

<p>Dem wurde am das Zertifikat zum audit familieundberuf erteilt.</p> <p>Die Sozialgenossenschaft Co-opera ist eine Genossenschaft des Typs B. Alle 65 Mitarbeiterinnen der Genossenschaft sind Frauen und in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis ange stellt. Mindestens 30% der Mitarbeiterinnen sind Personen mit einer Benachteiligung lt. Ge setz 381/91. Viel Frau en haben Familie und einige leisten Pflegear beit bei Angehörigen zu hause. Die Sozialgenossen schaft ist in folgenden Dienstleistungsberei chen tätig: Reinigung und Raumpflege, Wäsche- und Bügelservice, Tagescafé, Küchenhilfe. Die Sozialgenossen schaft traf die Ent scheidung, die schon vorhandenen Voraus setzungen der familienfreundlichen Personal politik aufzuwerten, zu formalisieren und zerti fizieren zu lassen. Die Genossenschaft ist in den letzten Jahren stark gewachsen und befindet sich jetzt in einer Konsolidierungsphase.</p>	<p>Ziel der Auditierung Die Sozialgenoissenschaft will mit dem Audit in einer reinen Frauenor ganisation folgende Ziele erreichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen fördern. • Die Bezugspersonen hinsichtlich ihrer doppelten Funktion zu unterstützen. • Die familienfreundlichen Maßnahmen weiterentwickeln und steigern. • Die interne Kommunikation überarbeiten, um Transparenz in Bezug auf die innovative Personalpolitik des Unternehmens zu schaffen. • Die interne Organisation durch die Einführung von systematisierten Arbeitsprozessen und -anweisungen verstärken. • Die Effizienz bzw. Produktivität des Betriebes durch Förderung der Motivation, Aufwertung der Mitarbeiter und Vereinbarkeit von Familie/Beruf steigern. • Die externe Kommunikation verbessern und das Image der Genossenschaft als Partner der öffentlichen 	<p>Vorhandene Maß nahmen Co-Opera hat zahlrei che Maßnahmen für die Vereinbarkeit Familie und Beruf bereits im plementiert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleitzeiten • personalisierte Ar beitszeiten • Teilzeitverträge • interne Regelung der Urlaubszeit aus persönlichen Gründen • unbezahlte Warte zeit • Raum für Teamab sprachen • gemeinsamer Ka lender • Regelung für Kri senmanagement • Arbeit von zu Hause (Heimarbeit) • Betriebsfeste • Mitteilungen an die Mitarbeiterinnen mittels SMS • spezifische Mittei lungen für private Anlässe • Seminare für Füh rungskräfte und Mitarbeitergesprä che. 	<p>Zukünftige Maßnah men</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neuregelung der Arbeitsanwesenheit auf Vertrauensbasis • Zusätzliche bezahlte Freistellung für die Pflege kranker Kin der • zusätzlichen unbe zahlten Wartestand • bereichsspezifi schen Rege lung/Verlängerung der Pausen • Gesundheitskurse und Sportaktivitäten • Ernennung einer Familienbeauftragten • Neugestaltung der Internetseite • Wiedereinführung des jährlichen Mit arbeitergesprächs • Mitteilung freudiger Ereignisse der Mit arbeiterinnen • Erarbeitung eines Konzepts für die Öff entlichkeitsarbeit • Sammeln von Ver besserungsvor schlägen und Ideen aller Mitarbeiterin nen • Weiterbildungsse minare für die Be zugspersonen • Einführung der Ziel vereinbarung für Bezugspersonen • Erhebung Weiter bil dungsbedürfnisse und individueller zu sätzlicher Kompe tenzen der Mitarbei terinnen • Abschluss von Kon ventionen • Organisation von kostenlosen Frei zeitangeboten
---	---	---	---

	Verwaltung steigern.		<ul style="list-style-type: none">• finanzieller Beitrag bei Geburt eines Kindes• Veranstaltung mit den Familienangehörigen
--	----------------------	--	--