



berufundfamilie®

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

# Zertifikat



## Bischöfliches Hilfswerk Misereor e.V.

Mozartstraße 9, 52064 Aachen

# 2006

Dem Bischöflichen Hilfswerk Misereor e.V., wurde am 30. November 2006 zum zweiten Mal das Zertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.

Misereor ist das Hilfswerk der katholischen Kirche in Deutschland für Entwicklungszusammenarbeit. Seit fast fünf Jahrzehnten leistet Misereor eine armutsorientierte und nachhaltig wirksame Entwicklungszusammenarbeit mit Partnern in Afrika, Asien und Lateinamerika.

Zum Zeitpunkt der zweiten Re-Auditierung waren insgesamt 335 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 71 Prozent. Teilzeitbeschäftigt waren 36 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Ziel der Re-Auditierung

Mit der zweiten Re-Auditierung möchte das Bischöfliche Hilfswerk Misereor e.V. seine familienbewusste Personalpolitik weiter fortführen und stärken. Die Überprüfung begonnener Prozesse und Maßnahmen ermöglicht eine Optimierung und ggf. eine Anpassung im Hinblick auf die Zielerreichung. Ein besonderes Augenmerk soll dabei zukünftig auf der Darstellung des Themas »Vereinbarkeit von Familie und Beruf« sowohl unternehmensintern als auch in der Öffentlichkeit liegen.

### Durchgeführte Maßnahmen

- Erarbeitung und Diskussion neuer, flexiblerer Arbeitszeitmodelle
- Förderung der Teamarbeit
- Erarbeitung und Weiterentwicklung einer Policy der Personalarbeit
- Erarbeitung eines neuen Instrumentariums »Mitarbeitergespräche«
- Förderung und Integration der Themen in das Weiterbildungsprogramm, u. a. Seminare zu Gendertrainings, Gesundheitsprävention sowie »Beruf und Vision«
- Angebot einer psychosozialen Beratung
- Ferienbetreuung für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### Zukünftige Maßnahmen

- Einführung einer neuen Arbeitszeitordnung
- Entwicklung von Instrumenten für das Arbeitszeitmanagement
- Weiterentwicklung von Teamarbeit
- Darstellung des Familienbewusstseins in der Öffentlichkeit und unternehmensintern
- Weitere Sensibilisierung und Unterstützung der Führungskräfte
- Berücksichtigung der Vereinbarkeit im Führungskräftekonzept und Thematisierung in Führungsseminaren
- Berücksichtigung des Themas Vereinbarkeit im Weiterbildungsprogramm
- Kontaktpflege zu beurlaubten Beschäftigten
- Fortführung bestehender Angebote
- Prüfung der Unterstützungsmöglichkeiten im Bereich Kinderbetreuung
- Weiterentwicklung des bestehenden Orientierungsrahmens der Personalarbeit