

Sie wollen doch bestimmt auch nur die Besten!

Mitarbeiter finden, binden, motivieren durch flexible Arbeitszeit

Auf der Wunschliste von Fachkräften im Handwerk stehen flexible Arbeitszeiten. Undenkbar? Nein, sagen einige „Pioniere“ im Handwerk und berichten über Möglichkeiten der Umsetzung.

Später zur Baustelle kommen, weil das Kind erst zur Kita muss? In Arbeitgeber-Bewertungsportalen wie zum Beispiel Kununu stehen Handwerksunternehmen im Ranking auf dem letzten Platz. Auf der Wunschliste von Beschäftigten im Handwerk stehen flexible Arbeitszeiten auf dem ersten Platz. Wie können Handwerksunternehmen ihre Interessen und diesen Wunsch der Beschäftigten besser zusammenbringen?

Um Fachkräfte und Auszubildende aus einer Generation anzulocken, der es wichtiger ist, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Job und Privatleben zu führen, als mehr Geld zu verdienen, müssen attraktive Angebote her, die Unternehmen ganz klar von den Wettbewerbern unterscheiden.

Zugegeben, bei Mitarbeitern im Büro ist das wesentlich einfacher als bei Meistern und Monteuren. Flexible Arbeitszeiten, Home-Office und Kinderbetreuung sind Mangelware im Handwerk.

Familienfreundlichkeit hat inzwischen einen hohen Stellenwert und ist ein wichtiger Faktor bei der Mitarbeiterfindung. Das sagen übrigens 81% aller Beschäftigten. Höchste Zeit also etwas für die Arbeitgeber-Attraktivität zu tun. Einige Handwerksbetriebe nutzen diese Faktoren bereits, um Mitarbeiter zu finden und zu binden.

Warum nicht ab und zu ein Home-Office für den Meister oder Projektleiter? Etwa, um private Termine wahrzunehmen oder um in Ruhe und konzentriert an einem Projekt zu arbeiten. Das spart am Ende Arbeitszeit und bringt bessere Ergebnisse, da es keine oder weniger Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit gibt.

Sicherlich – im Bereich der Montage ist eine flexible Planung schon etwas anspruchsvoller und erfordert mehr Organisation, ist jedoch mit einem Gleitzeit- oder



Autorin: Susanne Lücke, zertifizierte Beraterin, Trainerin, Coach

Jahresarbeitszeitkonto und Festlegung von Kernarbeitszeiten relativ einfach umzusetzen. Dadurch kann beispielsweise spontan ein freier Tag genommen und/oder ein langes Wochenende mit der Familie verbracht werden. Auch früher gehen oder später kommen ist kein Problem. Das hat ein Handwerksbetrieb aus dem Bereich Sanitär mit ca. 40 Mitarbeitern in Nordrhein-Westfalen bewiesen.

Das ist natürlich keine Einbahnstraße, denn die Flexibilität, die der Unternehmer anbietet, gilt für beide Seiten. So ist das Thema Überstunden bei dringenden Projekten, aufwendigen Baustellen und Saisonarbeit kein Thema. Also eine Win-Win-Situation für beide Seiten.

Hierzu das Beispiel eines Landschaftsgärtners mit dem Ziel, keine Mitarbeiter im Herbst zu entlassen und keine Saisonarbeiter einzustellen. Hier die Eckdaten:

- Saisonale Auslastung April – Oktober: in dieser Zeit fallen Überstunden an
- November – März z.B. Räumarbeiten: in der Zeit fallen Minus-Stunden an
- 20 Mitarbeiter: 10 VZ = 40 Std./Mitarbeiter/Woche + 10 TZ = 20 Std./Mitarbeiter/Woche

Die +/- Stunden werden auf dem Arbeitszeitkonto verbucht. In der Zeit von April bis Oktober (Hauptsaison) fallen viele Überstunden an. Diese können im Zeitraum November bis März wieder abgebaut werden.

Das Unternehmen profitiert von bewährten, eingearbeiteten Mitarbeitern, spart Kosten und Zeit für Personalsuche, hat eine größere Flexibilität. Darüber hinaus findet eine langfristige Reduzierung der Überstunden statt. Die Mitarbeiter sind motiviert, kennen die Kunden etc.

Der Vorteil für die Mitarbeiter ist, dass sie viele Wochen zusammenhängend frei haben (Urlaub + Überstunden), durchgehend bezahlt werden und durchgehend sozialversichert sind.

Jetzt werden viele sagen: „Das mag bei den einen klappen, bei uns funktioniert so ein Modell nicht.“ Darauf gibt es die Antwort: „Ein solches Angebot erfordert eine Veränderung und damit ein Umdenken im Unternehmen und ist letztlich eine Frage der Organisation.“ Es braucht Vertrauen und eine offene Gesprächskultur. Wichtig ist, Interessen des Betriebs und der Beschäftigten bestmöglich zu berücksichtigen. Am Ende zählt die Akzeptanz im Alltag.

Unternehmer haben oft Bedenken, dass die Beschäftigten die Arbeitszeit einseitig nach ihren Wünschen auslegen und die Sache aus dem Ruder gerät. Dem kann man leicht entgegenwirken, wenn man die richtigen Rahmenbedingungen schafft und es ganz klare Regeln gibt, an die sich alle von Anfang an halten müssen.

Als zertifizierte Beraterin mit Schwerpunkt betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitszeitgestaltung unterstütze ich seit vielen Jahren kleine und mittelständische Unternehmen. Dabei ist es nach meiner Erfahrung gar nicht so kompliziert, die für den Betrieb und seine Prozesse passende Regelung zu finden; das gelingt relativ leicht. Es ist eine Chance, die Unternehmen unbedingt nutzen sollten, um langfristig erfolgreich zu sein. ■