



# Herzlich willkommen beim Fachkräftekongress

Vereinbarkeit als Erfolgsfaktor in der Personalpolitik



Schwaben

## Programm

- I. Begrüßung
- II. Impulsvortrag: „Mit Familienbewusstsein als Betriebspunkten und Fachkräfte sichern“
- III. Netzwerken
- IV. Podiumsdiskussion: „Herausforderung Vereinbarkeit? – Konstruktive Lösungen und Rahmenbedingungen sind gefragt.“
- V. Best Practice Beispiele aus dem Allgäu
- VI. Get-Together

# Begrüßung

**Gerhard Pfeifer**, Präsident der IHK Schwaben

**Klaus Fischer**, Geschäftsführung der Allgäu GmbH

# Impulsvortrag

**Kirsten Frohnert**, Projektleiterin des Unternehmensnetzwerks  
„Erfolgsfaktor Familie“



Impuls Fachkräftekongress Allgäu 2023

# Mit Familienbewusstsein als Betrieb punkten und Fachkräfte sichern

Kirsten Frohnert  
Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

10. Oktober 2023 | Kempten

gefördert vom:





# Was Sie jetzt erwartet

- Blitzporträt  
Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
- Der Realitäts-Check: Zahlen – Daten - Fakten!
- Das große „Aber“
- Die vier Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur

# Blitzportrait Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“



- Deutschlands größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
  - Unser Leitgedanke: mit- und voneinander lernen
  - im Fokus: kleine und mittlere Unternehmen
  - mehr als 8.600 Mitglieder
  - gefördert durch das BMFSFJ und finanziert durch die DIHK
  - Unser Angebot ist kostenfrei, zum Beispiel  
Veranstaltungen: Web-Seminare, Austausch- und Vernetzungstreffen, Fokusgruppen usw.  
Publikationen und Arbeitshilfen: Leitfäden mit Checklisten und guter Praxis, Newsletter, Textbausteine und Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmensbeispiele usw.  
Instrumente: Fortschritt index Vereinbarkeit uvm.
- online registrieren unter: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)





## Abfrage

**Auf einer Skala von 1 bis 10:  
Wo stehen Sie in Ihrem Unternehmen mit Blick auf ...**

1. ...die Vereinbarkeit?
2. ... die Väterfreundlichkeit?
3. ... die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

1 bis 3 = Sie stehen noch am Anfang.  
4 bis 7 = Sie haben eine gute Basis, aber auch noch einen Weg vor sich.  
8 bis 10 = Sie sind sehr gut aufgestellt; haben eine ausgeprägt vereinbarkeitsbewusste Kultur.



# Familienfreundlichkeit wird für Betriebe immer wichtiger!

Anteil der Unternehmen, die angeben, dass familienfreundliche Maßnahmen für ihr Unternehmen (eher) wichtig sind, in Prozent



IW-Personalpanel 2023; Frage: Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen für Ihr Unternehmen?  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Quelle: BMFSFJ, [Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023](#)



# Fachkräftesicherung ist ein wichtiges Motiv für mehr Vereinbarkeit!

Unternehmen, die angeben, dass ihnen familienfreundliche Maßnahmen (eher) wichtig sind, ...  
Anteile in Prozent

|                                                                                                                                               |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ... um qualifizierte Beschäftigte in ihrem Unternehmen zu halten.                                                                             | 88,0 |
| ... als Signal für alle Beschäftigten, dass ihrem Unternehmen Mitarbeiterbedürfnisse wichtig sind.                                            | 87,5 |
| ... damit ihre Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen ihre vertragliche Arbeitszeit aufrechterhalten beziehungsweise aufstocken können. | 84,0 |
| ... um qualifizierte Beschäftigte für ihr Unternehmen zu gewinnen.                                                                            | 83,3 |
| ... um Väter ebenso wie Mütter zu unterstützen.                                                                                               | 76,5 |
| ... um die Rückkehr in ihr Unternehmen von Beschäftigten nach der Eltern- oder Pflegezeit zu erleichtern.                                     | 73,0 |
| ... um die Chancengleichheit von Frauen und Männern beim beruflichen Aufstieg in ihrem Unternehmen zu unterstützen.                           | 65,5 |
| ... um ihre Beschäftigten, die Angehörige pflegen, zu unterstützen.                                                                           | 64,8 |

IW-Personalpanel 2023; Frage: Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen ...?  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft



# Beschäftigte wünschen sich familienbewusste Arbeitgeber!

Anteil der Beschäftigten, denen familienfreundliche Maßnahmen (eher) wichtig sind, in Prozent

Beschäftigte mit Kindern im Grund- und Vorschulalter

94,3

Pflegende Beschäftigte

89,7

Nicht pflegende Beschäftigte ohne Kinder im Grund- und Vorschulalter

78,0

*IW-Beschäftigtenbefragung 2023; Frage: Wie wichtig sind für Sie familienfreundliche Maßnahmen Ihres Unternehmens?*

*Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft*

Quelle: BMFSFJ, [Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023](#)



# Eine familienfreundliche Unternehmenskultur erhöht die Mitarbeiterbindung!

Anteil der Unternehmen, die angeben, dass ihre Personalfluktuationsrate zu hoch ist, in Prozent

Unternehmen mit einer  
ausgeprägt familienfreundlichen  
Unternehmenskultur

19,3

Unternehmen ohne eine  
ausgeprägt familienfreundliche  
Unternehmenskultur

30,4

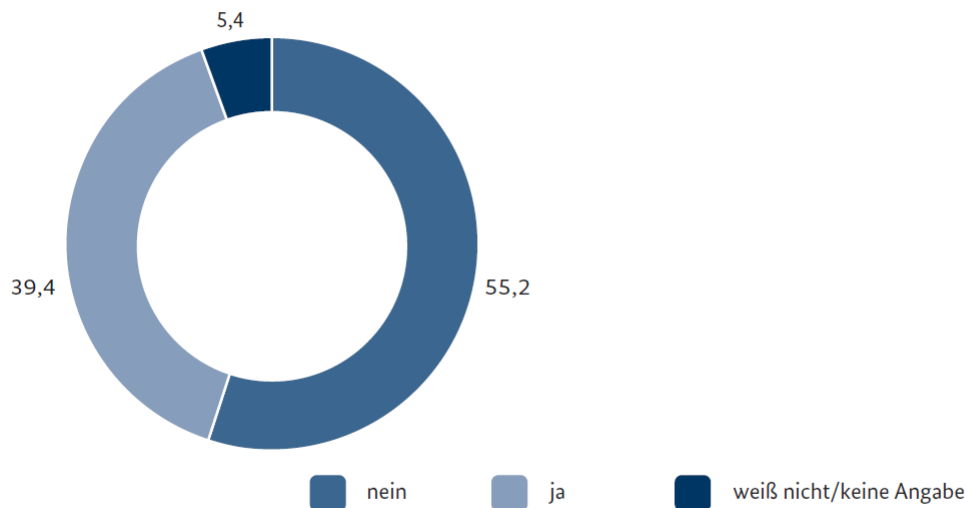
*IW-Personalpanel 2023; Frage: Wie stark ist Ihr Unternehmen von den folgenden Personalproblemen im Jahr 2022 betroffen gewesen?  
Antwortkategorie: zu hohe Personalfluktuationsrate (sehr/eher stark)  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft*

Quelle: BMFSFJ, [Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023](#)



# Vereinbarkeit ist häufig Bestandteil der Fachkräftesicherungsstrategie!

Anteil der Unternehmen ..., in Prozent  
..., die eine Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs haben



*IW-Personalpanel 2023; Frage links: Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Strategie zur Sicherung Ihres Fachkräftebedarfs?; Frage rechts (nur an Unternehmen mit Fachkräftesicherungsstrategie): Wird die betriebliche Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein Aspekt der Fachkräftesicherungsstrategie in Ihrem Unternehmen gesehen?  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft*



# Wer Familie und Beruf gut vereinbaren kann, will seltener wechseln!

Anteil der Beschäftigten in Prozent, die in den nächsten drei bis fünf Jahren den Arbeitgeber wechseln möchten ...

an allen Beschäftigten, die mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ...

... nicht zufrieden sind

57,1

... zufrieden sind

26,2

*IW-Beschäftigtenbefragung 2023; Frage: Perspektivisch möchte ich in den nächsten drei bis fünf Jahren meinen Arbeitgeber wechseln (trifft voll/eher zu); Frage zur Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit: Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären und sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs vereinbaren? (sehr gut/gut)  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft*

Quelle: BMFSFJ, [Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023](#)





# Vereinbarkeit für Väter wird im Fachkräfte-sicherungskontext immer wichtiger!

Anteil der Unternehmen, in denen die Unterstützung der Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den nächsten Jahren noch bedeutsamer wird, in Prozent

Insgesamt

50,7

Unternehmen, die keine  
Schwierigkeiten haben,  
Fachkräfte zu finden

35,3

Unternehmen, die Schwierigkeiten  
haben, Fachkräfte zu finden

55,9

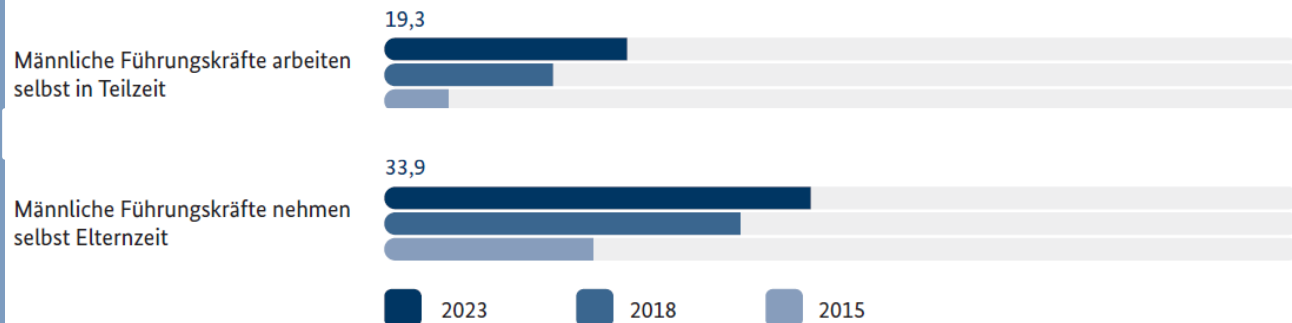
*IW-Personalpanel 2023; Frage: Inwieweit trifft die folgende Aussage zu? Die Unterstützung von Vätern in ihren Vereinbarkeitsbedürfnissen gewinnt in den nächsten Jahren noch weiter an Bedeutung (trifft voll/eher zu); Frage zu Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung: Wie stark ist Ihr Unternehmen von den folgenden Personalproblemen im Jahr 2022 betroffen gewesen? Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu finden (sehr/eher stark versus eher schwach/gar nicht)  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft*

Quelle: BMFSFJ, [Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023](#)



# Die positive Entwicklung von Maßnahmen zur Väterförderung setzt sich fort!

Anteil der Unternehmen, die die Maßnahmen anbieten, in Prozent



IW-Personalpanel; Frage: Mit welchen Maßnahmen unterstützen Sie Väter aktiv bei der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeit? \* Frage-Item wurde im Jahr 2018 neu formuliert. Für die Brückenteilzeitregelung wurde mit Beginn 2019 auch eine gesetzliche Regelung der Anspruchsvoraussetzungen in Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeführt.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Quelle: BMFSFJ, [Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023](#)



# Vereinbarkeit steht im Fokus der Führungskräfteentwicklung!

Anteil der Unternehmen, die angeben, dass die jeweiligen Aussagen voll oder eher zutreffen, in Prozent

Familienfreundlichkeit ist  
in Leitlinien vereinbart.



Umsetzung der Familien-  
freundlichkeit ist Teil der  
Führungskräftebewertung.



mit ausgeprägt familienfreundlicher Unternehmenskultur



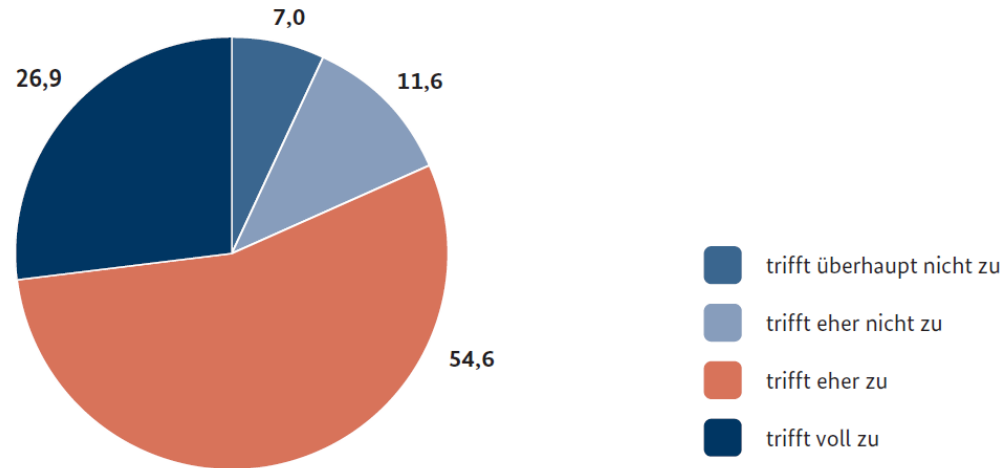
ohne ausgeprägt familienfreundliche Unternehmenskultur

IW-Personalpanel 2023

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

# Die Bedeutung von Vereinbarkeit für die Fachkräftesicherung wird in Zukunft steigen

Anteil der Unternehmen danach, inwieweit für sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren noch wichtiger wird, in Prozent



IW-Personalpanel 2023; Frage: Inwieweit trifft die folgende Aussage auf Ihr Unternehmen zu? Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zur Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren für uns als Arbeitgeber noch bedeutsamer werden.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

# Das große „Aber“

Was denken Sie?

Wieviele Prozent der **Unternehmen** stimmen der Aussage zu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen selbstverständlich ist?

a) 48,3 %

b) 64,2 %

c) 90,1 %



# Das große „Aber“

Was denken Sie?

Wieviel Prozent der **Unternehmen** stimmen der Aussage zu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen selbstverständlich ist?

a) 48,3 %

b) 64,2 %

**c) 90,1 %**





# Das große „Aber“

Was denken Sie?

Wieviele Prozent der **Unternehmen** stimmen der Aussage zu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen selbstverständlich ist?

a) 48,3 %

b) 64,2 %

**c) 90,1 %**

Wieviele Prozent der **Beschäftigten** stimmen der Aussage zu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen selbstverständlich ist?

a) 48,3 %

b) 64,2 %

c) 90,1 %





# Das große „Aber“

Was denken Sie?

Wieviele Prozent der **Unternehmen** stimmen der Aussage zu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen selbstverständlich ist?

a) 48,3 %

b) 64,2 %

**c) 90,1 %**

Wieviele Prozent der **Beschäftigten** stimmen der Aussage zu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Unternehmen selbstverständlich ist?

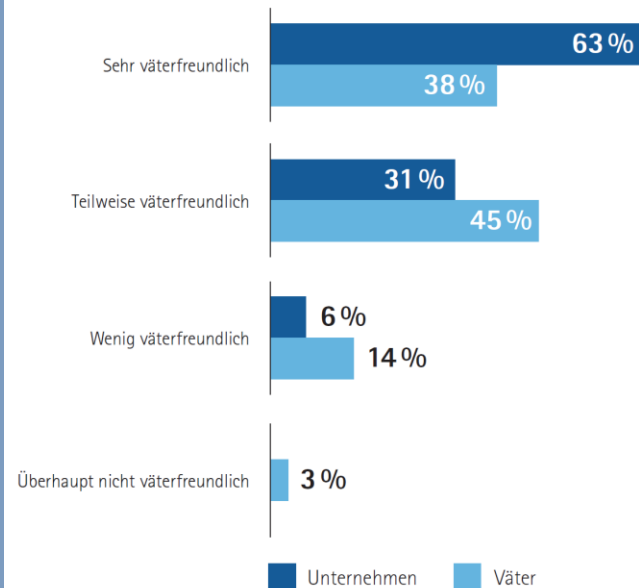
a) 48,3 %

**b) 64,2 %**

c) 90,1 %

# Das große „Aber“: Es existiert eine Lücke zwischen intendierter und erlebter familienbewusster Unternehmenskultur!

## Einschätzung Väterfreundlichkeit.



Quelle: Wie väterfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Trends, Rahmenbedingungen und Entwicklungspotenziale, Prognos AG 2022 ([Link](#) zur Studie)



## Die vier Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur helfen, die Wahrnehmungslücke zu schließen

4

**Es gibt transparente und verbindliche Regeln!**

3

**Die Führungskräfte sind Vorbilder und fördern die Vereinbarkeit aktiv!**

2

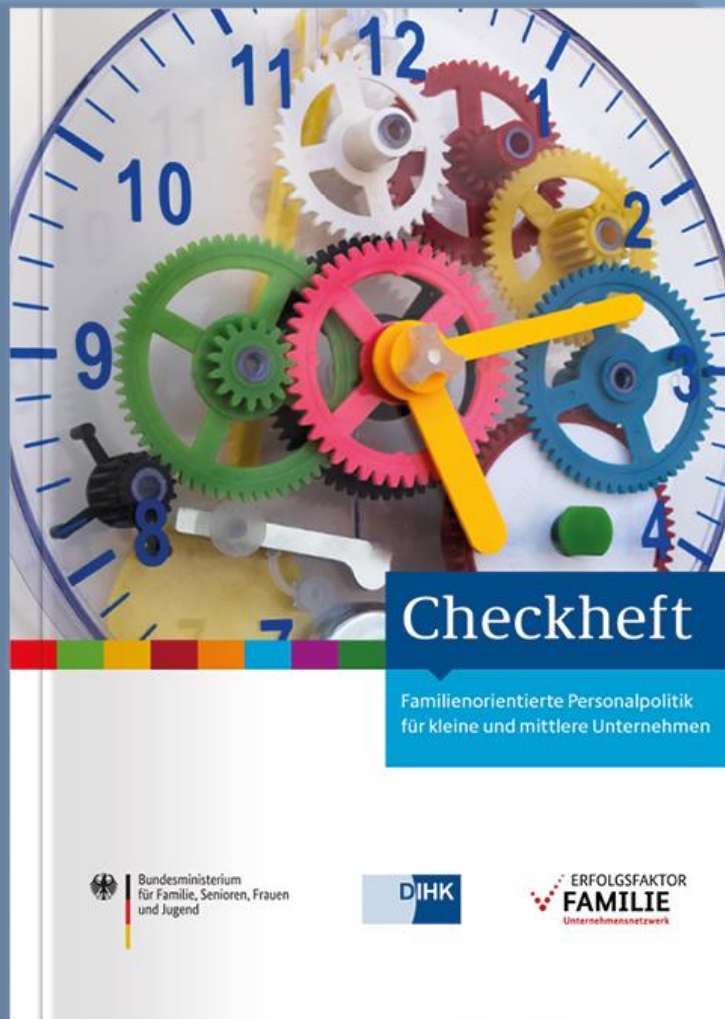
**Vereinbarkeitsengagement zielgruppengerecht kommunizieren und bekannt machen!**

1

**Vereinbarkeitsbedarf ermitteln und passgenaue Maßnahmen anbieten!**

## Das neue Checkheft ist da!

- Überblick in acht Kapiteln – von Arbeitszeitgestaltung über Kinderbetreuung, Pflege bis zu Wiedereinstieg
- Zahlen, Daten und Fakten
- Interviews, Praxisbeispiele und Checklisten
- über 30 Unternehmensbeispiele beleuchten konkrete betriebliche Maßnahmen



Jetzt direkt herunterladen auf <https://bit.ly/3GSzxyX>



Das Team vom Netzwerkbüro wünscht Ihnen  
weiterhin viel Erfolg bei Ihrem  
Vereinbarkeitsengagement!



Werden Sie Mitglied im  
Unternehmensnetzwerk.  
Wir freuen uns auf Sie!

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)



Kontakt:  
[netzwerkbueero@dihk.de](mailto:netzwerkbueero@dihk.de)  
Telefon:  
030 – 203 08 – 6101





# DANKE

## Netzwerken

### Frage 1:

Welche familienfreundlichen **Maßnahmen** und **Angebote** leben Sie **bereits** jetzt/ werden bereits in Ihrem Unternehmen angeboten?

### Frage 2:

Welche familienfreundlichen **Maßnahmen** würden Sie gerne **in Zukunft** umsetzen?

### Frage 3:

Was **hindert** Sie daran, diese Maßnahmen umzusetzen? Gibt es **Rahmenbedingungen**, die angepasst werden müssten (rechtlich, wirtschaftlich, gesellschaftlich,...)?



# Podiumsdiskussion

**Gerhard Pfeifer**, Präsident der IHK Schwaben

**Klaus Fischer**, Geschäftsführer der Allgäu GmbH

**Maria Amtmann**, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit  
Kempten-Memmingen

**Kirsten Frohnert**, Projektleiterin Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

**Katharina Simon**, Geschäftsleitung der Gleichstellungstelle der Stadt Kempten  
und der „Servicestelle Beruf“

# BSG Allgäu

**Manuel Burkart**, Prokurist

**Caroline Rappold**, Personalreferentin



# Fachkräftekongress Allgäu 2023

## Vereinbarkeit als Erfolgsfaktor in der Personalarbeit

Mensch im Mittelpunkt

Caroline Rappold & Manuel Burkart



**„Nicht das Kapital bestimmt den Wert eines Unternehmens,  
sondern der Geist der in ihm herrscht.“**

Claude Dornier, Flugzeugkonstrukteur aus Kempten

## Die BSG-Allgäu in Zahlen (Stand 31.12.2022)

**4.323**

Mitglieder



**129 Mio. €**

Bilanzsumme

**2.150**

Eigener Wohnungsbestand



**1,7 Mio. €**

Jahresüberschuss

**7.178**

Bewirtschafteter Gesamtbestand



**115**

Beschäftigte

**5,63 €/m²**

Durchschnittsmiete



**6**

Auszubildende

”

**Wir entwickeln und  
betreuen  
Lebensraum über  
Generationen hinweg  
– für jeden Menschen  
und die gesamte  
Gesellschaft.**



## Themenüberblick

Arbeitsplatzkultur:  
Sinnhaftigkeit  
erlebbar machen



Mensch im  
Mittelpunkt



Konkret: Unser  
Verständnis von  
Vereinbarkeit

# Sinnhaftigkeit erlebbar machen



- Untersuchung der Qualität der Arbeitsplatzkultur anhand einer anonymen Mitarbeiterbefragung und der Analyse der Personalinstrumente (= „Kultur-Audit“)
- Durchführung in 2013, 2015 und 2021
- Great Place to Work = unabhängiges Institut in Köln, das weltweit tätig ist
- Umfangreiche Auswertung sowie anschließende Maßnahmenplanung im Rahmen von Workshops
- Ergreifen zahlreicher Aktivitäten auf Organisations- und Mitarbeiterebene

# Sinnhaftigkeit erlebbar machen

- **Digitalisierung** von Prozessen z. B. Einführung & Weiterentwicklung Personalsoftware, digitale Personalakte, Mitgliederportal & Eigentümerportal
- Regelmäßige **Entwicklungsveranstaltungen** mit dem Führungsteam: austauschen, Ideen entwickeln, zusammenwachsen
- Strukturiertes **Eintrittsprozess** für neue Mitarbeiter/-innen: Feedbackgespräche, Einarbeitungsplan, Begrüßungstasche mit Informationen
- Verbesserung der **internen Schnittstellen**: Analyse im Rahmen von Bachelorarbeiten sowie anschließende Umsetzung durch Projektteam z. B. Digitale Personalakte, Mobiles Arbeiten, BGM

# Sinnhaftigkeit erlebbar machen

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement:** z.B. diverse Sport- und Gesundheitsangebote, individuelle Unterstützung bei langfristiger Krankheit bzw. Wiedereingliederung
- **Flexibilisierung des Arbeitszeitmodells:** Gleitzeittage, bis zu 50% Mobiles Arbeiten, weitere Reduzierung der Kernarbeitszeiten
- **Strukturierte Jahresmitarbeitergespräche** für alle
- Diverse abteilungsbezogene Maßnahmen wie z.B. **Teamworkshops** zur Verbesserung von Abläufen, Kommunikation von Zuständigkeiten, o.ä.

# Sinnhaftigkeit erlebbar machen



Adventsmarkt



Betriebsausflug & Sportveranstaltungen



Allgäuer Festwoche



Weihnachtsfeier

**BSG-Allgäu macht Sinn!**

**Und jede/r trägt seinen Teil dazu bei.**



## **Schon in der Ausbildung Lebensräume schaffen?**

**Macht Sinn.**

**Was wir tun, macht Sinn.**

Als Arbeitgeber bieten wir unseren Auszubildenden eine sichere, vertrauensvolle und sinnstiftende Arbeitswelt mit besten Möglichkeiten zur individuellen Entfaltung.

Bau- und Siedlungsgenossenschaft eG  
Im Oberösch 1 · 87437 Kempten-Sankt Mang · Tel. 0831 56117-0 · [info@bsg-allgaeu.de](mailto:info@bsg-allgaeu.de) · [www.bsg-allgaeu.de](http://www.bsg-allgaeu.de)

Ausbildungs-  
start  
September  
2024\*



**Immobilienkauffrau/-mann** (m|w|d)

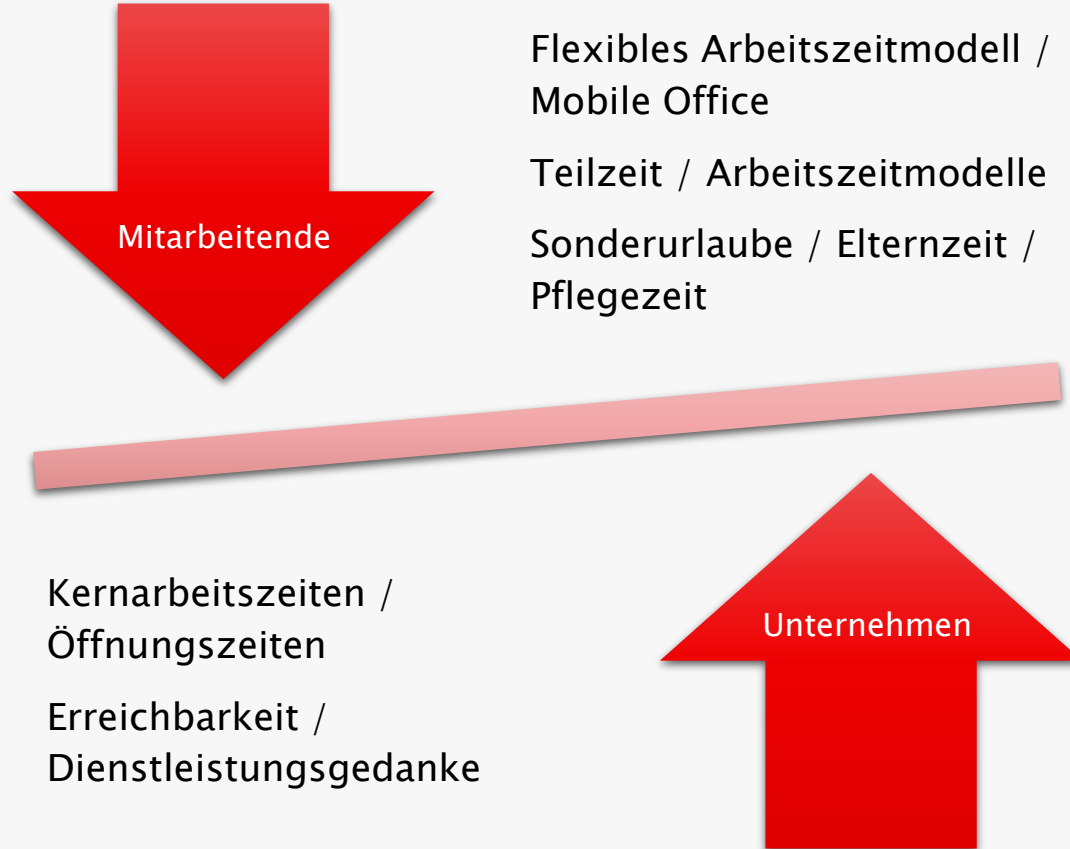
**Bauzeichner/-in** (m|w|d)

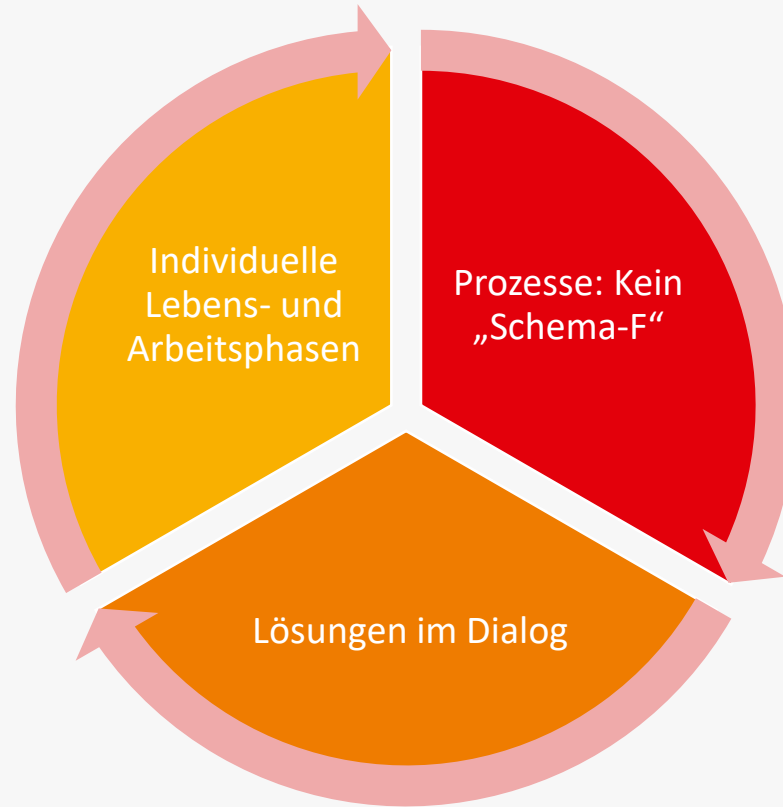
\* eingehende Bewerbungen werden bis Ende September 2023 berücksichtigt





# Konkret: Unser Verständnis von Vereinbarkeit





**MENSCH**  
**LEBENSRAUM**  
**SOZIALGERECHTIGKEIT**  
**VIELFALT**  
**GESELLSCHAFT**

**„Werte kann man nicht lehren, sondern nur vorleben.“**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**

**Caroline Rappold & Manuel Burkart**

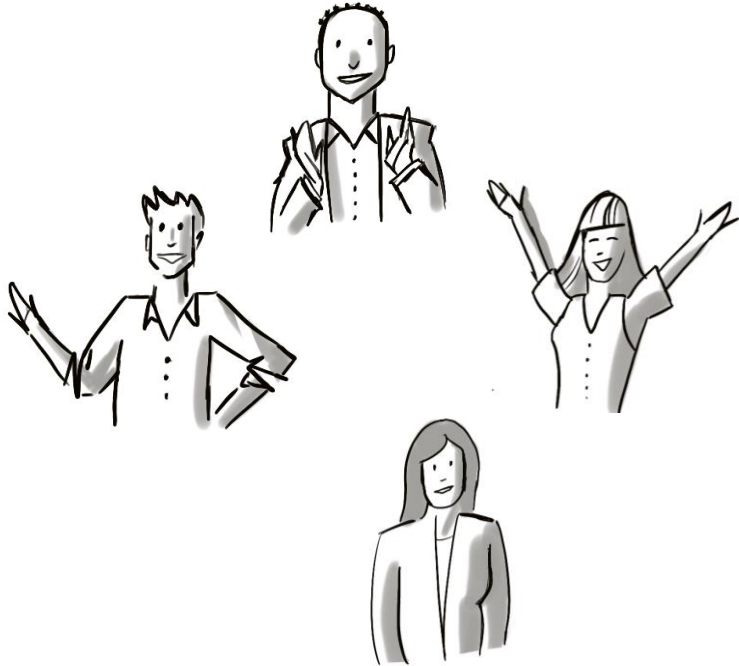
# Allgäu Batterie

**Vera Plessing**, Organisation & Personal



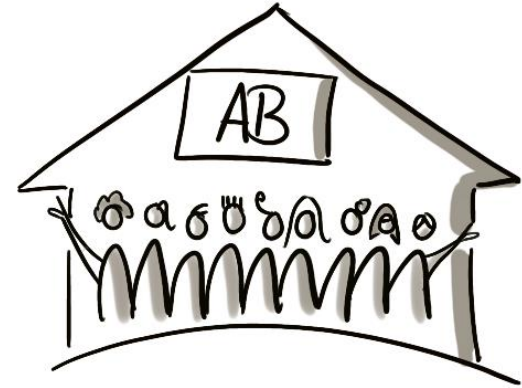
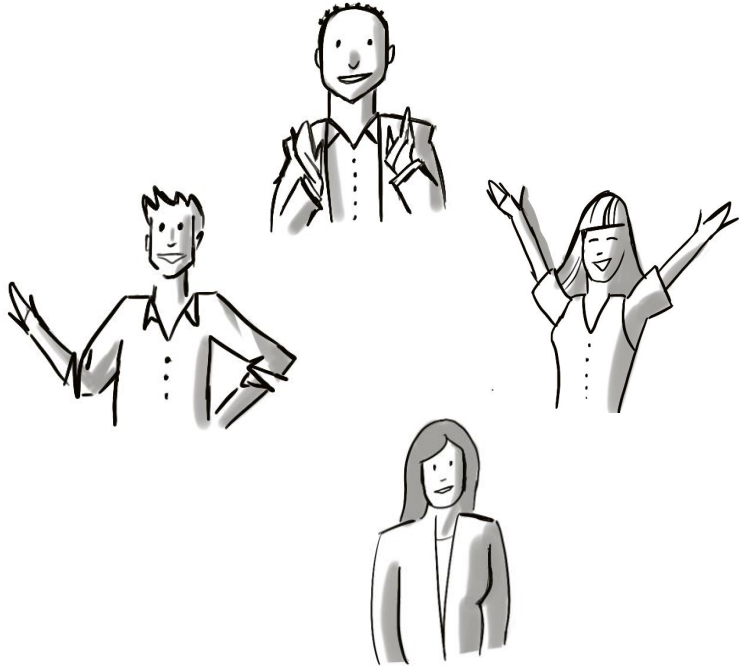
# Vereinbarkeit als Balanceakt

# Vereinbarkeit bezogen auf ?

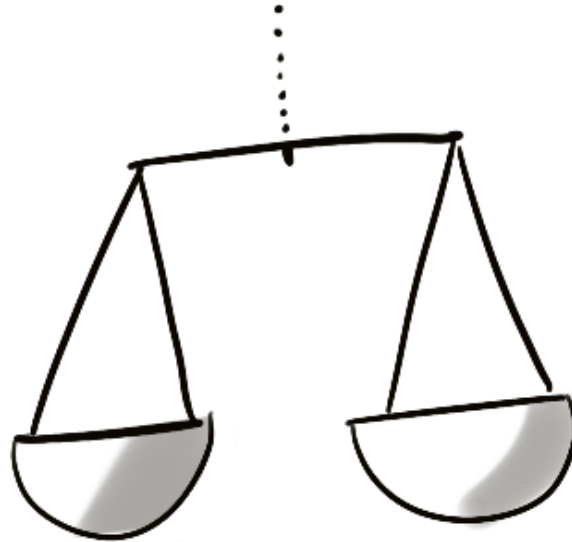




# Vereinbarkeit bezogen auf ?



# Vereinbarkeit als Balanceakt



# Vereinbarkeit – unser Fundament



Vereinbarkeit = Kontextbezogen + Individuelles Erleben

# Vereinbarkeit – unser Fundament



Vereinbarkeit = Kontextbezogen + Individuelles Erleben



Vereinbarkeit = Beziehungsgestaltung

# Vereinbarkeit – unser Fundament



Vereinbarkeit = Kontextbezogen + Individuelles Erleben



Vereinbarkeit = Beziehungsgestaltung



Vereinbarkeit = Führungsaufgabe

## 3 konkrete Beispiele



**Anna**



**Rick**



**Anita**

# Individuelle Lösungsfindung *mehr als* Standards und Einheitlichkeit.

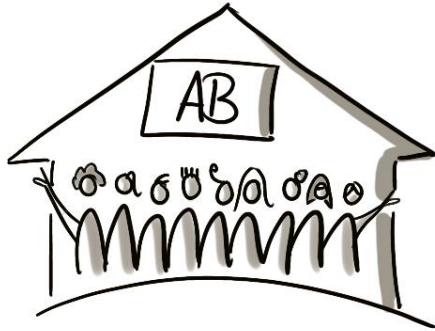


**Anna, 36 Jahre,  
Tochter, 1 Jahr alt  
seit 5 Jahren bei Allgäu Batterie**

**Vereinbarkeit:**

- ✓ Flexible Einteilung
- ✓ Wenige Stunden

# Individuelle Lösungsfindung *mehr als* Standards und Einheitlichkeit.



- 12 verschiedene Teilzeitmodelle – bei knapp 50 Mitarbeitenden
- 5 bis 39 Stunden Arbeitszeit pro Woche
- Gleiche Verteilung auf die Wochentage, bis komplett individuell

## ***Gewinn:***

Allgäu Batterie als Arbeitgeber in allen Lebensphasen.

Verbundenheit langfristig aufrechterhalten und stärken.

## ***Preis:***

Mehraufwand bei jeder Anpassung von Regelungen.



# Gerechte und passende Lösungen für die Gesamtheit *mehr als* individuelles Entgegenkommen.

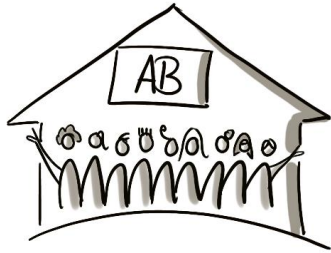


**Rick, 35 Jahre,  
hat sich bei Allgäu Batterie beworben**

**Vereinbarkeit:**

- ✓ Homeoffice
- ✓ Hund mitbringen

# Gerechte und passende Lösungen für die Gesamtheit *mehr als* individuelles Entgegenkommen.



- Homeoffice ist bis zu 3 Tage die Woche möglich
- Hund mitbringen ist in Jobs im Büro grundsätzlich möglich

## ***Gewinn:***

Allgäu Batterie ist für Rick ein attraktiver Arbeitgeber.

Tragende Säule unserer Kultur bleiben erhalten.

## ***Preis:***

Nicht für alle Bewerbenden attraktiv.

Kosten für Homeoffice Ausstattung.

# Gemeinsames Verstehen und Balancieren *mehr als* Analyseprozesse und Werkzeuge.

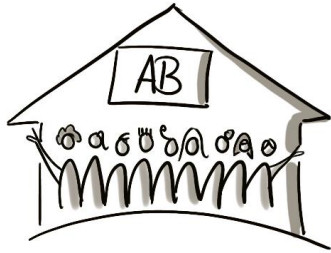


Anita, 40 Jahre,  
Single, reist gerne  
seit 8 Jahren bei Allgäu Batterie

Vereinbarkeit:

- ✓ Teilzeit
- ✓ Zusätzliche Urlaubstage

# Gemeinsames Verstehen und Balancieren *mehr als* Analyseprozesse und Werkzeuge.



- Rollen- und funktionsabhängig sind Möglichkeiten eingeschränkt
- Dialog, ehrliches Interesse und Abwägen der Möglichkeiten mit Anita
- Gemeinsamer Kompromiss: Teilzeit mit 35 h

## ***Gewinn:***

Erleben von Vereinbarkeit auch bei bleibendem Unterscheiden und zweitbesten Lösung.

## ***Preis:***

Mehraufwand bei jeder Anpassung von Regelungen.

# Wenn es ein “Manifest für Vereinbarkeit” gäbe

Wir verstehen Vereinbarkeit als Reise und nicht als Zielort.

Auf unserem Weg haben wir diese Werte zu schätzen gelernt:

**Individuelle Lösungsfindung und Flexibilität *mehr als* Standards und Einheitlichkeit.**

**Gerechte Lösungen für die Gesamtheit *mehr als* individuelles Entgegenkommen.**

**Gemeinsames Verstehen und Balancieren *mehr als* Analyseprozesse und Werkzeuge.**

Das heißt, wir schätzen sowohl die Werte auf der rechten als auch linken Seite als wichtig ein. Im Kontext Vereinbarkeit wiegen die Werte der linken Seite für uns höher.

A network diagram with several circular icons containing person silhouettes, some with a plus sign, connected by lines on a dark blue background with bokeh effects.

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

Viel Spaß beim Netzwerken.



**Schwaben**