



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Grundzertifikat



Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie

Domhof 1, 31134 Hildesheim

2007

Dem niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie wurde am 14. Mai 2007 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Das niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie ist an sieben Standorten vertreten und nimmt vielfältige Aufgaben des Jugend- und Sozialrechts wahr: z. B. Vereinbarungen mit Einrichtungen der Behindertenhilfe, Feststellungsverfahren nach dem Schwerbehindertenrecht, Heimaufsicht, Kündigungsschutzverfahren für schwerbehinderte Menschen, Erhebung der Ausgleichsabgabe, Kriegsofferentschädigung und Leistungen an die Opfer von Gewalttaten.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 1.262 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 57 Prozent. Die Teilzeitquote betrug 29 Prozent.

Ziel der Auditierung

Das niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie nutzt das audit berufundfamilie®, um Verbesserungspotenziale innerhalb der familienbewussten Personalpolitik zu identifizieren und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen. Das audit ist ein Baustein zur strategischen Weiterentwicklung. Es werden Verbesserungen im Personalmanagement und in der Personalentwicklung erwartet, um die Familienfreundlichkeit des Niedersächsischen Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie sichtbar zu machen. Durch eine familienbewusste Personalpolitik soll auch in persönlich schwierigen Situationen die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bleiben.

Vorhandene Maßnahmen

- Moderne und flexible Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeiten
- Preisgekröntes Leitbild mit expliziten Anregungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Familienfreundliche Urlaubsregelung
- Unterstützung der Kinderbetreuung in den Schulferien an einigen Standorten
- Mitbringen von Kindern in die Dienststelle bei Betreuungseingpässen
- Regelmäßige Teamsitzungen mit Beachtung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Team-Mitglieder
- Umfassende Vertretungsregelungen
- Differenzierte Dienstvereinbarung zu Rückkehr und Wiedereingliederung von Beschäftigten in familiären Auszeiten (z. B. Elternzeit)
- Übernahme von Kinderbetreuungskosten bei Fortbildungen

Zukünftige Maßnahmen

- Regelmäßige Zielvereinbarungen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Positionierung des ausgezeichneten Leitbildes im Intranet mit entsprechender Information durch die Leistung des Hauses
- Ausweitung des Angebotes an Telearbeit
- Aufnahme und Entwicklung einer Kennzahl zum mitarbeiterorientierten Führungsverhalten in das Berichtswesen und in die Balanced Scorecard
- Optimierung der Umsetzung der Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme von Beschäftigten in Elternzeit und Freigestellten
- Initiierung eines Netzwerkes von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers an allen Standorten
- Erhebung des Kinderbetreuungsbedarfes