

GUADAGNA PUNTI CON I DIPENDENTI

DAZonline GERMANIA

In che modo le farmacie possono promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata

STOCCARDA - 22.01.2024



Un buon equilibrio tra lavoro e vita privata è nella lista dei desideri di molti dipendenti per i loro datori di lavoro. Per fidelizzare i dipendenti, è più importante che mai garantire che il lavoro quotidiano e la vita familiare siano equilibrati. Questo non solo ha vantaggi per i dipendenti, ma è anche un grande vantaggio per i datori di lavoro. Quali misure possono adottare i proprietari per soddisfare i requisiti?

Che si tratti di prendersi cura dei figli, di gestire la casa o di prendersi cura di un parente, conciliare lavoro e famiglia spesso non è facile e in molti casi può essere impegnativo, sia in termini di tempo che in termini di stress fisico e mentale. In qualità di datore di lavoro, sostenere questo compito e rendere l'amicizia familiare un obiettivo aziendale aiuta a promuovere la motivazione, la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti. Dare spazio agli obblighi privati e familiari nel mondo professionale è fondamentale per il successo dell'azienda. Per la maggior parte dei dipendenti in Germania con figli, conciliare lavoro e vita familiare è importante quanto lo stipendio.

Politica del personale a misura di famiglia

Poiché gran parte dei dipendenti delle farmacie sono donne e in molte famiglie il cosiddetto lavoro di cura è ancora svolto da donne, la maggior parte dei proprietari di farmacie prima o poi dovrà affrontare il problema. Un datore di lavoro che ha un orecchio aperto in questo senso e adotta determinate misure per alleviare i suoi dipendenti e offrire assistenza ne trarrà vantaggio a lungo termine tanto quanto i dipendenti stessi. Inoltre, la compatibilità tra famiglia e carriera in azienda sarà un criterio di qualità per i lavoratori qualificati quando si tratterà di scegliere una particolare farmacia come luogo di lavoro. Tuttavia, l'aspetto esatto di questa cordialità familiare varia da farmacia a farmacia e può essere scoperto attraverso una cultura di comunicazione aperta.

Quali offerte sono possibili?

Gestione del tempo: la maggior parte delle farmacie offre già orari di lavoro flessibili, che in molti casi sono adattati alle esigenze individuali dei dipendenti e alla loro situazione di vita. Un certo grado di prevedibilità e affidabilità per quanto riguarda i turni di servizio e le ferie sono importanti per tutte le parti coinvolte. Un giorno di malattia infantile qui, una visita dal medico con un parente lì: eventi imprevedibili possono ancora a volte rovinare il programma di lavoro. La capacità di reagire con breve preavviso e di adeguare i turni di servizio, nonché una buona comunicazione e comprensione all'interno del team, fanno il resto per consentire processi senza intoppi nella vita privata e professionale. Tuttavia, non è facile trovare sempre il giusto equilibrio e la giusta equità all'interno del team in termini di tempi di lavoro e ferie desiderati, poiché non ci si può sempre aspettare che i dipendenti senza obblighi familiari possano sempre essere rispettosi dei dipendenti con famiglia. Tuttavia, se ciò accade più spesso, è possibile compensare i dipendenti che svolgono regolarmente turni spiacevoli con un bonus monetario o accreditare ore bonus sul proprio conto dell'orario di lavoro.

Coinvolgere attivamente i dipendenti nella pianificazione

Soprattutto nelle farmacie con piccoli team o con orari di apertura più brevi, è spesso un atto funambolico soddisfare i desideri e le esigenze di tutti i dipendenti e anche soddisfare le esigenze della farmacia. Le riunioni regolari dei dipendenti e del team sono utili per la pianificazione. Coinvolgendo attivamente i dipendenti nella pianificazione dei tempi di lavoro e di ferie, di solito si trovano soluzioni individuali adeguate. È ipotizzabile avere un programma di lavoro e un programma di ferie, sia per iscritto che online, in cui i dipendenti inseriscono i loro desideri. Se le farmacie offrono la possibilità di svolgere determinati lavori da casa, anche questo può essere un utile aiuto in determinati casi.

Il ritorno alla vita lavorativa deve essere ben pianificato

Un ambiente di lavoro a misura di famiglia comprende anche una buona organizzazione sul tema del congedo parentale e del rientro. Una pianificazione sensata prima dell'assenza del dipendente porta vantaggi a entrambe le parti. Anche se il tempo dell'assenza dal lavoro deve essere colmato fino al ritorno al lavoro, il rientro del dipendente porta aspetti positivi. I datori di lavoro risparmiano sui costi e sul tempo necessario per trovare e formare nuovi dipendenti. Faresti bene a creare incentivi in modo che i dipendenti siano felici di tornare al lavoro. In questo modo, il ritorno al lavoro avviene il più rapidamente possibile e il tempo di

collegamento per la farmacia si accorcia. Anche in questo caso vale il motto: Parlare aiuta! Discutere e chiarire le idee e le esigenze dei datori di lavoro e dei dipendenti in tempo utile prima della data di partenza prevista crea trasparenza.

Al fine di promuovere la fedeltà del dipendente all'azienda, nonostante la sua assenza, e di tenerlo aggiornato professionalmente, è utile mantenere contatti regolari e coinvolgerlo in riunioni di team e attività congiunte, nonché in eventi di formazione. Poiché durante il congedo parentale è possibile lavorare un certo numero di ore, il dipendente può lavorare queste ore in farmacia se è interessato e rimanere così aggiornato sulle operazioni dell'azienda. Quando il momento è arrivato e il ritorno al lavoro è imminente, è possibile, ad esempio, che ciò avvenga solo a tempo parziale. Le ore saranno poi gradualmente aumentate se necessario.

Idee per l'assistenza all'infanzia con l'aiuto del datore di lavoro:

- Se lo spazio lo consente: allestire locali in cui i figli dei dipendenti possano essere accuditi da una babysitter o da una babysitter a ore, o in cui i bambini più grandi facciano i compiti o giochino mentre la madre o il padre lavorano in farmacia
- Organizzazione dell'assistenza all'infanzia durante i periodi di vacanza
- Acquisizione di posti nelle strutture per l'infanzia
- Organizzare l'assistenza di emergenza se, ad esempio, le assistenti all'infanzia sono assenti o altre urgenze impediscono la cura del bambino originariamente pianificata. È utile lavorare con fornitori di servizi che possono fornire badanti con breve preavviso.

Organizzare l'assistenza all'infanzia

In generale, gli asili nido interni sono uno strumento importante per aiutare i dipendenti a raggiungere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. La decisione di creare un asilo nido aziendale dipende da molti fattori, come le dimensioni e le risorse dell'azienda e il numero di dipendenti, nonché la necessità di assistenza all'infanzia. Nella maggior parte dei casi, un asilo nido interno sarà un'impresa piuttosto irrealistica per le farmacie di piccole e medie dimensioni.

Ciononostante, ci sono modi in cui i datori di lavoro possono sollevare i propri dipendenti dall'assistenza all'infanzia: ad esempio, con il cosiddetto sussidio per l'assistenza all'infanzia ai sensi del §3 n. 33 della legge sull'imposta sul reddito (legge sull'imposta sul reddito) e del §1 dell'ordinanza sulla remunerazione (ArbEntG). In questo caso, il proprietario della farmacia paga alcune prestazioni oltre al salario, che vengono concesse per la cura, l'alloggio e i pasti dei bambini che non sono in età scolare. Questi sono esenti da imposte e contributi previdenziali, indipendentemente dal loro importo. Il prerequisito è che il bambino sia collocato in una scuola materna o in un istituto analogo o presso una babysitter. Inoltre, vale la pena tenere d'occhio la collaborazione con altre aziende quando si tratta di prendersi cura dei bambini. Forse ci sono altre aziende nelle vicinanze che sono

alla ricerca di soluzioni simili con cui possono andare per la loro strada. Tali fusioni sono particolarmente adatte alle piccole e medie imprese.

Reclami dei caregiver

- Se c'è un bisogno acuto di assistenza, un dipendente può fare una pausa a breve termine fino a dieci giorni lavorativi, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda. La cosiddetta indennità di assistenza può essere richiesta come prestazione sostitutiva del salario. (§ 2 PflegeZG e § 44 SGB XI).
- Se un'azienda ha più di 15 dipendenti, i caregiver possono prendere un congedo parziale o totale per un massimo di sei mesi. Tuttavia, ciò deve essere annunciato con un termine di preavviso di dieci giorni (§ 3 PflegeZG). Nelle aziende con più di 25 dipendenti, i dipendenti prestatori di assistenza possono usufruire di un congedo totale o parziale per un massimo di 24 mesi con un preavviso di otto settimane (§§ 2 e 3 FPfZG).
- Indipendentemente dai requisiti legali, è utile cercare soluzioni individuali.

Più aziende possono unire le forze

Un'altra idea è quella di chiedere agli uffici locali per l'assistenza ai giovani, agli assistenti all'infanzia e ad altri punti di contatto per l'assistenza all'infanzia quali opzioni sono disponibili nelle rispettive città e comunità. Le alleanze locali per le famiglie e gli uffici di assistenza ai giovani possono fornire supporto all'inizio delle fusioni di diverse aziende.

Se una farmacia con numerosi dipendenti e genitori occupati sta flirtando con la creazione di un asilo nido aziendale o di un asilo nido aziendale, una tale farmacia fornisce un contributo importante per affrontare le lacune generali nell'assistenza. Il vantaggio di avere un proprio asilo nido aziendale è che il numero di posti per l'infanzia e i rispettivi orari di apertura sono determinati dall'azienda stessa e possono essere basati sulle esigenze dei dipendenti. Se sono disponibili capacità aggiuntive, è anche possibile accogliere altri bambini da persone che non appartengono all'azienda.

Tuttavia, l'apertura di un asilo nido aziendale richiede un permesso di esercizio valido. Senza di esso, non è consentito aprire. È necessario prevedere un certo tempo di elaborazione.

Kita della Bahnhof-Apotheke Kempten

- L'idea di offrire ai suoi dipendenti un valore aggiunto, pensando al benessere dei genitori che lavorano, ha spinto il farmacista e proprietario della Bahnhof-Apotheke di Kempten, Dietmar Wolz, a offrire ai suoi dipendenti un'assistenza all'infanzia qualificata. Così, nel luglio 2013, ha aperto l'asilo nido della Bahnhof-Apotheke. Il fattore decisivo per Wolz è stata la sua responsabilità come datore di lavoro per i suoi oltre 400 dipendenti. Inoltre, l'azienda attribuisce grande importanza al fatto che i dipendenti si sentano a proprio agio sul posto di lavoro.
- L'asilo nido è aperto fino a dieci ore al giorno tutto l'anno. È chiuso solo dieci giorni all'anno. Offre spazio per dieci bambini da uno a tre anni al giorno. Un totale di circa 16 bambini vengono assistiti in giorni diversi. Circa il 50-70 per cento dei figli sono figli di

dipendenti dell'azienda. I restanti posti per l'assistenza all'infanzia sono assegnati ai bambini esterni. Inoltre, c'è la possibilità per i partner commerciali di accogliere i figli dei loro dipendenti. Nel complesso, l'offerta è stata accolta molto bene dai dipendenti e dai genitori esterni.

- Il servizio di assistenza all'infanzia non solo aiuta i dipendenti a sapere che i loro figli sono in buone mani durante l'orario di lavoro, ma facilita anche il loro ritorno al lavoro dopo il congedo parentale, poiché l'asilo nido e il luogo di lavoro si trovano nelle immediate vicinanze. Per il farmacista Wolz è importante che i bambini ricevano cure che promuovano la salute in conformità con il concetto olistico e naturopatico della sua azienda. Per questo motivo, da settembre 2018 anche l'asilo nido dell'azienda è certificato Kneipp. L'attenzione è rivolta alla promozione consapevole della salute, con i cinque elementi secondo Kneipp: alimentazione sana, erbe e piante medicinali, applicazioni in acqua, esercizio fisico e ordine di vita.
- Sebbene l'azienda, che comprende anche un negozio di alimenti naturali con bistrot, sia già un'azienda di medie dimensioni a causa delle sue dimensioni, le cui misure sono difficili da confrontare con le possibilità delle farmacie più piccole, è un esempio entusiasmante di come il supporto dei dipendenti possa essere vissuto con successo.

E la tendenza è in aumento: molti lavoratori si prendono cura dei loro parenti a casa

Una questione importante che non dovrebbe essere trascurata nell'amicizia familiare delle aziende è la cura dei parenti. Molte persone bisognose di assistenza sono assistite a casa da parenti, molti dei quali lavorano. La tendenza è in aumento. Hanno anche bisogno del sostegno del datore di lavoro per poter svolgere entrambi i compiti. La considerazione per i caregiver è importante tanto quanto per i dipendenti con bambini piccoli. Lo stesso vale in questi casi: mostrate comprensione, parlate e trovate soluzioni individuali in modo che anche loro possano occuparsi dei compiti familiari e continuare a svolgere il loro lavoro. In molti casi, prendersi cura dei parenti è stressante per il caregiver, sia fisicamente che mentalmente. Avere un datore di lavoro che ti sostiene può fare molto per alleviare i timori su come gestire il doppio fardello e offrire sollievo. Orari di lavoro e conti flessibili, accordi individuali, congedo temporaneo dal lavoro, home office se le attività lo consentono, e la condivisione del lavoro possono aiutare.

Come per il tema dell'assistenza all'infanzia, anche la collaborazione con i fornitori di assistenza o l'aiuto nella ricerca di posti per l'assistenza diurna sono buone misure per aiutare i dipendenti che si prendono cura di loro.

I proprietari non possono fare tutto da soli

Al contrario, però, significa anche che il proprietario di una farmacia non deve gestire e organizzare da solo tutte le attività che un luogo di lavoro a misura di famiglia comporta. Oltre a una comunicazione aperta nelle valutazioni dei dipendenti o all'interno del team, è consigliabile sensibilizzare anche i dipendenti senior sull'argomento o trovare una persona di fiducia nel team a cui i dipendenti possono rivolgersi se hanno richieste individuali. Come spesso accade, ci dovrebbe essere un dare e avere tra datore di lavoro e dipendente.

Conciliare famiglia e carriera come marchio di fabbrica: la comunicazione verso l'esterno

Se la farmacia è riuscita a fare della compatibilità tra famiglia e carriera il suo marchio di fabbrica, non è meno importante garantire che questa vicinanza alla famiglia sia visibile anche al mondo esterno e che venga pubblicizzata. Negli annunci di lavoro, va bene entrare nel dettaglio di ciò che la rispettiva farmacia fa per i suoi dipendenti e offre loro. Questo attrae i candidati che stanno pianificando di avere una famiglia o hanno già responsabilità familiari che potrebbero non essere viste altrove. È anche importante dare all'argomento uno spazio sufficiente nei colloqui di lavoro. Inoltre, l'orientamento familiare dell'azienda può essere comunicato su altri canali, come il sito web, i social media e l'intero sito web. Questo crea un effetto positivo sui potenziali candidati che apprezzano l'accoglienza familiare.