

W ILLENSSTARK

I NNOVATIV

N AH DRAN

D YNAMISCH

Ihre Stimme bei der

Aufsichtsratswahl DEVK-L/-V

29. März 2023

Wahltag = Bürotag

Planen Sie den Wahltag als Bürotag ein. Jede abgegebene Stimme ist ein Signal der Belegschaft an den Vorstand, dass uns die DEVK als Arbeitgeber wichtig ist.

Wenn Sie am Wahltag nicht vor Ort sind, sprechen Sie ihren örtlichen Wahlvorstand direkt an, damit Sie die Briefwahlunterlagen rechtzeitig erhalten.



Markus Dietrich

*Kandidat
50 Jahre*

freigestellter Betriebsrat der Z und XI IT - Spezialist
In der DEVK seit 1997
Erfahrung im Aufsichtsrat-L



Jennifer Laabs

*Ersatzkandidatin
31 Jahre*

XVI Krankenversicherung -
Sachbearbeiterin
In der DEVK seit 2011

Mit ihrer Stimme können Sie den Aufsichtsrat um eine unabhängige Meinung stärken.



Zusammen im Aufwind!

Standortsicherheit!

Der Vorstand hat sich zu den Standorten der Regionaldirektionen bekannt. Das ist sinnvoll um die DEVK als "Versicherer vor Ort" zu erhalten und gibt uns die Chance, neue Stellen zu besetzen.

Warum müssen Mitarbeiter aus Regionaldirektionen nach Köln umziehen, um sich beruflich zu verändern?

Kann es nicht möglich sein, seinen Einsatzort in der RD zu behalten, und nur alle paar Wochen in die Zentrale fahren?

Wäre es zum Beispiel nicht möglich, dass Mitarbeiter aus der RD Schwerin, dauerhaft für einen Bereich in der RD Saarbrücken arbeiten?

Warum findet die Personalsuche nur am jeweiligen Standort des Einsatzortes statt?

Unser Umfeld verändert sich laufend und immer schneller. Für diese Fragen gibt es genug Ansätze.

Mann muss nur den Willen haben, diese durchzuführen.

Auch stellt sich die Frage, ob ein neuer Standort für die Zentrale abseits von Köln sinnvoll ist.

Es ist jetzt schon schwierig neue Mitarbeiter zu bekommen. Kann die DEVK es dann riskieren, weitere Mitarbeiter durch einen abgelegenen Standort zu verlieren?

Muss der Weg zur Zentrale für Anreisen aus Regionaldirektionen noch aufwendiger werden?

Kosteneinsparung!

Das letzte Geschäftsjahr war nicht so glorreich wie die vergangenen Jahre. Das bringt auch den Vorstand dazu, verstärkt auf die Ausgaben zu gucken. Außer beim Neubau der Zentrale.

Müssen wir solch ein Prestigeprojekt am Standort Köln fördern?

Lohnt es sich so viel Kapital in solch ein Projekt zu stecken? Fehlen die Mitarbeiter, die durch dieses Projekt gebunden sind, nicht an anderer Stelle?

Brauchen wir bei steigenden Homeoffice-Zahlen noch so viel Bürofläche?

Personalstrategie!

Wir werden die bestehenden Aufgaben nicht mit dem vorhandenen Personal bewältigt bekommen. Für neue Aufgaben müssen Mitarbeiter mit der entsprechenden Qualifikation vorhanden sein.

Können wir neue Mitarbeiter mit dem vorhandenen Gehaltsgefüge anwerben?

Reicht die aktuelle Gehaltsstruktur aus, damit vorhandene Mitarbeiter nicht kündigen?

Welche Eigenschaften der DEVK bringen Bewerber dazu, hier anzufangen?

Und was muss die DEVK tun, damit vorhandene Mitarbeiter nicht weglaufen?