

# PFLEGESENSIBLE PERSONAL- POLITIK IM HANDWERK

---

Maßnahmen für den Bereich „Montage – Baustellen“



# MAßNAHMEN

Das Handwerk kann mit seinen kleinen und mittleren Betrieben eine Vielzahl an familienbewussten Maßnahmen vorzeigen. Da jedoch nicht alle Maßnahmen für jeden Handwerksbetrieb gleich geeignet sind, müssen die Betriebe individuell die für sich passenden Maßnahmen filtern. Nachfolgend finden Sie einige familienbewusste Maßnahmen, die gleichzeitig ein wichtiges Instrument für die Fachkräftegewinnung und -bindung sein können.

## **Pflegeerleichternde Arbeitsplatzgestaltung**

Für die Vereinbarung von Pflege und Beruf ist es eine große Unterstützung für Beschäftigte, wenn diese kurzfristig und einfach auf pflegebedingte Herausforderungen reagieren können. Dazu zählen z.B. Telefonate während der Arbeitszeit, um organisatorische Angelegenheiten zu regeln. Hilfreich ist auch die Erlaubnis, in akuten Notlagen früher die Arbeit verlassen zu können. Die Voraussetzung dazu ist eine transparente Kommunikation der Geschäftsführung.

Eine andere Art der pflegeerleichternden Arbeitsgestaltung können verbindliche telefonische Konferenzen bzw. Gespräche sein. So können Mitarbeitende bspw. nach der Arbeit direkt heimfahren, ohne Bericht vor Ort ablegen zu müssen. Die Tag abschließenden Projektgespräche werden stattdessen telefonisch abgehalten, so dass die Mitarbeitenden im Anschluss an die tägliche Arbeitszeit unverzüglich ihren pflegerischen Aufgaben nachkommen und damit wertvolle Zeit sparen können.

## **Arbeitsorganisation**

Wird in Teams auf Baustellen gearbeitet, besteht eine Möglichkeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf darin, die Teams zu variieren, so dass Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung in Teams eingesetzt werden, wo ein „Früher gehen“ oder „Später kommen“ kein Problem ist.



Weitere Informationen zur Teamarbeit finden Sie in den Beispielen guter Praxis.

Dazu ist eine gute Teamabsprache und Koordination Voraussetzung. Die Organisation kann entweder von einer Führungskraft vorgenommen werden, oder die Teams teilen sich selbst durch aushängende Einsatzpläne ein. Zusätzlich sollte bei der Gestaltung der Einsatzpläne darauf geachtet werden, dass Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung wohnortnahen



bzw. pflegenahen Montageeinsätzen zugeteilt werden, da somit Wegstrecken und Zeiten für die Mitarbeitenden gespart werden können.

Ähnlich kann die Arbeitsorganisation mit Tauschbörsen funktionieren. Bei dieser Variante kann ebenfalls der Einsatzplan im Unternehmen ausgehängt werden, so dass die Mitarbeitenden ihre Teams und Schichten eigenständig tauschen können. Dazu kann bspw. ein schwarzes Brett als Tauschbörse dienen. Die Tauschbörse kann somit nicht nur Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben als Vereinbarkeitsinstrument dienen, sondern auch allen anderen Mitarbeitenden zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Gut funktionierende Teams und Vertrauen in die Mitarbeitenden und die eigenständige Dienstplangestaltung ist auch hier eine Grundvoraussetzung von Seiten der Arbeitgebenden.

### Arbeitszeit

Wenn pflegende Angehörige von Vereinbarkeitsherausforderungen sprechen, sind es meist Zeitkonflikte, die eine Pflegeverantwortung erschweren. In vereinzelten Fällen kann den Mitarbeitenden auch mit unbezahltem Urlaub oder so genannten „Pflege-Sabbaticals“ geholfen werden. Wenn Mitarbeitende die gesetzlichen Möglichkeiten zur Pflegezeit ausgeschöpft haben, kann es auch helfen für eine gewisse Zeit unbezahlten Urlaub an-

zubieten. In dieser Zeit können die Mitarbeitenden ein langfristig funktionierendes Pflegearrangement einrichten, um dann besser organisiert und mit den Gedanken bei der Arbeit wieder in den Beruf einsteigen zu können.

Mitarbeitende mit zeitlich nicht absehbarer pflegerischer Verantwortung können mit (Lebens-)Arbeitszeitkonten auch in Zeiten in denen die Pflege nicht akut ist, Überstunden aufbauen, um diese in pflegeintensiven Zeiten wieder für ihre Angehörigen nutzen zu können. Ebenso können Minusstunden in fordernden Zeiten entstehen, welche später wieder abgebaut werden können.



### Information

Auch die Information des Betriebs über Themen zur Pflege von Angehörigen können Mitarbeitenden als Unterstützung dienen. So können bspw. Adresslisten von Pflegeeinrichtungen/ Pflegeberatungen/ Selbsthilfegruppen etc. am schwarzen

Brett ausgehängt oder mit Gehaltsabrechnungen ausgehändigt werden.

Wenn Sie schon im Bilde über die bestehende oder zukünftige Pflegeverantwortung Ihrer Belegschaft sind, können Sie auch Informationen zur Pflege über Vorträge im Unternehmen anbieten. Dazu können Sie sich Hilfe von Krankenkassen oder Pflegeberatungen aus der Kommune, von Wohlfahrtsverbänden oder anderen Anbietern holen.

### Sonstiges

Individuelle Lösungen wie bspw. die Nutzung von Firmenwagen für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung, um flexibel zur Baustelle nachkommen zu können oder später/ zwischendurch ihrer Pflegeaufgabe nachkommen zu können, treffen bei transparenter Kommunikation von der Geschäftsführung auf Verständnis von allen Seiten. Voraussetzung dazu ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung.



# BEISPIELE GUTER PRAXIS

Da es in jedem Unternehmen andere Herausforderungen und kulturelle Grundeinstellungen gibt, muss jedes Unternehmen individuelle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf entwickeln. Dabei gilt häufig der Handwerksbereich „Montage und Baustellen“ in Bezug auf die Vereinbarkeitsfragen als größte Herausforderung. Im Folgenden finden Sie zwei Beispiele aus Handwerksbetrieben, welche für diese Herausforderung individuelle Lösungen gefunden haben. Die Beispiele behandeln die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf anhand von Zeitspielräumen durch Teamarbeit auf Baustellen. Diese eignet sich vor allem in jenen Bereichen des Handwerks, in denen Öffnungszeiten eingehalten werden müssen oder wo Fachkräfte in Teams arbeiten.

## Kooperationen im Handwerk

Fachkräftepools gewinnen immer weiter an Bedeutung – und das nicht nur in der Pflege. Auch im Handwerk werden Lösungen gesucht, um Fachkräfte zu finden und zu binden. Häufig stehen Betriebe mit wenigen Beschäftigten vor großen Herausforderungen, wenn sich Mitarbeitende spontan krankmelden. Um diese Schwankungen annähernd auszugleichen, können sich Handwerksunternehmen mit Betrieben ihrer Branche in der Region zusammenschließen, um so Vorteile einer größeren Belegschaft zu nutzen. Auf diese Weise können die Betriebe sich untereinander mit Fachkräften aushelfen oder sich mit Spezialwerkzeugen und Know-how gegenseitig unterstützen. Ein Beispiel aus der Praxis für Kooperationen von Handwerksbetrieben finden Sie im Infokasten.



### Handwerkerkooperationen bei der F. Tautenhain GmbH, Steinbach-Hallenberg

Dachdeckermeister Frank Tautenhain ist überzeugt, dass seinem Unternehmen die Kooperation mit anderen Dachdeckerbetrieben viele Vorteile bietet. Mit drei weiteren Thüringer Dachdeckern kooperiert der Betrieb aus Steinbach-Hallenberg bei der Ausleihe von Mitarbeitenden und Werkzeugen, aber auch beim Austausch von Know-how und Spezialwissen. „Als relativ kleiner Betrieb mit sieben Beschäftigten gewinnen wir durch die Kooperation viel Flexibilität!“ Die Flexibilität zeigt sich sowohl in der Möglichkeit, größere Aufträge anzunehmen, als auch wenn es darum geht, den Mitarbeitenden in familiären Notsituationen mit einer flexibleren Zeit- und Einsatzplanung entgegenzukommen. „Viele Probleme lassen sich besser lösen, wenn man enger zusammenarbeitet!“, ist das eindeutige Fazit von Frank Tautenhain.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (August 2008). Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk - Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices [PDF]. Verfügbar unter [https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Familienfreundliche-Maassnahmen-im-Handwerk\\_2008\\_1\\_.pdf](https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Familienfreundliche-Maassnahmen-im-Handwerk_2008_1_.pdf) [18.10.2018]

### Einsatzplangestaltung in Teamarbeit

Die Gestaltung von Einsatzplänen kann immer dann zu größeren Spielräumen für die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf der Mitarbeitenden führen, wenn sie die Pläne größtenteils selbstständig einteilen können. Voraussetzung für diese flexible Art der Arbeitseinteilung ist, dass die Mitarbeitenden über ähnliche Kompetenzen verfügen und somit gleich qualifiziert sind. Als Instrument kann dazu ein aushängender Arbeitseinsatzplan dienen. Anhand dessen können die Mitarbeitenden ihre Kapazitäten frei einteilen und offen untereinander diskutieren. Ein Beispiel für diese Art der Arbeitsplangestaltung finden Sie im Infokasten.

**Tipp:** Alle genannten Maßnahmen und Beispiele können auch immer in Projektphasen getestet werden, bevor sie auf den gesamten Betrieb übertragen werden.



### Einsatzplanung bei der Sanitär Schalm GmbH, Mönchengladbach

Die Beschäftigten der Sanitär Schalm GmbH können ihre Arbeitszeiten in Abstimmung mit den Kunden selbst regeln und erhalten dadurch einen zeitlichen Spielraum, z. B. bei der Festlegung ihres Arbeitsbeginns oder der Pausenzeiten. Die Erfassung der gleitenden Arbeitszeiten wird mithilfe von Arbeitszeitkonten geregelt. Die Konten dienen der Aufgabe, einen Freizeitausgleich für die Beschäftigten zu schaffen und ihnen höhere zeitliche Spielräume zu geben. Daneben können die Installateure mithilfe eines Einsatzplanes ihre zeitlichen Präferenzen für die Wochenendarbeit vermerken: Es wird farblich markiert, wann sie zur Verfügung stehen (grün), wann sie lieber nicht arbeiten wollen (gelb) und wann sie gar keine Zeit haben (rot). Ein solches System wird zwischen den Beschäftigten offen diskutiert, damit alle gleichermaßen zum Zug kommen.

*Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (August 2008). Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk - Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices [PDF]. Verfügbar unter [https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Familienfreundliche-Massnahmen-im-Handwerk\\_2008\\_1\\_.pdf](https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Familienfreundliche-Massnahmen-im-Handwerk_2008_1_.pdf) [18.10.2018]*

## **IMPRESSUM**

### **Herausgeber**

Evangelische Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe  
Forschungsschwerpunkt  
Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik  
Immanuel-Kant-Straße 18-20  
44803 Bochum

### **AutorInnen**

Prof.in Dr.in Irene Gerlach  
Ann Kristin Schneider  
Christian Pälme  
Sabrina Benighaus

Das diesem Leitfaden zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter der Förderrichtlinie SIL2016 – 886 – 043 gefördert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den AutorInnen.

Stand: November 2018