



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Grundzertifikat



Ludwig-Windthorst-Haus Katholisch-Soziale Akademie

Gerhard-Kues-Straße 16, 49808 Lingen

2006

Dem Ludwig-Windthorst-Haus, Katholisch-Soziale Akademie wurde am 30. November 2006 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Das Ludwig-Windthorst-Haus ist die Katholisch-Soziale Akademie des Bistums Osnabrück.

Es bietet jährlich zwischen 700 und 800 Bildungsveranstaltungen an und erreicht im Schnitt etwa 18.000 Menschen pro Jahr, die durchschnittlich zwei Tage im Hause bleiben.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren insgesamt 74 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im auditierten Bereich beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 84 Prozent und die Teilzeitquote bei 55 Prozent.

Ziel der Auditierung

All das, was inhaltlich in den angebotenen Kursen erarbeitet und in der Debatte mit politisch Verantwortlichen diskutiert wird, soll als Anspruch auch für das Ludwig-Windthorst-Haus gelten. Dies soll durch die Auditierung, die das Ludwig-Windthorst-Haus als selbstverpflichtend betrachtet, sichtbar werden.

Die im Ludwig-Windthorst-Haus schon in vielen Bereichen vorhandene Praxis soll verlässlich und transparent, die Attraktivität als Arbeitgeber gestärkt, die Motivation der Beschäftigten erhöht und die Vorbildfunktion aktiv wahrgenommen werden.

Die Auditierung soll systematisch reflektieren, Möglichkeiten und Grenzen ausloten und dabei die Leistungsfähigkeit des Ludwig-Windthorst-Haus in diesem Feld beschreiben.

Vorhandene Maßnahmen

- Flexibles Arbeitszeitsystem mit zahlreichen Teilzeit- und Arbeitszeitvarianten
- Flexible Arbeitsorganisation, die familiäre Belange berücksichtigt
- Fort- und Weiterbildungen, nicht nur um Vertretungskompetenz zu vermitteln
- Tariflich abgesicherte familienbewusste Maßnahmen
- Betriebliche Kinderbetreuungsangebote
- »Gender-Mainstreaming« als Leitidee
- Familien als Zielgruppe des Hauses

Zukünftige Maßnahmen

- Schaffung von mehr Transparenz über die bestehenden tariflichen und betrieblichen familienbewussten Regelungen
- Installation eines passenden Gesundheitsmanagement
- Optimierung des internen Kommunikations- und Informationsmanagements
- Information über betriebsinterne Entwicklungen an beurlaubte Beschäftigte
- Ergänzung des Unternehmensleitbild um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gezielte Förderung eines familienbewussten Führungsverhaltens
- Aufnahme des Familienbewusstseins als Thema in das Qualitätsmanagement