



MANSFELD-LÖBBECKE-STIFTUNG

STÄRKENBERICHT



ERNÄHRUNG UND GESUNDHEIT

Verantwortungsvolles Führen, Präventionsmaßnahmen und betriebliche Gesundheitsfürsorge: All das bietet die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung in den unterschiedlichsten Formen. Sei es das kostenlose Getränkeangebot für Mitarbeiter*innen, die Bereitstellung von Mund-Nasen-Masken zur Zeit der Corona-Pandemie oder die Gewährung von Rabattangeboten bei verschiedenen Fitnessstudios ergänzend zu den kostenfreien Sportangeboten wie Yoga, Pilates und Rückenschule. In jeder Einrichtung der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung besteht für Mitarbeiter*innen zudem die Möglichkeit, sich direkt vor Ort Speisen zuzubereiten oder, auf eigene Kosten, an den täglich frisch zubereiteten und gesunden Mahlzeiten der Stiftungseinrichtungen teilzunehmen. Im Mittelpunkt stehen immer das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten in ihrer jeweils individuellen Lebensform. Mindestens einmal jährlich bietet die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung einen Gesundheitstag in Kooperation mit der Barmer Krankenkasse an, bei dem neben einem thematischen Schwerpunkt auch jedes Mal ein Anti-Stresstest angeboten wird. Im regulären und kostenfreien Fortbildungsprogramm finden die Mitarbeiter*innen zudem Angebote wie „Autogenes Training“, „Zeit- und Selbstmanagement“ sowie „Stressbewältigung im Alltag“, die während der Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Außerdem können die Mitarbeiter*innen sowie ihre Angehörigen kostenfrei und anonym an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr den Beratungsdienst „Corrente“ zur Klärung von persönlichen, familiären, beruflichen, finanziellen sowie psychologischen Fragestellungen in Anspruch nehmen. Die Stiftung unterstützt damit aktiv Maßnahmen und Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung und verankert so ein erfolgreiches und systematisches Gesundheitsmanagement.



ATTRAKTIVE VERDIENSTMÖGLICHKEITEN

Die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung zahlt ihren Angestellten Gehälter, die sich an dem Tarif des öffentlichen Dienstes orientieren. Das Arbeitsverhältnis ist nach Übernahme aus der sechsmo-natigen Probezeit grundsätzlich unbefristet und auf Wunsch in Vollzeit. In Fünfjahresschritten wird das jeweilige Dienstjubiläum der Mitarbeiter*innen finanziell anerkannt. Je nach wirt-schaftlicher Lage der Stiftung wird den Beschäftigten zudem eine Erfolgsbeteiligung in Form einer Jahressonderzahlung in Anlehnung an ein 13. Monatsgehalt gewährt, Urlaubsgeld wird zusätzlich gezahlt und es kann zudem bei mindestens fünf Tagen Erholungsurlaub am Stück bis zu 156,- Euro pro Jahr steuerfreie Erholungsbeihilfe beantragt werden.

Für Mitarbeiter*innen besteht die Möglichkeit, innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingun-gen ein zinsloses Darlehen bis zu einer Höhe von 2.500,- Euro aufzunehmen – beispielsweise in persönlichen Notlagen, aber auch für die Anschaffung eines Autos, im Falle einer Autorepara-tur oder für die Familienerstausstattung bei der Geburt eines Kindes.

Immer in die Zukunft blickend, fördert die Stiftung zudem aktiv die betriebliche Altersvorsorge durch Beratungs- und Hilfsangebote, die jedem*r Beschäftigten kostenfrei während der Arbeitszeit zur Verfügung stehen. Außerdem besteht die Möglichkeit der betrieblichen Alters-vorsorge in Form einer Entgeltumwandlung mit 20 % Zuzahlung durch den Arbeitgeber. Weitere Angebote wie Tank- und Verzehrgutscheine im Rahmen des steuerfreien Sachbezugs-wertes in Form einer Sachgutscheinkarte (44,- Euro netto pro Monat für Vollzeitkräfte bzw. 22,- Euro für Mitarbeiter*innen für bis zu 20 Stunden/Woche) ergänzen dies, wobei zum Geburtstag eine zusätzliche, steuerfreie Sonderaufladung in Höhe von 60,- Euro erfolgt. Dar-über hinaus können Rabatte für Mitarbeiter*innen durch die Mitgliedschaft im Paritätischen Niedersachsen e.V. geltend gemacht werden. Damit bietet die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung ihren Beschäftigten ein Rundum-Paket an Gehaltszusatzleistungen an.



FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Die Familienfreundlichkeit wird bei der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung nicht nur deklariert, sondern mit einer familienbewussten Personalpolitik gelebt. Ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen steht jedem*r Beschäftigten zur Verfügung und ist u. a. mit lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen direkt auf die Bedürfnisse von Familien zugeschnitten. Nicht nur die Erstausrüstung für Familien wird von der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung bei Bedarf mit einem Darlehen finanziell gefördert, werdende Eltern erhalten zur Geburt ihres Neugeborenen neben persönlichen Glückwünschen vom Vorstand auch – dem Anlass entsprechend – eine Windeltorte. Je Kind erhalten Mitarbeiter*innen bis zu dessen 6. Lebensjahr einen steuerfreien Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten in Höhe von 50,- Euro pro Monat, der beispielsweise für die Verpflegungspauschale im Kindergarten verwendet werden kann. Mitarbeiter*innen mit nichtschulpflichtigen Kindern erhalten zudem zwei Sonderurlaubstage. Nach Absprache können die eigenen Kinder bei Betreuungsengpässen auch mit zur Arbeit gebracht werden, denn in den Stiftungseinrichtungen ist alles auf die Betreuung von Kindern ausgerichtet und selbst im Verwaltungsgebäude gibt es einen Kinderbereich mit Spielzeug. Darüber hinaus sind die eigenen Kinder, Angehörige oder Enkel bei Stiftungsfeierlichkeiten stets willkommene Gäste. Neben der Unterstützung der Kinderbetreuung bietet die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung aber auch entsprechende Beratungsangebote und konkrete Hilfe bei der Pflege von Angehörigen an. So wird die Pflege von Angehörigen beispielweise mit einem freien Tag pro Jahr bei voller Bezahlung honoriert. Bei Bedarf wird zudem jede*r Beschäftigte für bis zu 3 Stunden pro Monat bezahlt freigestellt, um Arzttermine wahrnehmen zu können. Die flexiblen Strukturen der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung ermöglichen es, auf wechselnde Bedarfe schnell und effizient zu reagieren und erleichtern so ganz praktisch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Arbeitsverträge können hinsichtlich der Wochenarbeitszeit auf die persönliche Situation der Mitarbeiter angepasst werden. Darüber hinaus ist die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung seit 2015 als familienfreundlicher Arbeitgeber mit dem „audit berufundfamilie“ zertifiziert.



PERSONALENTWICKLUNG UND QUALIFIZIERUNG

Die Förderung, Bildung und Qualifikation der Mitarbeiter*innen stehen bei der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung immer im Fokus. In jährlichen Mitarbeiter*innengesprächen werden Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gemäß dem Personalentwicklungskonzept zwischen den Mitarbeitenden und der Führungskraft abgestimmt und es werden die individuellen Zieldefinitionen des*r Einzelnen festgelegt. Für das Führen der Gespräche gibt es einen Gesprächsleitfaden und die getroffenen Vereinbarungen werden bzgl. der Zielerreichung reflektiert und nachgehalten.

Für Mitarbeiter*innen gibt es keine Begrenzung an jährlichen Fortbildungstagen, so dass sie von dem umfangreichen Katalog an internen fachlichen sowie überfachlichen Weiterbildungen profitieren können. Zusätzlich dazu können sich die Mitarbeiter*innen selbst in kostenlosen Fachzeitschriften und in Fachliteratur informieren. Externe Weiterbildungen können zudem beim Vorstand beantragt werden, der nach Absprache auch die Aufnahme eines berufsbegleitenden Studiums oder einer Ausbildung, wie zum Beispiel zum*r Heilpädagogen*in, mit der Übernahme der Studienkosten finanziell bei bezahlter Freistellung unterstützt. Auch die Aufnahme eines dualen Studiums wie beispielsweise in den Studiengängen Sozialmanagement, Sozialpädagogik oder Soziale Arbeit ist bei der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung möglich.

Neue Mitarbeiter*innen werden durch feste Integrationsprozesse zielgerichtet in die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung eingebunden und können zügig eigenverantwortlich arbeiten. Es gibt verschiedene Einarbeitungschecklisten sowie Einführungs- und Einweisungstermine für neue Mitarbeiter*innen, in denen grundlegendes Wissen vermittelt wird. Regelmäßige Feedbackgespräche während der Probezeit runden die Einarbeitung ab. In einer gesonderten Veranstaltung begrüßt zudem der Vorstand persönlich alle neuen Beschäftigten. Ein enger Kontakt wird auch zu Mitarbeiter*innen in Elternzeit oder im Krankheitsfall gepflegt, zum Beispiel durch Informationsmaterial zu aktuellen Themen, Einladungen zu Personalversammlungen und Betriebsfeiern.

Up-to-Date bleiben die HR-Verantwortlichen durch die Teilnahme an diversen Seminaren, Veranstaltungen und Workshops rund um die neusten Themenfelder. Im Unternehmen werden dann die aktuellen Trends und Entwicklungen des Personalmanagements berücksichtigt.



DIGITALES

Digitalisierung bedeutet Vernetzung. Bei der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung wird kontinuierlich daraufhin gearbeitet Digitalisierungsmaßnahmen für alle Arbeitsbereiche umzusetzen. Sämtliche Arbeitsabläufe, Strukturen und Dokumente sind im Qualitätsmanagement-Handbuch über das Intranet einsehbar und tagesaktuell abzurufen. Alle Mitarbeiter*innen haben darauf Zugriff. Die firmeneigene IT-Infrastruktur samt Diensthandy und Dienstnotebook kann von den Beschäftigten bei Bedarf privat in Anspruch genommen werden und dort, wo es der Arbeitsplatz erlaubt, kann auch mobil gearbeitet werden. Personal- und Klientenakten werden derzeit digitalisiert. Auch das Bewerbermanagement erfolgt digital, wobei viel Wert auf eine hohe Reaktionsgeschwindigkeit gelegt wird. Proaktiv tritt die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung auf verschiedenen Plattformen auf und pflegt regelmäßig ihren sozialen Medienkanal auf Facebook. Hierzu gibt es eine "Netiquette" für die Nutzung sozialer Medien. Die Vorstandsvorsitzende der Stiftung ist zudem Mitglied im Nutzerbeirat des Leibniz-WissenschaftsCampus - Postdigitale Partizipation.



INNOVATION, KOMMUNIKATION UND TRANSPARENZ

Bei der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung wird Wert auf ein vertrauensvolles Kommunikationsklima gelegt, in dem Grundsätze wie Respekt, lösungsorientierter Dialog und Kooperation berücksichtigt werden. Regelmäßige Team- und Mitarbeiter*innenbesprechungen, Informationsveranstaltungen und der offene Dialog der Unternehmensziele schaffen eine hohe Transparenz im Unternehmen, zweimal jährlich ruft der Vorstand Personalversammlungen ein und mehrmals im Jahr erscheint die Mitarbeiter*innenzeitung, in der u. a. auch neue Mitarbeiter*innen in Führungspositionen vorgestellt werden. Außerdem veröffentlicht die Stiftung jährlich das Fachmagazin "Impulse" mit Informationen aus dem Unternehmen und Themen darüber hinaus. Zusätzlich dazu unterstützt die stets offene Tür des Vorstandes aktiv die kooperative Unternehmenskultur. Über das digitale Qualitätsmanagement in Form eines Intranets sind für Mitarbeiter*innen alle Unternehmensprozesse, Leitfäden, Arbeitsanweisungen, etc. abrufbar und darüber hinaus können unmittelbar Anmerkungen zu Prozessverbesserungen verschickt werden, die die Fachkraft für Qualität verantwortlich prüft. Zusätzlich dazu gibt es ein Innovationsmanagement, jede*r Mitarbeiter*in kann darüber eigene, neue Ideen für die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung einreichen. Im Rahmen der Vorstandssitzungen werden Innovationsvorschläge aufgegriffen und gegebenenfalls umgesetzt. In jedem Fall erhält der Ideengeber eine Rückmeldung. In jeder Einrichtung der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung gibt es mindestens einen Rechnerzugang, so dass alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit haben, sich umfassend zu informieren und einzubringen. Zur IUBH Internationale Hochschule in Hannover und zur Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften bestehen entsprechende Kooperationen, außerdem werden regelmäßig Praktikanten*innen, Fachschulpraktikanten*innen, Praktikanten*innen im Anerkennungsjahr sowie Absolventen*innen eines freiwilligen sozialen Jahres oder des Bundesfreiwilligendienstes beschäftigt.



MOBILITÄT UND ANBINDUNG

Jeder muss täglich seinen Arbeitsweg beschreiten. Sei es zu Fuß, mit dem Fahrrad, dem Auto oder mit dem ÖPNV. Aufgrund der dezentralen Struktur der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung besitzen die Themen Mobilität und Anbindung einen besonderen Stellenwert. Alle Einrichtungsteile sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. In unmittelbarer Nähe der meisten Standorte befinden sich ebenso verschiedene Angebote und Dienstleistungen, um Besorgungen des täglichen Bedarfs zu tätigen. Es steht ein großer Pool an Dienstwagen zur Verfügung und bei dienstlicher Nutzung von privaten PKWs erfolgt eine Kostenerstattung. Zusätzlich dazu erhalten Mitarbeiter*innen, die über 50 Kilometer vom Arbeitsort entfernt wohnen, einen Fahrtgeldzuschuss in Höhe von pauschal 100,- Euro sowie 0,5 Stunden Freizeitausgleich gutgeschrieben, Kollegen*innen die Vertretungsdienste übernehmen, erhalten unabhängig von der Wohnortentfernung ein Fahrtgeld. Darüber hinaus bietet die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung Lademöglichkeiten für E-Bikes und E-Fahrzeuge an und auf dem Gelände der Geschäftsstelle in Wolfenbüttel gibt es einen großen Mitarbeiter*innenparkplatz sowie Fahrradstellplätze. Die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung fördert damit die Vernetzung und treibt nachhaltige Mobilität voran.



FREIRÄUME UND KOMFORT

Damit das Arbeits- und das Privatleben im Einklang stehen können, setzt die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung auf eine gute Work-Life-Balance und wirkt aktiv an der Ausgeglichenheit der Beschäftigten mit. Wie? Bei der Arbeitszeitgestaltung werden die drei Dimensionen Klientenorientierung (Bedarf der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen), Mitarbeiterorientierung (individuelle Arbeitszeit und Freizeitwünsche) und Wirtschaftlichkeit berücksichtigt. Arbeitszeiten sind individuell abgestimmt, orientieren sich an der jeweiligen Lebensphase der Mitarbeiter*innen und werden regelmäßig besprochen. Jede Einrichtung hält zudem für die Mitarbeiter*innen einen eigenen und gut ausgestatteten Ruheraum, für Pausen und Nachtschichten mit Fernseher sowie Playstation, eigenem Bad und Dusche vor, so dass Erholungsräume für Mitarbeiter*innen gegeben sind und auch einer kurzen Joggingrunde in der Mittagspause nichts im Wege steht. Auch Paketsendungen können direkt an den Arbeitsplatz gesendet werden und bei Bedarf kann nach Absprache mobil von zu Hause aus gearbeitet werden. Jedem*r Mitarbeiter*in in Vollzeit stehen zudem gemäß der altersgestaffelten Urlaubstagesregelung pro Jahr mit 28 Urlaubstagen bis zum 30. Lebensjahr, 30 Urlaubstagen ab dem 30. Lebensjahr, 31 Urlaubstagen ab dem 40. Lebensjahr und 32 Urlaubstagen ab dem 50. Lebensjahr mehr als gesetzlich vorgeschriebene Urlaubstage zur Verfügung. Klare Regelungen erlauben zudem die private Nutzung von betriebseigenen Räumlichkeiten. Die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung arbeitet kontinuierlich daran genügend Freiräume für den Einzelnen sowie die Arbeitsbedingungen und räumlichen Gegebenheiten zu verbessern.



EXTRA: HUND

Was macht denn der Hund auf dem Sofa?! Bei der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung können Mitarbeiter*innen problemlos ihren Arbeitsalltag mit ihrem liebsten Vierbeiner gemeinsam verbringen. Ein Formblatt regelt, dass der Hund versichert und erzogen, und auch kein*e Kollege*in mit Allergien gefährdet ist. Und ganz nebenbei sorgt das Tier damit für weniger gestresste Mitarbeiter*innen und ein angenehmes Betriebsklima.



VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN

Nachhaltigkeit und Verantwortungsbewusstsein sind zwei zunehmend zentraler werdende Themen, die Unternehmen beschäftigen. Fragestellungen, die sich mit der ökologischen Nachhaltigkeit, dem bewussten Umgang mit Ressourcen und der Energieeffizienz beschäftigen, werden daher auch bei der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung regelmäßig thematisiert. So wurde die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung zum Beispiel von der Goslarer Energie-Ressourcenagentur beraten, was u. a. unternehmensweit zur Umstellung von Leuchtmitteln auf LED- Beleuchtung geführt hat. Weiterhin wurde an einem Energieaudit von Nord/FM Facility-Management zur Nutzersensibilisierung teilgenommen und Elektroladestationen wurden installiert. Sofern Druckerzeugnisse nötig sind, wird klimaneutral gedruckt und es besteht eine Fördermitgliedschaft im Bürgerwald Thiede. Ferner beteiligt sich die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung an einem umfassenden Renaturierungsprojekt unter Umweltgesichtspunkten und Mitarbeiter*innen können heute bereits an der Fortbildung „Umweltbewusstsein im Beruf und im Alltag“ teilnehmen.

Menschen mit Handicap oder auch ohne Berufsausbildung werden Bildungs- und Beschäftigungschancen ermöglicht und bei der Urlaubsplanung wird Rücksicht auf den religiösen und kulturellen Background der Mitarbeiter*innen genommen. Besondere Verantwortung übernimmt die Mansfeld-Löbbecke-Stiftung indem sie die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und deren Werte fest in der Unternehmenskultur verankert hat. Die Stiftung bekennt sich ausdrücklich zu Diversität und sagt von sich selbst „Wir möchten mit jedem vorurteilsfrei zusammenarbeiten“. Dies zeigt auch die Aufnahme von Geflüchteten sowie die Auszeichnung der Förderschulen der Mansfeld-Löbbecke-Stiftung als „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“. Außerdem stehen regelmäßige Weiterbildungsangebote zu Rechtsextremismus in pädagogischen Einrichtungen auf der Tagesordnung und die Betriebsvereinbarung „Verhalten und Konfliktregelung am Arbeitsplatz“ wird gelebt. In diesem Zusammenhang werden auch Kooperationen mit anderen Stiftungen geplant, um gezielt Zeichen u.a. gegen Antisemitismus zu setzen.

Ehrenamtliches Engagement von Mitarbeiter*innen wird zudem ausdrücklich gefördert, viele Mitarbeiter*innen sind ehrenamtlich beim Technischen Hilfswerk, der Freiwilligen Feuerwehr oder auch beim Deutschen Roten Kreuz tätig und werden für entsprechende Einsätze vom Arbeitgeber freigestellt. Die Stiftung engagiert sich außerdem bei der Allianz für die Region und unterstützte zum Beispiel eine Jugend-Rugby-Mannschaft. Die Stiftung vernetzt sich zudem mit anderen sozialen Trägern wie der Lebenshilfe, um im Rahmen von gemeinsamen Projekten und Initiativen die Weiterentwicklung der sozialen Landschaft in der Region voranzutreiben.