

Führungskräfte sind im Besonderen aufgefordert, die Ziele des Arbeitgebers nachhaltig zu verfolgen. Sie sind dafür verantwortlich, dass der Auftrag erfüllt und das Familienbewusstsein im beruflichen Umfeld durch Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine tragfähige Balance zwischen Dienstpflichten und Familienpflichten jeder Art (z. B. Kinderbetreuung und Pflege) ermöglichen, gelebt wird.

Sie unterstützen ihre Mitarbeiter/-innen, den Auftrag zu erfüllen und dabei berufliche und familiäre Pflichten miteinander in Einklang zu bringen. Sich für ein Gleichgewicht einzusetzen und auch eine eigene Balance durch Nutzung der Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeit und -ort zu finden, kommt entscheidende Bedeutung zu.

Sie leisten mit ihrem Tun einen wichtigen Beitrag dazu, die Zukunftsfähigkeit der Finanzverwaltung zu sichern.

HANDLUNGSFELD ARBEITSZEIT

Führungskräfte sichern für alle im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse die flexible Gestaltung der Arbeitszeit.

Durch direkte Ansprache und Transparenz schaffende Information wirken sie darauf hin, dass

- alle Beschäftigten Verantwortung für die Funktionsfähigkeit des Arbeitsgebiets übernehmen können und übernehmen,
- im Team ein fairer Ausgleich der Interessen der Mitarbeiter/-innen mit und ohne Familienpflichten gefunden und gegenseitige Akzeptanz geschaffen wird,
- Beschäftigte mit auftretenden Betreuungsengpässen oder Pflegeproblemen kurzfristig reagieren können,
- Überstunden nur im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten oder verbunden mit entsprechender Produktionsleistung aufgebaut werden und die Funktionsfähigkeit des Arbeitsgebiets beim Abbau nicht tangiert wird,
- berufliche Überlastungen, insbesondere wenn eine Reduzierung der Aufgaben nicht möglich ist, durch Anpassung der Arbeitsweisen vermieden werden.

HANDLUNGSFELD INFORMATION UND KOMMUNIKATION

Führungskräfte wissen darum, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein unverzichtbares Personalmanagementinstrument ist.

Sie werden

- sich selbst fortlaufend auch mit Themen der Zukunftssicherung der Finanzverwaltung bei sinkendem Angebot von Fachkräften aufgrund der demografischen Entwicklung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der besonderen lebensphasenbedingten Bedürfnisse beschäftigen,
- regelmäßig im Rahmen des Führungsdialogs, z. B. Mitarbeitergespräche, Führungsfeedback, Leitungsbesprechungen, zur Vereinbarkeit Position beziehen,
- durch offene und wertschätzende Kommunikation einen vertrauensvollen und vorurteilsfreien Gedankenaustausch über Bedürfnisse von Dienst- und Familienpflichten und in Notfallsituationen ermöglichen,
- über Hilfsangebote bei familiären Bedürfnissen informiert sein und darauf verweisen können,
- aktiv, z. B. bei Nachwuchswerbung, durch Mitarbeit in lokalen Bündnissen für Familien, für das Thema werben.

Führungskräfte sind sich bewusst, dass Mitarbeiter/innen insbesondere mit Pflegeaufgaben Stress und psychischer Belastung ausgesetzt sind. Sie zeigen Sensibilität und Verständnis für deren Situation. Sie berücksichtigen, dass pflegende Mitarbeiter/innen oft eine Ambivalenz zwischen Offenlegung ihrer Situation und Schweigen als Schutz über ihr eigenes Befinden erleben.

HANDLUNGSFELD ARBEITSORGANISATION UND -ORT

Führungskräfte sichern die Funktionsfähigkeit der Arbeitsgebiete und die Auftragserfüllung unter Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse.

Dazu

- hinterfragen und analysieren sie die familiären Bedürfnisse der Mitarbeiter/-innen und die Lage der Arbeitszeit der in Vollzeit und in Teilzeit Beschäftigten,
- nutzen sie die vorhandenen Steuerungs- und Führungsinstrumente,
- sorgen sie für klare Arbeitsstrukturen,
- erörtern sie regelmäßig die Situation des Arbeitsgebiets und die familiären Bedürfnisse der Mitarbeiter/-innen mit den Sachbearbeitern/-innen und stärken deren Führungsrolle im Team,
- wirken sie vermittelnd darauf hin, dass die Mitarbeiter/-innen eigenverantwortlich einen guten Ausgleich zwischen den eigenen Wünschen und Bedürfnissen sowie den dienstlichen Obliegenheiten finden,
- achten sie die eigenverantwortlich gefundenen Regelungen, soweit diese im Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen stehen,
- setzen sie die Mitarbeiter/-innen mit Familienpflichten bedarfsgerecht ein und ermöglichen das Arbeitszeitmodell „Ferienbetreuung“,
- terminieren sie Einzel- und Arbeitsgebietsbesprechungen sowie Fortbildungen so, dass Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiter/-innen, die aufgrund von Familienpflichten die Gleitzeitregelung in Anspruch nehmen, uneingeschränkt teilnehmen können,
- stellen sie sicher, dass Mitarbeiter/-innen, die nicht an Terminen teilnehmen können, über die Gesprächsergebnisse informiert sind.