

EVANGELISCHES GÜTESIEGEL FAMILIENORIENTIERUNG FÜR DIAKONIEVEREIN



Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit, mobiles Arbeiten, Flexibilität für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen, Job-Sharing, Elternzeit für Väter – in Zeiten von Fachkräftemangel, Digitalisierung und wachsender Vielfalt von Lebensentwürfen müssen sich Unternehmen verstärkt mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinandersetzen, wollen sie ihre Mitarbeitenden halten und neue Fachkräfte gewinnen. Ein Thema, das in der evangelischen Arbeitswelt längst gelebte Realität ist.

Die Diakonie Deutschland hat am 8. September 2023 ins Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung in Berlin eingeladen: zum Fachaustausch zu relevanten Themen im Kontext von Arbeitszeitgestaltung, Führung, Interkulturalität und Inklusion. Anschließend wurden Einrichtungen mit dem Evangelischen Gütesiegel Familienorientierung geehrt. Eine Zertifizierung von Diakonie Deutschland und EKD, das diakonische und kirchliche Einrichtungen würdigt, die ihre familienorientierten Angebote bedarfsgerecht weiterentwickeln und nach innen wie außen transparent für jeden gestalten. Für den Diakonieverein e. V. Bitterfeld-Wolfen-Gräfenhainichen nahm Ulrike Petermann, Theologischer Vorstand, die Auszeichnung entgegen.

Umfragen zufolge ist für neun von zehn Beschäftigten mit minderjährigen Kindern Familienorientierung genauso wichtig oder gar wichtiger als das Gehalt. „Familienorientierte Personalpolitik ist als Bestandteil einer erfolgreichen Führungsstrategie und im Wettbewerb um die besten Fachkräfte nicht mehr wegzudenken“, so Ulrike Petermann, Theologischer Vorstand im Diakonieverein. Und der hat 2022 noch mal sein Leitbild formuliert, das die Unternehmensphilosophie vermittelt. „Nähe ist unsere Stärke. Ausgerichtet an unseren Werten Nächstenliebe, Identität, Gerechtigkeit und Barmherzigkeit.“

Für ein erfolgreiches Recruiting braucht es eine Strategie. „Wir wissen, welche Werte und welche Unternehmenskultur uns ausmachen und was wir unseren Mitarbeitenden bieten können. So kommunizieren und etablieren wir die Arbeitgebermarke nach innen und außen. Unsere Rekrutierungsstrategie wird zukünftig noch besser darauf ausgerichtet“, sagt Frau Petermann weiter. „Arbeitszeit ist Lebenszeit. Der Diakonieverein hat das Freiraum-Lebensarbeitszeitmodell eingeführt. Gehaltsbestandteile werden für später angespart. In Zeitwertkonten, die eine berufliche Auszeit oder Teilbeschäftigung bei vollem Leistungsbezug ermöglichen. Die Arbeitssouveränität schaffen, mehr Lebensqualität und mehr Zeit für ein Miteinander“, erläutert Patricia Metz, Kaufmännischer Vorstand. Gleich listet sie einige Beispiele für familienorientierte Personalpolitik auf: Präventionsmaßnahmen für die Gesundheit wie Sportkurse am Arbeitsplatz. Das Projekt „FEELfree“ gestatte, beispielsweise bei der Suche nach Spezialisten die Facharztvermittlung über eine arbeitgeberfinanzierte Zusatzkrankenversicherung zu nutzen. Kosten bis zu 300 Euro pro Jahr werden dort übernommen. Und nicht zu vergessen die betriebliche Altersvorsorge. Übrigens sei es wichtig, den Mitarbeitenden hin und wieder die Stärken ihres Arbeitgebers bewusst zu machen. Das fördere den Respekt und die Wertschätzung füreinander. Für die Mitarbeitergewinnung und -bindung hat der Diakonieverein im Mai des Jahres extra eine neue Mitarbeiterin eingestellt.

Apropos Evangelisches Gütesiegel Familienorientierung. Wie bringt es den Diakonieverein weiter? Die Zertifizierung spornt an, familienfreundliche Maßnahmen weiterzuentwickeln. Das heißt ebenso, konstruktive Kommunikation zu fördern, Ansprechpartner für Probleme anzubieten, Konflikte und Kritik anzusprechen, zusammen Lösungen zu suchen – und das Ganze transparent zu gestalten. Ja, so kann der Diakonieverein Herausforderungen meistern, Erfolge erzielen und die dann auch feiern. Und zwar alles gemeinsam: Mitarbeitende und Führungskräfte, das wiederum schweißt weiter zusammen.