



Bericht

Ergebnisse der Erstbegutachtung
zum Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“

Sozialstation Östlicher Main-Tauber-Kreis
am 23.04.2026

1 Rahmendaten

Unternehmen

Name: Sozialstation Östlicher Main-Tauber-Kreis
Straße: Bahnhofstr. 2
PLZ, Ort: 97990 Weikersheim
Branche: Sozial-/Gesundheitswesen

Ansprechpartner

Name: Daniel Eisemann
Telefon: 07934 3211
E-Mail: eisemann@diakoniestation-kuen.de

Beschäftigte

Vollkraftstellen: 30,07
Beschäftigte: 66
Anteil Frauen: 83%
Anteil Männer: 17%
Anteil Teilzeit Frauen: 70%
Anteil Teilzeit Männer: 14%

Gutachter

Name: Thomas Nehr
Telefon: 0176-237 173 64
E-Mail: tnehr99@t-online.de

Begutachtung

Datum: 23.04.2026
Uhrzeit: 09.00- 13.00 Uhr
Ort: vor Ort
Beteiligte: Geschäftsführer, PDL, 3 Pflegefachkräfte

2 Ergebnisse des Interviews

2.1 Kurzbeschreibung des Unternehmens

Der Hauptsitz der Sozialstation befindet sich in Weikersheim. Von hier aus sowie von unseren Standorten in Niederstetten und Creglingen betreut und unterstützt unser Team aus rund 75 engagierten Fachkräften mehr als 450 Haushalte dabei, ein selbstbestimmtes und würdevolles Leben in den eigenen vier Wänden zu führen – dort, wo man sich am wohlsten fühlt. In ihrer heutigen Form besteht die Sozialstation Östlicher Main-Tauber-Kreis seit 1974. Entstanden aus einer starken regionalen Zusammenarbeit, wurde sie zunächst vom Bauernverband Main-Tauber gemeinsam mit den Städten Creglingen, Niederstetten und Weikersheim sowie der Evangelischen Kirchengemeinde Weikersheim getragen. Seit dem Jahr 2004 liegt die Trägerschaft bei der Evangelischen Kirchengemeinde Weikersheim – weiterhin in enger Kooperation mit den Städten der Region und dem Bauernverband Main-Tauber e. V. Diese partnerschaftliche Struktur bildet bis heute die Grundlage unserer Arbeit.

Pflege ist für uns mehr als eine Dienstleistung - sie ist Ausdruck von Menschlichkeit und echter Fürsorge. Wir unterstützen Sie zuverlässig in der Pflege und im Alltag und entlasten pflegende Angehörige spürbar. Dabei orientieren wir uns an höchsten fachlichen Standards, die durch regelmäßige Prüfungen des Medizinischen Dienstes bestätigt werden. Gleichzeitig begegnen wir jedem Menschen mit Herz, Respekt und persönlicher Zuwendung.

3. Übersicht der Ergebnisse in den einzelnen Handlungsfeldern

Handlungsfeld	Regelungen, Neuerungen
Führungskompetenz	• Die Unternehmensleitung wird das Begutachtungsverfahren des Prädikats „Familienbewusstes Unternehmen“ alle 3 Jahre durchführen • Die Unternehmensleitung hat klare Ziele bzgl. der Vereinbarkeit • Führungskräfte sind für die Herausforderungen von Familien sensibilisiert • Führungskräften sind die familiären Verhältnisse der Mitarbeiter*innen bekannt • Das neue Führungsprinzip - Vertrauen statt Kontrolle – ist seit 1 Jahr mit der neuen Geschäftsführung Teil des Führungsstiles • Digitale Angebote zum Austausch der Führungskräfte untereinander sind vorhanden • Digitale Lernangebote sind möglich • <u>Führungskräfte der Pflege</u> haben ein sehr hohes Kommitment zur Einrichtung, d.h. eine nachhaltige und langfristige Besetzung der Stellen ist gewährleistet

Personalentwicklung	• Weiterbildungswünsche werden gefördert • Möglichkeiten der Arbeitszeitanpassung in 5%- Schritten werden stets in Erwägung gezogen und mit den Mitarbeiter*innen und dem Team abgestimmt. • Es gibt eine aktive Unterstützung der Beschäftigten bei der Umstellung auf digitale Arbeitsinhalte • Pflegende Angehörige haben in den Pflegedienstleitungen und weiteren -ausgebildeten Pflegeberater*innen beste Ansprechpartner*innen • Weiterbildung kann auch online wahrgenommen werden • Verlässliche und nachhaltige Personalstruktur in Pflege und Verwaltung
Arbeitszeit	• Individuelle Anpassung über die Führungskraft möglich. • Außerordentliches „FREI“ ist jederzeit möglich + Wunschfrei-Buch • Anstellungsdeputate je nach Lebensphase in 5%-Schritten möglich • Familienorientierte Urlaubsregelung ist gelebte Praxis • Keine Arbeitstermine zu sozial wertvollen Zeiten ist gelebte Praxis • Ein flexibles Arbeitszeit- und Langzeitkonto liegt vor • Ausgleich von Mehrarbeit über FREI u./o. Auszahlung möglich • Gleitzeitmöglichkeit in Verwaltung und Nachbarschaftshilfe möglich • Homeoffice ist in der Verwaltung möglich • Mobiles Arbeiten ist für Pflegemitarbeitende in der Beratung möglich
Arbeitsorganisation	• Die Vertretungen sind durch eine breite Kompetenz in der Mitarbeiterschaft gesichert, auch auf der Führungsebene • Aufgaben können flexibel verteilt werden • Bei der Urlaubs- und Freizeitausgleichs-Planung wird auf die Bedürfnisse von Familien explizit Rücksicht genommen • Transparentes Vorgehen für alle Mitarbeitende bei der Urlaubsplanung • Alle Arbeitsplätze können auch in Teilzeit besetzt werden • Für das Mobile Arbeiten werden Hard-und Software von der Einrichtung zur Verfügung gestellt • Eigen- und Selbstverantwortung werde gefördert
Arbeitsort	• Telefonumleitung zu anderen Teammitgliedern nach Absprache • Homeoffice in der Verwaltung wird genutzt
Information & Kommunikation	• Mitarbeitende erhalten alle notwendigen Informationen über Aushänge, Anschreiben anlassbezogen • Regelmäßige Dienstbesprechungen in Pflege und Hauswirtschaft mit strukturiertem Ablauf • Mitarbeitende werden in allen Bereichen gehört und beteiligt • Per E-Mail, Dienstbesprechungen und Pinnwände • Pflege-Software bietet alle Möglichkeiten der Kommunikation unter den Beschäftigten

	• Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit und Marketing seit Ende 2025 beschäftigt
Entgelt & geldwerte Leistungen	• Geldwerte Leistungen sind im Tarif vielfältig vorhanden (KAO) + Zusatzversorgung ZVK • Kinderzuschlag laut Tarif • Geschlechterneutrale Entgeltstrukturen liegen vor • „Einsparprämie“ seit Mitte 2022 vorhanden • Gutscheine am Geburtstag
Service für Familien	• Familienorientierte Urlaubsplanung • Kinder können zur Dienstbesprechung mitgebracht werden • Mitarbeitende können den Bedarf im Jahresgespräch einbringen • Beratungsleistungen „Pflege“ • Auf kurzfristiges Krank von Kindern/Angehörigen wird flexibel reagiert • Verlässliche Urlaubsplanung
Gesundheit	• Präventionskurse werden über die AOK angeboten • Größere Immobilie zur Schaffung von Einzelarbeitsplätzen in der Verwaltung, wird aktuell geprüft
Bürgerschaftliches Engagement	• Mitarbeitende können eine Freistellung bei bestimmten ehrenamtlichen Aufgaben bekommen • Vielfältiges Bürgerschaftliches Engagement der Mitarbeiter*innen ist bekannt (über Mitarbeiter-Jahresgespräche) • Nutzung von digitalen Ressourcen des Unternehmens für bürgerschaftliches Engagement der Mitarbeitenden

Obersulm, 24. April .2026



Ort, Datum

FBU-Gutachter Thomas Nehr

4. Ziele und abschließende Empfehlung

Handlungsfeld	Ziele für die nächsten 3 Jahre
Führungskompetenz	• Überarbeitung des Leitbildes, geplant im August 2026 • Relevante Kennzahlen (Gesundheitsquote, Fluktuation, Initiativbewerbungen, Fehlstunden etc.) regelmäßig evaluieren und 3-Jahresübersicht erstellen • Alle 3 Jahre Durchführung des Audits im Rahmen des Prädikats „Familienbewusstes Unternehmen“ • Alle 3 Jahre Durchführung einer Mitarbeiterbefragung im Rahmen des Belev-Konzeptes ab September 2026 geplant • Digitalisierung der Stunden- und Urlaubserfassung im 2. Halbjahr 2026 geplant

	Hybrid-Dienstbesprechungen in allen 3 Teams möglich, z.Zt. im Team Forchtenberg im Test
Personalentwicklung	- Hohes Niveau in der Führungsebene bzgl. der Haltung ggü. den Mitarbeiter*innen erhalten und nach Möglichkeit Indikatoren dafür erarbeiten - Führungsleitlinien erarbeiten, die von den Mitarbeiter*innen überprüfbar sind - Altersstrukturanalyse durchführen - Mitarbeiterbindung- und -Gewinnung forcieren - Nachfolgeregelung für die rund 67 % Mitarbeiter*innen erarbeiten, die in den nächsten 10-15 Jahren in den Ruhestand gehen - Regelmäßige Durchführung der Mitarbeiter-Jahresgespräche - Jahresfortbildungsplan erstellen - Kompetenzmatrix erstellen - Coachingangebot für Führungskräfte - Ausbildung von Pflegefachkräften ab September 2026 geplant
Arbeitszeit/-ort	- Flexibilität der Mitarbeitenden ausbauen, b. B. Dokumentation zu Hause - Homeoffice und Mobiles Arbeiten regelmäßig reflektieren und anlassbezogen weiterentwickeln - Geteilte Dienste werden sukzessive abgebaut - Müttertour von 8-12 Uhr, Möglichkeiten sukzessive b.B. erweitern
Arbeitsorganisation	- Digitale Pflegeberatungsgespräche (37/3) - Geteilte Dienste bei Mitarbeitenden mit Bedarf, sukzessive auf ungeteilte Dienste übergehen - Synergieeffekte durch Abwicklung von Aufträgen in übergreifenden Teams ausweiten, z.B. QM-Prozesse, Praxisanleiter*innen etc. - Digitalisierung der Pflegeakten
Information/ Kommunikation	- vorhandene Kommunikationsinstrumente regelmäßig reflektieren und bei Bedarf anlassbezogen weiterentwickeln oder verändern, z.B. Newsletter in regelmäßigen Abständen - neue (digitale) Kommunikationskanäle anlassbezogen hinsichtlich Einsatzes prüfen - Öffentlichkeitswirksame Nutzung des Prädikats „Familienbewusstes Unternehmen“ - Stellenanzeigen sind stets aktuell - Homepage ist stets aktuell - Imagebroschüre - Social Media wird aktiver genutzt
Entgelt und geldwerte Leistungen	- das aktuelle KAO- tarifgebundene Leistungsangebot beibehalten und Ausbau regelmäßig prüfen und b. B. weiterentwickeln, z.B. Kindergartenzuschuss - Regelmäßige Mitwissen-Lassen der Mitarbeiter*innen „Welche Leistungen erhalten wir?“ - One-Pager erstellen
Service für Familien	- das aktuelle Leistungsangebot beibehalten, den Bedarf der Mitarbeitenden regelmäßig abfragen und weiterentwickeln - Mithilfe bei der Suche nach KiTa-Platz oder Pflegeheimplatz

	• Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum • Eltern-Kind-Büro • Angebot für Mitarbeitende kostengünstig Mittagessen aus eigener Küche zu erhalten
Gesundheit	• Über die BELEV-Befragung „Gesundes Arbeiten gestalten“ werden die Bedarfe der Mitarbeitenden regelhaft (ab September 2026 alle 3 Jahre) erfragt • Unterstützung bei Fitnessangeboten • Dienstfahrzeuge mit höherem Einstieg • Beibehaltung der hohen Gesundheitsquote von 96% • Wellpass
Bürgerschaftliches Engagement	• Über die jährlichen Mitarbeitergespräche die Bedarfe der Mitarbeitenden systematisch erfragen und sukzessive weiterentwickeln • Über Kooperationen (Einbringen der Fachexpertise) mit KPV (Krankenpflegeverein) die Lebensqualität der Pflegebedürftigen und Angehörigen beibehalten

Abschließende Empfehlung zur Prädikatsvergabe

Aufgrund der erstmaligen Begutachtung am 23. April 2026 vor Ort wird für die

Sozialstation Östlicher Main-Tauber-Kreis in Weikersheim durch Gutachter Thomas Nehr die

Verleihung des Prädikats „**Familienbewusstes Unternehmen**“ uneingeschränkt empfohlen.

Obersulm, 24. April 2026

Ort, Datum

FBU-Gutachter Thomas Nehr