



Zertifikat seit 2016
audit berufundfamilie

Kurzporträt 2019

Lebenshilfe Braunschweig gGmbH

Fabrikstraße 1 F, 38122 Braunschweig

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 31.05.2019 bestätigt.

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 Mitarbeitenden in Braunschweig.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Ziel der Re-Auditierung

Alle Mitarbeitenden sollen sich möglichst sorgenfrei und zufrieden und mit ihrem vollen Potential bei der Lebenshilfe Braunschweig einbringen und sich entwickeln können und wollen. Dazu sollen Mitarbeitende in allen 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 zu erreichen. Neben der Bindung der vorhandenen Mitarbeitenden soll auch die Gewinnung neuer Fachkräfte unterstützt und verbessert werden. Um diese Ziele zu erreichen, hat die Lebenshilfe Braunschweig ihre Angebote und Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bereits über die letzten Jahre systematisiert, bedarfsorientiert weiterentwickelt und einen transparenten Rahmen geschaffen. Schwerpunkt der Entwicklung der kommenden 3 Jahre ist die weitere und stärkere Überführung dieses Rahmens in die Unternehmenskultur. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu. Führungskräfte sollen zukünftig noch stärker ermutigt werden, kreative und innovative Lösungen in ihren Bereichen und mit ihren Teams zu suchen und umzusetzen.

Stand: 31. Mai 2019

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Teilzeittätigkeit 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
- betriebliche Altersvorsorge und Jobticket
- Belegplätze im eigenen Kindergarten
- Kindermittnahme zum Arbeitsplatz in Sondersituationen
- Ferienbetreuung
- Integration in das Leitbild
- systematischer Elternzeitprozesses
- Jahresgespräche
- Unterstützung bei Pflegeaufgaben

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Ausbau der Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit
- Erweitertes Ermöglichen von „Wunsch-Arbeitszeitmodellen“
- Maßnahmen zur Erhöhung der Verlässlichkeit von Wunsch-Arbeitszeiten
- Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Weiterentwickeln der Möglichkeiten g zum mobilen Arbeiten
- Intensivierung der internen Information und Kommunikation
- Weitere Integration der Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gesundheit als zentrale Bestandteile der Führungskräfteentwicklung sowie Überarbeitung der Führungsleitlinien
- Ausbau und regelmäßiges Angebot zum Teamcoaching