

# Neue Teilnehmer beim Audit „Beruf und Familie“

14.10.2015 // Einrichtungen in Hannover, Braunschweig und Göttingen machen mit / 3 Fragen an Sandra Queer, Leiterin von Caritas-Wohnen Hannover



Der Diözesan-Caritasverband ist seit 2006 als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Jetzt ziehen 3 Einrichtungen nach.

**Hildesheim/Hannover/Braunschweig/Göttingen.** "Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein weites Feld. Nachdem wir mehrjährige Erfahrung gesammelt haben, freuen wir uns, dass die Idee nun auch von Caritas-Einrichtungen aufgegriffen wird", sagt Barbara Kreutzer, Vorstandsassistentin beim Caritasverband für die Diözese Hildesheim.

Konkret: St. Nikolaus in Braunschweig, eine Einrichtung der Stiftung Kinder- und Jugendhilfe, sowie Caritas-Wohnen Hannover, eine Einrichtung der Stiftung Behindertenhilfe, sind seit 2013 und 2014 dabei. Das Caritas-Seniorenstift St. Paulus in Göttingen von der Stiftung Altenhilfe hat sich 2015 angeschlossen.

Das "audit berufundfamilie" ist ein Managementinstrument, welches die Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers dauerhaft sicherstellt. Der Diözesan-Caritasverband arbeitet seit dem Jahr 2006 damit und unterstützt rund 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gestaltung ihres individuellen Familienlebens. Ob Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder Übergang in den Ruhestand - die Caritas ermöglicht flexible Regelungen und überprüft diese regelmäßig.

"Auf unsere Erfahrungen aufbauend haben wir den Impuls an drei große Einrichtungen weitergeben: an eine Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe, eine der Behindertenhilfe sowie eine der Altenhilfe", so Kreutzer.

## 3 Fragen an Sandra Queer, Leiterin von Caritas-Wohnen Hannover:

### **Was haben Sie sich im Rahmen des "audit berufundfamilie" vorgenommen?**

Sandra Queer: 2014 haben etwa 10 Mitarbeitende in mehreren Workshops zusammengetragen, welche Bedürfnisse und Wünsche es zur Verbesserung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt beim Caritas-Wohnen Hannover. Zu unseren selbst gesetzten Zielen zählt etwa die finanzielle Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen bei der Kinderbetreuung. Wir unterstützen sie mit 50 Euro monatlich für die Zeit der Krippenbetreuung oder als Unterstützung für die Kosten einer Tagesmutter bis zu dreieinhalb Jahren. Wir wollen die Zahl ungeplanter Dienste verringern und Teilzeitarbeit für Führungskräfte ermöglichen.

### **Wie fördern Sie eine familienbewusste Kultur?**

Es bestehen immer schon viele Teilzeitmöglichkeiten und unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, etwa für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht im Betreuungsdienst tätig sind. Ein Wunschkostenplan ermöglicht es Mitarbeitenden mit Kindern, Betreuungszeiten besser zu koordinieren. Außerdem forcieren wir transparente Vertretungsregelungen, so dass der Arbeitsplatz in einer familiären Notsituation besser und schneller verlassen werden kann.

### **Was ist in Zukunft geplant, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken?**

Mitarbeitende mit Pflege- oder Betreuungsaufgaben werden zukünftig die Möglichkeit haben, Berichte dezentral zu erstellen und so ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten. Auch die Gesunderhaltung und der kollegiale Zusammenhalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden eine zentrale Rolle spielen. Noch einmal: Transparente, zuverlässige Dienstplangestaltung ist der Grundakkord jeder Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir stellen im Intranet allen Mitarbeitenden alte und neue Informationen zum Thema zur Verfügung.

Die Fragen stellte Heribert Schlensok, Referent für Öffentlichkeitsarbeit beim Caritasverband für die Diözese Hildesheim.