

Wie kann sich der Betrieb auf das Gespräch mit der Handwerkskammer vorbereiten?

Der Betrieb kann sich auf das Gespräch mit der Fachberatungskraft der Handwerkskammer zur Aufnahme der Aktivitäten zum Thema „Familie und/oder Gesundheit“ vorbereiten, in dem er die Personalstatistik nach den unten genannten Fragen zusammenstellt.

Fragen zur Personalstatistik sind:

Anzahl der Beschäftigten insgesamt?

Davon:

- Aufteilung gewerblich-technisch/Kaufmännisch?
- Aufteilung Meister/Gesellen/Auszubildende/Büro/Aushilfe?
- Aufteilung Vollzeit/Teilzeit?
- Aufteilung Männer/Frauen?
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund?
- Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung?

Zudem kann sich die Unternehmensleitung auf das Gespräch vorbereiten, in dem sie sich Gedanken zu den nachfolgend aufgeführten Bereichen macht.

1. Gewinnung und Entwicklung der Fachkräfte

Die Gewinnung und die Entwicklung von Fachkräften wird im Handwerk angesichts einer sinkenden Zahl von Erwerbstätigen zukünftig eine bedeutende Rolle einnehmen. Schnelles „Anheuern“ und kurzfristiges „Feuern“ wird es angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels nicht mehr geben. Stattdessen gilt das Prinzip „Hegen und Pflegen“. Die Suche und Förderung von Teammitgliedern wird beispielsweise erleichtert durch:

- Lernen im Job
- Angebote zur persönlichen und fachlichen Weiterbildung
- Kontakthalten während familienbedingter Auszeiten, z.B. Elternzeit
- Einarbeitungs- Entwicklungs- und Aufstiegsplanung
- Ausbildung/Teilzeitausbildung

2. Arbeitszeit/Arbeitsorganisation

Handwerksbetriebe haben aufgrund ihrer zumeist überschaubaren Größe viele Möglichkeiten, die Arbeitszeit und die Arbeitsorganisation familienfreundlich und gesundheitsfördernd zu gestalten. Gefragt sind nicht zwingend umfassende Betriebsvereinbarungen und Regelungssysteme, auch individuelle Möglichkeiten zählen dazu. Beispiele dafür sind:

- Individuell vereinbarte Arbeitszeit
- Arbeitszeitkonten z.B. auf Basis der Jahresarbeitszeit
- Sonderurlaub
- Gesundheitsfördernde und/oder familienfreundliche Pausengestaltung
- Familienfreundliche Urlaubsregelung

3. Sport, Bewegung, Stressabbau und Ernährung

Um einen Ausgleich zu den Belastungen im Betrieb zu schaffen, können Unternehmen die sportlichen Aktivitäten ihrer Mitarbeiter unterstützen. Bewegung, aber auch Impfungen und Vorsorgeuntersuchungen helfen, Krankheiten vorzubeugen. Maßnahmen zur gesunden Ernährung können dauerhaft oder durch die gezielte Information umgesetzt werden. Anreize zu einer gesunden Lebensweise kann der Betrieb durch die Finanzierung oder Bezuschussung der Maßnahmen schaffen. Beispiele sind:

- Betriebssport, z.B. durch Walking- und Laufgruppen
- Rückenschule
- Kurse zu Stressabbau, Zeitmanagement und Ernährung
- Beratung/Angebot zu Schutzimpfungen und Vorsorgeuntersuchungen
- Speisenangebot für Mitarbeiterschaft und Angehörige

4. Führung und Motivation

Die Arbeitsmotivation und das Klima in einem Handwerksunternehmen hängen wesentlich von den Führungskräften und dem Inhaber ab. Teammitglieder, die immer gut gelaunt am Arbeitsplatz erscheinen und auf Stress und Kritik mit einem Lächeln reagieren, gibt es nicht. Motivation lässt sich nicht anordnen, dennoch existieren zahlreiche Möglichkeiten, diese nachhaltig aufzubauen:

- Handlungsfreiraum der Beschäftigten
- Selbständigkeit der Beschäftigten
- Mitsprachemöglichkeiten der Teammitglieder
- Rücksichtnahme auf persönliche Belange
- Feedback von Vorgesetzten

5. Unternehmenskultur

Das Thema Familie und/oder Gesundheit sollte durch Maßnahmen, aber auch durch das Verhalten der Führungskräfte in der Unternehmenskultur verankert sein. Merkmale, um dieses zu erkennen, wären

- die positive Einstellung der Führungskräfte zu den Themen Familie und/oder Gesundheit
- das Bestehen eines Unternehmensleitbildes mit Bestandteilen zur Familienorientierung und/oder zur Gesundheitsförderung
- die Führungskräfte als Vorbild, z.B. durch ihre sportliche Bewegung, ihre Ernährung, ihr Familienleben

6. Kommunikation nach innen und außen

Tue Gutes und rede darüber! Dieses Prinzip sollte von Unternehmen, die familienfreundliche und/oder gesundheitsfördernde Aktivitäten umsetzen, aktiv umgesetzt werden. Dabei ist die Darstellung sowohl nach innen gegenüber dem eigenen Team als auch nach außen gegenüber der Öffentlichkeit gemeint. Instrumente zur Kommunikation nach innen und außen können sein:

- Schwarzes Brett/ Intranet/ Mitarbeiterzeitung
- Presse, Internet, Familientag/ Gesundheitstag
- Außerbetriebliches Engagement der Führungskräfte zum Thema
- Außerbetriebliches Engagement zum Thema
- Austausch mit anderen Unternehmen

7. Bewältigung familien- und/oder krankheitsbedingter Ausfallzeiten, wie z.B. durch Elternzeit

Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin kann längere Zeit ausfallen, um das kleine Kind für einige Zeit zu betreuen, die Pflege eines nahen Angehörigen sicherzustellen oder aber weil das Teammitglied selbst längere Zeit erkrankt ist. Es gibt eine Reihe von Maßnahmen, die der Betrieb ergreifen kann, um solche Ausfallzeiten zu planen, zu überbrücken und die Rückkehr gezielt vorzubereiten. Dazu zählen:

- Stellvertretungsregelung
- Organisation der Elternzeit, z.B. der sog. Vätermoate
- Kontakthalten während der Auszeit, z.B. durch Weiterbildung oder stundenweisen Einsatz
- Wiedereinstiegsplanung nach der Auszeit
- Gleitender Wiedereinstieg durch Teilzeit

8. Umgang mit einer alternden Belegschaft und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Für einen Handwerksbetrieb sind seine Fachkräfte die wichtigste Ressource. Vor dem Hintergrund der zunehmend älteren Belegschaften ist der Erhalt der Gesundheit, der Arbeitsfähigkeit und Leistungsbereitschaft aller Beschäftigten wichtig für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Mit steigendem Alter nehmen die Arbeitsunfähigkeitstage zu. Der bewusste Umgang mit einer alternden Belegschaft und das Bestreben des Unternehmens, die Beschäftigungsfähigkeit seiner Teammitglieder zu erhalten, lässt sich ablesen an:

- Lebensphasenorientierten Personalkonzepten
- Ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung
- Gesundheitsfördernden Arbeitsabläufen
- rechtzeitige Weitergabe des Wissens älterer Teammitglieder an jüngere Kräfte.

9. Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Die Unterstützung des Handwerksbetriebs bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen kann vielschichtig sein und bedeutet nicht, dass der Betrieb einen kostspieligen Betriebskindergarten eingerichtet haben muß. Vielmehr geht es darum, dass das Unternehmen einen Weg gefunden hat, um auf die individuellen Bedarfe der Beschäftigten einzugehen und sie bei der Entwicklung einer Problemlösung zu unterstützen.

- Hilfe bei der Suche nach passenden Betreuungsangeboten für Kleinstkinder, Schulkinder und zu pflegende Angehörigen
- Individuelle Kinderbetreuung im Betrieb
- Information über spezielle Beratungsangebote, Vorträge und Broschüren
- Belegplätze in Kindergärten
- Kurzfristige Freistellung
- Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten/Pflegekosten

10. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist Sozialgesetzbuch gesetzlich verankert. Unternehmen sind deshalb dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten. Es umfasst alle Aktivitäten und Leistungen, die im Einzelfall zur Eingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind, um die Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit zu erhalten und den Arbeitsplatz dauerhaft zu erhalten. Mögliche Maßnahmen sind z.B.

- die stufenweise Wiedereingliederung
- innerbetriebliche Umsetzungen
- Qualifizierungsmaßnahmen

11. Individuelle Unterstützungsangebote

Handwerksbetriebe setzen sich individuell für ihre einzelnen Teammitglieder ein, ohne dass ihnen dieses als besondere Sozialleistung bewusst ist. Die Anzahl der einzelnen Unterstützungsangebote ist deshalb nicht selten so hoch wie es Mitarbeitende im Unternehmen gibt. Zu solchen Aktivitäten zählen:

- Beratung in persönlichen Konfliktsituationen
- Vermittlung von Beratungsfachdiensten
- Technische, finanzielle und organisatorische Hilfe bei privaten Veränderungen

Die Bewertung der Wettbewerbsbeiträge erfolgt auf Basis der oben aufgeführten Bereiche. Die unterschiedlichen Unternehmensgrößen im Handwerk werden dabei berücksichtigt. Folgende Größenkategorien bestehen:

- I. 1 bis 15 Beschäftigte
- II. 16 bis 50 Beschäftigte
- III. mehr als 50 Beschäftigte

Zur Einordnung in die jeweilige Kategorie werden die Teilzeitanteile der Beschäftigten in Vollzeitstellen umgerechnet.