



Zertifikat seit 2019
audit berufundfamilie

Kurzporträt 2022

ekom21 - KGRZ Hessen

Carlo-Mierendorff-Straße 11, 35398 Gießen

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 31.05.2022 bestätigt.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 601 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Ziel der Re-Auditierung

Durch die Auditierung werden wir das Bewusstsein für die Belange einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Beschäftigten und den Führungskräften weiter stärken und ein hohes Maß an Transparenz über die Angebote sicherstellen.

Familienbewusstsein gehört im Unternehmen zur gelebten Kultur und trägt zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung bei.

Neben einem breiten Verständnis von Familie berücksichtigen wir als Unternehmen die unterschiedlichen Berufsphasen, Generationen und Lebenslagen, die Beschäftigte im Zuge eines Erwerbslebens durchlaufen und auf die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abgestimmt werden muss.

Durch eine Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber werden wir die Personalgewinnung kontinuierlich verbessern.

Das audit dient erneut der Standortbestimmung und der Erstellung eines Maßnahmenplans, der sich dadurch auszeichnet, dass er realistisch umsetzbar und nachhaltig in seiner Wirkung ist.

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Flexiblere Arbeitszeiten wurden eingeführt (Kernarbeitszeiten wurde gestrichen, Gleitzeitrahmen wurde erweitert)
- Mitglied des PME Familienservices
- Mobiles Arbeiten wurde eingeführt (bis zu 3 Tage/Woche Arbeiten von Zuhause möglich)
- Trainings in Zeitmanagement, Resilienz, digitale Auszeit, etc.
- Stärkung des Themas Pflege von Angehörigen
- Regelmäßige Dienstversammlungen
- Erfolgreiche Einführung von Cisco Webex
- Regelmäßige Qualifizierung der Führungskräfte mit Aspekten der Sozialkompetenz (bspw. „Virtuelle Teams führen“)
- Bereitstellung von kostenfreien JobTickets
- Gemeinsamer Kalenderzugriff

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Prüfen, ob die Einführung eines Langzeitkonto möglich ist, welches dann u. a. für die Inanspruchnahme eines Sabbaticals genutzt werden kann.
- Vertretungsregeln auch während des Urlaubs sicherstellen, sodass keine permanente Erreichbarkeit erforderlich ist.
- Einführung von Exit-Gesprächen, um die Beweggründe für Mitarbeiterkündigungen zu hinterfragen.
- Kontinuierlich die Passgenauigkeit des Angebotsportfolios auswerten und ggf. anpassen.
- Schrittweise Entwicklung hin zu Lernformen, die auch zeit –und ortsunabhängiges Lernen ermöglichen.
- Beibehaltung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung der Beschäftigten mit Familienaufgaben.

Stand: 31. Mai 2022