



Kurzporträt



Lebenshilfe Braunschweig gemeinnützige GmbH

Kaiserstraße 18, 38100 Braunschweig

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 31.05.2016 erteilt.

Die Lebenshilfe Braunschweig wurde 1960 auf Initiative einiger Eltern als ein Elternverein gegründet. Im Jahr 1969 kam eine GmbH und 1998 eine Stiftung hinzu.

Seither setzt sich die Lebenshilfe Braunschweig engagiert dafür ein, Menschen mit einer Beeinträchtigung positive Lebensbedingungen zu schaffen, sie zu begleiten, zu fördern und ihre Eingliederung in die Gesellschaft zu verwirklichen. Damit Menschen mit Beeinträchtigung mitbestimmen, mitgestalten und mitmachen können.

Dies geschieht an mehr als 30 Standorten, mit vielen qualifizierten und motivierten Mitarbeitern in Braunschweig. Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Stand: 31. Mai 2016

Ziel der Auditierung

Im Rahmen der Auditierung systematisiert die Lebenshilfe Braunschweig ihre Angebote und Maßnahmen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, ihr Berufs- und ihr jeweiliges, sehr unterschiedliches Familien- und Privatleben vereinbaren zu können. Für alle Mitarbeitenden soll ein transparenter Rahmen entwickelt werden, der im Dialog für die/den Einzelnen passend ausgestaltet und konkretisiert werden kann. Letztlich sollen alle Mitarbeitenden - unabhängig von Lebensphasen und -situationen - ermutigt werden, mit ihren familiären und persönlichen Bedarfen auf die Lebenshilfe Braunschweig zuzukommen. um gemeinsam eine Balance mit den Interessen des Teams und des Arbeitgebers erreichen zu können. Die Mitarbeitenden sollen sich letztlich sorgenfreier und zufriedener mit ihrem vollen Potential einbringen und sich entwickeln können und wollen. Neben der Bindung der vorhandenen Mitarbeitenden soll zudem die Gewinnung neuer Fachkräfte unterstützt und verbessert werden.

Vorhandene Maßnahmen

- (Auswahl)
- Teiltätigkeit in vielfältigen Modellen
 - (Jahres-) Arbeitszeitkonten
 - familienbewusste Urlaubsplanung
 - Sabbaticals, unbezahlter Urlaub
 - Servicezeiten, Vertretungsregelungen / Rufbereitschaften
 - Teamsitzungen in Kernzeiten mit Protokoll
 - Gesundheitsförderung
 - Arbeitsplatzrotationen / Hospitationen)
 - Dezentrales Arbeiten
 - Intranet, genutzt als Kommunikationsportal u.a. für Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung
 - Einsatz für Vielfalt (Charta der Vielfalt)
 - Personalentwicklungsangebote
 - stufenweiser Wiedereinstieg nach Elternzeit mit bis zu 30 Wochenstunden, vorbereitende Rückkehrgespräche
 - betriebliche Altersvorsorge und Jobticket
 - Belegplätze im eigenen Kindergarten
 - Kindermitnahme zum Arbeitsplatz in Sondersituationen
 - Ferienbetreuung

Zukünftige Maßnahmen

- (Auswahl)
- Weiterentwicklung des Schichtzeitenmodells in Wohnbereichen und insbesondere für Mitarbeitende über 55 Jahren
 - Entwickeln von Altersteilzeitmodellen, die einen gleitenden Ausstieg unterstützen sowie von Angeboten zu Arbeit über das Rentenalter hinaus
 - Schaffen eines Prozesses zum Tausch von Schichten
 - Transparentmachen und Ausbau des Rahmens zum dezentralen Arbeiten
 - diverse Maßnahmen zur internen und externen Kommunikation (u.a. Intranet, Ansprechpartner, Homepage) einschließlich Übernahme von Informationen in die Informationsplattform für Menschen mit Beeinträchtigung
 - Integration in das Leitbild und in die Führungsleitlinien
 - Festlegen eines systematischen Elternzeitprozesses
 - Überarbeitung des Leitfadens zu den Jahresgesprächen
 - Schaffen eines Maßnahmenbündels zur Unterstützung bei Pflegeaufgaben