

über uns

Diakonie
Altholstein

EXTRA
BLATT

2021



EVANGELISCHES GÜTESIEGEL FAMILIENORIENTIERUNG

Familie leben,

... das wünschen wir uns und möchten das mit einer gleichzeitigen Zufriedenheit im Beruf erreichen. Das ist nicht immer ganz einfach zu schaffen. Da sind zum einen die Herausforderungen zu Hause und zum anderen die Erwartungen am Arbeitsplatz. Beides miteinander in Einklang zu bringen, stellt jeden einzelnen von uns häufig vor Probleme. Immer wieder nehme ich in Gesprächen wahr, dass Mitarbeitende das Gefühl haben, eines von beiden kommt zu kurz.

Unser Ziel ist es, dass sich Beruf und Familie gut miteinander verbinden lassen. Daher haben wir in zwei Mitarbeiter*innen Befragungen versucht herauszufinden, was Ihre Wünsche sind, um Beruf und Familie „unter einen Hut“ zu bringen. Gefreut habe ich



mich über die unterschiedlichen Rückmeldungen und danke allen, die aktiv an der Befragung teilgenommen haben. In vielen Antworten wurde eine hohe Zufriedenheit mit den in der Diakonie Altholstein bereits bestehenden Angeboten zum Ausdruck gebracht – das ermutigt uns, eingeschlagene Wege weiter zu gehen. Aber wir haben auch kritische Anmerkungen erhalten – dafür sind wir dankbar, da sie uns anspornen, noch besser zu werden und anregen Rahmenbedingungen immer wieder zu hinterfragen und anzupassen, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut gelingen kann. Ihre Mitwirkung an diesem Prozess war und ist uns wichtig und wir möchten in dieser für uns so wichtigen Frage, auch in Zukunft mit Ihnen im Gespräch bleiben.

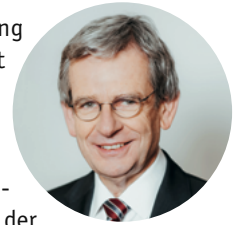
Als Diakonie Altholstein wollen wir uns mit dem Evangelischen Güte-

siegel Familienorientierung zertifizieren lassen, damit erkennbar ist, – wir wollen, dass sich Familie und Beschäftigung bei der Diakonie Altholstein gut miteinander verbinden lassen. Mit der vorliegenden Extraausgabe der „über uns“ informieren wir Sie über bereits bestehende Angebote und über die Maßnahmen, die wir uns für die Zukunft vorgenommen haben.

Wir sind stolz darauf, dass die Diakonie Altholstein als eines der ersten kirchlichen Unternehmen in Deutschland ausgewählt wurde, an diesem Zertifizierungsprozess teilzunehmen.

Vielen Dank an Sie, die Sie uns in dieser Entwicklung geduldig begleiten und vor allen Dingen an die Arbeitsgruppe, die diesen Prozess strukturiert voranbringt. Nun wünsche ich Ihnen wie immer viel Spaß beim Lesen.

Ihr **Heinrich Deicke**, Geschäftsführer



FAMILIENORIENTIERUNG AUS SICHT DER MITARBEITERVERTRETUNG

Dank einer Studie von 2013 des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD war die Idee geboren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einem eigenen Zertifizierungsprozess zu unterstützen, dafür kooperierten Diakonie Deutschland und das Kirchenamt der EKD.

Aus dieser Studie wurde erkennbar, dass Unternehmen, die Familienfreundlichkeit in ihrer Unternehmenskultur verankert haben, die vielfältigen Formen

familiärer Verantwortung ihrer Beschäftigten wertschätzen. Dadurch ergibt sich in diesen Unternehmen eine Selbstverständlichkeit in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um Familienfreundlichkeit zu erreichen müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Bedürfnisse und Belange von Familien entsprechend berücksichtigen und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Jedoch nicht nur Rahmenbedingungen auch Führungskräfte sind für den Erfolg einer familienfreundlichen Unternehmenskultur bzw. „Familienorientierte Personalpolitik“ mitverantwortlich. Das Verhalten der Führungskräfte und ihre Einstellungen prägen wie Vereinbarkeit im Unternehmen tatsächlich gelebt wird. Insofern kann Familienfreundlich-





keit nur dann gelingen und sich festigen, wenn das Leitbild und die gewünschte Unternehmenskultur sich auch im betrieblichen Alltag für alle Beschäftigten und somit in allen Lebenslagen widerspiegeln.

Als am Projekt mitarbeitende MAV setzen wir uns dafür ein, das am Ende dieses Prozesses familienfreundliche Arbeitsbedingungen, mobiles Arbeiten, Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen bei der Betreuung von Angehörigen, Beratungs- und Unterstützungsangebote für alle Beschäftigten in allen Lebenslagen sowie ein breites Spektrum an gesundheitsfördernden Maßnahmen in unserer Diakonie Altholstein etabliert sind.

Nur wenn alle Beteiligten in unserer Diakonie Altholstein diesen Prozess „Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung“ unterstützen, wird es für uns alle ein Erfolg sein. ■

Ihre Silke Tomzak

Vorsitzende der Mitarbeitervertretung



EDITORIAL

Liebe Kolleg*innen,

wenn wir von einem Familienbegriff ausgehen, der alle Lebensformen erfasst, bei dem Menschen direkte Verantwortung für andere übernehmen, so wird es deutlich, dass wir alle irgendwie „Familie“ sind. Dieses Thema geht uns alle an. Uns ist es wichtig, genau herauszufinden, wo sie als Mitarbeitende stehen, was sie genau brauchen, wenn es darum geht, dass sie ihr Familien- und Berufsleben besser vereinbaren. Was sollte Ihrer Meinung nach die Diakonie Altholstein tun, damit sie als Arbeitgeber noch familienfreundlicher aufgestellt ist. Ich möchte Sie alle auch im Namen unserer firmeninternen Arbeitsgruppe herzlich bitten, sich der Thematik anzunehmen. Wir werden Ihnen immer wieder Möglichkeiten zur Mitgestaltung bieten und sie zur Teilnahme auffordern. Zögern Sie nicht, auf uns zuzukommen, wenn Sie zum Thema ihre Gedanken mit uns teilen möchten. Mir persönlich hat der Prozess bisher große Freude bereitet, da ich dadurch erfahre, dass wir schon relativ gut aufgestellt sind. So freue ich mich, dass wir Ihnen mit dieser Broschüre die bisherigen Ergebnisse unserer Arbeit präsentieren können. **Viel Spaß beim Lesen!**

Ihre Semra Başoğlu

Leitung Stabstelle Projektmanagement und Quartiersarbeit

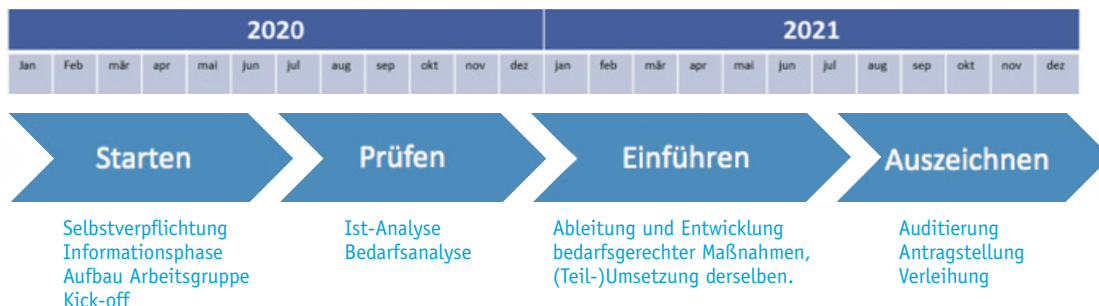
Start und Ablauf des Prozesses in der Erstzertifizierung

Mit dem Ziel, unsere Diakonie Altholstein noch familienorientierter zu gestalten, haben wir uns bereits Anfang 2020 mit der Selbstverpflichtung zur Teilnahme am Zertifizierungsprozess „Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung“ auf den Weg gemacht. Diese haben unsere MAV und unser Geschäftsführer gemeinsam unterschrieben. Da der Start des Zertifizierungsprozesses mit der pandemiebedingten Einschränkung unseres Alltages zusammenfiel, mussten wir bei der Gestaltung des „Kick-off“, also der Bekanntmachung des Prozesses innerhalb unserer Diakonie kreativ vorgehen. Dazu hat Heinrich Deicke eine Postkarte an alle Mitarbeitenden geschickt mit Infos und der Bitte zur aktiven Teilnahme an der Gestaltung dieses Verfahrens. Auch unsere Öffentlichkeitsarbeit

hat über die sozialen Medien versucht, so viele Mitarbeitende wie möglich zu erreichen. Mit Hilfe von zwei Mitarbeiterbefragungen wurden zunächst die Ist-Situation und dann die Ideen, Wünsche und Bedarfe der Mitarbeitenden abgefragt. Aus den Ergebnissen der Befragungen haben wir Maßnahmen abgeleitet, die bereits bestehen und neue, die zu mehr Familienorientierung beitragen sollen. Wir müssen in der Erstzertifizierung insgesamt 14 Maßnahmen nachweisen. Die Hälfte davon muss bereits umgesetzt sein und die andere Hälfte muss mit einer Zielvereinbarung zur Umsetzung klar beschrieben sein. Alle diese Schritte haben wir in 2020 erledigen können. In 2021 werden wir ein Auditverfahren durchlaufen. In diesem werden wir durch zertifizierte Auditoren geprüft werden, ob alle

Voraussetzung zur Erlangung des Gütesiegels erfüllen. Unsere Maßnahmen stehen auf der Seite 6 dieser Broschüre. Neben dem Auditverfahren ist die interne Kommunikation des Prozesses, also wo wir denn nun stehen und zu welchen Zwischenergebnissen wir gelangt sind, wollen wir mit allen Mitarbeitenden kommunizieren. Gerade diejenigen, die sich aktiv an den Befragungen beteiligt haben, möchten natürlich wissen, was daraus geworden ist. Dafür haben wir dieses „Extrablatt“ des Über uns produziert, um sie alle umfassend über den Prozess und die bisherigen Ergebnisse zu informieren. Aus dem Leitstrahl (siehe unten) ist der Verlauf des Prozesses zu entnehmen.

Wir sind zuversichtlich, dass wir im September 2021 mit dem „Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung“ ausgezeichnet werden. Vielen Dank an alle, die daran mitgewirkt haben! Wir haben noch viel vor, denn die Reise hat erst begonnen. Mitmachen ist ausdrücklich erwünscht! ■



Unsere Arbeitsgruppe „Gütesiegel Familienorientierung“ – eine kreative Runde!

Für einen guten und effektiven Ablauf und Prozessgestaltung sorgt eine Arbeitsgruppe, die wir bereits zu Beginn des Zertifizierungsprozesses gegründet haben. Diese setzt sich aus folgenden Kolleg*innen zusammen: **Silke Tomzak** und **Mario Bock** in ihrer Funktion als Mitarbeitervertretung, **Daniela Mitscherling** als Mitarbeiterin der Personalabteilung, **Cindy Neumann** als Verant-

wortliche für Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung für den Bereich Pflege, **André Nagel** für die Öffentlichkeitsarbeit, **Andrea Dobin** als Geschäftsbereichsleiterin Familie, **Heinrich Deicke** ist als Geschäftsführer, Prozessverantwortlicher, **Semra Başoğlu** als Leitung der Stabstelle Projektmanagement für die Projektleitung Gütesiegel Familienorientierung verantwortlich.

Die Zusammensetzung dieser Personen ist nicht zufällig. Denn alle dieser Arbeitsbereiche sorgen für eine ganzheitliche und nachhaltige Etablierung der Familienorientierung innerhalb der Unternehmensstruktur. Diese Arbeitsgruppe wird den Prozess auch in Zukunft weiterhin organisieren und die Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen sicherstellen. ■

... gegenseitige Rücksichtnahme und Verständnis!“

André Nagel



... die Lebensverhältnisse Aller im Blick zu haben!“

Daniela Mitscherling



*... Zusammenhalt und Solidarität unter Kolleg*innen!“*

Semra Başoğlu



... gemeinsame Wege aushandeln und gehen!“

Cindy Neumann

... Bedürfnisse und Belang von Familien zu berücksichtigen und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Wertschätzender Umgang mit den Interessen sowie mit den Ideen der Mitarbeitenden bei der Gestaltung der Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Arbeitsort!“

Silke Tomzak



... die Lebenssituation von jungen Müttern und Vätern im Blick zu haben!“

Mario Bock



... genau hinzusehen auf die Entwicklung unserer Gesellschaft bei schnellem Wandel!“

Andrea Dobin

MITARBEITENDEN-UMFRAGE ZUR FAMILIENORIENTIERUNG

In der ersten von zwei Umfragen wollten wir den aktuellen Stand in Sachen Familienorientierung bei unseren Mitarbeitenden herausfinden: die Hintergründe, die aktuelle Nutzung der bestehenden Angebote bei der Diakonie Altholstein, den Wissensstand über mögliche Unterstützungen.

255 Mitarbeitende haben sich an der ersten Umfrage beteiligt. Diese Anzahl genügt, um Schlussfolgerungen über die generelle Belegschaft der Diakonie Altholstein zuzulassen; das bestätigte unser Experten-Partner stackOcean.

Die meisten Befragten wünschen sich, kurz zusammengefasst, grundsätzlich mehr Familienorientierung im Unternehmen, sind aber mit der Vereinbarkeit des eigenen Familienlebens und der Berufstätigkeit zum Großteil zufrieden.

Eine detaillierte Zusammenfassung gibt es unter www.diakonie-altholstein.de/de/familienorientierung.

TEIL II DER UMFRAGE Mitgestaltung und Ideen

Nun ging es um konkrete Vorschläge und Antworten in offenen Fragen. Teilgenommen haben rund 150 Mitarbeitende, davon war der Großteil weiblich und zwischen 31 und 50 Jahren sowie nicht in einer Führungsposition. Überraschend war die hohe Anzahl an „Neulingen“, denn 40 Prozent hatten an der ersten Befragung nicht teilgenommen. Als beliebt stellte sich die Antwortmöglichkeit mit Smiley heraus.

So konnte ein erstes Stimmungsbild schnell erfasst werden und bei der Frage nach der persönlichen Zufriedenheit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde dies zu ¾ mit zufrieden oder sehr zufrieden beantwortet. Verbesserungsvorschläge waren bei dieser Thematik:

- Mehr Möglichkeiten für Homeoffice schaffen
- Flexiblere Arbeitszeiten anbieten
- Kinderbetreuung ausbauen
- Bessere Planung der Arbeitszeiten und -schichten

Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit bei der Diakonie Altholstein war die Aufteilung, vermutlich aufgrund der nahen Thematik, sehr ähnlich. Ebenso sah es dann bei Verbesserungsvorschlägen aus, wobei insgesamt der Wunsch nach Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten in den Einzelantworten bei knapp 90 Prozent lag. Ein Thema, das auch nach dem Ende der Corona-Arbeitsschutz-Verordnung – Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten, soweit keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen – scheinbar ganz oben auf der Liste für die Diakonie Altholstein als attraktiver Arbeitgeber stehen sollte.

Die letzte Frage war dann sehr offen gehalten: Was wollten Sie der Diakonie Altholstein zum Thema Familienfreundlichkeit schon immer mal sagen? Zusammenfassend kam heraus:

- Die Diakonie Altholstein wird von Vielen als guter Arbeitgeber empfunden.
- Einige klagen über Überlastung.
- Kinderbetreuung in Form einer eigenen Kita wurde mehrfach angesprochen.
- Die Diakonie Altholstein sollte gern ‚jünger‘ sein – im Denken und in der Belegschaft.



Insgesamt kann man die ebenfalls auf dem Arbeitsmarkt verändernden Ansprüche der jüngeren Generation deutlich spüren. Daher ist das Gütesiegel Familienorientierung, das sich auch mit vielen Wünschen und Zielen dieser aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden beschäftigt, ein guter Grundstein für das eigene Recruiting und die Zukunft der Diakonie Altholstein. Dabei stehen individuelle Lösungen und Unterstützung bei der Betreuung sicher im Bereich Pflege im Vordergrund, während bei Büroarbeitsplätzen und Führungskräften die Möglichkeit nach flexiblen Arbeitsorten und -zeiten, Stichwort Homeoffice, ganz klar dominieren und angegangen werden müssen. ■

WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER FAMILIENFREUNDLICHKEIT DER DIAKONIE ALTHOLSTEIN?



WIE ZUFRIEDEN SIND SIE MIT DER VEREINBARKEIT IHRES BERUFS- UND PRIVATLEBENS?



Ich mache mit, weil ...

Es gibt viele gute Gründe am Zertifizierungsprozess „Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung“ teilzunehmen – und mit allen Mitarbeitenden gemeinsam zu gestalten! Hier nennen ein paar von Ihnen persönliche Argumente dafür:



„Ich mache mit, weil Familie und Beruf zusammengehören.“

Peter Fix
Haustechniker Altenzentrum
St. Nicolai, Kiel



„Ich mache mit, weil ich als Mutter die Wichtigkeit des Themas und die bessere Wahrnehmung im Unternehmen nur unterstreichen kann.“

Tosca Lippe-Wagnitz
Hausdame Altenzentrum St. Nicolai, Kiel



„Ich mache mit, weil ich mir noch mehr Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für meine und zukünftige Mitarbeitende wünsche.“

Birthe Seifert
Pflegedienstleitung Henstedt-Ulzburg



„Ich mache mit, weil Familienorientierung und Beruf im Einklang sein sollten.“

Gabriele Günther
Empfang Zentrale, Neumünster



„Ich mache mit, weil es an Zeit ist, dass wir umdenken und Familien mehr in den Vordergrund stellen.“

Evelyn Höltig
Stv. Pflegedienstleitung „Am Fördeufer“



„Familienorientierung ist für mich wichtig, weil nur eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Motivation und Zufriedenheit in der Arbeit sorgen.“

Vanessa Trampe-Kieslich
Geschäftsbereichsleitung Soziale Hilfen



„Ich mache mit, weil Familie immer mitgedacht werden sollte.“

Anatoli Wachowski
Systemadministrator Netzwerk, Sicherheit
und Telekommunikation, Neumünster



„Ich mache mit, weil Familie unterstützt werden muss.“

Dirk Kapell
Haustechniker Zentrale, Neumünster

Unsere Maßnahmen

Das Gütesiegel Familienorientierung schreibt keine standardisierten Maßnahmen vor. Die Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs ist daher die Voraussetzung für die Zertifizierung des Prozesses. Das Gütesiegel unterscheidet drei Handlungsfelder familienorientierter Personalpolitik, denen eine Fülle von unterschiedlichen Maßnahmen zugeordnet werden kann: Verankerung des Themas, Arbeitsbedingungen und flankierende Maßnahmen. Alle drei Handlungsfelder sind bei der Aufstellung der Maßnahmen zu berücksichtigen. Ziel war es, mindestens 14 Maßnahmen zu finden, die über die gesetzlichen Rege-

lungen hinaus reichen. Die Arbeitsgruppe analysierte die beiden Mitarbeiterbefragungen sehr genau, um so geeignete Maßnahmen aufzustellen, die den Bedarf der Mitarbeitenden widerspiegeln. Weitere Ideen für familienorientierte Maßnahmen aus der Mitarbeiterschaft heraus sind immer herzlich willkommen und können jederzeit an die Arbeitsgruppe weitergeleitet werden. Die Übersicht zeigt: Es sind tatsächlich schon viele familienfreundliche Angebote in unserem Unternehmen vorhanden. Wir müssen diese nur nutzen. ■

Verankerung des Thema

Information & Kommunikation
Leitung & Führung
Personal- & Teamentwicklung

Arbeitsbedingungen

Arbeitszeit
Arbeitsorganisation
Arbeitsort

Flankierende Maßnahmen

Entgeltbestandteile und geldwerter Vorteil
Service für Familien



HANDLUNGSFELD	BEREITS BESTEHENDE MASSNAHMEN	GEPLANTE MASSNAHMEN
Verankerung des Themas	Persönliche Glückwünsche zu Geburtstagen, Konfirmation, Geburt	Familienorientierung in der Unternehmenskultur durch Aufnahme des Themas in die Strategie und das Leitbild verankern
	Firmenfeier als Familienevent (Weihnachtsfeier, Jahresgottesdienste)	Angebote und Beispiele für Familienorientierung der Diakonie Altholstein bekannt machen
	Einführungstage für alle Mitarbeitende zum Thema Familienorientierung	Fortbildungen und Schulungen der Führungskräfte
	Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Mitarbeiterjahresgespräche integrieren	Sicherung des Prozesses
Arbeitsbedingungen	Wertguthaben, Arbeitszeitkonto	Dienstvereinbarung „Mobiler Arbeitsplatz“
	Jahresarbeitszeitkonto, Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitregelungen	
	Vorrecht für Familien bei Urlaubsplanung	
Flankierende Maßnahmen	Familienbedingte Auszeit	
	Kindernotfallbetreuung	
	Beratung zum Thema Elterngeld und Pflege	

EIN BESONDERES ANGEBOT

FamilienPLUS – Notfallbetreuung für Kinder

FamilienPLUS vereint einzelne Bausteine für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Angebote der Kindernotfallbetreuung, Betreuung in Sonder- und Ferienzeiten

sowie die Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige unterstützen Familien und schaffen damit ein flexibles Instrument der modernen Personalpolitik.

Die Diakonie Altholstein hat es bereits – das Angebot einer

Kindernotfallbetreuung für ihre Beschäftigten – denn Familienfreundlichkeit lohnt sich für Alle!

Die Kindernotfallbetreuung ist ein ergänzendes Angebot zur Regelbetreuung. Sie greift, wenn diese ungeplant ausfällt, es einen Engpass in der Betreuung aufgrund veränderter Arbeitszeiten gibt oder das Kind wegen Krankheit keine Regelbetreuung besuchen kann. Die Eltern entscheiden, wo ihr Kind/ihre Kinder betreut werden sollen. Binnen zwei Stunden ab Eingang des Anrufes übernimmt eine qualifizierte Fachkraft die Aufsicht wahlweise im Haushalt der Eltern, in einem der sechs Betreuungszustripunkte oder im Betrieb. Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren können somit

individuell, flexibel und professionell betreut werden.

Familien unterstützen, Familien mit einem flexiblen Betreuungssystem zur Seite stehen – das ist familienbewusste Personalpolitik.

Bettina Niemax: „Familienfreundlichkeit im Unternehmen finde ich wichtig, denn familienfreundliche Arbeitsbedingungen steigern die Motivation und nehmen Eltern den Druck, wenn plötzliche Engpässe in der Kinderbetreuung auftreten.“ ■

Kontakt:

bettina.niemax@diakonie-altholstein.de

Telefon 04321 / 2505 - 1315



FAMILIE LEBEN IN DER DIAKONIE ALTHOLSTEIN

Beim Jahrgottesdienst, beim gemeinsamen Punschtrinken auf der Adventsfeier in Schönmoor, beim gemeinsamen Fußballturnier ...



Wir haben eine lange Reise vor uns: Der Weg ist das Ziel!

Mit unserer Teilnahme an diesem Zertifizierungsverfahren mit dem „Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung“ haben wir es uns zum Ziel erklärt, die Einführung, Weiterentwicklung und Umsetzung familienorientierter Maßnahmen nachhaltig in die Kultur unserer Diakonie Altholstein zu verankern. Daher muss die Zertifizierung bis zu ihrer endgültigen Verstetigung alle drei Jahre, drei Mal erneuert werden.

Wie aus der Abbildung unten erkennbar ist, wird unsere Arbeitsgruppe nach der ersten Zertifizierung im September 2021 mit der Umsetzung der neuen Maßnahmen beginnen. Das „Evangelische Gütesiegel Familienorientierung“

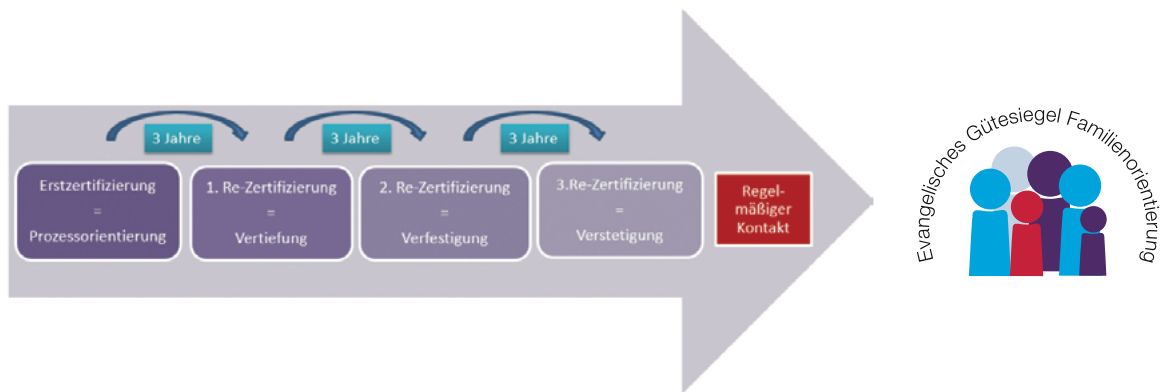
gibt uns einen guten und angemessenen Rahmen unsere Unternehmenskultur familienorientiert stetig weiter zu entwickeln. Denn nach der Zertifizierung ist vor der Zertifizierung. Daher ist das Ganze als eine Art gemeinsame Reise zu sehen, auf die wir uns alle zusammen gut vorbereitet begeben. Wir werden auf dem Weg zu unserem Ziel Veränderungen erleben und durchleben, unsere Reiseroute überarbeiten und nicht nur im Sonnenschein, sondern auch mal bei Gewitter unterwegs sein. Kritische Auseinandersetzung mit dem Thema ist wichtig, denn es gibt nicht nur eine Beschreibung von „Familie“, die auf uns alle zutrifft. Daher werden wir auch miteinander in-

halte aushandeln müssen, die sowohl die Interessen der Mitarbeitenden im Blick haben, aber auch mit den Unternehmenszielen vereinbar sind.

Jede und jeder Mitarbeitende und alle Führungskräfte sind gefragt!

Die Arbeitsgruppe Familienorientierung wird von Zeit zu Zeit auf sie alle mit entsprechenden Themen des Gütesiegels herantreten. Halten Sie Augen und Ohren offen und machen Sie mit bei dieser Reise. Geben Sie Ihre Ideen und Vorstellungen mit rein, damit das unser aller Weg wird.

Liebe Kolleg*innen: Ohne Euch geht das nicht. ■



Wir freuen uns über Fragen, Rückmeldungen und Anregungen

