



August 2018

# DAS PORTAL

Zeitung der Schloß Hoym Stiftung

## „Zukunft gestalten“ – Spielräume für die individuelle Lebensplanung

Durch ein Lebensarbeitszeitmodell bieten sich für die Mitarbeitenden individuelle Lösungen, unterschiedliche Interessen miteinander in Einklang zu bringen, denn ein solches Modell kommt dem Wunsch nach einer freieren Lebensgestaltung oder nach noch mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen. Die Argumente, die für familienfreundliche und flexible Arbeitszeitmodelle sprechen, sind vielfältig. Richtig umgesetzt, ist ein Lebensarbeitszeitmodell eine echte Win-Win-Situation für Mitarbeitende und Arbeitgeber. Beide Seiten können gleichermaßen profitieren: Beschäftigte erhalten die notwendige Flexibilität und die Verlässlichkeit, um mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. Arbeitgeber hingegen können qualifizierte Beschäftigte halten und neue gewinnen, sparen Wiedereingliederungskosten und motivieren Eltern in ganz besonderem Maße. Flexibilität und Familienfreundlichkeit sind also kein Widerspruch, sondern ergänzen einander vielmehr. Schon jetzt erhöht sich das Durchschnittsalter der Belegschaften von Jahr zu Jahr. Qualifizierte Fachkräfte werden zur hart umkämpften Mangelware. Immer mehr Unternehmen und Einrichtungen innerhalb der Sozialwirtschaft bieten deshalb ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ein Zeitwertkonto als Langzeitkonto einzurichten. Damit reagieren sie auf die sich verändernden Arbeits- und Lebensbedingungen in den verschiedenen Arbeitsfeldern. Zudem: Es ist eine Herausforderung, Menschen für soziale Berufe zu begeistern. Gerade in den sozialen und pflegerischen Berufen ist es wichtig, den notwendigen Ausgleich zu finden, um sich immer wieder auf den Dienst am Nächsten einlassen zu können. Bei den steigenden Anforderungen in den pflegerischen Berufen ist es sinnvoll, sich schon frühzeitig Gedanken über die persönliche Lebensphasenplanung zu machen und eine optimale Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu ermöglichen.

Wesentliche Vorteile des Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodells „Zukunft gestalten“ aus Sicht der Mitarbeitenden sind:

- Möglichkeiten der Berücksichtigung individueller Wünsche an die Lebensarbeitszeitgestaltung („Work Life Balance“).
- Mit „Zukunft gestalten“ haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren ihren Vorruhestand zu genießen.
- Die Reduzierung der Arbeitszeit ist ohne Gehaltseinbußen möglich – ein gleitender und sozialverträglicher Vorruhestand wird sichergestellt.
- Die Wertguthaben können auch zur Ausweitung der Eltern- und Familienpflegezeit genutzt werden. Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein – Elternzeit für die Kinderbetreuung verwirklichen.
- Eine Auszeit für häusliche Pflegefälle finanzieren und sich um ältere oder erkrankte Familienangehörige kümmern – ein Wunsch, der sich mit fortdauernder sozialer Absicherung für die Mitarbeiter problemlos erfüllen lässt.
- Für ein durch die Freistellungsmöglichkeit Sabbatical wird die Gesundheit geschützt. Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben – die eigenen Akkus können wieder aufgeladen werden.
- Es sind Freistellungsmaßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens möglich. Weiterbildungsmaßnahmen können selbstverantwortlich genutzt werden.
- Die Lebensarbeitszeit kann flexibel gestaltet werden – und damit verbunden, ein Mehr an Eigenverantwortung. Das Ergebnis: Zufriedenheit und eine höhere Lebensqualität auf Seiten der Mitarbeitenden.