



Zertifikat seit 2010
audit berufundfamilie

Kurzporträt 2019

Sweco GmbH

Karl-Ferdinand-Braun-Straße 9, 28359 Bremen

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 10.12.2019 bestätigt.

Die Sweco GmbH gehört zur Sweco-Gruppe - dem größten europäischen Anbieter von Architektur- und Ingenieurdienstleistungen mit über 16.000 Experten aller Fachrichtungen. Sweco plant und gestaltet das Lebensumfeld für heutige und zukünftige Generationen. Die deutsche Sweco bietet den Kunden qualifizierte Dienstleistungen in den Bereichen Ingenieurberatung und -planung, Umweltechnologie und Architektur und ist an über 30 Standorten vor Ort präsent. Der Umsatz betrug 2018 etwa 94 Mio. €.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 1300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Ziel der Re-Auditierung

Mit der erneuten Re-Auditierung führt Sweco die vor neun Jahren begonnene systematische Entwicklung zu einem familienbewussten und hoch attraktiven Arbeitgeber verlässlich und transparent fort. Schwerpunkt der Entwicklung der kommenden Jahre ist weiterhin der Ausbau von Angeboten, die über die Flexibilisierung der Arbeitszeit oder die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen hinausgehen und letztlich Beschäftigte in verschiedenen Lebensphasen und -situationen erreichen bzw. unterstützen. Dazu gehören insbesondere auch der Ausbau gesundheitsfördernder sowie die Balance von Arbeits- und Privatleben unterstützender Angebote. Letztlich soll die familienbewusste Personalpolitik und eine gestärkte Unternehmens- und Führungskultur einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele und zum nachhaltigen Unternehmenserfolg leisten, indem Beschäftigte gewonnen, gebunden und motiviert und deren nachhaltige Leistungsfähigkeit sowie Identifikation unterstützt werden.

Stand: 10. Dezember 2019

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Verankerung der Unternehmensgrundsätze sowie im Kompetenzprofil für Führungskräfte
- Führungsfeedbacks und Führungskräfteentwicklung
- Flexible Arbeitszeitregelungen
- Familienbedingte Teilzeitarbeit in verschiedensten Modellen
- Freistellungsmöglichkeiten bei Erkrankung eines Kindes und bei erforderlicher Pflege des erkrankten Partners oder eines Elternteils
- Betriebliches Gesundheitsmanagement mit diversen Angeboten wie Firmenfitness
- Elternzeitprozess
- Familienfreundliche Urlaubsregelungen
- Flexibles, mobiles Arbeiten
- Information und Beratung der Beschäftigten zu Pflegezeiten
- Bezuschussung von Kindergarten- und Hortplätzen sowie Ferienbetreuungszuschüsse
- Möglichkeiten zur Kindermitnahme in Sondersituationen; Eltern-Kind-Zimmer an einzelnen Standorten
- Leitfadengestütztes Mitarbeitergespräch
- externe Mitarbeiterberatungsangebote

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Weiterentwicklung der Möglichkeiten zur lebensphasenbezogenen Gestaltung von Arbeitszeiten inkl. Modellen zur Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand und über das gesetzliche Rentenalter hinaus
- Ausbau von Wissens- und Nachfolgemanagement sowie Festlegung eines dokumentierten Prozesses für den Übergang in den Ruhestand
- Umsetzen eines „fachlichen“ Patenkonzeptes
- Weiterentwicklung der Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten
- Überarbeitung und Aktualisierung der internen und externen Kommunikationskanäle
- Überarbeitung der Führungsgrundsätze – auch unter Berücksichtigung der Themen Work-Life-Balance und Gesundheit
- Systematisieren und Kommunizieren von Entwicklungsmöglichkeiten einschließlich der „Karrierpfade“