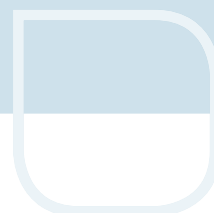
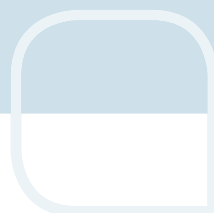
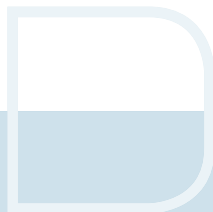


## Humanitas Münsterland Günter Geuking e.K.



Süringstraße 40  
48653 Coesfeld

Henner Hentze · 01.07.2014



Bertelsmann Stiftung · Carl-Bertelsmann-Str. 256 · Postfach 103 · 33311 Gütersloh  
Telefon: 05241 81-0 · Telefax: 05241 81-81999 · E-Mail: [info@bertelsmann-stiftung.de](mailto:info@bertelsmann-stiftung.de) · [www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

Die Bertelsmann Stiftung ist eine selbstständige Stiftung des privaten Rechtes im Sinne von Abschnitt 1 des  
Stiftungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen mit Sitz in Gütersloh.  
Zuständige Aufsichtsbehörde ist die Bezirksregierung Detmold.

Stifter: Reinhard Mohn  
Vorsitzender des Kuratoriums: Prof. Dr. Werner J. Bauer  
Vorstand: Aart De Geus (Vors.), Liz Mohn (stv. Vors.), Dr. Jörg Dräger, Dr. Brigitte Mohn



# Inhalt

<b>1. Bezugsrahmen</b>	<b>2</b>
<b>2. Ergebnisse</b>	<b>3</b>
2.1 Unternehmens- und Führungskultur	3
2.2 Kommunikation	3
2.3 Arbeitsorganisation	4
2.4 Unterstützungsangebote	4
2.5 Strategie und Nachhaltigkeit	5
2.6 Entwicklung	5
<b>3. Weiterentwicklung</b>	<b>6</b>
<b>4. Empfehlung/Auflage</b>	<b>7</b>



# 1. Bezugsrahmen

Die Bertelsmann Stiftung bietet Arbeitgebern seit Juli 2011 die Möglichkeit an, sich dem Prüfungsverfahren zum Erhalt des Qualitätssiegels "Familienfreundlicher Arbeitgeber" zu unterziehen. Ziel soll es sein, eine familienbewusste Betriebskultur bundesweit zu fördern. Dabei fällt immer wieder auf, auf welche innovative und bemerkenswerten Lösungen gerade kleine und mittelständische Arbeitgeber entwickeln und eine besondere Mitarbeiterorientierung in den Betrieben gelebt wird. Diese Leistungen gilt es sichtbar zu machen und in die Öffentlichkeit zu tragen, um sich im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte zu behaupten.

Entscheidend zum Erhalt des Qualitätssiegels ist es, dass in dem Betrieb vor allem eine auf gute Kommunikation und Vertrauen basierende Kultur leben, die familienbewusste Maßnahmen ermöglichen. In diesem Zusammenhang kommt es insbesondere auf eine entsprechende Führung an, die diese Grundprinzipien im täglichen Miteinander verankert.

Wir freuen uns sehr, dass auch **Fa. Humanitas Münsterland Günter Geuking e.K. aus 48653 Coesfeld** am Zertifizierungsverfahren teilgenommen und seine Familienfreundlichkeit auf den Prüfstand gestellt hat!

In diesem Abschlussbericht fließen Erkenntnisse ein, die durch die Mitarbeiterbefragung und die Auswertung des Arbeitgeberbogens gewonnen wurden. Bei einem Vor-Ort-Termin am 30.06.2014 wurden die Kriterien des Qualitätssiegels "Familienfreundlicher Arbeitgeber" mit den Ergebnissen der Befragungen abgeglichen. Dabei galt es insbesondere, die Authentizität der Betriebskultur und ihre Nachhaltigkeit zu evaluieren. Durch mehrere Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnte sich Henner Hentze von der Qualität der Familienorientierung des Betriebs überzeugen.

Um die Nachhaltigkeit seiner familienfreundlichen Leistungen sicher zu stellen, hat sich der Arbeitgeber verpflichtet, die vorhandenen Leistungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie qualitativ weiterzuentwickeln und die familienbewusste Betriebskultur weiterhin zu fördern und zu leben.



## 2. Ergebnisse

### 2.1 Unternehmens- und Führungskultur

Unausgesprochen, aber wahrnehmbar, existiert im Unternehmen eine Kultur des Miteinanders, der Partizipation und Wertschätzung. Konkret zeigt sich diese Unternehmenskultur im Stellenwert des Familienbewusstseins im Betrieb, in der Tatsache, dass Führungskräfte Vorbildfunktion übernehmen sowie in der Wahrnehmung des betrieblichen Engagements durch die Mitarbeiter.

#### Beurteilung

Das Unternehmen verfügt über eine Unternehmenskultur, die den Kunden/Patienten und die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellt. Der hohe Qualitätsstandard kann nur durch eine Mannschaft geleistet werden, die flexibel ist und sich gegenseitig bei der Wahrnehmung von Terminen unterstützt. Beim Pflegepersonal existiert ein hohes Maß an Solidarität: die Mitarbeiterinnen helfen sich gegenseitig, wenn Planungsengpässe auftreten. Grundlage der Unternehmenskultur ist das Pflegeleitbild, das hauptsächlich eine Orientierung im Umgang mit den Patienten liefert und ein Unternehmensleitbild, das die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens regelt. In den Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen vor Ort konnte der Prüfer die Überzeugung gewinnen, dass diese Leitbilder auch im täglichen Umgang miteinander prägend sind. Dieses partnerschaftliche und solidarische Verhalten drückt sich auch darin aus, dass bei persönlichen Notsituationen immer eine Lösung gefunden wird, die den Interessen des Arbeitgebers, die Interessen der Patienten und die Interessen der Mitarbeiterinnen trifft.

### 2.2 Kommunikation

Die Themen der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Privatleben, Unterstützung der Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen, Anwendbarkeit und der Nutzen der Angebote und eventuell auftretende Hindernisse, Vorbehalte und Spannungen etc. werden im Unternehmen offen und aktiv kommuniziert. Es herrscht ein vertrauensvolles Kommunikationsklima mit verbindlichen Grundsätzen und vereinbarten Methoden.

#### Beurteilung

In dem Unternehmen existiert eine sehr weit entwickelte Kommunikationskultur. Neben der Möglichkeit der informellen Kommunikation insbesondere am Standort Coesfeld gibt es formale Besprechungen, an denen auch die Mitarbeiterinnen der Standorte Stadtlohn und Senden teilnehmen. Zweimal pro Monat findet eine Dienstbesprechung statt, am Montag trifft sich das Leitungsteam und einmal pro Monat findet ein Qualitätszirkel statt. Bei allen Besprechungen stehen neben dem beruflichen Belangen auch Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Tagesordnung. Auch diejenigen, die nicht jeden Tag am Standort erscheinen müssen, werden durch die vielfältigen Formen der Kommunikation einbezogen. Gibt es Bedürfnisse zur



besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden diese auch in den verschiedenen Besprechungen aufgegriffen. Es ist inzwischen zu einem Normalfall geworden, dass die Initiative von den betroffenen Mitarbeiterinnen ausgeht.

Das Unternehmen nimmt auch verschiedene Gelegenheiten wahr, sich mit der Familienfreundlichkeit auf diversen Veranstaltungen zu präsentieren. In Stellenausschreibungen wird auch auf das Qualitätssiegel: familienfreundlicher Arbeitgeber hingewiesen. Der Geschäftsführer sucht auch mit anderen Unternehmen den Erfahrungsaustausch und informiert über das im Unternehmen praktizierte Konzept. Besonders hervorzuheben ist das seit einigen Jahren praktizierte Beschwerdemanagement. Dabei werden Beschwerden der Patienten als auch der Mitarbeiter selbst aufgegriffen und bearbeitet. Da seit mehreren Jahren Erfahrungen vorliegen findet dieses System bei den Mitarbeiterinnen eine große Akzeptanz.

## 2.3 Arbeitsorganisation

Ein Betrieb bietet seinen Beschäftigten ein breites Spektrum an flexibler Gestaltung von Arbeitszeit und -ort mit Verkürzungsmöglichkeiten, zum Beispiel in Form von unterschiedlichen Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen. Das Angebot ist bedarfsgerecht, unterstützt die Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und richtet sich an möglichst viele Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte.

### Beurteilung

In dem Unternehmen existieren nahezu alle möglichen Formen der zeitlichen und örtlichen Arbeitsorganisation. Im Rahmen der individuellen Arbeitszeiten, die arbeitsvertraglich geregelt sind, helfen sich die Mitarbeiterinnen gegenseitig um den Arbeitsanfall zu bewältigen. Bei familiären neuen Situationen (Einschulung, Pflegefall) werden auch die Arbeitsverträge verändert. Bisher konnten sowohl die Wünsche nach einer Arbeitszeitreduzierung als auch nach einer Arbeitszeitaufstockung erfüllt werden. Bemerkenswert ist, dass die Initiative dafür in aller Regel von den Mitarbeiterinnen ausgeht. Die Möglichkeit, zeitweise auch von zuhause aus zu arbeiten wird von sieben Kolleginnen/Kollegen wahrgenommen. Davon sind sowohl Verwaltungsarbeiten aber auch die Pflegeplanung und die Tourenplanung betroffen. Diese Vielzahl der Gestaltungsmöglichkeiten wird von den Mitarbeiterinnen in einem hohen Maße geschätzt, was in der sehr positiven Bewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ausdruck kommt.

## 2.4 Unterstützungsangebote

Ein Betrieb unterstützt bei Bedarf seinen Möglichkeiten entsprechend seine Beschäftigten in Lebenssituationen, die in erster Linie den privaten Lebensbereich betreffen, die sich aber auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auswirken können. Auch auf Präventivmaßnahmen wird geachtet.

### Beurteilung

Die Unterstützungsangebote sind in dem Unternehmen bedarfsgerecht. Wenn Mitarbeiterinnen Unterstützung benötigen, wenden Sie sich in einem persönlichen Gespräch an die



Geschäftsleitung. Vielfach werden jedoch auch Dinge in eigene Regie erledigt. Das Unternehmen gewährt auch Arbeitgeberdarlehen und Vorschüsse im Einzelfall. Davon haben immerhin im vergangenen Jahr acht Personen Gebrauch gemacht. Im letzten Jahr wurde eine Spielecke im Unternehmen in Coesfeld eingerichtet, die auch sehr intensiv genutzt wird.

## 2.5 Strategie und Nachhaltigkeit

Für einen Betrieb ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine strategische Herausforderung. Der Arbeitgeber investiert gezielt in Mitarbeiter/-innen mit familiären Herausforderungen und positioniert sich mit seiner Familienfreundlichkeit auf dem Arbeitskräftemarkt.

### Beurteilung

Das Unternehmen sieht auch langfristig die Notwendigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben und zwar aufgrund des schon jetzt bemerkbaren Fachkräftemangels. Die Nachhaltigkeit wird durch die bereits erwähnten Leitbilder sichergestellt. Auch das Fort- und Weiterbildungsprogramm weist einen hohen Standard auf und wird auch von den Mitarbeiterinnen im starken Maße frequentiert. Um die Nachfolgen zu organisieren wird im Rahmen der Personalplanung rechtzeitig eine Bestandsaufnahme durchgeführt. Die Mitarbeiterbindung wird durch eine intensive Begleitung während der Auszeit und der Einarbeitungszeit sichergestellt.

In den letzten Jahren hat das Unternehmen das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Maßnahmen des Gesundheits- Managements angereichert. Anfängliche Erfolge schwächten sich im Laufe der Zeit ab. Die Mitarbeiterinnen äußerten den Wunsch, diese Aktivitäten fortzusetzen und zu intensivieren.

## 2.6 Entwicklung

Entwicklung bedeutet, dass im Betrieb an dem Thema Familienfreundlichkeit gearbeitet wurde. Dies kann das Einführen neuer Maßnahmen beinhalten, jedoch auch das Überprüfen und ggf. Einstellen von Maßnahmen, die nicht (mehr) als notwendig angesehen werden.

### Beurteilung

Das Unternehmen hat sich in den Jahren seit dem ersten Zertifizierungsverfahren weiter entwickelt. Prozesse sind stabiler geworden und Verfahren haben sich eingespielt und auch bewährt. Alle Mitarbeiterinnen, die im Rahmen des Vor- Ort- Termins interviewt worden sind, befürworten die Vorgehensweise des Unternehmens und schätzen das Erreichte in einem hohen Maße. Besonders das inzwischen etablierte Beschwerdemanagement hat zur Stabilisierung der Idee zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr stark beigetragen. Das Unternehmen sieht durch die tägliche Beratungstätigkeit immer mehr die Notwendigkeit, junge Familien in Fragen der Alltagsplanung zu beraten, was über den eigentlichen Beratungsauftrag hinausgeht. Diese Aufgabe wird als wichtig wahrgenommen und, soweit die Ressourcen reichen, auch umgesetzt.



## 3. Weiterentwicklung

### Beurteilung

Das Unternehmen hat in den letzten Jahren ein sehr reifes System zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt. Es gilt in erster Linie, diesen hohen Standard zu halten. Der immer wieder neue Mitarbeiter Rinnen aufgrund der Fluktuationsquote in das Unternehmen kommen wird ein Schwerpunkt in den nächsten Jahren darin liegen, diese neuen Mitarbeiter zu integrieren und sie für die die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewinnen.

Die ersten Versuche, Maßnahmen der Gesundheitsförderung zu implementieren, waren nur sporadisch erfolgreich. Das Unternehmen sieht in der Intensivierung dieser Bemühungen eine Notwendigkeit der Weiterentwicklung. Das entspricht auch den Wünschen der Mitarbeiterinnen. Dabei geht es insbesondere darum, auch die Kolleginnen der beiden anderen Standorte StadtLohn und Senden einzubeziehen.



## 4. Empfehlung/Auflage

### Beurteilung

Das Unternehmen erfüllt in einem hohen Maße die Anforderungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne des Qualitäts Siegels. Der Prüfer konnte sich beim Vor- Ort- Termin insbesondere davon überzeugen, dass eine hohe Übereinstimmung zwischen den Ergebnissen der schriftlichen Befragung und den persönlichen Gespräche existiert. Sowohl die Geschäftsleitung sowie Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprechen mit einer Zunge und vertreten die gleiche Grundüberzeugung.

Dem Unternehmen werden keine Auflagen gemacht.

Der Prüfer empfiehlt, dem Unternehmen erneut das Qualitätssiegel: familienfreundlicher Arbeitgeber zuzusprechen.

---

Ort, Datum

---

Henner Hentze