



Der gemeinsame Weg ist das Ziel

Demographischer Wandel, Fachkräftemangel und variierende Lebensentwürfe unterschiedlicher Generationen stellen den Landkreis vor neue Herausforderungen, die es gemeinsam zu meistern gilt. Dabei ist allen Beteiligten bewusst, dass es sich hierbei um einen fließenden Prozess handelt.

Grundstein Kommunikation

Eine lebensphasenbewusste Familienpolitik ist kein starres Konstrukt, sondern ein flexibler Rahmen, der durch vielseitige Angebote möglichst alle Mitarbeitende im Blick hat und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. Voraussetzung hierfür ist eine gute Kommunikation, z.B. durch Mitarbeitende-Befragungen, das Intranet oder die verschiedenen Formen des persönlichen Austauschs.

Zukünftige Ausrichtung

Das Handlungsprogramm dient als Fahrplan für die nächsten drei Jahre. Die dort vereinbarten Ziele werden von der Projektgruppe Schritt für Schritt umgesetzt sowie fortlaufend an die Bedürfnisse der Verwaltung und ihrer Mitarbeitenden angepasst. Eine ausgewogene Work-Life-Balance, die Beschäftigte aller Lebensphasen fördert und gesund erhält, ist oberstes Ziel.

Die Projektgruppe

audit berufundfamilie besteht aus der Landrätin und Mitarbeitenden der Kreisverwaltung aus unterschiedlichen Organisationseinheiten. Ansprechperson ist die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises.

Telefon: 05551 708320

E-Mail: jkoegler@landkreis-northeim.de

Stand: Februar 2021



Landkreis Northeim
Gleichstellungsstelle
Medenheimer Str. 6/8
37154 Northeim

Telefon: 05551 708 320
Fax: 05551 708 9131

jkoegler@landkreis-northeim.de



Über das audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie ist ein wichtiges Instrument, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in Unternehmen zu erfassen und passgenaue Lösungen für eine verbesserte Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu entwickeln. Bereits seit 2007 lässt sich der Landkreis Northeim zertifizieren und bekennt sich dadurch öffentlich zu einer lebensphasenbewussten Familienpolitik. Alle drei Jahre stehen eine Evaluation und ein erneuter Auditierungsprozess an.

Unser Familienbegriff umfasst:

- Eltern und Großeltern
- eigene Kinder, Pflegekinder und Stiefkinder
- Paare, unabhängig vom Familienstand, Alter oder Geschlecht
- Mitarbeitende, die ihre Angehörigen pflegen

Ist-Stand

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl):

- Familienbewusste, flexible Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen
- diverse Teilzeitmodelle, Telearbeitsplätze und Homeoffice
- Eltern-Kind-Büro
- Führung in Teilzeit
- Kontakthalteprogramm für alle Beschäftigten in Familienzeit
- Unterstützung bei Fragen rund ums Thema Pflege (Senioren- und Pflegestützpunkt)
- Intranet als Informationsplattform
- Ausbildung und Fortbildung in Teilzeit
- Kitaportal und Modellprojekt „Sommerferienbetreuung“
- paritätische Förderung des Führungsnachwuchses



Ausblick

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl):

- systematische Abfrage der Arbeitszeit-Aufstockungs- wie auch Reduzierungswünsche zum Abgleich mit offenen Stellen (anteilen)
- aktualisierte und konsequent verschlankende Überarbeitung der Dienstvereinbarung zu Telearbeit und Homeoffice
- Vereinbarkeitsinformationen und -botschaften in geeigneten internen und externen Medien und in unterschiedlichen Formaten
- Ausbau des BGM-Angebotes für unterschiedliche Lebensphasen und die mögliche Mehrfachbelastung durch Beruf, Familie und Pflege