



Zertifikat seit 2024
audit berufundfamilie

Kurzporträt 2024

Malteser in Deutschland

Malteser Hilfsdienst gGmbH, Malteser Hilfsdienst e.V.; Wohnen und Pflegen gGmbH, Malteser Waldkrankenhaus Erlangen gGmbH, Malteser Norddeutschland gGmbH

Erna-Scheffler-Str. 2, 51103 Köln (Zentrale)

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 30.09.2024 erteilt.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren 30280 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Die katholische internationale Hilfsorganisation mit rund 100.000 Menschen im Haupt- und Ehrenamt in Deutschland hat soziale, karitative, medizinische und pflegerische Aufgaben und hilft Menschen in Notlagen. Der Malteser Hilfsdienst ist u. a. in den Bereichen Rettungsdienst, Fahrdienst, Schulbegleitdienst, Menüservice, Hausnotruf und Ausbildung sozialunternehmerisch tätig. Die Malteser Wohnen und Pflegen gemeinnützige GmbH betreibt Wohn- und Pflegeeinrichtungen (vollstationäre/ambulante Pflege, Betreutes Wohnen, Tages-/Kurzzeit- und Schwerpunktpflege, Senioren-WG, Junges Wohnen) sowie Hospizzentren mit ambulantem Palliativ- und Hospizdienst, Kinder- und Jugendhospizdienst sowie Trauerbegleitung. Zu den Maltesern gehören auch zwei Krankenhäuser in Erlangen und Flensburg mit verschiedenen Fachkliniken und Zentren mit einem umfassenden Gesundheitsspektrum. Die Zentrale in Köln bündelt Fachabteilungen für den gesamten Verbund.

Ziel der Auditierung

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Leben ist für die Malteser Bestandteil des Selbstverständnisses als kirchlicher Arbeitgeber und unterstützt uns bei der langfristigen Sicherstellung unseres karitativen Auftrags für die uns anvertrauten Menschen. Mit dem audit berufundfamilie entwickeln wir unsere Rahmenbedingungen weiter und fördern eine generationengerechte und wertschätzende Arbeitskultur. Führungskräfte und Mitarbeitende tragen gemeinsam die Verantwortung, Gestaltungsmöglichkeiten weiterzuentwickeln unter Berücksichtigung der vielfältigen Lebensrealitäten aller Mitarbeitenden. Das ist ein wichtiges Element unserer Arbeitgeberattraktivität und hilft uns dabei, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden. Es gibt ein übergreifendes Verbundprogramm und eine dezentrale Umsetzung mit Rücksicht auf spezifische Anforderungen.

Stand: 30. September 2024

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Verankerung in der Personalstrategie des Malteser Verbundes
- Bestandteil von Mitarbeitendenjahresgesprächen und Mitarbeitendenbefragungen
- Bestandteil von Führungsanforderungen und Führungstrainings
- Flexible Arbeitszeiten
- Berücksichtigung familiärer/privater Erfordernisse bei der Schichtplanung und Urlaubsplanung
- Vielfältige Teilzeitmöglichkeiten
- Teilzeit auch bei Führungskräften und im ärztlichen Bereich der Krankenhäuser
- Möglichkeiten zu mobilen Arbeitsformen
- Angebote zur Gesundheitsförderung
- Umfangreiche Qualifizierungsangebote für Führungskräfte

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Weiterentwicklung und Standardisierung der Dienstplangestaltung im Hinblick auf Vereinbarkeit in allen Bereichen und Diensten
- Weiterentwicklung der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Weitere Vermittlung der strategischen Ausrichtung zur familien- und lebensphasenorientierten Personalpolitik an Führungskräfte aller Ebenen
- Optimierung und Standardisierung der Auswahlverfahren für Führungskräfte
- Weiterentwicklung der vorhandenen Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte
- Standardisierung von Onboarding-Prozessen
- Weiterentwicklung der Unterstützungsangebote für Mitarbeitende, die Angehörige pflegen
- Prüfung von Unterstützungsmöglichkeiten rund um Kinderbetreuung vor Ort
- Verbundweite Information und Kommunikation zu den Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Leben bei den Maltesern
- Kommunikationskonzepte für alle Einheiten



Zertifikat seit 2015
audit berufundfamilie

Kurzporträt 2024

Malteser in Deutschland

Malteser Deutschland gGmbH (inkl. Zentrale), Malteser Werke gGmbH (seit 2014) und SoCura gGmbH (seit 2024)

Erna-Scheffler-Str. 2, 51103 Köln (Zentrale)

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 30.09.2024 bestätigt.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 5370 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Die katholische internationale Hilfsorganisation mit rund 100.000 Menschen im Haupt- und Ehrenamt in Deutschland hat soziale, karitative, medizinische und pflegerische Aufgaben und hilft Menschen in Notlagen. Die Malteser Werke gemeinnützige GmbH ist Träger von Einrichtungen in den Bereichen Migration, Jugendhilfe, Suchthilfe sowie Schule und Bildung. Die Zentrale in Köln bündelt Fachabteilungen für den gesamten Verbund. Dazu zählen auch: Malteser Assistance & Service Center, Malteser Akademie, Malteser Kommende, Geistliche Zentrum und Malteser International (Verwaltung). Die SoCura gGmbH - eine Tochtergesellschaft und bundesweit für die Malteser tätig - ist ein gemeinnütziger Dienstleister für Organisationen aus Wohlfahrt und Sozialwirtschaft. Kernbereiche sind Finanzbuchhaltung, Personalverwaltung und -abrechnung sowie IT-Management.

Ziel der Re-Auditierung

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Leben ist für die Malteser Bestandteil des Selbstverständnisses als kirchlicher Arbeitgeber und unterstützt uns bei der langfristigen Sicherstellung unseres karitativen Auftrags für die uns anvertrauten Menschen. Mit dem audit berufundfamilie entwickeln wir unsere Rahmenbedingungen weiter und fördern eine generationengerechte und wertschätzende Arbeitskultur. Führungskräfte und Mitarbeitende tragen gemeinsam die Verantwortung, Gestaltungsmöglichkeiten weiterzuentwickeln unter Berücksichtigung der vielfältigen Lebensrealitäten aller Mitarbeitenden. Das ist ein wichtiges Element unserer Arbeitgeberattraktivität und hilft uns dabei, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden. Die Umsetzung erfolgt zentral und dezentral mit Rücksicht auf spezifische Anforderungen.

Stand: 30. September 2024

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Verankerung in der Personalstrategie des Malteser Verbundes
- Bestandteil von Mitarbeitendenjahresgesprächen und Mitarbeitendenbefragungen
- Bestandteil von Führungsanforderungen und Führungstrainings
- Flexible Arbeitszeiten
- Berücksichtigung bei der Schichtplanung
- Vielfältige Teilzeitmöglichkeiten
- Führen in Teilzeit und Tandem-Lösungen
- Möglichkeiten für mobile Arbeitsformen
- Familienbewusste Gestaltung von Meetings
- Umfangreiche Angebote für Führungskräfte: Trainings, Teambildung, Coaching, Supervision, Intervision und kollegiale Beratung
- Ansprechpersonen zur Vereinbarkeitsthematik, Elternzeitkonzept
- Personalentwicklungskonzept mit Talentmanagement, Onboardingkonzept
- Mitarbeitenden-Benefits und vielfältige Angebote zur Gesundheitsförderung

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Weiterentwicklung flexibler Arbeitsmodelle insbesondere in Bereichen mit besonderen Rahmenbedingungen (Schichtdienst, Schulen)
- Erarbeitung von Vertretungsregelungen
- Weiterentwicklung mobile Arbeitsformen
- Weiterentwicklung Information und Unterstützung bei der Pflege Angehöriger sowie Konzept zum Übergangsmanagement
- Weiterentwicklung Elternzeitkonzept mit Zuschnitt auf besondere Zielgruppen
- Ausbau Gesundheitsförderung
- Weiterentwicklung der internen und externen Kommunikation