



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Grundzertifikat



Keller Dental-Labor GmbH

Scheider Straße 11, 42853 Remscheid

2006

Der Keller Dental-Labor GmbH wurde am 31. März 2006 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Das Dental-Labor Keller, gegründet 1968, beliefert die zahnärztlichen Praxen weit über das Bergische Land hinaus mit der gesamten Palette der zahntechnischen Leistungen. Das tägliche Handeln steht unter dem Motto » ...zuerst die Partnerschaft«.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 16 Gewerbliche und 2 Angestellte. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 61 Prozent. Teilzeitbeschäftigt waren 33 Prozent.

Ziel der Auditierung

- Blick von außen auf die familienorientierten Leistungen des Unternehmens
- Entwicklung neuer Lösungen für den Konflikt: Dienstleistungsorientierung kontra Familienfreundlichkeit
- Nutzung der neuen Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft
- Vorbereitung auf »bessere Zeiten« der Stabilisierung des Unternehmens

Vorhandene Maßnahmen:

- Vertrauensarbeitszeit: Ergebnisorientierung statt Anwesenheitsorientierung
- Reduzierung oder Aufstockung der Arbeitszeit aus persönlichen Gründen jederzeit möglich
- Weitgehende Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Unternehmensentwicklung und Mitarbeiterauswahl
- Regelmäßige Mitarbeitergespräche
- Starke Teamorientierung
- Weiterbildung auch im Erziehungsurlaub
- Offene Kommunikationsstruktur
- Bonussystem über Tankgutscheine u. ä. m.
- Übernahme der Parkgebühren für Beschäftigte mit weitem Anfahrtsweg
- Einrichtung eines Laborarbeitsplatzes zuhause möglich
- Sammlung von Urlaubsansprüchen, auch über mehrere Jahre

Zukünftige Maßnahmen

- Einsatz von neuen Technologien (CAD-CAM), um vereinbarkeitsfreundliche Lösungen zu erleichtern
- Überprüfung eines vorübergehenden Einsatzes von Zeitarbeitern zur Entlastung der Beschäftigten
- Coaching für die Führungsebene
- Entwicklung eines familienfreundlichen Schichtsystems
- Effektivierung von Delegationsverfahren
- Entwicklung von Strategien, die auch Führungskräften Work-Life-Balance ermöglicht
- Angebot von Kontakt- bzw. Freizeitmöglichkeiten außerhalb des betrieblichen Rahmens