



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

# Grundzertifikat



## Öffentliche Versicherung Braunschweig

Theodor-Heuss-Straße 10, 38122 Braunschweig

# 2007

Der Öffentlichen Versicherung Braunschweig wurde am 26. März 2007 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Die Öffentliche besteht seit über 250 Jahren und setzt sich aus zwei Versicherungsunternehmen in der Rechtsform der Anstalt öffentlichen Rechts (Öffentliche Sachversicherung Braunschweig und Öffentliche Lebensversicherung Braunschweig) in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft zusammen. Sie hat sich die Förderung des Gemeinwohls bei gleichzeitiger Steigerung des Unternehmenswertes, d. h. Verbindung von unternehmerischer Verantwortung mit wirtschaftlicher Zielerreichung als wesentliche Handlungsmaxime gesetzt.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 910 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Öffentliche tätig. Davon waren 36 Prozent weibliche Beschäftigte. 7 Führungspositionen im Innendienst waren mit Frauen besetzt. Die Teilzeitquote lag bei 14 Prozent.

### Ziel der Auditierung

Die Öffentliche will mit dem audit berufundfamilie® die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch innovative Ansätze unterstützen. Weiteres Ziel ist die Positionierung im europaweiten Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.

Ausgehend vom »gesellschaftlichen Auftrag« als regional stark verankertes Unternehmen will die Öffentliche mit gutem Beispiel vorgehen. Die Auditierung schließt an das Leitbild der Öffentlichen an und unterstützt seine Umsetzung: »Eigenständigkeit wird durch die Übertragung von Verantwortung und eine dynamische Führung erreicht. Dynamische Führung heißt für uns, so zu führen, dass daraus die Menschen Kraft und Orientierung erhalten. Das gelingt, indem wir auf die Lebendigkeit und Individualität der Menschen eingehen (...). Wir lassen uns darauf ein, dass mehrere Anforderungen gleichzeitig zu erfüllen sind und wir versuchen, einen ausgewogenen Weg zu gehen.«

### Vorhandene Maßnahmen

- Rahmenarbeitszeit mit Servicebereitschaft der Organisationseinheiten statt personenbezogener Kernzeit
- Familienbedingte Teilzeit, abgestufte Teilzeit nach Erziehungsfreistellung
- Gut etabliertes Zielvereinbarungssystem nach dem Prinzip der »Dynamischen Führung«
- Ausgebautes Entwicklungsprogramm für Führungskräfte mit starkem Akzent auf der sozialen Kompetenz
- Diverse familienbezogene Sozialleistungen
- Maßnahmen zum Kontakt halten während der Elternzeit und zum Wiedereinstieg

### Zukünftige Maßnahmen

- Ausbau der Flexibilität der Arbeitszeit durch Verlängerung der Rahmenarbeitszeit
- Einführung von Jahresarbeitszeitkonten für Teilzeitbeschäftigte und Nutzung zum Spitzenausgleich sowie zur Lösung von Betreuungsengpässen
- Ausbau der Möglichkeiten an flexiblen Orten zu arbeiten
- Bündelung der Informationen zur »Vereinbarkeit« und Engagement in der Öffentlichkeit
- Integration des Themas Vereinbarkeit in die Ausbildung der Führungskräfte sowie in die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern und unter den Führungskräften
- Optimierung des Kontakthalteprogramms während der Elternzeit und des Wiedereinstiegs
- Ausbau der Serviceangebote (z. B. Unterstützung bei Betreuungsengpässen)