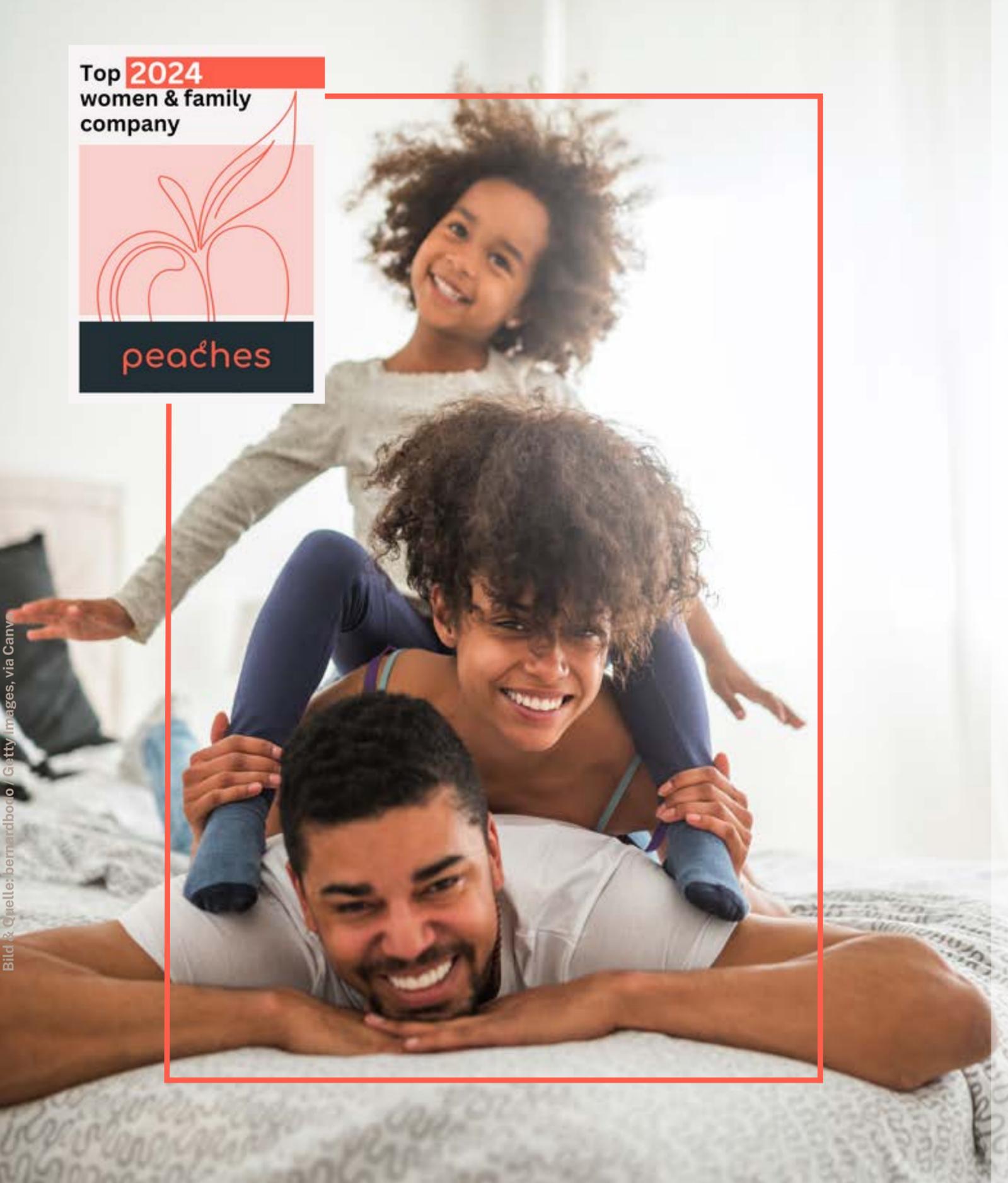


Top 2024
women & family
company



peaches

Bild & Quelle: bernardborso / Getty Images, Via Canva



STUDIE

Kinderwunsch & Berufsalltag

Vereinbarkeit von Familienplanung &
Karriere als Schlüssel zum Lösen von
Recruiting- & Retention-
Herausforderungen

Größte deutschsprachige Studie

peaches

BE THE GAMECHANGER!

Warum eine Studie zu Kinderwunsch & Berufsalltag?

- Statistiken zufolge ist **jedes sechste Paar in Deutschland von einem unerfülltem Kinderwunsch betroffen**. Fast jeder kennt Menschen im eigenen Umfeld.
- Damit HR zunehmend einen “seat at the table” erhält, benötigen HR Verantwortliche mehr Zahlen und Daten.
- Gerade der Mittelstand muss unbedingt attraktiver für Frauen werden, im Hinblick auf den Fachkräftemangel. Sonst verlieren sie den Anschluss zu den großen moderneren Playern.
- Der Kinderwunsch ist ein **großes Tabu-Thema** in unserer Gesellschaft – gleichzeitig machen Frauen ihre Karriere abhängig von den unterschiedlichen Lebensphasen, die sie durchlaufen.
- Wissenschaftlichen Untersuchungen zufolge existiert eine **reale Gefahr, dass Betroffene während der Kinderwunschphase in Depressionen abgleiten, häufiger fehlen** und/oder nur noch halbherzig bei der Sache sind und ihre **Produktivität somit substantiell sinkt**



Bild © Quelle: Stefan Dahl, via Canva

peaches

BE THE GAMECHANGER!

Inhalt

Es ergibt **keinen Sinn**,
tolle Frauen einzustellen
und sie dann wegen
fehlender Vereinbarkeit
wieder ziehen zu lassen.

Julia Neuen | CEO PEACHES

- S. 02-04: Einleitung
- S. 05-14: Studienergebnisse
- S. 15-16: Über peaches & Kontakt



peaches

BE THE GAMECHANGER!

Die weiblichen Fluktuationspunkte in Unternehmen



Klare Analyse, ob Arbeitgeber mit Kind vereinbar ist. Nein? Fluktuation vorprogrammiert!



Versteckspiel, Sorgen, keine Unterstützung. Bruch in der Bindung.



Mitarbeitende fürchtet die Reaktion der Führungskraft. Abstellgleis & Karriereaus?



Keine Vereinbarkeit für Kind & Karriere. Bindung reißt ab. Fluktuation!



Langzeitbeschwerden führen zu hohen Fehlzeiten und Motivationslosigkeit!



Wer in diesem Zeitraum scheitert ...



... hat hier keine weiblichen Mitarbeitenden mehr!



Family Building & Fertility Benefits

peaches

BE THE GAMECHANGER!

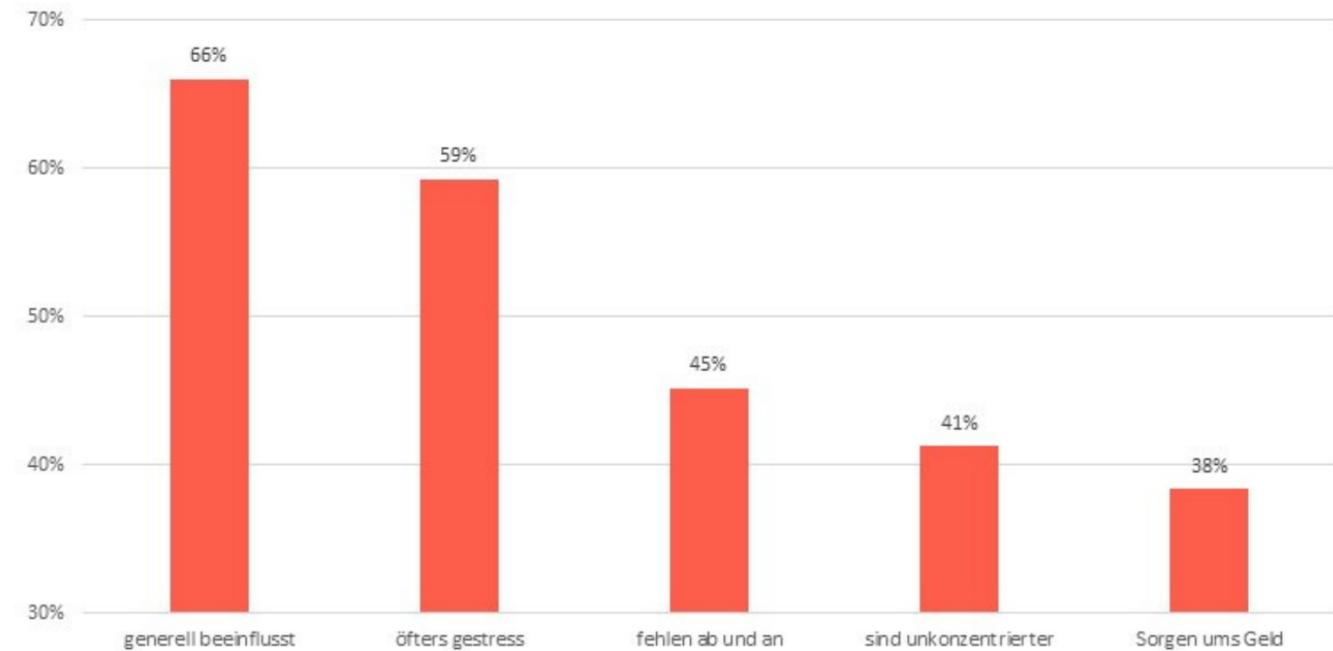
Kinderwunsch kann massiv negative Auswirkungen nach sich ziehen, unter denen wiederum auch ein Arbeitgeber leiden kann – somit verschwimmen die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben

Zwei von drei Frauen spüren, dass ihr **Kinderwunsch sie im Joballtag negativ beeinflusst**

Fast 60% fühlen sich öfter gestresst und fast die Hälfte gibt an, dadurch auch ab und an der Arbeit fern zu bleiben

Immerhin vier von zehn Frauen tragen Geldnöte mit in die Arbeit und merken, dass sie unkonzentrierter sind

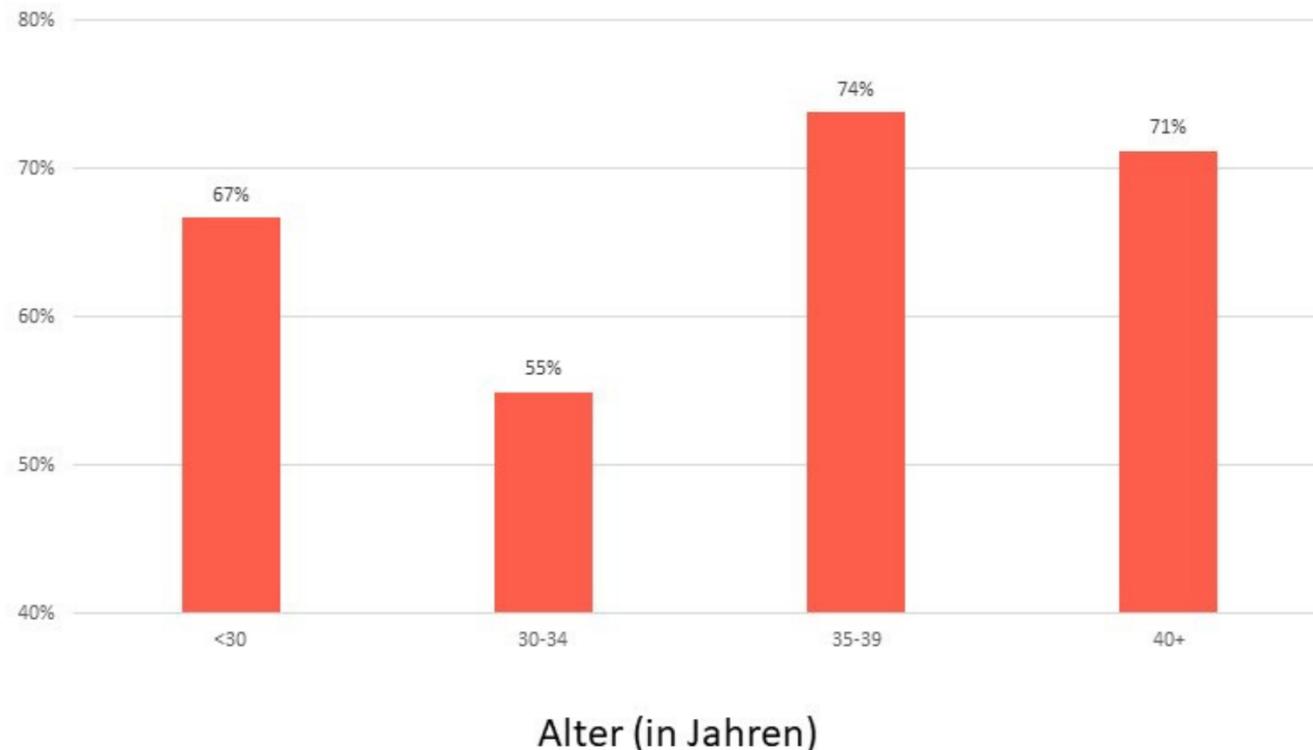
Welchen Einfluss hat der Kinderwunsch auf den Job?



Beispielhafte Auswirkungen des Kinderwunschs auf den Job

Quelle: Studie „Kinderwunsch und Berufsalltag“, www.peaches-benefits.com

Wie groß ist der Einfluss vom Kinderwunsch auf den Job, abhängig von der Altersgruppe?



Quelle: Studie „Kinderwunsch und Berufsalltag“, www.peaches-benefits.com

Die landläufige Meinung besagt, dass Kinderwunsch „nur bei Frauen Ende 30 / über 40“ auftritt und „zum Problem“ wird

In der Tat spielt das **Alter der Befragten eine Rolle – jedoch anders, als viele denken!** Bereits unter 30-Jährige fühlen sich durch den Kinderwunsch beeinflusst

Dieser Wert geht in der Altersgruppe 30-34 Jahre deutlich zurück (jedoch ist auch hier noch mehr als die Hälfte betroffen)

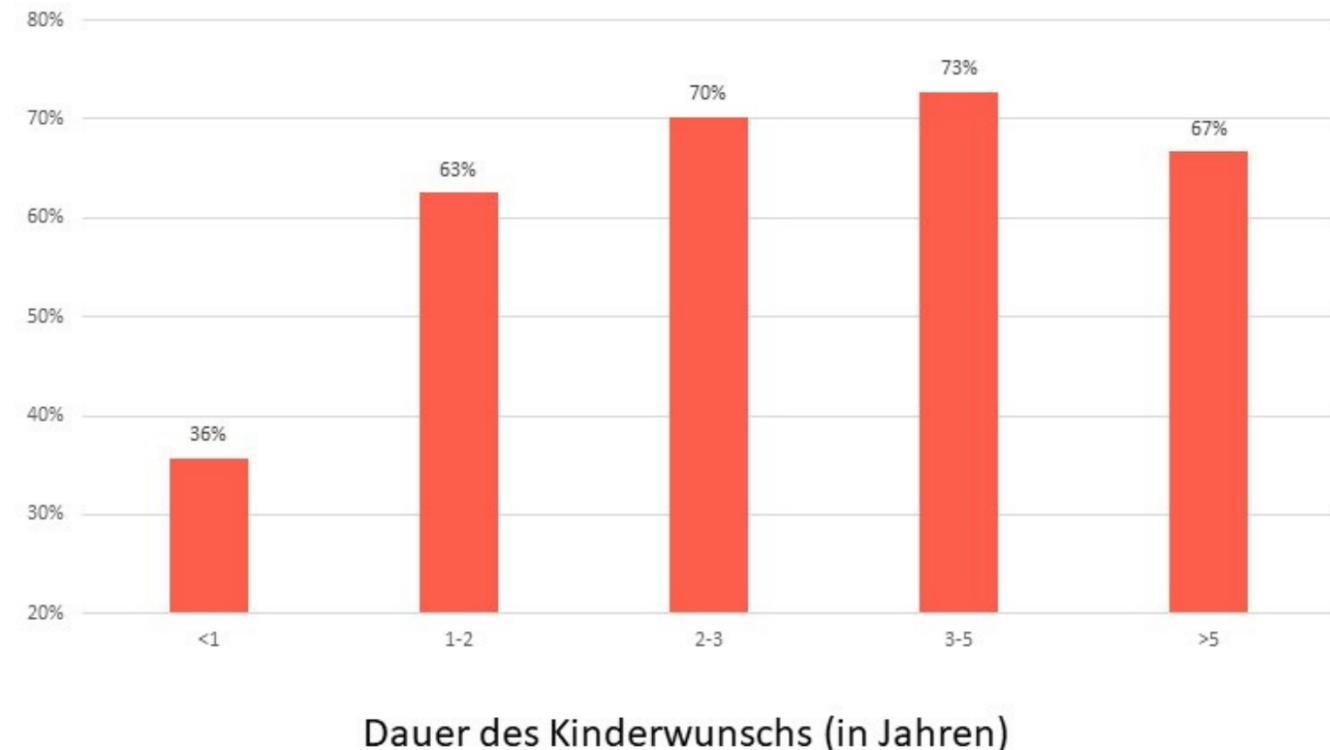
Bei Frauen, die Mitte / Ende 30 sind, schnellst die Betroffenheit auf fast drei Viertel hoch; die Betroffenheit bei älteren Frauen stabilisiert sich dann auf hohem Niveau

Kinderwunsch gibt es erwiesenermaßen bereits bei Frauen mit Anfang 20, mit Mitte / Ende 20 wird er bei vielen bereits akut. Demgegenüber stehen zahlreiche Frauen, die sich mit Anfang 30 vorgenommen haben, beruflich noch/erst einmal durchzustarten, in der Annahme & Hoffnung, dass es später noch einen guten Zeitpunkt für die Familiengründung geben kann.

Der Grad der Betroffenheit nimmt schlagartig zu, sobald Frauen und Paare bereits mehr als ein Jahr versuchen, schwanger zu werden. Er schnellert von ca ein Drittel auf ca 70% hoch

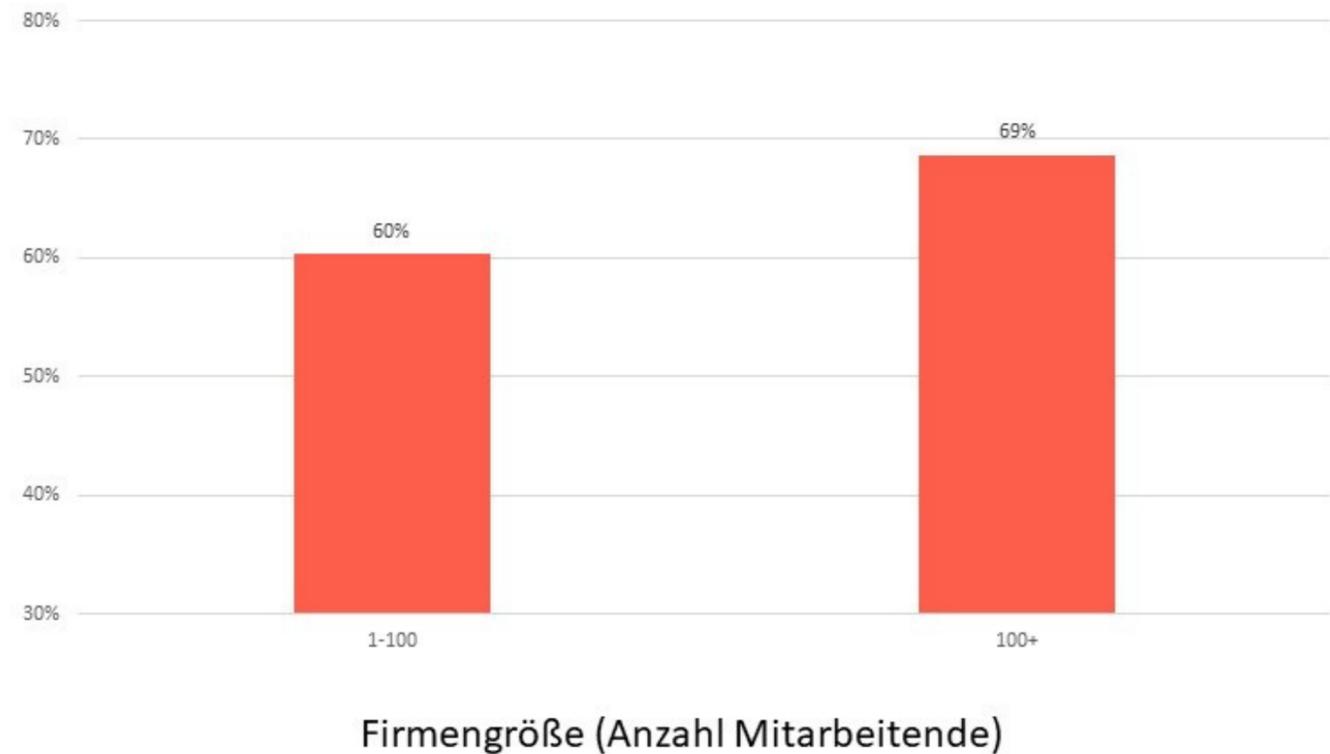
Diese Verteilung deckt sich mit langjährigen Erfahrungen aus der storchgeflüster Community, wonach sich ab ca 1 Jahr missglückter Versuche ein negatives Gedankenkarussell in Gang setzt

Wie ist der Zusammenhang zwischen Dauer des Kinderwunschs und Einfluss auf den Job?



Quelle: Studie „Kinderwunsch und Berufsalltag“, www.peaches-benefits.com

Zusammenhang zwischen Firmengröße & Einfluss des Kinderwunschs auf den Job



Quelle: Studie „Kinderwunsch und Berufsalltag“, www.peaches-benefits.com

In Kleinbetrieben (<100 Mitarbeitende) scheint es weniger Frauen zu geben, die unter dem Einfluss des Kinderwunschs leiden, als bei Mittelständlern und Konzernen

Zahlreiche Betroffene beschreiben den Zusammenhang wie folgt: kleinere Organisationen verfügen i.d.R. über eine stärker an familiären Werten orientierte Unternehmenskultur und auch der persönliche Zusammenhalt ist typischerweise stärker ausgeprägt

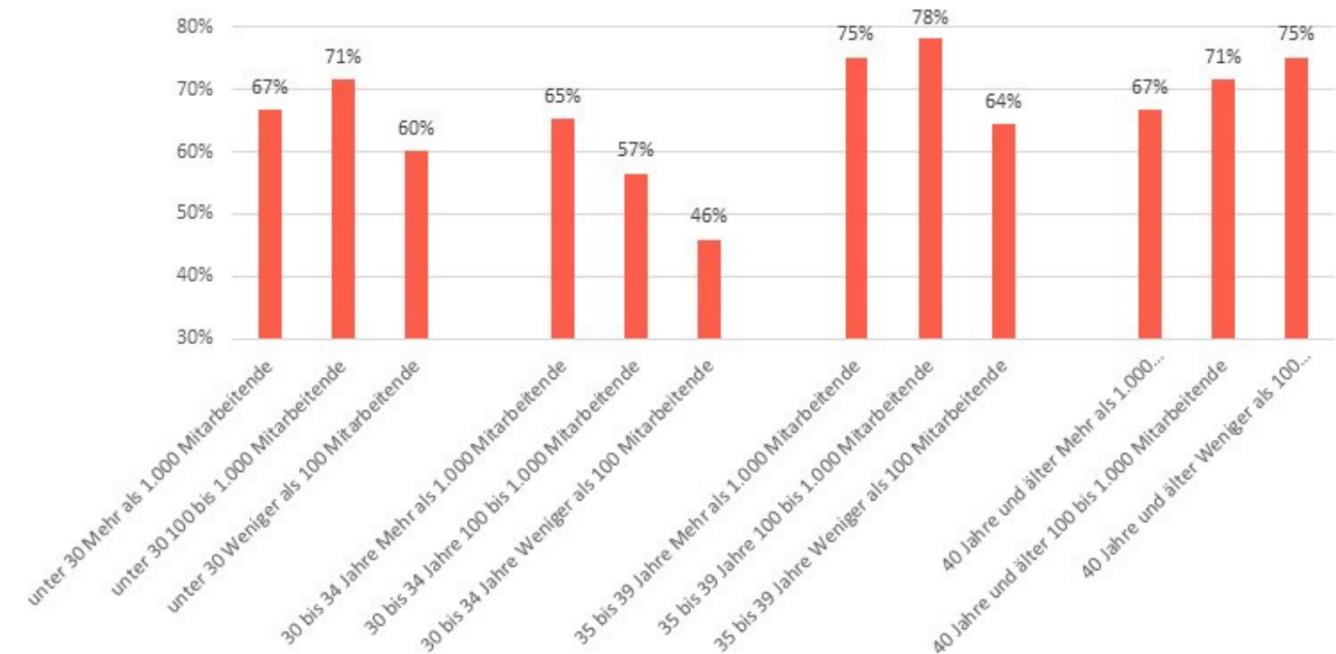
Alleine schon die Tatsache, dass in einer kleineren Firma jeder jeden kennt, lässt regelmäßig die Unterstützung auch in nicht-arbeitsbezogenen Themen größer ausfallen

Doch wie so häufig ist die exakte Interpretation nicht immer auf den ersten Blick zu erkennen:
So wechselt der Grad der Betroffenheit gerade bei Kleinbetrieben drastisch

Ab 40 Jahren ist dies die Firmengröße, in der Frauen besonders unter ihrem Kinderwunsch leiden

Da kehrt sich die fehlende Anonymität ins Gegenteil und der Flurfunk tut sein Übriges, wenn bspw. hinter vorgehaltener Hand festgestellt wird, „dass es bei Frau Müller ja mit 41 langsam Zeit sein müsste fürs Kinderkriegen“

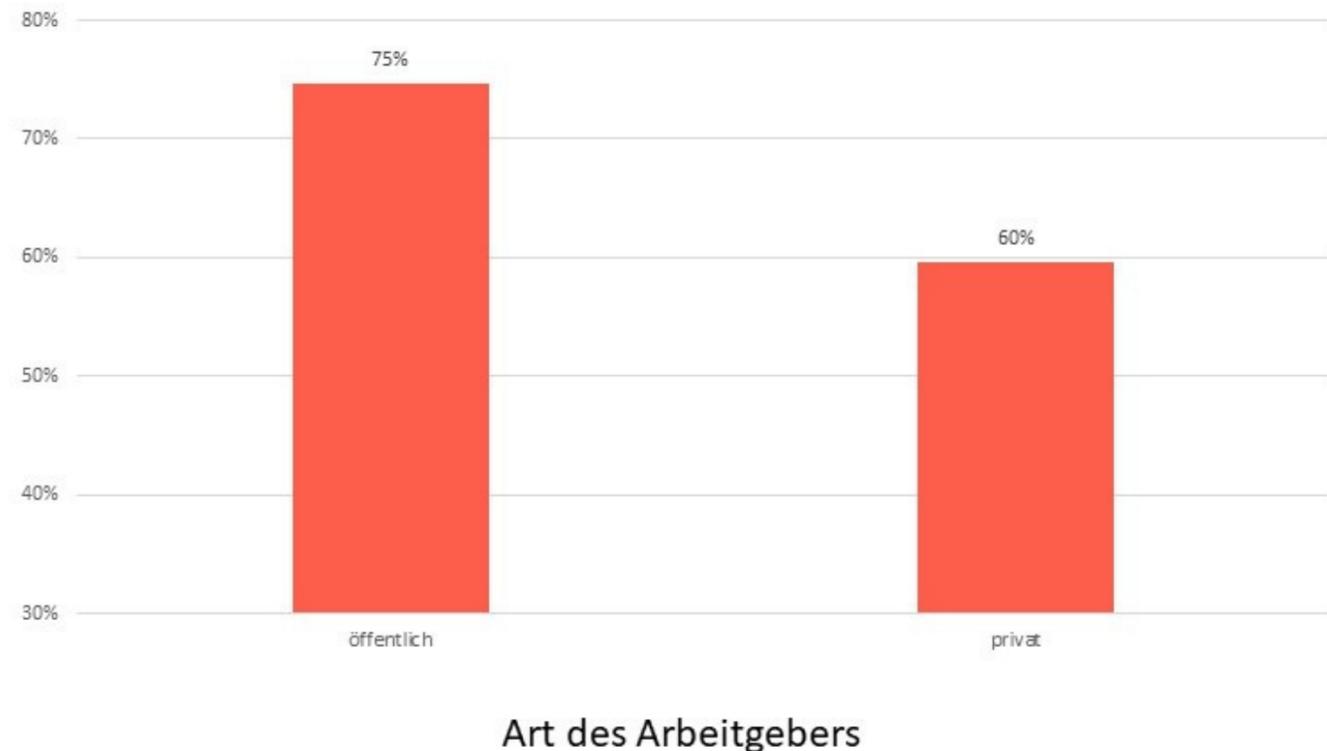
Zusammenhang zwischen Alter & Firmengröße und Einfluss des Kinderwunschs



Alter (in Jahren) & Firmengröße (in Anzahl Mitarbeitenden)

Quelle: Studie „Kinderwunsch und Berufsalltag“, www.peaches-benefits.com

Einfluss des Kinderwunschs auf den Job, abhängig von der Art des Arbeitgebers



Quelle: Studie „Kinderwunsch und Berufsalltag“, www.peaches-benefits.com

Interessanterweise leiden Frauen bei Arbeitgebern der öffentlichen Hand (bspw. Kommunen, Feuerwehr, Krankenhaus, Stadtwerke) deutlich mehr, als bei privaten Arbeitgebern

Arbeitgeber der öffentlichen Hand verspüren offenbar weniger die Notwendigkeit, um ihre Mitarbeitenden buhlen zu müssen

Der große Vorteil eines (vermeintlich) sicheren Arbeitsplatzes führt wohl häufig dazu, dass die Organisationskultur und Familien-freundlichkeit (teilweise) auf der Strecke bleiben

Familienfreundlichkeit ist gerade bei Kinderwunschfrauen und -paaren sowie Schwangeren wichtig – und nicht ein viel belächeltes Schlagwort, wie es teilweise suggeriert wird

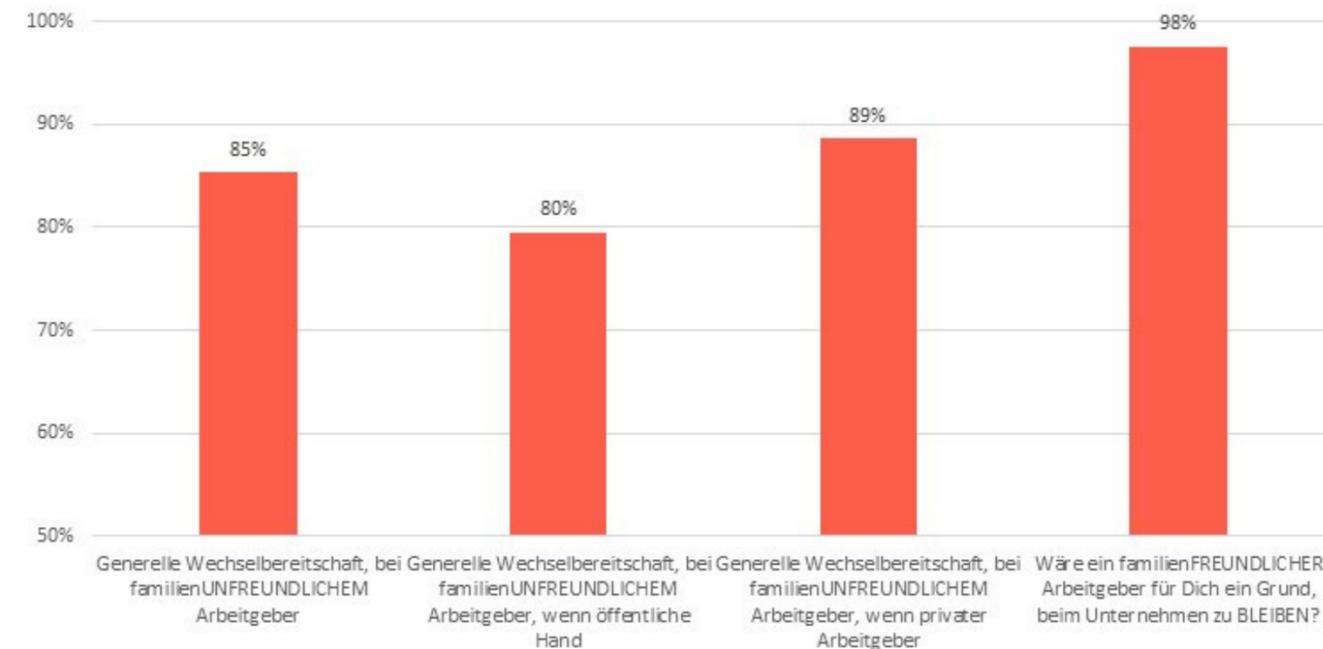
Ganz im Gegenteil: Familien-freundlichkeit von Arbeitgebern entfaltet sogar handfeste ökonomische Vorteile

Im Durchschnitt erwägen **85% der Befragten einen Wechsel des Arbeitgebers, wenn dieser nicht familienfreundlich** ist. Hingegen ist eine gute Familienfreundlichkeit für 98% ein Grund zu bleiben!

Spannend ist hier der Unterschied zwischen öffentlicher Hand und privaten Arbeitgebern: Die vermeintliche Sicherheit eines Jobs bei Kommune & Co überwiegt bei dieser schwierigen und häufig richtungsweisenden Entscheidung

Dies ist natürlich umso interessanter, da der Grad der Betroffenheit bei öffentlichen Arbeitgebern deutlich höher ist, als bei privaten Arbeitgebern

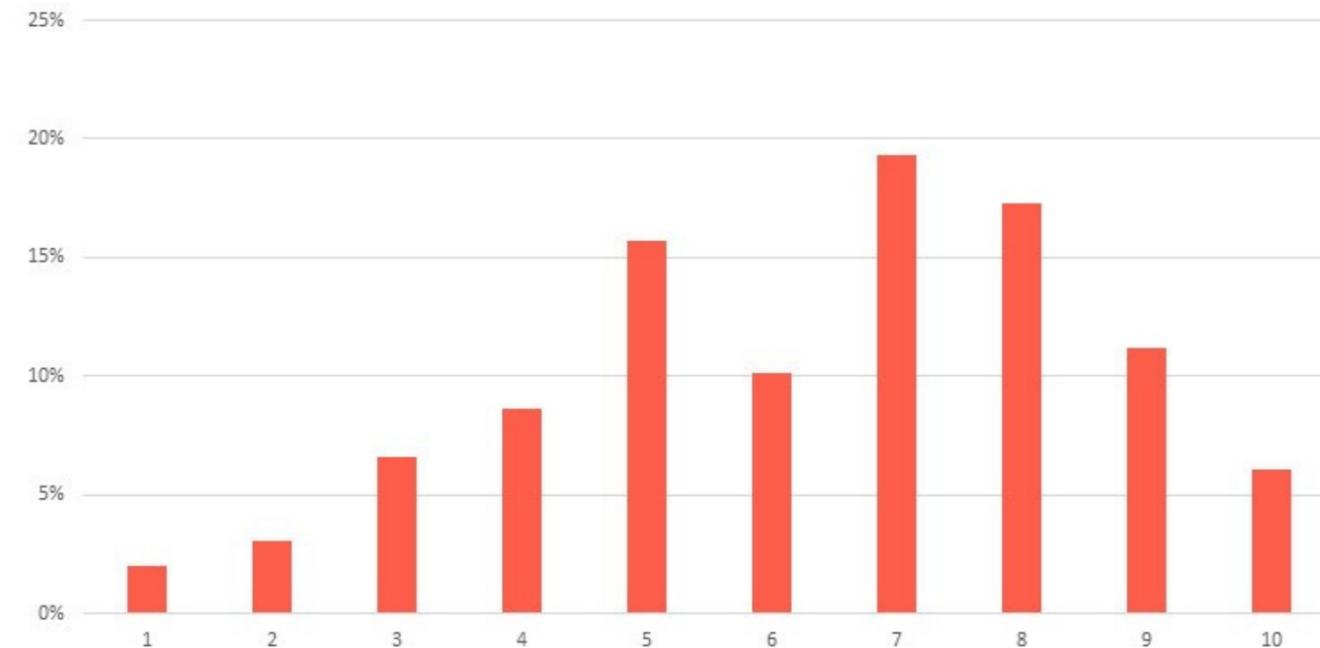
Wechselbereitschaft & Loyalität, abhängig von Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers



Wechselbereitschaft & Motivation zu Bleiben

Quelle: Studie „Kinderwunsch und Berufsalltag“, www.peaches-benefits.com

Zufriedenheit beim aktuellen Arbeitgeber



1 = sehr niedrig, 10 = sehr hoch

Quelle: Studie „Kinderwunsch und Berufsalltag“, www.peaches-benefits.com

Schaut man sich an, wie die Zufriedenheitsverteilung konkret aussieht, dann erhält man eine ungefähre Ahnung, wie drastisch der Kampf um Talente noch werden kann, wenn die Frauen es mit den Kündigungen ernst

Aus den USA kennen wir bereits das sogenannte „quiet quitting“-Phänomen (wonach Mitarbeitende mit ihrem Arbeitgeber bereits gedanklich abgeschlossen haben)

Die Zutaten hierfür scheinen bei uns in Deutschland ebenfalls bereits vorzuliegen, wenn über ein Drittel der Befragten die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers in der unteren Hälfte ansiedeln – und nicht einmal jede Fünfte Bestnoten (9 bzw. 10 Punkte) verteilt...

Was wünschen sich Mitarbeitende?

Worüber sich die Betroffenen gefreut haben – und wie Chefs bei KIWU-Frauen und Schwangeren auch mit einfachsten Mitteln punkten können.

- Liebevolle Glückwünsche & Anteilnahme für die Situation
- Freundliches Verständnis & Mitgefühl
- Freistellung, um Termine in der Kinderwunsch-Klinik wahrnehmen zu können
- Ermöglichen von Auszeiten bei Fehlgeburten
- Erlaubnis für Home Office, wenn einfach nichts mehr geht
- Kleine Aufmerksamkeiten wie Blumen und Geschenke

Zufriedene Mitarbeitende?

Gerade einmal 23% der Befragten berichten von positiven Erlebnissen in Hinblick auf Kinderwunsch & Schwangerschaft.

Noch nicht das Richtige dabei...

Wenngleich Unternehmen bereits im Schnitt mehr als 2 Mitarbeiter-Benefit-Angebote anbieten, ist das Richtige für diese Arbeitnehmerschaft noch nicht enthalten.

“Family Building Benefits”

86% wünschen sich sogenannte „Fertility / Family Building Benefits“ - als Unterstützung vom Arbeitgeber für ihren Kinderwunsch und die daraus (hoffentlich) folgende Schwangerschaft.

Was wünschen sich Mitarbeitende?



Organisatorische Unterstützung

- Flexible(re) Arbeitszeiten, die sich bspw. nach Klinikterminen oder sogar nach Zyklusphase orientieren
- Urlaubs-/Teilzeit-/Sabbatical-Regelungen
- Anerkennung einer Fehlgeburt
- Homeoffice-Möglichkeit oder auch Befreiung von Nachtdienst



Finanzielle Unterstützung

- Übernahme von Arzt- & Expertenkosten, bspw. Stressabbau durch Yogakurse
- Übernahme von Klinik- & Medikamentenkosten, bspw. für Social Freezing, eine künstliche Befruchtung wie z.B. ICSI & Co
- Niedrigschwelligen Angeboten, wie z.B. Onlinekurse
- Finanzielle Unterstützung



Emotionale Unterstützung

- Coachingangebote für Betroffene
- Auf Sozialkompetenz & Empathie geschulte Führungskräfte in Hinblick auf Familienplanung und Vereinbarkeit
- Kleine Aufmerksamkeiten

NEWS

**“Fertility Benefits sind [...] nicht mehr nur ein Goodie, sondern ein must-have!”
(Bloomberg)**

peaches

BE THE GAMECHANGER!

Bild & Quelle: SDJ Productions, Getty Images Signature, via Canva



Hi, wir sind peaches

Deutschlands umfassendster Anbieter für Fertility- und Family Building Benefits.

Frauen machen ihre Karriere abhängig von den unterschiedlichen Lebensphasen, die sie durchlaufen.

Bis jetzt ignorieren dies die meisten Unternehmen und verpassen die Möglichkeit, Frauen genau da zu unterstützen und zu begeistern, wo sie es brauchen! Doch jetzt gibt es erstmals eine Lösung in Deutschland, um seine Mitarbeitenden zu begeistern!



MEHR ZUR STUDIE & ZU FAMILY BUILDING BENEFITS ERFAHREN?

write us:
hello@peaches-benefits.com



Wir genießen das Vertrauen der unterschiedlichsten
Branchen und Kunden



Julia Neuen, CEO