhand dieser Ergebnisse sehen wir unsere Hypothese 1 als bestätigt an.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den befragten Unternehmen liegt bei allen über 30 Jahren, davon bei knapp über der Hälfte sogar über 40 Jahren. 60% der Unternehmen, wo das Durchschnittsalter bei 30-40 Jahren liegt, empfinden den Grund, dass die Mitarbeiter nicht im passenden Alter sind, als sehr zutreffend, 40% als eher zutreffend. Bei den Unternehmen mit einem Durchschnittsalter von über 40 Jahren erachten 86% den Grund als sehr zutreffend, jedoch wird er auch von 14% als eher nicht zutreffend eingeschätzt. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass unsere Hypothese 2 zutrifft, da der Großteil der befragten Unternehmen (92%) das Alter ihrer Beschäftigten als Grund ansehen, keine betriebliche Kinderbetreuung anzubieten.

100% aller befragten Unternehmen geben an, dass eine kurze durchschnittliche Anstellungsdauer der Mitarbeiter nicht der Grund dafür ist, dass sie keine betriebliche Kinderbetreuung anbieten. Da sich in unserem Datensatz nur ein Fall befindet, wo der Durchschnitt der Anstellungsdauer bei 2-3 Jahren liegt und es keine Fälle mit kürzerer Anstellungsdauer gibt, haben wir keine ausreichende Grundlage, um Hypothese 3 zu überprüfen. Den Refinanzierungsplan der Stadt Hamburg sehen 10% als sehr und 40% als eher zutreffenden Grund für das Nicht-Anbieten von betrieblicher Kinderbetreuung. Die anderen 50% sehen darin für sich überhaupt keinen Grund. Aufgrund dieser Ergebnisse ist die Hypothese 4 weder zu bestätigen noch abzulehnen, da jeweils die Hälfte dies als Grund sehen beziehungsweise nicht als Grund sehen, keine betriebliche Kinderbetreuung anzubieten.

Des Weiteren haben wir den befragten Unternehmen eine Reihe von Anreizen präsentiert, die als wichtige Kriterien gelten könnten, betriebliche Kinderbetreuung anzubieten, wovon die Unternehmen auswählen sollten, welche für sie relevant wären. Ungefähr 71% der befragten Unternehmen sahen mindestens einen dieser Vorschläge als wichtiges Kriterium an, die am häufigsten genannten waren Steigerung der Unternehmensattraktivität sowie der Mitarbeiterzufriedenheit und die Nähe des Trägers der Kinderbetreuung zum Unternehmen.

Marie Birster
Bárbara Jamanca Embaló
David Fleischhauer
Eike Marie Fretwurst
Jung-Hun Shin
Gerrit Hendrik Willers

Hamburg, 09.10.2017