

WORK-LIFE-BALANCE KONZEPT

Stand 2022

Vorwort

Liebe Mitarbeitende,

Ihr seid das Wichtigste bei Cluster, denn ohne Euch könnte dieses Unternehmen nicht bestehen. Damit Ihr auch weiterhin solch qualitativ hochwertige Arbeit leisten könnt, wollen wir Eure vielfältigen Verpflichtungen und Bedürfnisse durch die Umsetzung dieses Konzeptes miteinander in Einklang bringen.

*Euer Christian Köpper | Geschäftsführer
Eure Ann-Kathrin Bebensee | Geschäftsführerin*

Inhalt

1. Mehr Leben in der Arbeit
2. Flexible Regeln
3. Unterstützungsangebote
4. Führungsstruktur
5. Prozesse

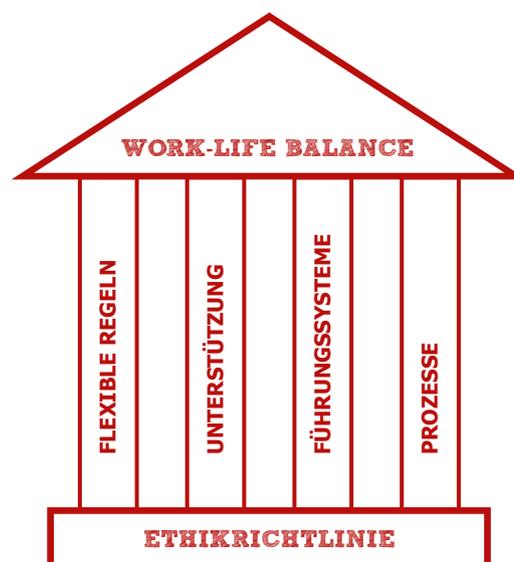
1. Mehr Leben in der Arbeit

Worum genau geht es eigentlich bei Work-Life-Balance? Work-Life-Balance bedeutet auf Deutsch Arbeits-Lebens-Balance. Diese Begrifflichkeit ist holprig und suggeriert, dass es möglich sei, die Bereiche Arbeit und das Leben außerhalb davon genauestens voneinander zu trennen. Es leuchtet wohl ein, dass dies nicht möglich ist, weil einen persönliche Problemlagen auch im Arbeitsalltag belasten können und andersherum. Cluster nimmt daher mit der im Vorwort verwendeten Definition vorlieb, vielfältige Verpflichtungen und Bedürfnisse in Einklang bringen zu wollen und lädt zu „Mehr Leben in der Arbeit“ ein. Davon profitieren alle, denn:

„Je höher das Maß an Konflikten ist, desto geringer wird die Lebenszufriedenheit und desto weniger werden Beschäftigte den Erwartungen im Arbeits- und Privatleben gerecht“ (Kratzer et al. 2011). Damit dies nicht passiert und die Mitarbeitenden bei Cluster allen Rollen, die sie ausüben, gerecht werden können, hat die Arbeitsgruppe Work-Life-Balance ein Konzept erarbeitet, das nachfolgend vorgestellt wird.

Das Konzept fußt auf zweierlei Grundlagen. Einmal auf einer Mitarbeitendenbefragung zwischen Anfang März und Ende April 2016, bei der über die Hälfte aller Mitarbeitenden teilgenommen hat und zum anderen auf der Sichtung aktueller Fachliteratur. Anhand der Fachliteratur wurde eine Struktur entworfen, deren Inhalte der Mitarbeitenden- befragung entstammen.

Das nachfolgende Haus verbildlicht die Struktur unseres Konzeptes:



(Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. 2014: 7, Grafik in Anlehnung an Gesellschaft für Personalführung e. V. 2014: 7)

2. Flexible Regeln

Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes

Die Mitarbeitenden bei Cluster müssen an ihrem Arbeitsplatz gut arbeiten können. Da sowohl körperliche Voraussetzungen, als auch persönliche Vorlieben individuell verschieden sind, soll ein großer Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes durch die Mitarbeitenden erfolgen. Gemäß der Ethik- und der Nachhaltigkeitsrichtlinie setzt Cluster auf ökologische und nachhaltige Materialien, deren Hersteller einen fairen Umgang mit ihren Angestellten pflegen. Am liebsten werden daher „Upcycling-Möbel“ verwendet, die individuell von Stefan Joks oder lokalen Tischler*innen angefertigt werden. Wer einen eigenen Arbeitsplatz einrichten muss, ist ansonsten frei, sich nach einer Budgetfreigabe ein Equipment seiner*ihrer Wahl anzuschaffen. Bei Arbeitsplätzen, die sich mehrere Personen teilen, werden möglichst alle Nutzer*innen des Arbeitsplatzes in die Auswahl der Ausstattung mit einbezogen, um so einen gemeinsamen Nenner zu finden.

Terminwünsche berücksichtigen

Muss ein Termin vereinbart werden, so ist zu gewährleisten, dass er bei allen Beteiligten gut passt. Es liegt daher in der Verantwortung der Terminerstellenden, sich im Vorfeld nach passenden Zeitfenstern zu erkundigen. Dies erfolgt in der Regel über Outlook. Alle Mitarbeitenden verfügen über eine E-Mail-Adresse mit entsprechender Kalender-Funktion. Der eigene Outlook-Kalender muss allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden, damit Termine passend ausgewählt werden können. Die entsprechenden Einstellungen kannst Du unter Kalenderberechtigungen vornehmen. Du kannst jedoch auch Mitarbeitende fragen, sie helfen Dir gerne bei der Freigabe Deines Kalenders.

Eine Terminvereinbarung gestaltet sich innerhalb einer Abteilung recht problemlos, da sich die Arbeitszeiten und -bedingungen ähneln. Bei einem Termin zwischen unterschiedlichen Abteilungen und/oder Standorten, kann es erheblich schwieriger sein, einen passenden Termin (insbesondere bei großen Gruppen) zu finden: Hier hilft am besten ein Telefongespräch weiter.

Flexible Arbeitszeiten

Cluster begrüßt flexible Arbeitszeiten, sofern diese im Rahmen der Tätigkeiten umgesetzt werden können. Eine flexible Handhabung der Arbeitszeiten muss mit der jeweiligen Teamleitung genau abgesprochen werden, damit es nicht zu Missverständnissen kommt.

Im Bereich der Jugendhilfe wird im Schichtdienst gearbeitet, um die Jugendlichen optimal versorgen zu können. Dabei wird darauf geachtet, dass jede*r freie Tage an Wunschterminen erhält und die Schichten fair verteilt werden. Auch Rufbereitschaften sind notwendig und müssen je nach Maßnahme entweder von fest eingesetzten Personen oder allen Mitarbeitenden im Wechsel übernommen werden.

Im Projektmanagement findet eine Orientierung am Workload bzw. an den Meilensteinen der jeweiligen Projekte statt. Jede*r ist dafür verantwortlich, seine*ihre Projekte fristgerecht durchzuführen und kann sich seine*ihre Arbeitszeit dazwischen flexibel einteilen. Wichtig ist dabei, sich mit der Teamleitung, seinem*r Stellvertreter*in und den Kolleg*innen gut abzusprechen. Darüber hinaus werden Schichten vergeben, damit das Büro durchgängig von montags bis donnerstags von 08:00 bis 18:00 Uhr und freitags zwischen 08:00 bis 16:00 Uhr besetzt ist.

3. Unterstützungsangebote

Sozialpädagogische Sprechstunde

Cluster bietet auf Wunsch sozialpädagogische Sprechstunden für ihre Beschäftigten an. Inhalte der Sprechstunden können sämtliche Problemlagen privater oder beruflicher Natur sein – vereinbarte Ziele und der Umfang der Sprechstunden richten sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

Betriebliche Altersvorsorge (BAV)

Cluster bietet für alle Mitarbeitenden, die bereits mindestens ein halbes Jahr angestellt sind, eine BAV an. Hier wird ein Teil des Bruttolohnes in eine private Altersvorsorge umgewandelt, zu der Cluster den jeweils selben Anteil hinzugibt. Informationen zur BAV erteilt Stephan Rautenberg (rautenberg@cluster-sozialagentur.de), in unregelmäßigen Abständen finden außerdem Informationstreffen mit dem Anbieter der BAV statt.

Ferienbetreuungen für Kinder

Cluster organisiert bei ausreichendem Bedarf eigene Ferienbetreuungen von maximal zwei Wochen für die Kinder der Mitarbeitenden. Ein ausreichender Bedarf besteht, wenn mindestens fünf Kinder im gleichen Alter, gleichzeitig auf eine Betreuung angewiesen sind.

Sollte ein Bedarf bestehen, der zu gering ist, um eine eigene Freizeit anzubieten, so können die Kinder nach Absprache entweder zu Ferienfreizeiten mitfahren, die Cluster für Externe anbietet oder in Ausnahmefällen mit zur Arbeit gebracht werden.

Unterstützung bei Engagement in Sport, Politik und Ehrenamt

Cluster begrüßt Engagement in Sport, Politik und Ehrenamt. Daher ist es nach Absprache mit den Vorgesetzten möglich, Freizeitausgleich zu nehmen oder freigestellt zu werden. Außerdem können Materialien und Event-Module aus dem Clusterfundus kostenfrei bzw. bei Bedarf an Personalbetreuung zum Selbstkostenpreis für das Engagement verwendet werden.

Wiedereinstiegsprogramme

Wer länger nicht zur Arbeit erscheinen kann, erhält ein individuell vereinbartes Wiedereinstiegsprogramm. Dieses umfasst z. B. (dem Bedarf angepasst):

- Besprechen der allgemeinen Einarbeitung (welche Abläufe sind nicht mehr präsent, was hat sich bei Cluster verändert)
- bei Bedarf einen sanften Anstieg des wöchentlichen Arbeitsstundenumfangs
- Hospitationen bei Kolleg:innen
- interne Weiterbildungen in relevanten Arbeitsbereichen
- Die genauen Maßnahmen und ihr Umfang werden individuell geplant und durchgeführt

Kontakthalteprogramm

Cluster hält zu allen Mitarbeitenden, die längere Zeit nicht zur Arbeit erscheinen können, Kontakt. Vor Beginn der Abwesenheit wird die Art und Weise sowie der Umfang des Kontakthaltens genau besprochen und vereinbart. Dies kann per E-Mail, telefonisch oder in persönlichen Gesprächen stattfinden. Außerdem werden die betroffenen Angestellten stets zu den Betriebsfeiern und zum Clustertreff eingeladen. Die Art und Weise sind individuell zu vereinbaren und regelmäßig an die Bedarfe der Beteiligten anzupassen.

Sonderurlaub

Der Elternteil, der nicht im Mutterschutz ist, erhält zur Geburt ihres Kindes drei Tage Sonderurlaub. Beantragt wird er wie ein Erholungsurlaub – und kann am Tag nach dem tatsächlichen Geburtstermin angetreten werden.

4. Führungsstruktur

Jahresgespräche

Jahresgespräche sind Entwicklungs- und Zielgespräche und haben bei Cluster eine herausgehobene Bedeutung. Die Gespräche werden vertrauensvoll geführt und behandelt. Sie sind ein offener, auf gegenseitiger Wertschätzung beruhender Dialog. Die Organisation der Jahresgespräche liegt bei den Führungskräften, sie vereinbaren die Termine und organisieren den Ablauf. Die Jahresgespräche werden am Anfang eines jeden Kalenderjahres bis spätestens 30. April geführt.

Ohne Zeitdruck, unabhängig zum Tagesgeschehen ist das Jahresgespräch ein Beitrag zum Austausch und Abgleich gegenseitiger Erwartungen, Planungen, Wünsche und Ziele.

Es bietet den Beteiligten auch die Möglichkeit, die Zusammenarbeit – weiter – zu verbessern, das gegenseitige Verständnis zu fördern sowie das beiderseitige Vertrauen zu festigen.

Schwerpunkt des Gesprächs ist die perspektivische Planung und Gestaltung der zukünftigen gemeinsamen Arbeit. Darauf aufbauend bietet das Jahresgespräch die Möglichkeit, Aufgabenschwerpunkte, Erwartungen und individuellen und dienstlichen Fort- und Weiterbildungsbedarf zu besprechen. Themen wie Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind ein wichtiger Teil der Gespräche.

Kurze Wege

Sogenannte Minimeets (kurze vereinbarte Termine) helfen dabei, Themen kurzfristig besprechen zu können und gleichzeitig das störungsfreie Abreiten zu fördern. Über den Outlook-Kalender kann mit jeder Person ein Termin vereinbart werden.

5. Prozesse

Mitarbeitendenbefragungen

In regelmäßigen Abständen führt Cluster eine Mitarbeitendenbefragung zu einem betriebs-relevanten Thema durch. In der ersten Befragung 2016 ging es um Work-Life-Balance. Die Ergebnisse dieser Befragung stellen eine Grundlage für das vorliegende Konzept dar.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Cluster legt Wert auf die Gesundheit der Mitarbeitenden. Daher wird im Rahmen des BGM-Prozesses auf die Bedürfnisse der Angestellten eingegangen. Wird beispielsweise über einen längeren Zeitraum hinweg mehr als 30 Stunden die Woche an einem festen Bildschirmarbeitsplatz gearbeitet, stellt Cluster ergonomische Arbeitsmittel zur Verfügung. Weitere Angebote und Maßnahmen sind: Gesundheitstage, Workshops, Betriebssport (in den Räumlichkeiten von „Fitness im Viertel“), Hansefit, Lauftreff und vieles mehr.