

handwerk. magazin

www.handwerk-magazin.de

Anleitung:

JOB UND FAMILIE besser vereinbaren

Autorin: Sandra Rauch

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

JOB UND FAMILIE besser vereinbaren

Mit diesen Maßnahmen können Sie Familien unterstützen.

Ein Patentrezept für optimale Vereinbarkeit gibt es nicht, da sich je nach Mitarbeiterstruktur oder Lage des Betriebs Wünsche und Bedürfnisse unterscheiden. So kann ein Betriebskindergarten in der Großstadt zur Trumpfkarte werden, während es auf dem Land meist genug Betreuungsplätze gibt. Am besten überlegen Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern, welche Maßnahmen ihnen am meisten helfen.

1 FLEXIBLE ARBEITSZEITEN: Strikt festgelegte Arbeitszeiten lassen sich oft mit den Anforderungen des Familienalltags nicht vereinbaren. Hier helfen individuell vereinbarte Arbeitszeiten, Gleitzeit, Stunden-, Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten, eine familiengerechte Urlaubsplanung sowie das Angebot von Teilzeitarbeit oder auch Jobsharing.

2 HOMEOFFICE: Viele Arbeiten in Verwaltung, Büro oder Geschäftsleitung sind auch im Handwerk nicht zwingend arbeitsplatzgebunden. Dank Digitalisierung lässt sich ein sicherer Zugriff auf Firmennetzwerke meist schnell einrichten, etwa über ein Virtual Private Network (VPN).

3 KINDERBETREUUNG UNTERSTÜTZEN: Berufstätigkeit setzt gute Betreuung voraus, und schon mit kleinen Lösungen können Sie Ihre Mitarbeiter spürbar entlasten. Das kann ein (steuer- und sozialabgabenfreier) Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten sein oder Belegplätze in örtlichen Kitas oder bei Tagespflegekräften, die Sie für Ihre Mitarbeiter reservieren. Bei einem guten Draht zu benachbarten Unternehmen kann es sich auch lohnen, eine Gemeinschaftskita zu gründen.

4 MÖGLICHKEITEN FÜR NOTFÄLLE SCHAFFEN: Wenn die reguläre Kinderbetreuung ausfällt, muss eine Notbetreuung her. Zuschüsse zu Babysitterkosten sind für Eltern sehr hilfreich. Genauso wie eine Kinderecke im Betrieb oder Eltern-Kind-Büros.

5 FLEXIBLE FREISTELLUNG UND SONDERURLAUB: Eltern kranker Kinder müssen sofort zum Arzt, damit die Krankenkasse das Gehalt für die Kinderkrankentage übernimmt (maximal zehn Tage pro Kind und Elternteil). Unterstützen Sie die Mitarbeiter, indem Sie für eine bestimmte Zahl von Krankheitstagen das Gehalt selbst bezahlen oder bei längerem Ausfall Sonderurlaub oder unbezahlte Freistellungen gewähren.

6 FAMILIE GEMEINSAM LEBEN: Familienfeste, gemeinsame Ausflüge oder ein Tag der offenen Tür, bei dem Kinder entdecken dürfen, wo ihre Eltern arbeiten, ermöglichen gegenseitiges Kennenlernen. Oft wird daraus ein gern angenommenes, jährliches Ritual, das viel Spaß für alle, aber auch die Gelegenheit zu informellen Gesprächen über die persönliche Familiensituation bietet.

7 ENGAGEMENT KOMMUNIZIEREN: Tragen Sie Ihr Engagement nach außen, indem Sie mit Ihren „Familienvorteilen“ aktiv werben (etwa in Stellenanzeigen oder auf der Webseite). Beteiligen Sie sich an Wettbewerben oder lokalen Bündnissen, und nutzen Sie die daraus resultierende öffentliche Aufmerksamkeit. Auch die Auditierung als familienfreundlicher Betrieb schafft Öffentlichkeit und zeigt zudem Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung (mehr dazu in Folge acht der Fachkräfte-Serie).

JOB UND FAMILIE besser vereinbaren

8 FAMILIENFREUNDLICHES BETRIEBSKLIMA: Ermutigen Sie Mitarbeiter, Wünsche zu äußern, und etablieren Sie feste Ansprechpartner, um Vereinbarkeitsstrategien zu planen. Gehen Sie selbst mit gutem Beispiel voran, indem Sie sich Auszeiten für die Betreuung Ihrer Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger nehmen. Sprechen Sie das Thema Vereinbarkeit immer wieder an, damit Mitarbeiter sich trauen, entsprechende Angebote zu nutzen. Schaffen Sie zudem eine familien- und teilzeitfreundliche Arbeitskultur. Dazu gehören etwa Meetings nur in „Kernzeiten“ oder auch die Abschaffung der weit verbreiteten Präsenzkultur, bei der Anwesenheit immer noch mit Leistung gleichgesetzt wird.

9 KARRIERE IN TEILZEIT: Familienzuwachs sollte nicht zwangsläufig die Aufgabe eingeschlagener oder geplanter Karrierewege bedeuten. Eine Ausbildung oder Weiterqualifikation lässt sich meist auch in Teilzeit absolvieren, was vor allem für junge Eltern wichtig ist.

10 WIEDEREINSTIEG ERLEICHTERN: Halten Sie während der Elternzeit Kontakt. Gespräche zur weiteren Planung geben Mitarbeitern eine klare Perspektive und binden sie an den Betrieb. Durch während der Elternzeit absolvierbare Weiterbildungsprogramme können sich spätere Einarbeitungszeiten verkürzen. Vielleicht kann der Mitarbeiter auch stundenweise arbeiten, etwa für Vertretungstätigkeiten? Das Elterngeld Plus bietet einigen Gestaltungsspielraum, um ohne Verlust des Elterngelds am Ball zu bleiben.