



„audit – berufundfamilie“

Vereinbarkeit von
Beruf und Familie stärken



www.kreuznacherdiakonie.de

Kinder, Jugend und Familie kreuznacher diakonie

STIFTUNG KREUZNACHER DIAKONIE

Die Stiftung kreuznacher diakonie ist eine große, gemeinnützige und mildtätige kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts und wurde 1889 in Bad Sobernheim als Diakonissen-Mutterhaus gegründet. Heute hat die Stiftung kreuznacher diakonie ihren Sitz in Bad Kreuznach und ist Träger von Einrichtungen in Rheinland-Pfalz, Saarland und Hessen.

Seit über 125 Jahren nimmt die Stiftung kreuznacher diakonie teil am Auftrag der Kirche, Gottes Liebe zur Welt in Jesus Christus allen Menschen zu bezeugen. Sie weiß sich diesem Auftrag verpflichtet und beteiligt sich seit ihren Anfängen an der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der Kirche und nimmt sich besonders der Menschen in leiblicher Not, in seelischer Bedrängnis und in sozial benachteiligten Verhältnissen an. Diesen Auftrag fördern in besonderer Weise die beiden Diakonischen Gemeinschaften der Stiftung kreuznacher diakonie.

Die diakonisch-sozialen Angebote der Stiftung sind in fünf Geschäftsfeldern organisiert:

- **Gesundheit** mit Kliniken und Hospizen
- **Behindertenhilfe** mit Rehabilitation, Wohnungen und Werkstätten für Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen und/oder psychischen Erkrankungen sowie Integrationsabteilungen
- **Seniorenhilfe** mit Betreuungs- und Wohnangeboten für Menschen im Alter
- **Kinder-, Jugend- und Familienhilfe** mit Tagesstätten und Inobhutnahmen;
- **Wohnungslosenhilfe** mit Wohnangeboten und sozialer Sicherung.

In allen Geschäftsfeldern gibt es stationäre und ambulante Angebote. Zudem bietet die Stiftung in ihren Berufsbildenden Schulen rund 1.000 Aus-, Fort- und Weiterbildungsplätze in pflegerischen, pädagogischen und diakonisch-theologischen Berufen. Täglich nehmen rund 8.500 Menschen Dienstleistungen der Stiftung kreuznacher diakonie in Anspruch. Rund 5.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Arbeitsplatz bei der Stiftung kreuznacher diakonie.

Die Stiftung kreuznacher diakonie ist auf die Hilfe von Freundinnen und Freunden angewiesen. Sie unterstützen diakonisch-sozialen Angebote durch Geld- und Sachzuwendungen, durch Vermächtnisse und Stiftungen. Diese Hilfen kommen direkt den Menschen zugute, die unsere Dienste in Anspruch nehmen.

Unser Spendenkonto bei der Bank für Kirche und Diakonie eG – KD-Bank
IBAN DE50 1006 1006 1006 40, BIC GENODED1KDB

IMPRESSUM

Herausgeber	Stiftung kreuznacher diakonie, Kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts · Ringstraße 58 · 55543 Bad Kreuznach
Verantwortlich	Geschäftsfeld Kinder, Jugend und Familie kreuznacher diakonie Rudolf Weber · Geschäftsführer
Redaktion	Rudolf Weber
Layout	Referat Öffentlichkeitsarbeit · Stiftung kreuznacher diakonie
Fotos / Grafik	Niko Neuwirth / transformdesign
Auflage / Druck	400 · Januar 2015 / W.B. Druckerei GmbH · Hochheim am Main

„audit – berufundfamilie“

Vereinbarkeit von
Beruf und Familie stärken





Suchen Sie gemeinsam mit Ihrer/m Vorgesetzten nach Lösungen

Inhaltsverzeichnis

- 6 1. Vorwort der Geschäftsführung
- 8 2. Vorstellung des Auditprozesses, Ziele der Auditierung
- 10 3. Übersicht der bereits bestehenden Maßnahmen im Geschäftsfeld Kinder, Jugend und Familie
- 12 4. Verhaltenskodex „Miteinander arbeiten“
- 16 5. Zielvereinbarungen für den Zeitraum Mai 2014 bis April 2017
- 26 6. So erreichen Sie uns
Zertifikat 2014 „audit – berufundfamilie“

1. Vorwort der Geschäftsführung

Familienbewusste Personalpolitik nutzt den Mitarbeitenden und dem Unternehmen. Bei Kunden/-innen und Partner/-innen stellt Zertifizierung ein Imagegewinn dar.

2011 wurde das Geschäftsfeld Kinder, Jugend und Familie im Rahmen des Audit „berufundfamilie“ erstmals zertifiziert. In einem fortlaufenden Prozess wird der Umsetzungsstand stetig überprüft. Weiterführende Ziele und Maßnahmen werden alle drei Jahre in einem Audit zur Verfestigung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik erarbeitet und vereinbart.

Die wiederholte Zertifizierung im Mai 2014 bescheinigt uns einen Prozess der konsequent geführten systematischen Auseinandersetzung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine nachhaltige familienbewusste Personalpolitik.

Die beigefügte Information gibt Ihnen einen Überblick über Inhalte, Maßnahmen und Ziele der „Re-Auditierung Optimierung“ in der Zeit von 2014 bis 2017.

Mit dem Markenzeichen „audit berufundfamilie“ möchten wir uns weiterhin nachhaltig auf drei Ebenen profilieren:

- bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, weil so das Engagement des Unternehmens für eine familienbewusste Unternehmenskultur deutlich wird.
- bei der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses, weil der Einklang von professionellen Interessen und familiären Bedürfnissen immer stärker die Berufs- und Karriereplanung beeinflusst,
- bei Kundinnen und Kunden, weil dadurch ein wichtiger Imagegewinn als verantwortliches Unternehmen erzielt wird.

„Wir gestalten Zukunft mit.“

Aus dem Leitbild der Stiftung kreuznacher diakonie

Uns ist bewusst, dass das Arbeitsfeld Jugendhilfe im Hinblick auf die Umsetzung der Vereinbarkeit eine herausfordernde Branche ist. Die immer wieder angespannte Personalsituation und die Erfordernisse der Leistungserbringung zu den gegebenen Bedingungen, eben 365 Tage im Jahr eine fachgerechte Versorgung zu gewährleisten, sind sicher Hemmnisse, die es zu meistern gilt.

Familienfreundliche Prozesse müssen abgestimmt sein, nicht nur individuell passgenau für Einzelne. In regelmäßigen Workshops und Veranstaltungen sind Sie eingeladen, sich dafür einzubringen.

Wir hoffen, dass Sie uns mit Ihren Ideen, Vorschlägen und vielleicht auch kritischen Gedanken bei der Weiterentwicklung konkreter Ziele und Maßnahmen auch zukünftig unterstützen. Auch möchten wir Sie ermutigen, Rückmeldungen, wie Sie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in unserem Unternehmen seit der Auditierung wahrgenommen haben, mit den Kolleginnen und Kollegen in den Kommentaren im Intranet zu teilen.

Hierzu sind wir auf Ihre aktive Unterstützung und Mitarbeit angewiesen.

Auch beim Thema Familienfreundlichkeit gilt der Satz aus dem Leitbild der Stiftung kreuznacher diakonie: „Wir entwickeln uns gemeinsam weiter“ und wir möchten aus der Erfahrung seit 2011 ergänzen:

NUR gemeinsam geht's! ■

Herzlichst



Rudolf Weber
Geschäftsführer Pädagogik

Mario Forsch
Geschäftsführer Betriebswirtschaft

Rückmeldungen und Vorschläge sind erwünscht. Unterstützen Sie uns bei der Weiterentwicklung.

2. Vorstellung des Auditprozesses

Die 1. Auditierungsphase wurde erfolgreich abgeschlossen. Der langfristige Auditprozess zielt auf Nachhaltigkeit.

Das „audit berufundfamilie“ ist ein kontinuierlicher Prozess mit aufeinander aufbauenden Auditierungsstufen:



Das Geschäftsfeld Kinder, Jugend und Familie hat 2014 das „audit berufundfamilie“ bereits zum zweiten Mal erfolgreich durchlaufen.

300 Mitarbeitende können bei der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe von den familienbewussten Maßnahmen profitieren.

Das Angebot umfasst aktuell beispielsweise konkrete Maßnahmen, die bei der Erstellung von Dienstplänen und der Urlaubs- und Fortbildungsplanung insbesondere familiär bezogene Interessen von Mitarbeitenden berücksichtigen. Die Führungskräfte sind für das Thema sensibilisiert und unterstützen individuell an sie herangetragene familienbezogene Belange von Mitarbeitenden in Krisensituationen wie Auszeiten oder kurzfristige Reduzierungen.

Bis zur weiteren Re-Auditierung im Jahr 2017 plant das Geschäftsfeld Kinder, Jugend und Familie kreuznacher diakonie die Einführung weiterer Maßnahmen beziehungsweise die systematische und effiziente Fortführung begonnener Maßnahmen. Hierzu gehört z.B. im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeiten die Umsetzung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeit mit den bereits installierten Instrumenten wie Arbeitszeitkonten, Teilzeitvereinbarungen, Zeitwertkonten und Telearbeit. Ziel der Re-Auditierung ist es, bisher erreichte Ergebnisse kritisch zu überprüfen, die gesetzten Ziele zu akzentuieren und Maßnahmen im Hinblick auf Bedarf, Wirkung und auch Wirtschaftlichkeit zu optimieren. Das Selbstverständnis eines fairen Umgangs mit dem Thema „Geben und Nehmen“ untereinander wird gefördert, eine Win-win-Situation für möglichst alle Interessensgruppen und alle Mitarbeitenden im Geschäftsfeld Kinder, Jugend und Familie der Stiftung kreuznacher diakonie wird angestrebt. ■

„Wir tragen gemeinsam Verantwortung.“

Aus dem Leitbild der Stiftung kreuznacher diakonie

Familienfreundlichkeit stärkt Motivation und Zufriedenheit und erhöht die Bindung ans Unternehmen.

3. Übersicht der bereits bestehenden Maßnahmen im Geschäftsfeld Kinder, Jugend und Familie

Die Jahresberichte dokumentieren den Stand der Zielerreichung. Vieles wurde bereits entwickelt und verbindlich eingeführt.

Die Jahresberichte zum „audit berufundfamilie“ erfassen in acht Handlungsfeldern den jährlichen Stand der Zielerreichung der Maßnahmen und Ziele zur besseren Balance von Beruf und Familie.

Sowohl die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden als auch die Möglichkeiten des jeweiligen Arbeitsplatzes werden beschrieben. Gerne können Sie alle bisherigen Jahresberichte in den Downloads im Intranet nachverfolgen.

Hier eine Auswahl der bereits vorhandenen Maßnahmen:

- Die Interessen der Mitarbeitenden werden bei der Dienstplanerstellung und bei der Urlaubsplanung berücksichtigt.
- Arbeitszeitkonten ermöglichen den Mitarbeitenden einen flexiblen Umgang mit der eigenen Arbeitszeit und erlauben es, individuelle Wünsche und Bedürfnisse im Alltag zu integrieren.
- Plusstunden können unter Berücksichtigung familiärer Erfordernisse in Absprache mit dem/der direkten Vorgesetzten als Ausgleich beantragt werden.
- Auf Grundlage eines abgestimmten Fortbildungskonzeptes können sich alle Voll- und Teilzeitkräfte regelmäßig fortbilden, so dass Wechsel in andere Arbeitsbereiche aus familiären Gründen möglich werden.
- Die Einrichtung verfügt über differenzierte Möglichkeiten der Kinderbetreuung am Standort Bad Kreuznach.

Weniger Fehlzeiten, Reduzierung von Fluktuation, schnellere Rückkehr aus der Elternzeit bedeuten geringere Kosten. Viele familienfreundliche Maßnahmen sind bereits eingeführt. ■

Verena Schneider-Krockow ist Gruppenleiterin einer stationären Außengruppe des Geschäftsfeldes Kinder, Jugend und Familie in Kirn.



Verena Schneider-Krockow

„Die im Rahmen von „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ geschaffene Möglichkeit, auch als Führungskraft bestimmte Tätigkeiten von zu Hause aus zu erledigen und zeitgleich die Arbeitszeit reduzieren zu können, ist für mich einerseits als Gruppenleitung, andererseits aber auch als Mutter eines zwei Jahre alten Sohnes die ideale Lösung beides ohne weitreichende Einbußen miteinander zu verknüpfen.“

Die flexiblere Arbeitszeitgestaltung ermöglicht es mir weiterhin im Gruppenalltag präsent zu sein, um auf die Bedürfnisse der Kinder und Mitarbeiter/-innen in gewohnter Qualität eingehen zu können. Trotzdem habe ich nicht das Gefühl, dass sich die Familie mit ihren Anforderungen meinem Beruf unterordnen muss.

Für mich ist die Situation ideal, da ich mich beruflich nicht verschlechtern musste und trotzdem meiner Familie gerecht werden kann. Dies führte nicht zuletzt bei meiner Familie durch eine nun vereinfachte Tagesstruktur zu einem positiven Gefühl ohne schlechtes Gewissen.“

Flexible Lösungen auch für Führungskräfte. Familiäre Verpflichtungen dürfen kein Karrierehindernis sein.

4. Verhaltenskodex „Miteinander arbeiten“

Ziele

▪ Win-win-Situation zwischen Arbeitnehmer/-innen

Die gelebte Umsetzung von „audit berufundfamilie“ wird gleichermaßen von allen Mitarbeitenden positiv erlebt. Von unmittelbar nicht betroffenen Mitarbeitenden werden familienfreundliche Maßnahmen nicht als „vermeintliche Zugeständnisse“ an die Kolleg/-innen erlebt, die in der aktuellen Situation unterstützt werden.

▪ Win-win-Situation zwischen Arbeitnehmer/-in und Dienstgeber

Einzelne Maßnahmen sind nicht nur Wünsche, sondern sind Interessensausgleich, von denen beide Seiten profitieren. Geben und Nehmen bedeutet mehr Freiheit – mit größerer Verantwortung für alle. Sowohl attraktive Anreize setzen als auch eine Wunschablehnung gehören zur Kultur des Miteinanders.

Spielregeln für die Praxis

Im Grundsatz ist alles möglich:

- Jede/-r kann seine persönlichen Wünsche anmelden.
- Rechtzeitige Absprachen ermöglichen veränderte Dienstpläne unter Beachtung der dienstlichen Notwendigkeiten und Kriterien, wie zum Beispiel Qualifikation (Praktikant/GL in der Nachbargruppe anwesend) und Plusstundenstand in der AZK.
- Eine gerechte Aufteilung der „ungeliebten“ Zeiten und Arbeiten hilft allen: „Keine Rosinenpicker“.
- Kurzfristige Änderungen sind möglich.

- Niemand darf etwa zum ungeplanten Dienst gezwungen werden, aber im Sinne des Teamgedankens sollte „jede/-r mal in den sauren Apfel beißen“.
- Die Freiheit des Gebens und Nehmens bedeutet auch eigenverantwortlich die Interessen des Teams im Auge zu behalten, zum Beispiel bei persönlichen Wünschen, Dienstplangestaltung, Dienstabläufen aller Kolleginnen und Kollegen.
- Die letzte Entscheidung, insbesondere wenn keine kollegialen Lösungen gefunden werden, hat die Leitung. ■

Von der „Qualitätssteuerungsgruppe“ der KJF am 16.09.2014 verabschiedet. In der Qualitätssteuerungsgruppe arbeiten die Geschäftsführung, die Pädagogischen Leitungen der drei Teileinrichtungen, die Qualitätsentwicklungsbeauftragten sowie Vertreter/-innen der MAV Bad Kreuznach und Kirn gemeinsam an der Qualitätsentwicklung.



Individuelle Wünsche und Erfordernisse der Dienstplangestaltung werden im Team aufeinander abgestimmt

Faire Lösungen im Team finden, Belastungen gerecht verteilen.

Gegenseitiges Geben und Nehmen als Grundlage, mehr individuelle Freiheit bei größerer Verantwortung für „das Ganze.“



Mehr als die Hälfte aller Plätze im Kinderhaus Arche belegen Kinder von Mitarbeitenden der Stiftung kreuznacher diakonie

5. Zielvereinbarungen für den Zeitraum Mai 2014 bis April 2017

Die KJF will ein attraktiver Arbeitgeber sein und durch Familienfreundlichkeit die Fachkräftegewinnung unterstützen.

Durch die Auditierung wird weiterhin ein Bewusstsein für die Belange einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Mitarbeitenden und den Führungskräften gestärkt.

Familienbewusstsein soll im Unternehmen zur gelebten Kultur werden und zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung beitragen. Auf eine tragfähige Balance zwischen betrieblichen Erfordernissen und den Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird geachtet.

Durch eine nach außen sichtbare Steigerung der Attraktivität als familienfreundlicher Arbeitgeber soll die Fachkräftegewinnung verbessert werden.

Das wiederholte „audit berufundfamilie“ dient der erneuten Standortbestimmung und der Erstellung eines Maßnahmenplans. Dieser ist realistisch umsetzbar und nachhaltig in seiner Wirkung. Sowohl der Standort Bad Kreuznach als auch alle anderen Standorte, profitieren gleichermaßen von den Maßnahmen. ■



Die gegenseitige Vernetzung von Pflegenden wird unterstützt

HANDLUNGSFELD 1 – ARBEITSZEIT

1.1 Ziel: Förderung berufsbegleitender Teilzeitausbildungen zur Fachkräftegewinnung.

1.1.1 Maßnahme: Statistische Erfassung der berufsbegleitenden Teilzeitausbildungen in den Teileinrichtungen

HANDLUNGSFELD 2 – ARBEITSORGANISATION

2.1 Ziel: Fairer Umgang mit dem Thema „Geben und Nehmen“ untereinander wird gefördert.

2.1.1 Maßnahme: Im Rahmen der Kommunikation des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie kontinuierlich auf den breiten Familienbegriff und die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedarfe hinweisen

2.1.2 Maßnahme: In den Einrichtungen Verhaltenskodizes zum fairen Umgang bei der Organisation und Gestaltung der Arbeit miteinander gemeinsam erarbeiten.

2.2 Ziel: Führungskräften werden spezielle E-Learning Programme zum Thema Vereinbarung von „buf“ zur Verfügung gestellt.

2.2.1 Maßnahme: Teilnahme mit Führungskräften kommunizieren und abstimmen

„Wir lassen uns
von Menschen
berühren und bewegen.“

Aus dem Leitbild der Stiftung kreuznacher diakonie

In acht Handlungsfeldern haben wir 16 Ziele und 23 Maßnahmen bis 2017 festgelegt.

HANDLUNGSFELD 3 – ARBEITSORT

3.1 Ziel: Eine Entscheidungsgrundlage für eine etwaige Erweiterung der Möglichkeiten alternierender Telearbeit ist verfügbar.

3.1.1 Maßnahme: Vorbedingungen und Kriterien zu einer etwaigen Erweiterung der Möglichkeiten alternierender Telearbeit analysieren; dazu gehören Aspekte wie Zielgruppe / Arbeitsbereiche, Datensicherheit, Sicherstellung ausreichender Kommunikation, Definition der Kriterien (zum Beispiel familiäre schwierige Situation), Einzelfallentscheidung oder Regelung, etwaige Auswirkungen auf die Dienstvereinbarung und zeitliche Befristung, Auswirkungen auf Teams.

Eine familienfreundliche Arbeitsorganisation erhöht die Einsatzmöglichkeiten und die Bereitschaft der Mitarbeitenden.

HANDLUNGSFELD 4 – INFORMATION UND KOMMUNIKATION

4.1 Ziel: Die bewährte Kommunikation nach innen wird nachgehalten und optimiert. Sie stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden noch besser über die Angebote informiert sind und fördert dadurch die weitere Verankerung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen.

4.1.1 Maßnahme: Alle bewährten Maßnahmen fortlaufend weiterführen und mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie präsent bleiben

4.2 Ziel: Rückmeldemechanismen für Mitarbeiter erlauben eine Einschätzung der Wirksamkeit der Auditmaßnahmen.

4.2.1 Maßnahme: Prüfen, ob die KJF neben der Mitarbeiterbefragung durch die Stiftung kreuznacher diakonie eigene Befragungen durchführt und diese gegebenenfalls regelmäßig wiederholt.



Wir prüfen die Möglichkeit, ein Ferienprogramm für Kinder von Mitarbeitenden anzubieten

Kommunikation als wichtiger Schlüssel zur Verankerung von Familienfreundlichkeit.



„Ich freue mich, wenn ich mit Mama und Papa spielen kann.“

HANDLUNGSFELD 5 – FÜHRUNGSKOMPETENZ

5.1 Ziel: Das Thema wird weiterhin kontinuierlich bei den Führungskräften verankert.

5.1.1 Maßnahme: Die jährlichen Klausurtage für Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchführen.

5.2 Ziel: Das Leitbild unterstützt die Wichtigkeit und Relevanz des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Ebene der Gesamteinrichtung.

5.2.1 Maßnahme: Das Geschäftsfeld Kinder, Jugend und Familie unterstützt die Weiterentwicklung des Gesamtleitbildes und bringt sich aktiv in die Diskussion ein.

5.3 Ziel: Die Legitimität von Teilzeit für Führungskräfte wird weiter gestärkt.

5.3.1 Maßnahme: Bei Organisationsentwicklungsprozessen und -diskussionen alternative Arbeitszuschnitte, die Teilzeit für Führungskräfte ermöglichen, mitdenken und berücksichtigen.

5.3.2 Maßnahme: Bei Organisationsprozessen die Option „Teilzeitmodell“ sowohl für Nachwuchsführungskräfte als auch für erfahrenere Führungskräfte ermöglichen und anbieten.

5.4 Ziel: Führungskräfte gestalten einen Ausgleich zwischen Teammitgliedern im Sinne von Win-win-Situationen für verschiedene Interessensgruppen.

5.4.1 Maßnahme: Verhaltenskodex in Steuerungsgruppe Qualitätsmanagement entwickeln

Berücksichtigung der familiären Situation bei Einstellung und weiterer Laufbahnplanung. Das Familienbewusstsein der Führungskräfte ist Spiegelbild einer modernen Unternehmenskultur.

Vereinbarkeit von „berufundfamilie“ als Thema im Leitbildprozess.

Angebote in schwierigen Lebenssituationen um Dauerbelastung und Überforderung zu vermeiden.

HANDLUNGSFELD 6 – PERSONALENTWICKLUNG

6.1 Ziel: Die Mitarbeitenden wissen um die Offenheit der KJF, individuelle Lösungen bei Pflegebedarf von Angehörigen und persönlichen Krisen zu finden und kennen die relevanten Angebote und Möglichkeiten.

6.1.1 Maßnahme: Die Informationsmöglichkeiten zum Thema Beruf und Pflege über die Themenverantwortlichen verstärkt kommunizieren

6.1.2 Maßnahme: Geeignete „Best Practice“-Beispiele über Artikel in den KJF-News kommunizieren.

6.2 Ziel: Angebote an Mitarbeitende zum Umgang mit Krisen und schwierigen Lebenssituationen sind etabliert.

6.2.1 Maßnahme: Anregen, in der Akademie verstärkt Schulungsangebote zum Umgang mit Krisen und schwierigen Lebenssituationen anzubieten und auf diese hinweisen

6.3 Ziel: Führungskräfte sind besser vorbereitet, Mitarbeitende in ihrem Bereich bei schwierigen Lebenssituation und Krisen adäquat zu unterstützen.

6.3.1 Maßnahme: In der Akademie anregen, spezielle Fortbildungen zum Thema „Wie gehe ich mit Mitarbeitenden in persönlichen Krisen um?“ zu entwickeln und anzubieten.

6.4 Ziel: Erste Ansätze im Bereich „Älter werdende Belegschaft“/ „55 plus“ beziehungsweise Auswirkungen des demografischen Wandels sind entwickelt.

6.4.1 Maßnahme: Prüfen beziehungsweise anregen, ob die Akademie das Angebot an Gesundheitsschulungen verstärken kann; dabei prüfen, ob ausgewählte Kurse auch dezentral angeboten werden können.



Betreuungsmöglichkeiten, z.B. in der Kinderkrippe, helfen Menschen, sich für Kinder zu entscheiden



Familiäre Verpflichtungen ändern sich im Leben - wir wollen Flexibilität ermöglichen

6.4.2 Maßnahme: In den KFJ-News mehr „Best-Practice“-Beispiele aufnehmen, wie mit besonderen Bedarfen von Mitarbeitenden mit Einschränkungen konstruktiv umgegangen werden kann.

6.4.3 Maßnahme: Einen eigenen Workshop zum Thema „Demografischer Wandel und Anforderungen bei älter werdenden Belegschaften“ organisieren und bei Eignung weitere Maßnahmen ableiten.

6.4.4 Maßnahme: Mitarbeiterinitiativen fördern, kreativ neue Arbeitsbereiche zu entwickeln, indem zum Beispiel Räumlichkeiten für Aktivitäten und Initiativen bereits gestellt werden.

Mitarbeitende mit Familie werden auch finanziell unterstützt. Ganz wichtig – auch in Auszeiten Kontakte halten.

Demografischen Wandel verstärkt in den Blick nehmen, vorausschauend individuell passende Beschäftigungslösungen finden.

HANDLUNGSFELD 7 – ENTGELTBESTANDTEILE UND GELDWERTE LEISTUNGEN

7.1 Ziel: Die Mitarbeitenden an den Außenstandorten haben leichteren Zugang zu den Angeboten der Akademie (Bereitstellung von Dienstfahrzeugen; In-House Schulungen).

7.1.1 Maßnahme: Die Nutzungsmöglichkeit von Dienstfahrzeugen für Akademieveranstaltungen besser kommunizieren.

HANDLUNGSFELD 8 – SERVICE FÜR FAMILIEN

8.1 Ziel: Der wirkliche Bedarf an Kinderbetreuung konkretisiert sich und wird durch etwaige Pilotangebote verifiziert.

8.1.1 Maßnahme: Möglichkeiten analysieren, wie man sich Informationen über realistischen Bedarf an Kinder- und Ferienbetreuung verschaffen kann.

8.1.2 Maßnahme: Prüfen, ob Pilotangebote bei Kinder- oder Ferienbetreuung organisiert werden können, um den wirklichen Bedarf einzuschätzen; dabei auch Möglichkeiten, Angebote im Verbund mit anderen Unternehmen und Arbeitsbereichen anzubieten, prüfen. ■



Kinder erziehen, betreuungsbedürftige Angehörige versorgen – und trotzdem berufstätig bleiben



Die Kinder stehen im Mittelpunkt

Weiterentwicklung der bewährten Angebote zur Kinderbetreuung reduzieren Fehlzeiten und Stress.

6. So erreichen Sie uns

Geschäftsfeld Kinder, Jugend und Familie kreuznacher diakonie

Rudolf Weber

Geschäftsführer Pädagogik

Schloßallee 2 · 55765 Birkenfeld

E-Mail rudi.weber@kreuznacherdiakonie.de

Tel. 06782 / 988860 · Fax 06782 / 988861

Mario Forsch

Geschäftsführer Betriebswirtschaft

Waldemarstraße 26 · 55543 Bad Kreuznach

E-Mail mario.forsch@kreuznacherdiakonie.de

Tel. 0671 / 605-3416 · Fax 0671 / 605-3297

Wir bieten im Anschluss an Betriebs- beziehungsweise Mitarbeiterver-
sammlungen Sprechstunden in den Teileinrichtungen zum Thema „beruf
und familie“ an. Melden Sie sich hierzu bitte telefonisch oder per Mail an.

www.kreuznacherdiakonie.de



Suchen Sie in Fragen zur Familienfreundlichkeit auch das Gespräch mit
Ihrer / Ihrem direkten Vorgesetzten



Dieses Zertifikat ist gültig bis
31. Mai 2017
Auditierungsnummer
Z2-20140531-3669

Zertifikat 2014

Kinder-, Jugend- und Familienhilfe kreuznacher diakonie

Waldemarstr. 26, 55543 Bad Kreuznach

Die berufundfamilie gemeinnützige GmbH bescheinigt hiermit die erneute
erfolgreiche Durchführung des audit berufundfamilie.

Im Rahmen der Re-Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit
von Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele einer familienbewussten
Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden innerhalb der
nächsten drei Jahre umgesetzt.

31. Mai 2014
Frankfurt am Main


berufundfamilie gemeinnützige GmbH
Geschäftsführung

berufundfamilie
gemeinnützige GmbH
Friedrichstr. 34
60325 Frankfurt am Main

Telefon 069.300 388-500
Telefax 069.300 388-599
info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

 berufundfamilie

Eine Initiative der
Gemeinnützigen
Hertie-Stiftung 

