



Kurzporträt



Lebenshilfe Delmenhorst und Landkreis Oldenburg

Bismarckstraße 21, 27749 Delmenhorst

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 17.03.2011 bestätigt.

Die Lebenshilfe Delmenhorst und Landkreis Oldenburg ist 1964 als Selbsthilfevereinigung für Menschen mit geistiger Behinderung aller Altersstufen in Delmenhorst gegründet worden. Alle Maßnahmen und Einrichtungen, die eine wirksame Hilfe bedeuten können, werden angeboten und gefördert. Die Lebenshilfe Delmenhorst und Landkreis Oldenburg unterhält verschiedene Einrichtungen, in den Menschen Rat und Unterstützung, Bildung sowie ein neues Zuhause finden. Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 245 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 82 Prozent.

Ziel der Re-Auditierung

Die Lebenshilfe Delmenhorst und Landkreis Oldenburg möchte mit Hilfe der Re-Auditierung den eingeschlagenen fortführen, das Unternehmen familienbewusst aufzustellen.

Familienunterstützende Angebote sollen bedarfsorientiert weiter entwickelt und das Erreichte nachhaltig abgesichert werden. Ein verlässlicher Rahmen für eine familienbewusste Personalpolitik, der die Unternehmens- und Beschäftigteninteressen so weit möglich ausbalanciert, soll »Nachwuchs« und Fachkräfte gleichermaßen binden und die Attraktivität als Arbeitgeber auch nach innen und außen deutlich machen. Familie hat dabei für die Lebenshilfe zudem eine doppelte Bedeutung, da Familie zugleich auch »Kunde« ist. Die Lebenshilfe Delmenhorst und Landkreis Oldenburg möchte daher auch eine gewisse Vorbildfunktion einnehmen und andere animieren, familienfreundlicher zu werden.

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Flexible Arbeitszeiten im Verwaltungsbereich
- Familienbedingte Teilzeitarbeit in vielfältigen Modellen
- Familienbewusste Urlaubsregelungen
- Teamarbeit mit Teambuildingmaßnahmen
- Kontinuierlich tagende Projektgruppe
- Vertretungsregelungen und Zielvereinbarungsgespräche
- Möglichkeiten, geeignete Arbeiten von Zuhause zu erbringen
- Diverse Kommunikationsmittel zum Thema wie Intranet und Hausmitteilungen
- Engagement in regionalen Arbeitsgruppen
- Führungsdefinition und Führungsleitbild mit zahlreichen Bezügen zum Thema
- Regelmäßige Supervisionstage für Führungskräfte
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unter Berücksichtigung familiärer Belange
- Ausstiegsgespräche und Rückkehrgespräche
- Kindermitnahme zum Arbeitsplatz im Bedarfsfall

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Familienbewusste Weiterentwicklung von Arbeitszeiten
- Erarbeitung eines Vertretungskonzeptes
- Diverse Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement wie z.B. Durchführung eines Gesundheitstages und Gefährdungsanalyse
- Erarbeitung eines allgemeingültigen Rahmens zum dezentralen Arbeiten mit Regelung zur technischen Unterstützung und Anerkennung von Arbeitszeit
- Fortführung und Ausbau der Kommunikation der familienbewussten Personalpolitik
- Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit
- Regelmäßige Aufnahme des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Dienstbesprechung
- Evaluation bestehender Maßnahmen
- Unterstützung der Beschäftigten im Zusammenhang bei der Pflege von Angehörigen durch Beratung und Information

Stand: 17. März 2011