



Zertifikat seit 2016  
audit berufundfamilie

# Kurzporträt 2022

## Lebenshilfe Braunschweig gGmbH

Fabrikstraße 1 F, 38122 Braunschweig

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 31.05.2022 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. 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 die Mitarbeitenden 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 der Arbeitgeberin zu erreichen. Neben der Bindung der vorhandenen Mitarbeitenden soll so 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 sechs Jahre systematisiert, bedarfsorientiert weiterentwickelt, einen transparenten Rahmen geschaffen und diesen in die Unternehmenskultur überführt. Zukünftig sollen dabei noch stärker am einzelnen Menschen und am jeweiligen Team ausgerichtete Lösungen unterstützt werden. Zudem sind die systematische Bearbeitung des Themas Vielfalt wie auch der Ausbau der Angebote und Maßnahmen für Kundinnen und Kunden mit Beeinträchtigungen Entwicklungsschwerpunkte.

Stand: 31. Mai 2022

### 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
- Kindermithnahme zum Arbeitsplatz in Sondersituationen
- Ferienbetreuung
- Integration in das Leitbild
- systematischer Elternzeitprozesses
- Jahresgespräche
- Unterstützung bei Pflegeaufgaben
- Fahrradleasing

### Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Verlässlichkeit der Dienstplangestaltung: Bearbeitung des Themas Springerpool
- Prüfen der Möglichkeiten, Früh- und Spätgruppen zu schaffen
- Starten eines Projektes zum Thema „attraktive und nachhaltige Arbeitsplätze“ (Ladestationen, Dienstfahräder, sichere Stellplätze, Arbeitsmittelausstattung etc.)
- Bearbeitung des Themas „kulturelle Vielfalt“ – auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Vielfalt in den Familien der Kundinnen und Kunden
- Ausbau der Feedbackinstrumente: Konzepterarbeitung und Umsetzung