

Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Dilemma

Franzi liebt ihren Job. Sie liebt die alten Leute, die sich jeden Tag aufs Neue freuen, wenn sie ihnen behilflich ist. Wie z.B. Helga, die im Rollstuhl sitzt und gerne von ihr auf den Hof geschoben wird, in dem so viele bunte Blumen blühen und der sie an ihren alten Garten erinnert. Oder Herbert, der gerne Geschichten aus seiner Vergangenheit erzählt und sich freut, wenn sie sich am Tag einen Moment Zeit nimmt, um mit ihm in Erinnerungen zu schwelgen.

Doch Franzi liebt auch ihre Kinder, die sie alleine groß zieht. Die sie nur so selten sieht, da ihr Dienstplan und der damit verbundene Schichtdienst es nicht öfter zulassen. Der Dienstplan, der ihr Woche um Woche das Leben schwer macht. Sie hat es schon versucht. Versucht mit ihrem Chef darüber zu sprechen. Doch er versteht sie nicht. „Mehr als ein freies Wochenende im Monat gibt es nicht“ hat er ihr gesagt. „So wie für alle anderen auch!“ Franz liebt ihren Job und ihre Kinder. Aber manchmal, wenn eine Kollegin krank wird und ihr alles über den Kopf wächst, weil die Kinder nicht verstehen, dass der lange geplante Zoobesuch verschoben werden muss, würde sie am liebsten alles hinschmeißen.

Dabei geht es auch anders!

Pflegeeinrichtungen stehen zwar im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung vor besonderen Herausforderungen, dennoch bietet vor allem innerbetrieblich das mögliche Planungspotenzial verschiedene Möglichkeiten, die ausgeschöpft werden sollten. So besteht beim Umbau von Arbeitszeitsystemen z.B. ein guter Weg darin, dass das Unternehmen daran arbeitet, die Dienstzeiten verlässlicher einzuhalten. Der Effekt wird für die Mitarbeiter unmittelbar zum Vorteil, da der prägnanteste Vereinbarkeitsgewinn darin liegt, guten Gewissens im Regelfall pünktlich gehen zu können. Dies gelingt, indem die typischen Flexibilitätsanforderungen in der Pflegeeinrichtung nicht negiert, sondern auf spezielle Flexi-Dienste konzentriert werden. Denn Erfahrungswerte machen den durchschnittlichen Bedarf nach kurzfristigen Änderungen beim Arbeitsanfall bzw. bei der Personalverfügbarkeit durchaus abschätzbar.

In Abhängigkeit vom Umfang der Flexibilitätsanforderungen können Flexi-Dienste in einer vorab definierten Bandbreite flexibel verkürzt oder verlängert werden. Mitarbeiter, die für einen Flexi-Dienst eingeteilt werden, variieren ihre Arbeitszeit nach Bedarf. Der Vorteil liegt darin, dass sich diese Beschäftigten darauf einstellen können, ggf. länger zu arbeiten, während sich die übrigen Kollegen darauf verlassen können, ihre Arbeit pünktlich beenden zu können. Darüber hinaus wird zugleich die Verlässlichkeit des Systems insgesamt erhöht.

Weitere Möglichkeiten bestehen in Stand-by-Diensten, individuellen Jahresarbeitszeitkontingenten, Wahlarbeitszeitmodellen, bei denen die Beschäftigten ihre Vertragsarbeitszeit innerhalb einer Bandbreite von 75 bis 100 Prozent der Vollzeit-Vertragsarbeitszeit ohne Angabe von Gründen frei wählen können oder auch Abwesenheitsplanungen genutzt werden.