



Zeitdruck und Verlust von Arbeitskräften wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten?

Gleichstellen

„Wenn jemand ein Problem erkannt hat und nichts zur Lösung des Problems beiträgt, ist er selbst ein Teil des Problems.“
indisches Sprichwort

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen brauchen nicht nur zeitliche Flexibilität, sondern auch ein gut ausgebautes Netzwerk an Betreuungsangeboten, um Beruf und Familie so miteinander vereinbaren zu können, dass für beide Bereiche genügend Zeit, Motivation und Energie bleibt.

Es ist zwar in erster Linie eine staatliche Aufgabe, eine flächendeckende Infrastruktur zur Kinderbetreuung bereitzustellen, doch ändert dies nichts an den derzeit bestehenden Defiziten. Väter und vor allem Mütter, die nach der Elternzeit wieder in ihren Beruf einsteigen oder mit Kindern im Vorschulalter eine Berufstätigkeit aufnehmen wollen, stellt dies vor große Probleme. Ebensolche Probleme erleben Beschäftigte, die ihre erkrankten Angehörigen pflegen und dies mit Berufstätigkeit vereinbaren müssen.

Das Fehlen flexibler Arbeitszeitregelungen oder die Anforderung, spontan am Arbeitsplatz verfügbar zu sein, führt bei vielen zu Betreuungsschwierigkeiten – nicht nur, aber gerade auch bei Arbeit im Schichtdienst.

„Meine Frau und ich, wir arbeiten beide in unterschiedlichen Unternehmen im Schichtdienst. Wir müssen immer darauf achten, dass unsere Arbeitszeiten gut aufeinander abgestimmt sind. Sonst gibt's Probleme bei der Betreuung unserer Kinder. Vor allem dann, wenn auch die Oma nicht bei der Betreuung aushelfen kann“, so ein Betriebsratsmitglied aus einem sächsischen Unternehmen der Stahlindustrie zum Thema Schichtarbeit und Kinderbetreuung.

Eine Vollzeit-Berufstätigkeit ist meist mit einer kostspieligen privaten Betreuung verbunden, die sich ein Großteil der Beschäftigten nicht leisten kann. Für viele bedeutet es zusätzlichen Stress, die Betreuung mithilfe von Angehörigen und Freunden rein privat zu organisieren. Diese Betreuungsprobleme führen oft dazu, dass eine Berufspause länger ausfällt als ursprünglich geplant oder Betroffene eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen – obwohl die beruflichen Wünsche und Ziele anders aussehen.

Unternehmen können hier – in der Regel mit einfachen Mitteln – wichtige Hilfestellungen leisten, die andauernde Vorteile für beide Seiten bieten. Bei einem sächsischen Textilserviceunternehmen waren die jungen Mütter bisher immer sehr zufrieden mit der Unterstützung des Unternehmens. Es gelänge immer wieder gut, auftretende Vereinbarkeitsprobleme zu lösen – so das Lob der (meist) weiblichen Beschäftigten.

Die umgesetzten Lösungen waren immer sehr individuell und situationsabhängig. Feststehende Instrumente und Vorgehensweisen gab es nicht. Hier gab es einen Ansatzpunkt für Verbesserungen!

Betriebliches Unterstützungssystem aufbauen!

Es gilt, ein betriebliches Unterstützungssystem für Eltern und pflegende Angehörige auf- bzw. auszubauen oder die vorhandenen Instrumente zu optimieren. Dabei ist es wichtig, dass das Set an Maßnahmen auf die Ressourcen des Unternehmens und die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmt ist.

Das Angebot soll die Defizite der staatlichen Betreuungsinfrastruktur auffangen. Negative Konsequenzen für die Belegschafts- und die Unternehmensseite können so effizient minimiert werden. Stressbelastungen und zusätzliche betriebliche Kosten werden abgebaut.

Fest steht: Es gibt eine breite Palette an Handlungsmöglichkeiten – unabhängig von der Größe und Branchenzugehörigkeit des Unternehmens oder den Arbeitsbereichen der betroffenen Beschäftigten!

Die Projektschritte um dies zu erreichen, sind:

<p>1. Bestandsaufnahme</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Analyse der Ist-Situation sowie des bestehenden Bedarfs an zusätzlichen / ergänzenden betrieblichen Maßnahmen (z.B. Befragung der Beschäftigten / betrieblichen Akteurinnen und Akteure), Recherche regionaler Betreuungsangebote
<p>2. Festlegung von Entwicklungsschritten</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Bewertung der Ergebnisse durch den Betriebsrat (optimal: gemeinsam mit Geschäftsführung, Personalabteilung, Werkleitung ...) > Ermittlung betrieblicher Handlungsspielräume und Gestaltungsmöglichkeiten (z.B. finanzielle Unterstützung öffentlicher Kindergärten und Pflegeheime, Belegplätze für Firmenpersonal, steuergünstige Übernahme der Betreuungskosten, Ferienbetreuung, Recherche v. Betreuungseinrichtungen und Servicestellen in der Umgebung, etc.)
<p>3. Umsetzung und Prozessbegleitung</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Beteiligungsorientierte Entwicklung von ergänzenden Maßnahmen (Workshops, Personalgespräche, Ideenwettbewerb sowie deren Auswertung) > Dokumentation der Ergebnisse / Ideen und Erarbeitung gezielter Umsetzungsschritte (z.B. Betriebsvereinbarung, Info-Box „Kinderbetreuung“, Informationsflyer „Betreuungsmöglichkeiten in der Region“)
<p>4. Ergebnissicherung</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Ermittlung der Wirkung neuer Maßnahmen bzw. der Veränderung / Ergänzung bestehender Maßnahmen und betrieblicher Vereinbarungen durch Befragungen von Beschäftigten und Führungskräften → eventuell Verbesserung der angewandten Methoden