

Es gibt nichts Gutes,  
außer man tut es

Bernd Bogert

Im Schweiße deines  
Angesichtes sollst du dein Brot  
essen, bist du zurückkehrst  
zum Ackerboden; von ihm bist  
du ja genommen. (Gen 3,19)

# Segnet die Arbeit Lobet den Herrn



# Work-Leisure-Balance





# Work-Leisure-Balance

Überfordernd  
Demotivierend

Regenerierend  
Motivierend



Erschöpft  
Krank  
Burnout  
Rückzug

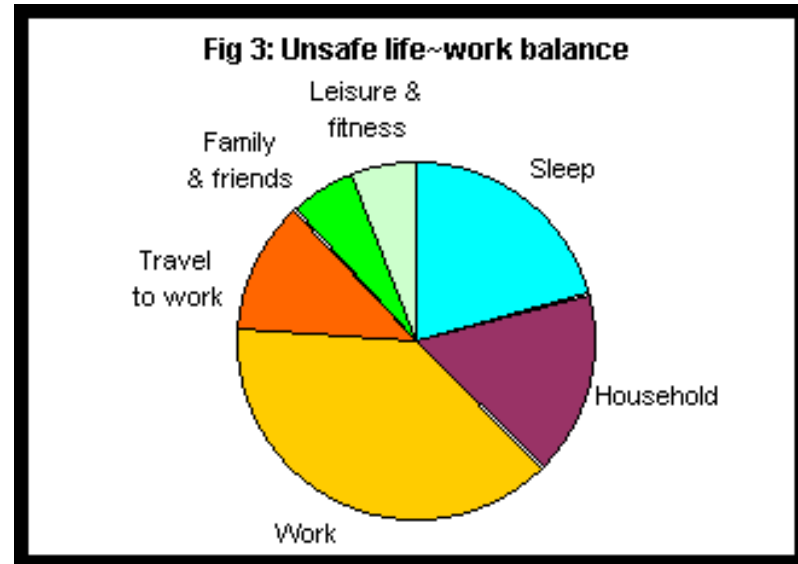
Leistungsfähig  
Gesund  
Lebensfreude  
Lebensglück



**Table 1: Healthy vs. unsafe life~work time balances**

Activity	Healthy	Unsafe
Sleep	49	35
Household	35	28
Work	35	65
Travel to work	5	20
Family & friends	20	10
Leisure & fitness	20	10
Citizen	4	0
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>168</b>

**hours/week**



Arbeitszeit = Lebenszeit  
mit dem Ziel der  
Bedürfnisbefriedigung



# Arbeitszeit ist Lebenszeit

Hört auf zu arbeiten

Liebe das,  
was Du tust  
wenn nicht,  
verändere es  
oder lass es!





# Die zukünftigen Herausforderungen und die Chancen für die deutsche Altenpflege



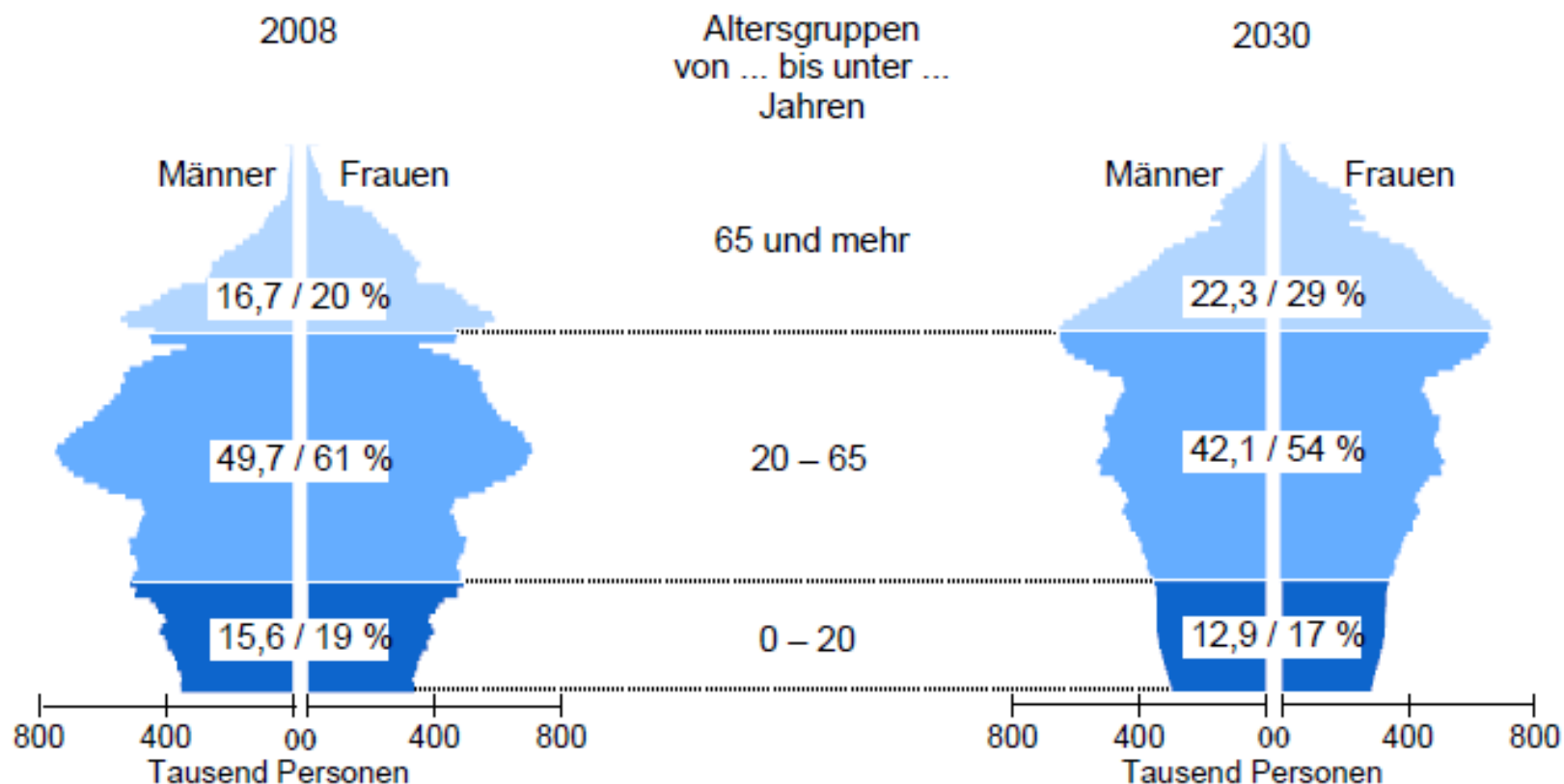
# Altersbilder im Wandel

## Fit und faltig



## Abbildung 10 Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland<sup>1</sup>

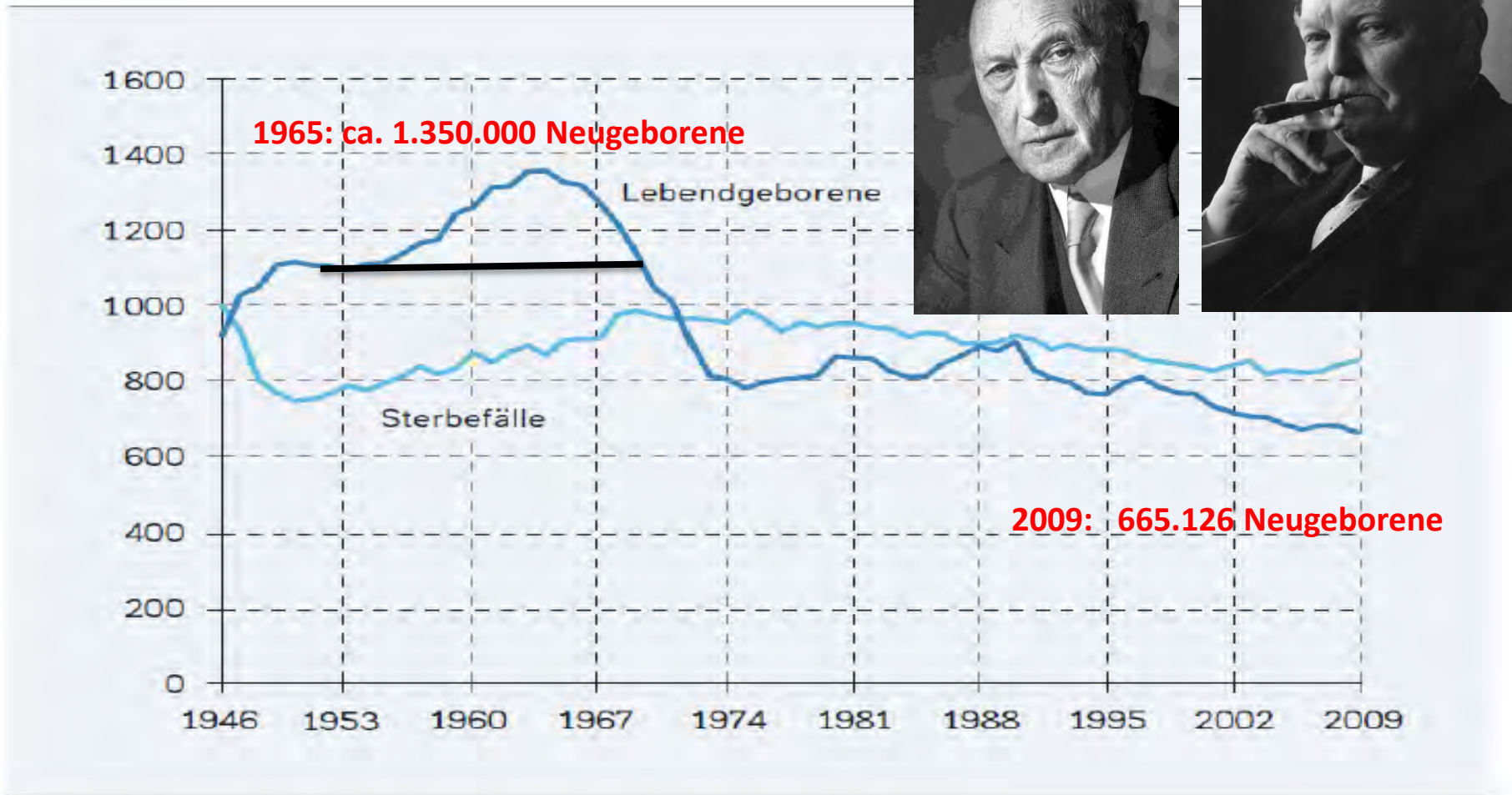
Bevölkerung nach Altersgruppen in Tausend / in % der Gesamtbevölkerung



<sup>1</sup> 2030 Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung).



2010: 677.947  
2011: 662.685  
2012: 673.544



Quelle: Statistisches Bundesamt und WZB (2011: 14)

## Geburtenziffer pro Frauen 15-49 in Deutschland bis 2012

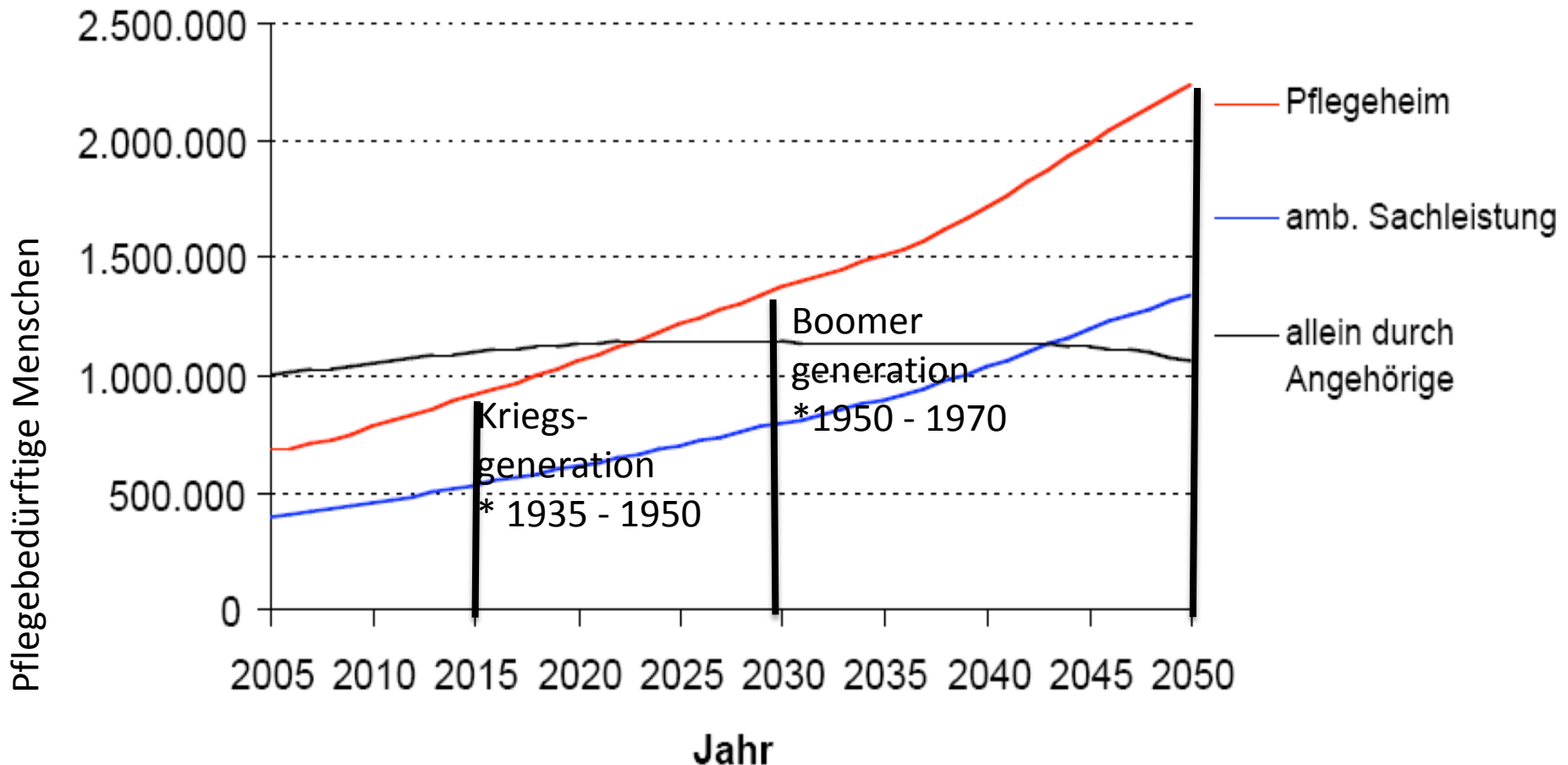


Quelle: Statistisches Bundesamt. © Jahnke - <http://www.jjahnke.net/>



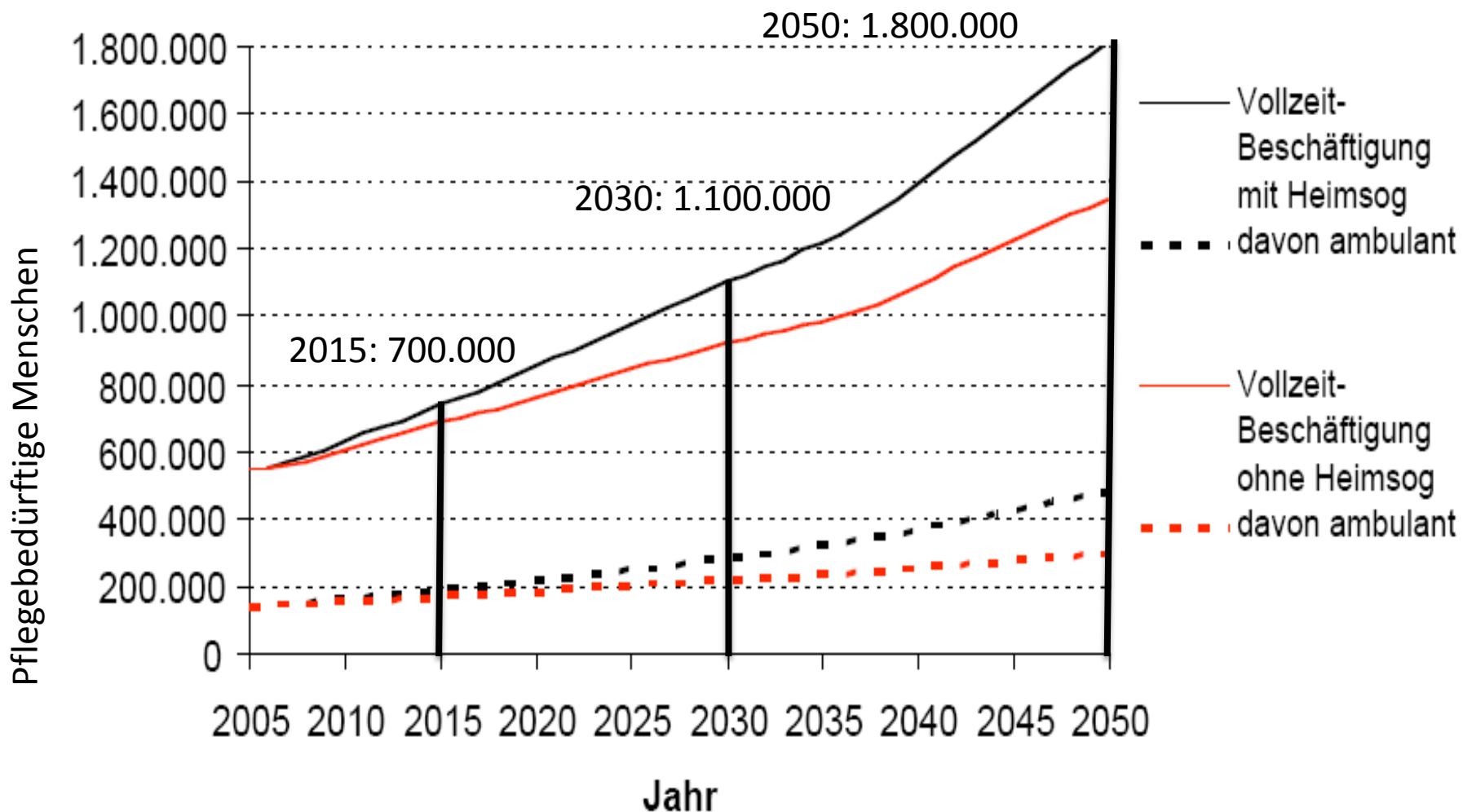
# Zahl der pflegebedürftigen Personen nach Pflegearrangement

Quelle: "Zukunft der Pflege" Studie Prof. Dr. R. Schnabel 2007





# Entwicklung des professionellen Pflegepersonals

Quelle: "Zukunft der Pflege" Studie Prof. Dr. R. Schnabel 2007



## Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter - Deutschland

<b>2013</b>		<b>52795</b>
<b>2014</b>		<b>52433</b>
<b>2015</b>		<b>52074</b>
<b>2016</b>		<b>51703</b>
<b>2017</b>		<b>51305</b>
<b>2018</b>		<b>50839</b>
<b>2019</b>		<b>50330</b>
<b>2020</b>		<b>49793</b>
<b>2021</b>		<b>49218</b>
<b>2022</b>		<b>48612</b>
<b>2023</b>		<b>47981</b>
<b>2024</b>		<b>47290</b>
<b>2025</b>		<b>46561</b>
<b>2026</b>		<b>45800</b>
<b>2027</b>		<b>45022</b>
<b>2028</b>		<b>44207</b>
<b>2029</b>		<b>43386</b>
<b>2030</b>		<b>42589</b>

von 52.8 Mio. im Jahr 2013  
auf 42.6 Mio. im Jahr 2030  
ohne Wanderungssaldo

Quelle: IAB Forschungsbericht Nr. 16/2005

# Zukunftsformel für die Fachkräfte in der Altenpflege

$$\bullet 0,5 \times 2 \times 4$$

- Nur noch die Hälfte der heutigen Pflegefachkräfte werden in 2030 in der Altenpflege tätig sein.
- Diejenigen werden allerdings doppelt so viel verdienen
- Aber müssen dummerweise viermal soviel dafür arbeiten
- Nach dem Zukunftsforscher Horst W. Opaschowski

# Die größte Herausforderung:



Bevor Märkte gewonnen werden, müssen zuerst Menschen gewonnen werden, die bereit sind, in diesem Arbeitsfeld zu arbeiten und zu bleiben.

Die Mitarbeiter entscheiden über Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens.



## Berufswahlmotivation Pflege - differenziert nach Schultyp:

Hinsichtlich der verschiedenen Schultypen wird deutlich, dass es eher die Schüler/innen aus den Hauptschulen sind, die sich für einen der drei Pflegeberufe interessieren. Aber auch fast jede/r dritte Gymnasialschüler/in gibt an, eine Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeausbildung zumindest teilweise in die Berufswahl mit einzubeziehen.

Tab. 8: Berufswahlmotivation Pflege - differenziert nach Schultyp

Berufsausrichtung	Antwortkategorie	Hauptschule in %	Realschule in %	Gymnasium in %	n
Gesundheits- und Krankenpflege	Ja	7,8	3,9	3,8	19
	Teilweise	16,5	10,3	12	49
	Nein	75,7	85,8	84,2	323
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	Ja	18,9	8	5,7	41
	Teilweise	19,8	13,3	27,7	81
	Nein	61,3	78,7	66,7	280
Altenpflege	Ja	7,5	4	0,8	14
	Teilweise	9,7	6,7	8,5	30
	Nein	82,8	89,3	90,8	329

## Berufswahlmotivation Pflege – differenziert nach Geschlecht

Wie die Tabelle 9 verdeutlicht, neigen Mädchen in höherem Maße dazu, einen Pflegeberuf für sich in Betracht zu ziehen. Bei den befragten Jungen können sich im Höchstfall 7,8% teilweise vorstellen, einen Pflegeberuf zu wählen.

Tab. 9: Berufswahlmotivation Pflege - differenziert nach Geschlecht

Berufsrichtung	Antwortkategorie	Jungen in %	Mädchen in %	n
Gesundheits- und Krankenpflege	Ja	1	8,8	19
	Teilweise	5,2	20,2	49
	Nein	93,8	71	318
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	Ja	3,6	16,1	40
	Teilweise	7,8	32,2	81
	Nein	88,5	51,7	276
Altenpflege	Ja	1,1	6,4	14
	Teilweise	3,3	12,8	30
	Nein	95,6	80,7	325

# Begrüßungskultur

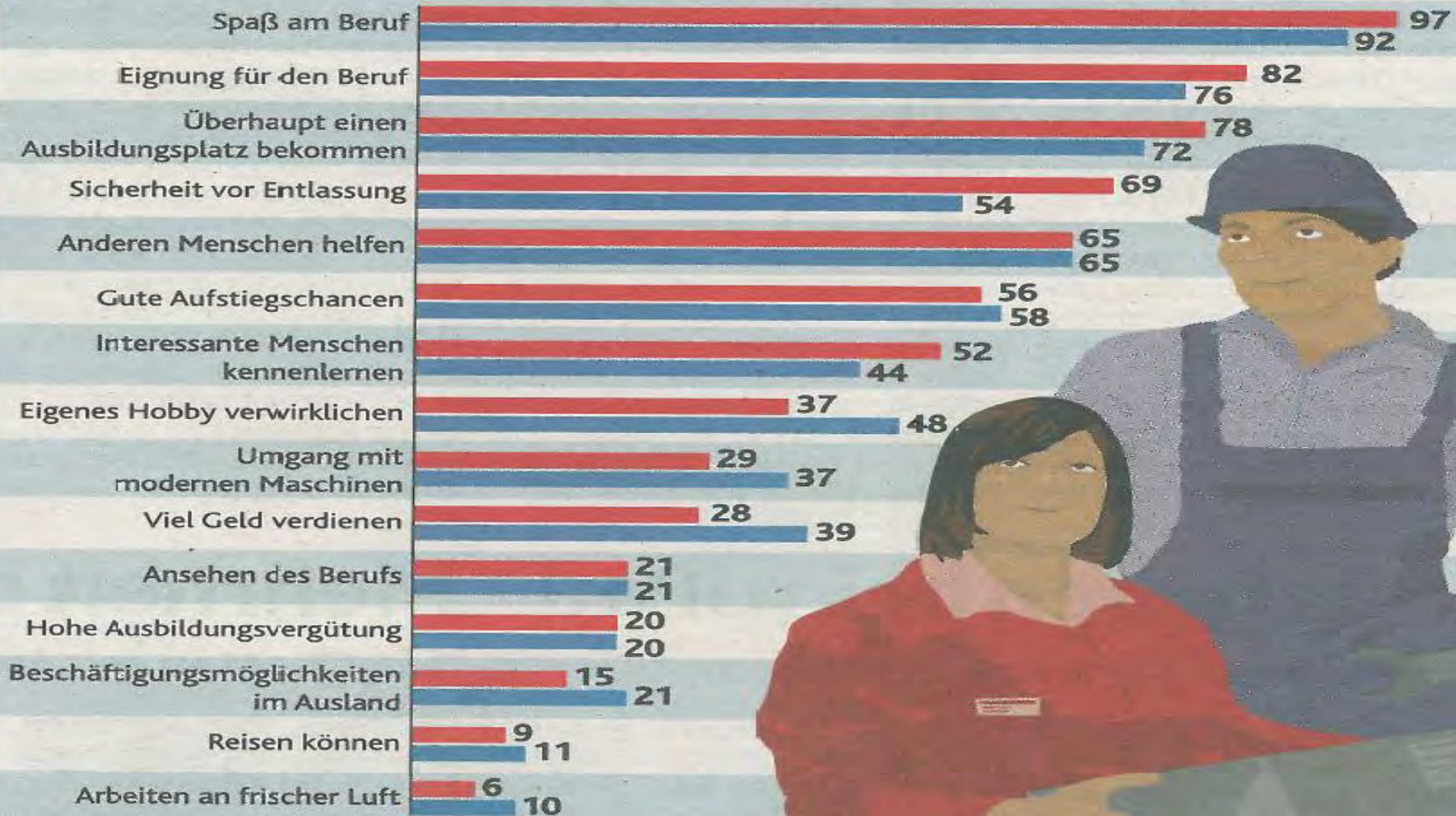
Was macht St. Gereon,  
um Menschen für den Beruf  
der Altenpflege zu gewinnen?



# Erwartungen an den zukünftigen Beruf

Von je 100 befragten Auszubildenden fanden für die Wahl des Berufs sehr wichtig

■ junge Frauen  
■ junge Männer



Stand 2010

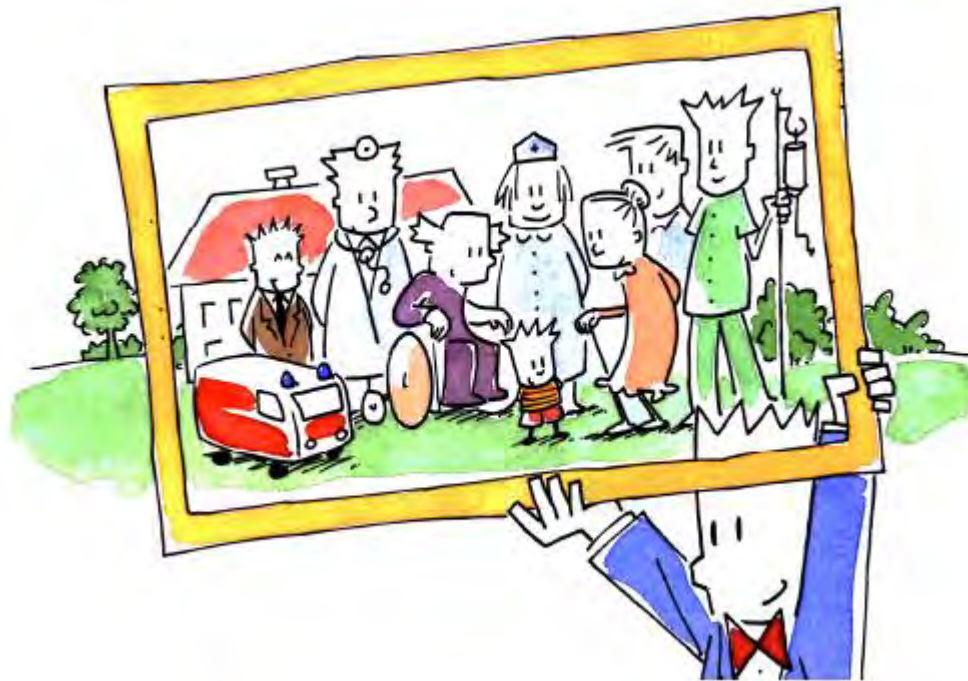
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung,  
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit

HARTMANN FORUM 2013 • Bernd Bogert - Gerd Palm - Bernd Schäufler

Stärkstes Auswahl-Motiv: Spaß am zukünftigen Beruf

# Care 4 future

Der frühe Vogel fängt den Wurm



neues Wahlpflichtfach  
Soziales, Pflege und  
Gesundheit in der  
Klasse 9 – 10

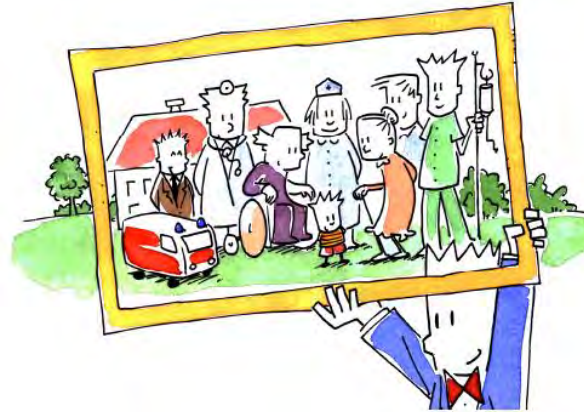
Akteure:  
St. Gereon  
GHS Linnich  
GHS Erkelenz

Contec Bochum Copyright  
Bilder und Entwickler



# Care 4 future

Wir wollen die Klischees unseres Berufs abbauen und Einblicke und erste Erfahrungen in unsere Tätigkeit geben



- Lernen durch Begegnung
- Lernen durch Selbsterfahrung
- Lernen in Rollenspielen
- Außerschulische Lernorte

Vorbereitung

Praktikum

- Begegnung mit Pflegebedürftigen
- Erleben des Pflegealltags
- Begleitung durch Fachschüler

- Austausch der Erfahrungen
- Neujustierung der persönlichen Berufswegplanung
- Anwendung in wöchentlichen Pflegenachmittagen

Reflexion

# Anruf genügt...

Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger bei den St. Gereon Seniorenendiensten gGmbH



**Willkommen im Team ab Frühjahr 2015 oder ab Herbst 2015**

Voraussetzung: mindestens Hauptschulabschluss 10A

Bereits 220 Auszubildende profitieren von den optimalen Bedingungen bei St. Gereon

- im 1. Jahr über 900,00 € Ausbildungsvergütung
- Führerscheinfinanzierung
- Zusatzurlaub für Gesundheitsförderung
- lernen in Peergruppen
- gezielte Lernförderung
- praktische Ausbildung in allen Bereichen der Altenpflege mit der Möglichkeit sich zu spezialisieren
- Möglichkeit Ausbildung und Studium im Dualen Studiengang Pflege B.Sc. zu kombinieren

„Wir garantieren die beste Ausbildung, Versprochen!“  
Bernd Bogert, Geschäftsführer



Hier kannst du dich bewerben!

# Wir rocken die Zukunft

Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger bei den St. Gereon Seniorenendiensten



**Willkommen im Team ab 01.08.2013**

Voraussetzung: mindestens Hauptschulabschluss



- Bereits 65 Auszubildende - profitieren von den optimalen Bedingungen bei den St. Gereon Seniorenendiensten:
- im 1. Jahr über 800,00 € Ausbildungsvergütung.
  - Führerscheinfinanzierung.
  - Zusatzurlaub für Gesundheitsförderung.
  - Lernen in Peergruppen.
  - Gezielte Lernförderung.
  - Praktische Ausbildung in allen Bereichen der Altenpflege mit der Möglichkeit sich zu spezialisieren.
  - Möglichkeit Ausbildung und Studium im Dualen Studiengang Pflege B.Sc. zu kombinieren.

„Wir garantieren die beste Ausbildung, Versprochen.“  
Bernd Bogert, Geschäftsführer



Hier kannst du dich ab sofort bewerben!

# Kommen Sie doch, wann Sie wollen ...

St. Gereon bietet **TEILZEITAUSSILDUNG** zur examinierten Altenpflegerin



**Willkommen im Team ab 15.10.2013**  
in Kooperation mit dem evangelischen Fachseminar für Altenpflege Düren **oder 01.12.2013**  
in Kooperation mit dem Fachseminar für Altenpflege der Städteregion in Würselen

Voraussetzung: mindestens Hauptschulabschluss

Profitieren Sie von den optimalen Bedingungen bei den St. Gereon Seniorenendiensten:

- Teilzeitausbildung über 4 Jahre
- die praktische Ausbildung richtet sich nach Ihren zeitlichen Möglichkeiten
- die Ausbildungsvergütung erfolgt nach den Richtlinien des Deutschen Caritasverbandes und beträgt ca. 680,00 € (75% der üblichen Vergütung)

„Wir garantieren die beste Ausbildung, Versprochen. Davon profitieren bereits 150 Auszubildende bei St. Gereon.“  
Bernd Bogert, Geschäftsführer

Hier können Sie sich jetzt bewerben!





Bei St. Gereon werden aktuell 220 überwiegend junge Menschen in der Altenpflege ausgebildet.

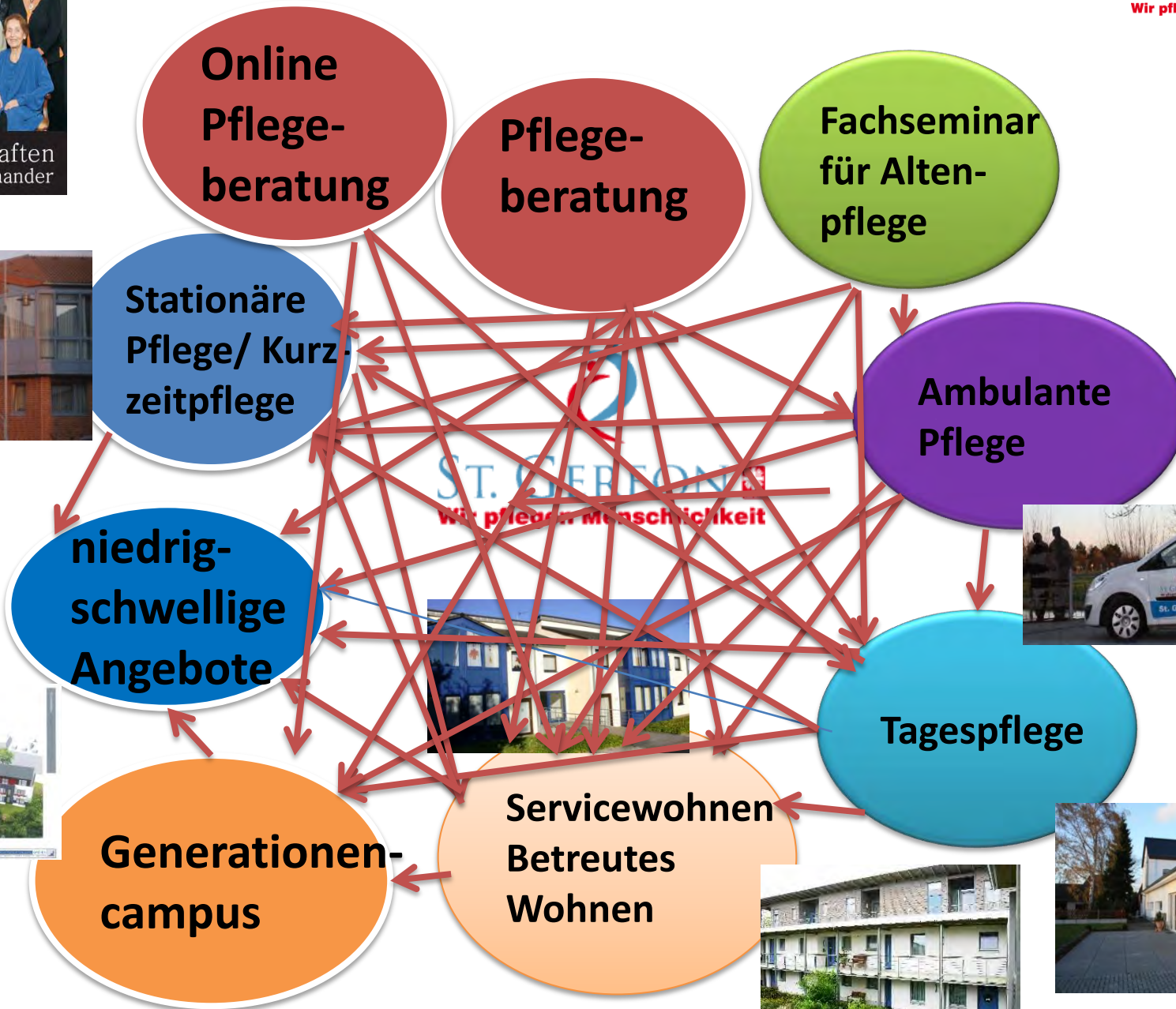


# Arbeits- Bleibekultur

Was macht St. Gereon,  
damit Mitarbeiter in diesem  
Beruf gerne arbeiten und sie  
bei ihrem Streben nach Glück  
unterstützt werden?



# St. Gereon Seniorendienste gGmbH





**Unser Anspruch:**

**Wir verbessern die Welt**

**Unser Auftrag:**

**Wir pflegen Menschlichkeit**

**Unser Ziel:**

**St. Gereon tut gut**

# Unsere Strategie

- Wir erstellen neben der Wirtschaftsbilanz eine Allgemeinwohlbilanz . Die Allgemeinwohlbilanz stellt dar, welche außermonetäre Ziele wir erreicht haben, damit Mitarbeiter und Bewohner „ein gutes Leben, bzw. eine gute Arbeit“ haben
- Wir nehmen regelmäßig an Wettbewerben teil, z.B. Great Place to Work. Wir wollen Europa´s „Beste Arbeitgeber werden“

# Gemeinwohlbilanz der St. Gereon Seniorendienste gGmbH

[www.gemeinwohloekonomie.org](http://www.gemeinwohloekonomie.org)



St. Gereon Seniorendienste gGmbH

14.02.2013



# TESTAT : AUDIT

GEMEINWOHL  
BILANZ 2012 für

St. Gereon Seniorendienste gem. GmbH  
Auditorin: Gitta Walchner

WERT BERÜHRUNGSGRUPPE	Menschenwürde	Solidarität	Ökologische Nachhaltigkeit	Soziale Gerechtigkeit	Demokratische Mitbestimmung & Transparenz	
A) LieferantInnen	A1: Ethisches Beschaffungsmanagement					30 von 90
B) GeldgeberInnen	B1: Ethisches Finanzmanagement					23 von 30
C) MitarbeiterInnen inklusive EigentümerInnen	C1: Arbeitsplatzqualität und Gleichstellung 71 von 90	C2: Gerechte Verteilung der Erwerbsarbeit 38 von 50	C3: Förderung ökologischen Verhaltens der MitarbeiterInnen 8 von 30	C4: Gerechte Verteilung des Einkommens 48 von 60	C5: Innerbetriebliche Demokratie und Transparenz 51 von 90	
D) KundInnen / Produkte / Dienstleistungen / Mitunternehmer	D1: Ethisches Verkaufen 43 von 50	D2: Solidarität mit Mitunternehmern 51 von 70	D3: Ökologische Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 21 von 90	D4: Soziale Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen 27 von 30	D5: Erhöhung der sozialen und ökologischen Branchenstandards 21 von 30	
E) Gesellschaftliches Umfeld: Region, Sozian, zukünftige Generationen, Mitmenschen und Natur weltweit	E1: Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte / DL 88 von 90	E2: Beitrag zum Gemeinwesen 35 von 40	E3: Reduktion ökologischer Auswirkungen 29 von 70	E4: Minimierung der Gewinnausschüttung an Externe 80 von 60	E5: Gesellschaftliche Transparenz und Mitbestimmung 16 von 30	
<b>Negativ-Kriterien</b>	Verletzung der ILO-Arbeitsnormen/ Menschenrechte 0	Feindliche Übernahme 0 Sperrentente 0 Dumpingpreise 0	Messbare Umweltbelastungen für Ökosysteme 0 Größe Verstöße gegen Umweltauflagen (z.B.: Grenzwerte) 0 Geplante Obsoleszenz (kurze Lebensdauer der Produkte) 0	Ungleichbehandlung von Frauen und Männern 0 Arbeitsplatzabbau oder Standortverlagerungen bei Gewinn 0 Töchter in Steueroasen 0 Eigenkapitalverzinsung > 10 % 0	Nichtoffenlegung aller Beteiligungen und Töchter 0 Verhinderung eines Betriebsrats 0 Nichtoffenlegung aller Finanzflüsse an Lobbyisten / Eintragung in das EU-Lobbyregister 0	

**BILANZSUMME 646**

# Das Great Place to Work® Modell



## Glaubwürdigkeit vermitteln:

- Kommunikation
- Kompetenz
- Integrität

## Respekt:

- Förderung
- Zusammenarbeit
- Unterstützung

## Fairness

- Ausgewogenheit
- Neutralität
- Gerechtigkeit

## Stolz

- Tätigkeit
- Teams
- Unternehmen

## Teamgeist

- Vertrautheit
- Freundlichkeit
- Zusammengehörigkeit



Im bundesweiten Great Place to Work® Wettbewer-  
«Deutschlands Beste Arbeitgeber 2014»

erreicht die

**St. Gereon Seniorendienste  
gGmbH**

den

**1. Platz**

unter den Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern.

Die Auszeichnung steht für eine attraktive, mitarbeiterorientier-  
Arbeitsplatzkultur, in der das Management glaubwürdig, fair u:  
respektvoll mit den Beschäftigten zusammenarbeitet und die  
eine hohe Identifikation und einen starken Teamgeist zeigen.

Berlin, im März 2014

Frank Hauser

Geschäftsführer  
Great Place to Work® Deutschland

Gabor Steingart

Herausgeber  
Handelsblatt



**St. Gereon  
Seniorendienste**  
gemeinnützige GmbH

Is Recognized as **N°19**  
50 Best Small and Medium sized Workplaces

China Gorman  
CEO  
Great Place to Work® Institute

Was wollen Mitarbeiter ?

I feel good!

I feel God!



**Grundvoraussetzung**

**Mitarbeiter haben  
eine  
„gute Arbeit“**

# Der Weg zum Ausscheiden

Über/unterfordernde berufliche Anforderungen



Undurchschaubare Arbeitsorganisation



Geringe Kontrolle über eigene Tätigkeit



Starre Arbeitszeitgestaltung



Permanenter Zeitdruck



Hohe physische und psychische Belastung

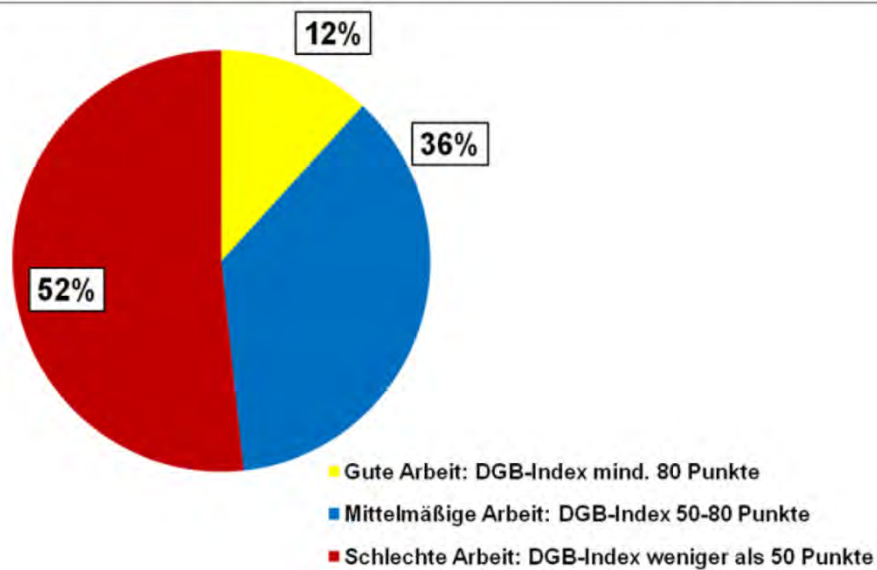
Wann ist Arbeit eine gute Arbeit?

**Arbeit muss Spaß  
machen  
insbesondere  
den Frauen**

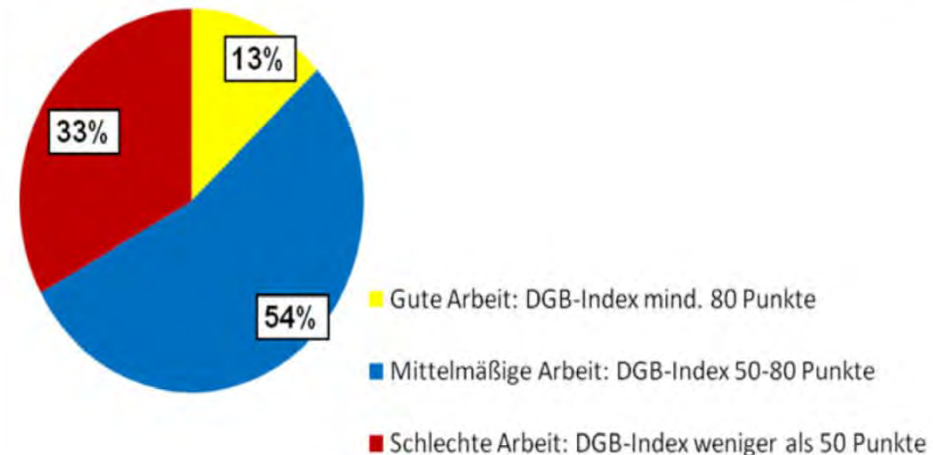


# Wie wird die Arbeit durch die AltenpflegerInnen bewertet

Arbeit in der Altenpflege (N=166) – Anteil guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeit

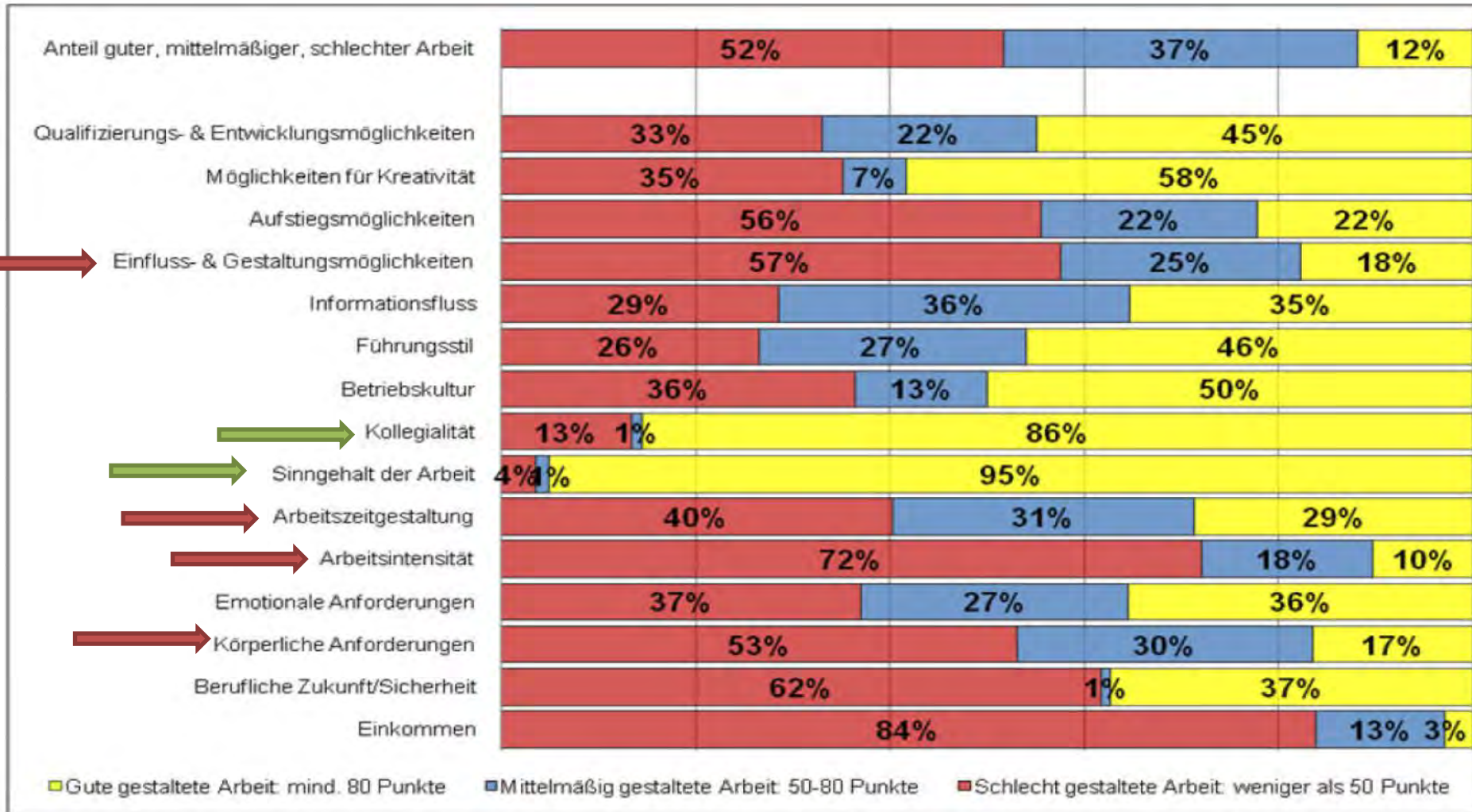


Zum Vergleich: Anteil guter, mittelmäßiger und schlechter Arbeit in Deutschland (2007/2008)



Quelle: DGB Index  
Gute Arbeit

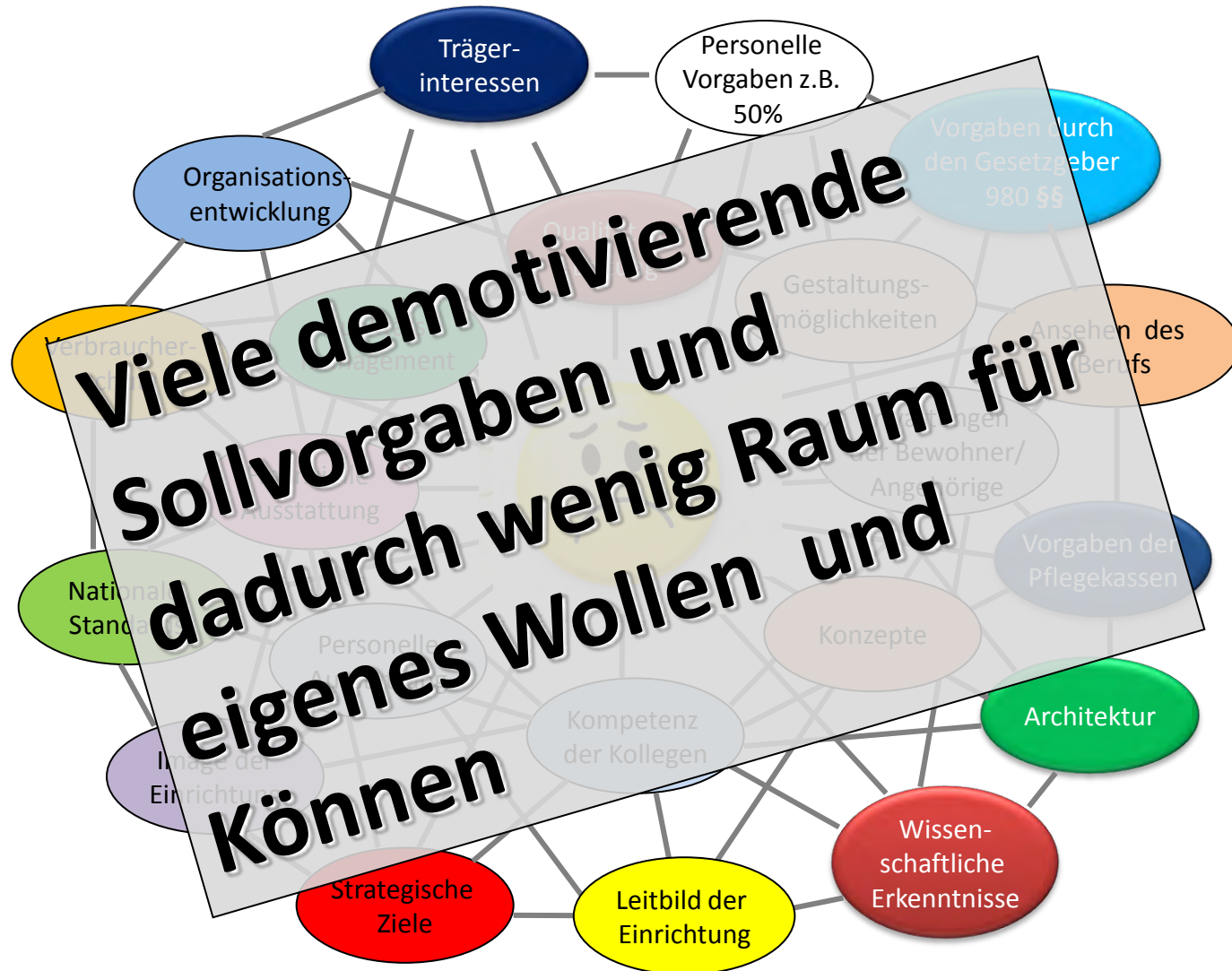
# Altenpflege im Detail



Quelle: DGB Index Gute Arbeit

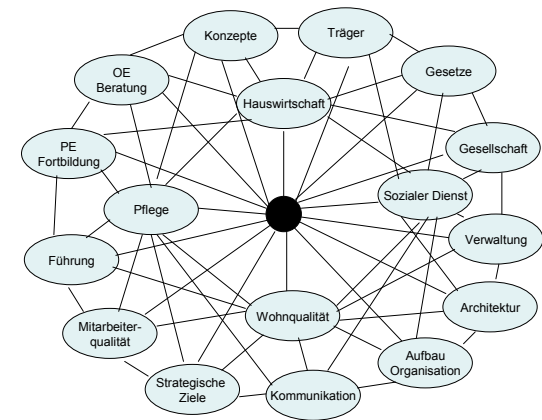
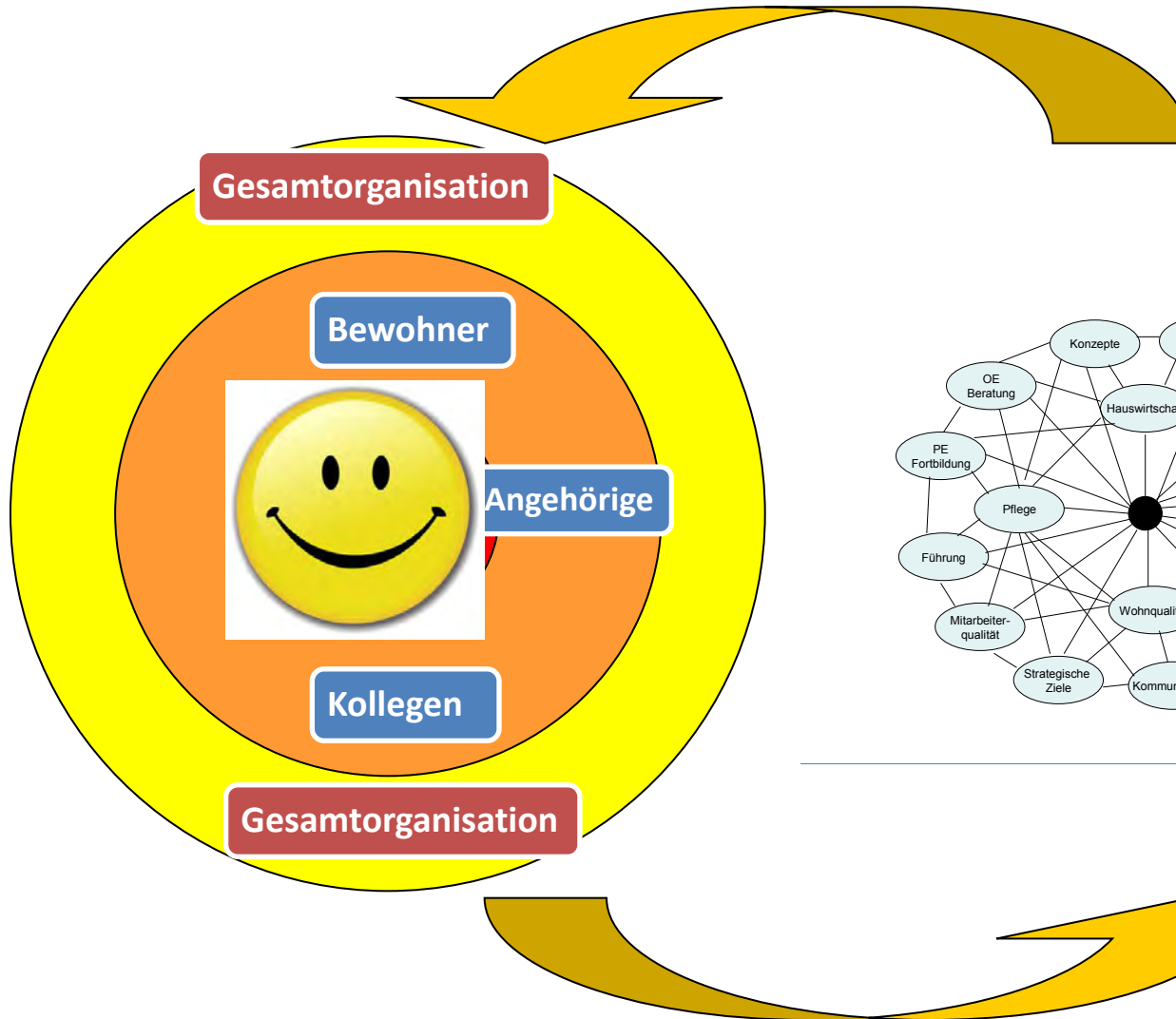


# Mitarbeiter im Spannungsfeld eigener Erwartungen und Fremdbestimmung



Was macht St. Gereon, um die Arbeit so zu verändern, dass sie beeinflussbar, veränderbar und leistbar ist ?

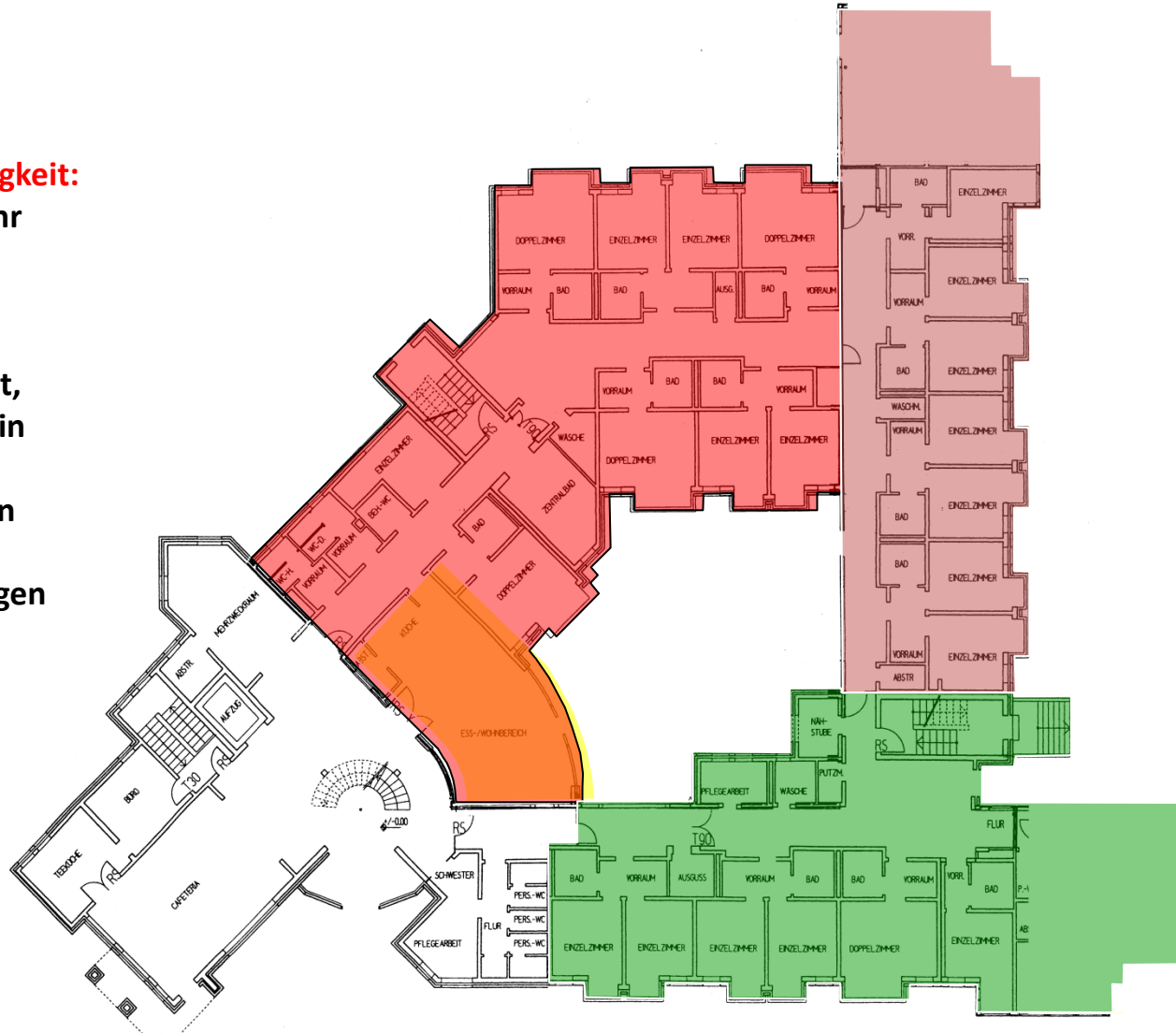
# Veränderung der Arbeit durch das K-R-K Modell Kompetenz-, Ressourcen- und Kompensationsmodell



# Gute Arbeit durch die Schaffung von Hausgemeinschaften

## Ergebnisse der Kleinräumigkeit:

Mehr Verantwortung, mehr Teilhabe, eigene Dienstplangestaltung, Verstehbarkeit der Arbeit, Veränderbarkeit der Arbeit, Stolz auf seine Leistung sein können, Reduzierung der beruflichen Anforderungen durch die Einbindung von Bewohnern und Angehörigen individueller Dienstplan









Was der Einzelne, was das engere soziale Gebilde aus eigener Initiative und eigener Kraft leisten kann, darf die Gesellschaft ihm nicht entziehen.

Oswald von Nell Breuning





# Aus Betroffene werden Beteiligte





# Gegenseitige Unterstützung



Die Alternative zur Individualisierung besteht in der Stärkung von Gemeinschaften, gemeinschaftlichen Gebilden und Traditionen.






# Alltagskompetenz





„Was nützen Potentiale, wenn es keine Teilhabe an der Gesellschaft gibt.“  
Ulla Schmidt 2005







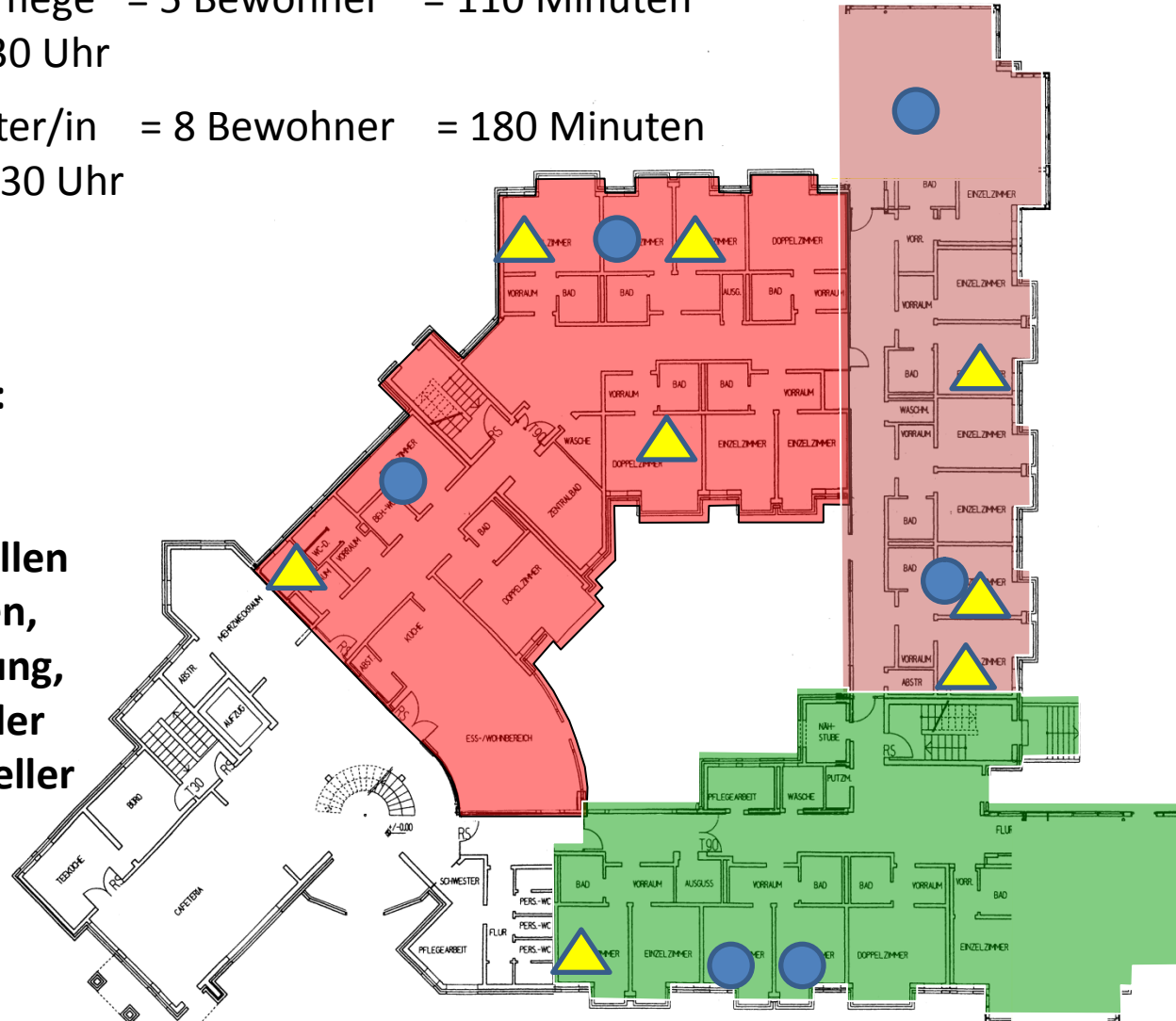
Meine Philosophie ist:  
Fühlen sich die Mitarbeiter nicht  
wohl, geht's der Einrichtung und  
den Patienten auch nicht besser!



# „Gute Arbeit“ durch die Ambulantisierung der stationären Pflege

-  Präsenzkraft Pflege = 5 Bewohner = 110 Minuten  
Beginn um 7.30 Uhr
-  Poolmitarbeiter/in = 8 Bewohner = 180 Minuten  
Beginn um 6.30 Uhr

**Ergebnisse der Ambulantisierung: Passung zwischen persönlichen Kompetenzen/Wollen und Anforderungen, mehr Verantwortung, Beeinflußbarkeit der Tätigkeit, individueller Dienstplan**



Was macht St. Gereon,  
dass die Arbeit für die  
Mitarbeiter Sinn macht  
und verstanden wird?

Sinn entsteht immer dann,  
wenn Menschen das,  
was sie tun,  
mit dem in  
Verbindung bringen,  
was ihnen wichtig ist.

Viktor Frankl





# Gute Arbeit durch „WollSoKö“

**WOLL**en

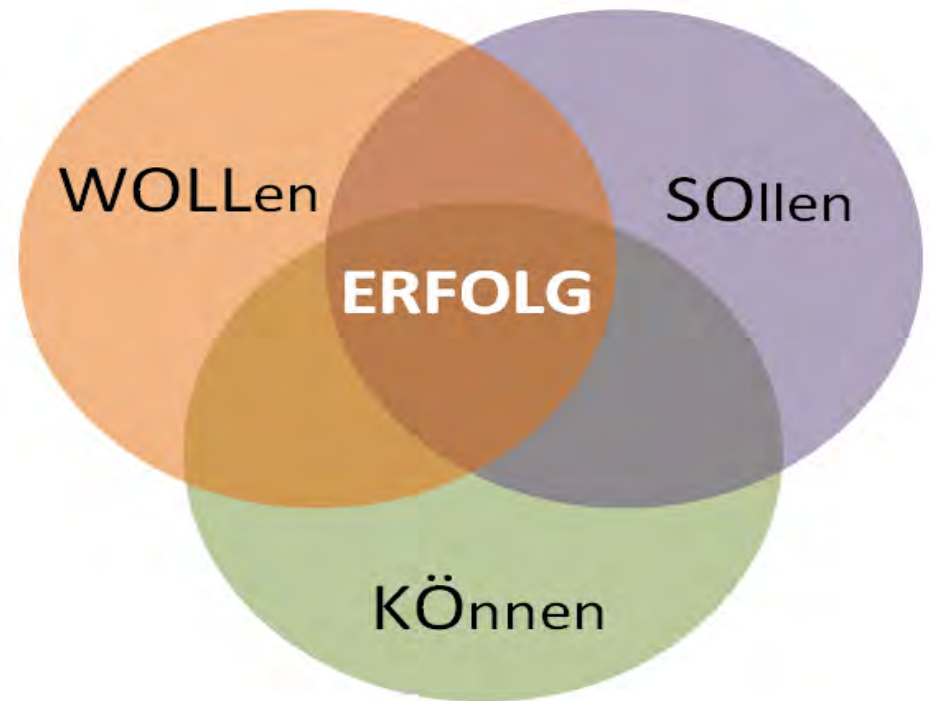
Leidenschaft

**SO**llen

Pflichten

**KÖ**nnen

Talent



# **Das Prinzip der WollSoKö**

**Wenn ich nur darf, wenn ich soll, aber nie kann,  
wenn ich will, dann mag ich auch nicht, wenn  
ich muss.**

**Wenn ich aber darf, wenn ich will, dann mag  
ich auch, wenn ich soll, und dann kann ich  
auch, wenn ich muss.**

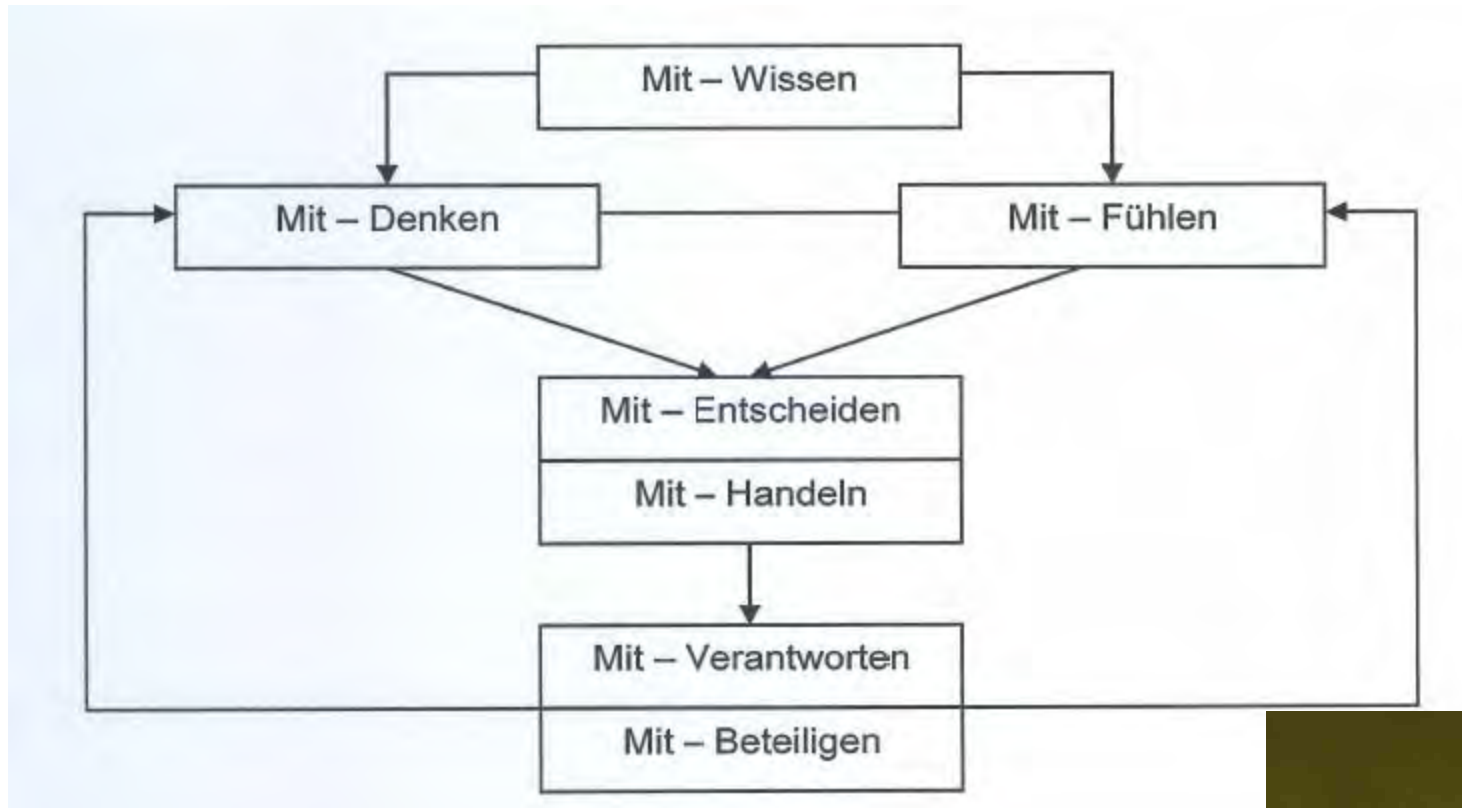
Glück liegt nicht darin, dass man tut, was man mag,  
sondern mag, was man tut. - Sir James Matthew Barrie (1860 - 1937), schottischer Schriftsteller



# Mitunternehmertum

- Wir legen mit den Mitarbeitern gemeinsam konkrete Ziele fest, die wir erreichen wollen
- Themen sind: Stärkung der Eigenverantwortung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheitsförderung, berufliche- und persönliche Entwicklung, Abbau von Arbeitsbelastungen

# „Gute Arbeit“ durch Mitunternehmertum





Was macht St. Gereon,  
um die Potentiale seiner  
Mitarbeiter zu erkennen  
und zu fördern ?

# Die „6 H“ einer „idealen Altenpflegerin“

- Herz
- Hände
- Hirn
- Hingabe
- Haltung
- Humor





# Kanzlerin Merkel

# Altenpfleger

# haben einen

# härteren

# Job als ich!

## Der große BILD-Vergleich

Überraschendes Be-  
kenntnis von Kanzlerin  
Merkel: „Es gibt so vie-  
le Menschen, die här-  
tere Belastungen als  
ich tragen“, sagte sie  
BILD der FRAU – zum  
Beispiel Altenpflegerin-  
nen. Hat Angela Mer-  
kel recht? Der BILD-Ver-  
gleich – Seite 2.

Bundes-  
kanzlerin  
Angela  
Merkel  
(58)

Foto: HERMANN BREDEHORST

Samstag, 64/11  
16. März 2013 0,70 €



# BILD

# Gute Arbeit durch das Kennen der Qualifikationsniveaus der pflegerischen Mitarbeiter

1.

Verantwortung für Alltagsbegleitung zur Erhaltung der Selbständigkeit

2.

Verantwortung für die persönliche Assistenz des Bewohners

3.

Verantwortung für die Durchführung delegierter pflegerischer Aufgaben

4.

Verantwortung für die Steuerung des Pflegeprozesses

5.

Verantwortung für ausgewählte Bewohnergruppen oder spezifische Pfleganlässe

6.

Verantwortung für die Steuerung von komplexen Pflegeprozessen und (kleinen) Teams

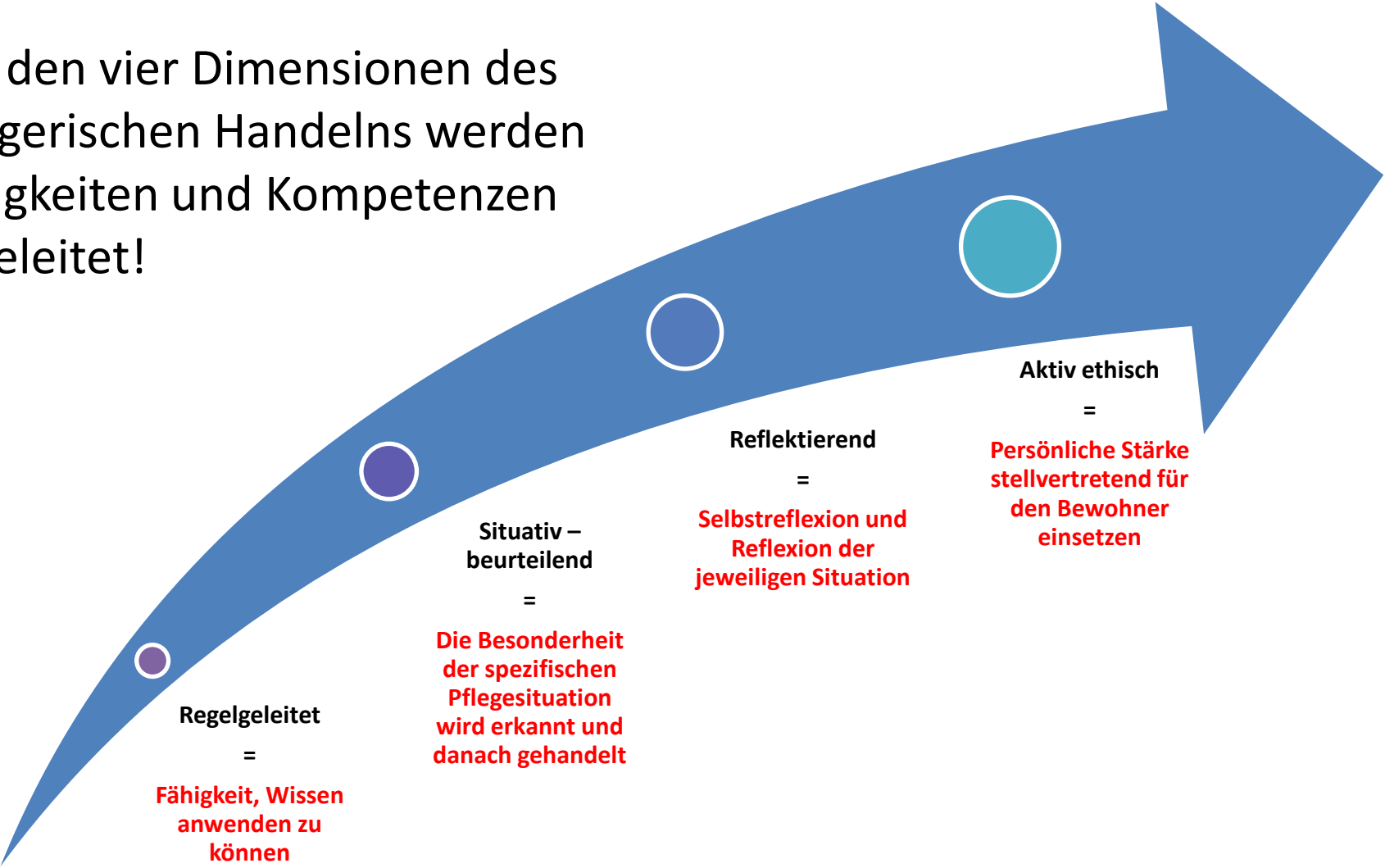
7.

Verantwortung für die Steuerung und Leitung von Einrichtungen

8.

Verantwortung für die Steuerung von wissenschaftlichen Aufgaben

Aus den vier Dimensionen des pflegerischen Handelns werden Fähigkeiten und Kompetenzen abgeleitet!



**Regelgeleitet**  
=  
**Fähigkeit, Wissen anwenden zu können**

**Situativ – beurteilend**  
=  
**Die Besonderheit der spezifischen Pflegesituation wird erkannt und danach gehandelt**

**Reflektierend**  
=  
**Selbstreflexion und Reflexion der jeweiligen Situation**

**Aktiv ethisch**  
=  
**Persönliche Stärke stellvertretend für den Bewohner einsetzen**



# Bewertungs- und Gesprächsleitfaden (Beispiel Pflegefachkraft)

Tätigkeiten (gem. Stellenbeschreibung Beispiel - Pflegefachkraft)	Erfüllt Anforderungen		Notwendiges Wissen, Können und Wollen!  Was fehlt bzw. wo besteht Entwicklungsbedarf?
	Güte nach Olbrich	Warum nutzt der MA sein Potential nicht ?	
<b>Bewohnerbezogen</b>			
<b>Begründete Auswahl und Anwendung von Assessmentinstrumenten, etwa zur Bewertung der Sturzgefährdung oder zur Risikoeinschätzung von Dekubiti und Mangelernährungszuständen (Risikomanagement)</b>	<input type="checkbox"/> Nichterfüllen (0) <input type="checkbox"/> regelgeleitet (1) <input type="checkbox"/> Situativ beurteilend (2) <input type="checkbox"/> reflektierend (3) <input type="checkbox"/> aktiv ethisch (4)  <b>Hat der MA das Potential für die nächsthöhere Gütestufe?</b> <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Weiß es nicht <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Gewinnung von Informationen zur Feststellung des Pflegebedarfs durch Beobachtung, Befragung und Untersuchung von Bewohnern. <input type="checkbox"/> Gewinnung von Informationen zur Feststellung des Pflegebedarfs durch Dokumentenanalyse. <input type="checkbox"/> Wissen zu relevanten altersbezogenen Pflegediagnosen und zu darauf abgestimmten, empirisch gesicherten Pflegemaßnahmen. <input type="checkbox"/> Ausgewählte Theorien, Methoden und empirische Erkenntnisse der Pflegewissenschaft, die sich auf die Steuerung und Gestaltung des Pflegeprozesses beziehen. <input type="checkbox"/> Umfassendes bzw. ganzheitliches Wissen über altersbedingte körperliche und kommunikative Beeinträchtigungen oder Verhaltensauffälligkeiten im Sinne „Herausforderndem Verhalten“ <input type="checkbox"/> Umfassende Kenntnisse im Umgang mit dem Dokumentationssystem. <input type="checkbox"/> Umfassendes Wissen, über relevante Einträge in die Bewohnerdokumentation im Rahmen der Pflegemaßnahme.
		Kann es nicht <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ihr Handeln zur Steuerung des Pflegeprozesses vor dem Hintergrund ihres Fachwissens, ihres Pflegeverständnisses und ihrer Erfahrungen reflektieren und begründen. <input type="checkbox"/> Handlungsalternativen gegeneinander abwägen. <input type="checkbox"/> Abstimmungs-, Beratungs-, Bewältigungs- und Motivationsprozesse mit Bewohnern und Angehörigen initiieren, gestalten und beenden, um abgestimmte Pflegeziele zu erreichen. <input type="checkbox"/> Expertenstandards zur Prävention von gesundheitlichen Gefährdungen im Rahmen individueller Pflegeprozesse anwenden. <input type="checkbox"/> Sich zur Lösung von Pflegeproblemen konstruktiv und zielorientiert in intra- und interdisziplinären Teams austauschen, abstimmen und kollegial beraten.
		Will es nicht <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Kooperationsbereitschaft <input type="checkbox"/> Motivation und Identifikation
<b>Teambezogen</b>			
<b>Organisationsbezogen</b>			

Was macht St. Gereon,  
damit die Mitarbeiter  
ihr Leben in Balance  
halten ?



ERNÄHRUNG  
GESUNDHEIT

FITNESS



ENTSPANNUNG



BERUF

# WORK-LIFE-BALANCE



FAMILIE  
& FREUNDE



ERFOLG

WOHLSTAND  
KARRIERE



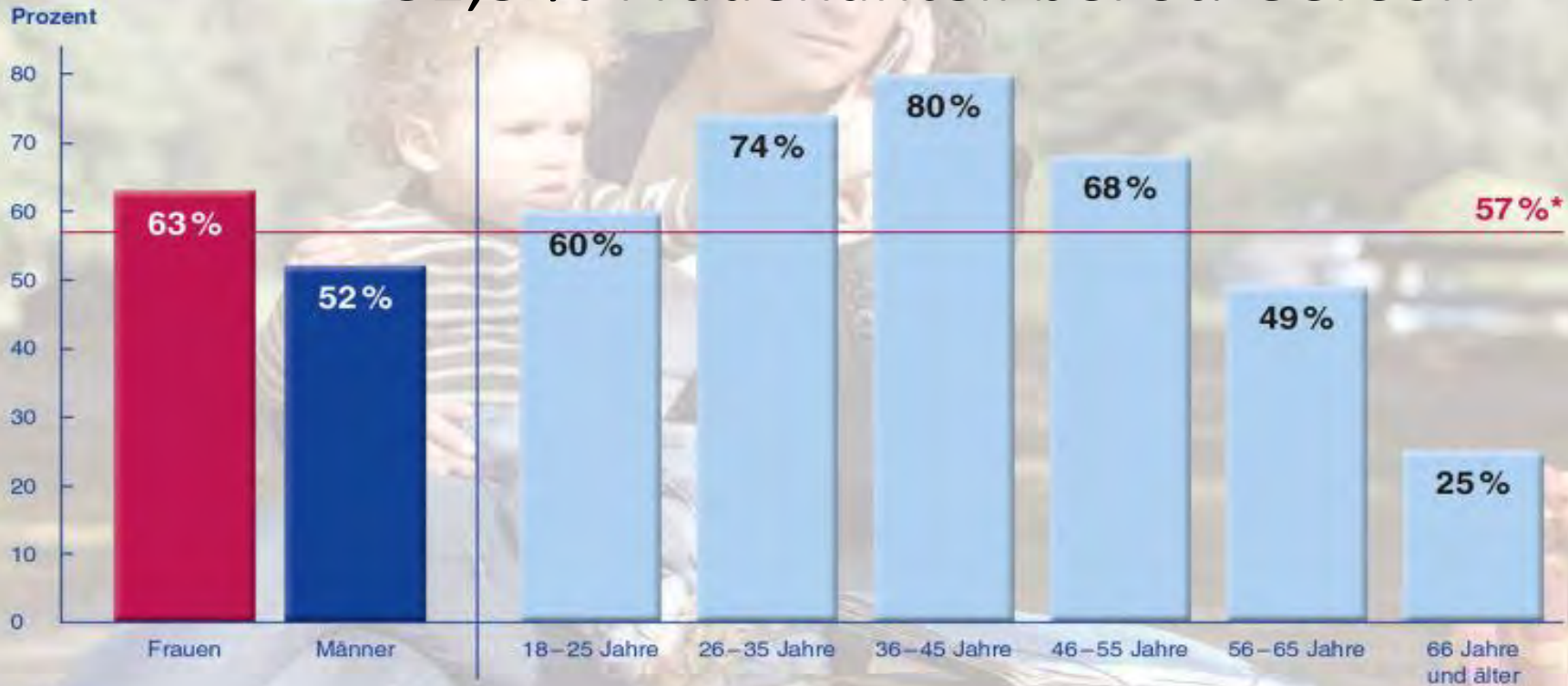
GELD



# Besonders belastet: Frauen und Sandwich-Generation

Anteil der Gestressten

## 81,5 % Frauenanteil bei St. Gereon



\* Durchschnitt

# Lifebalance

„Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“

täglich

Jahresverlauf

Lebenslauf

Beruf

Familie

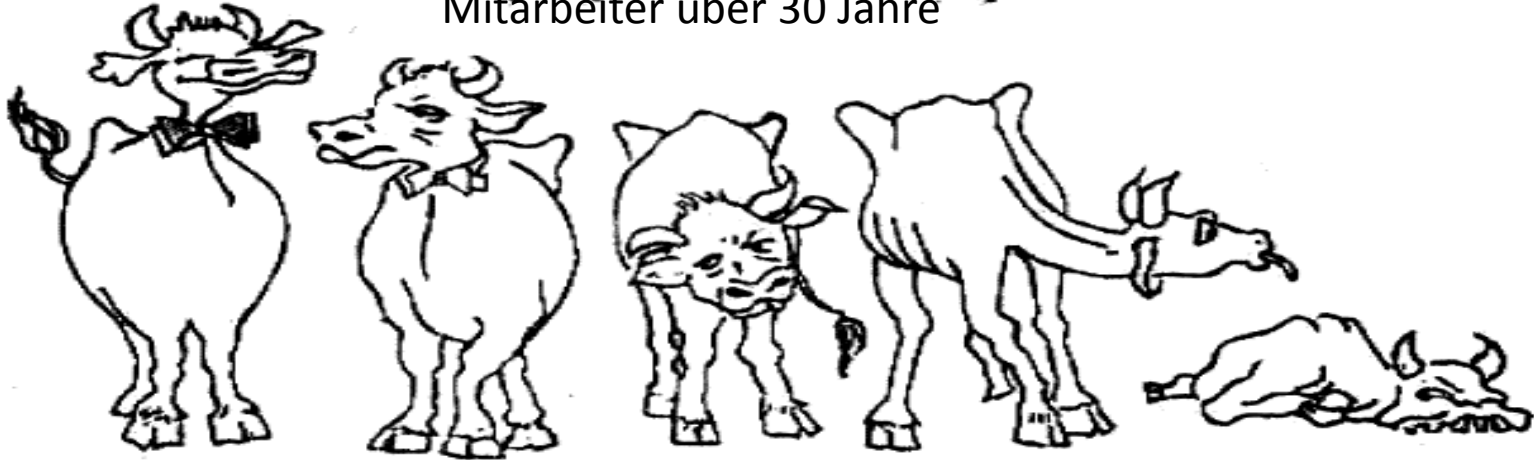
Freizeit





# Erholungs- und Regenerationszeiten im Wochenrhythmus...

Mitarbeiter über 30 Jahre



Montag

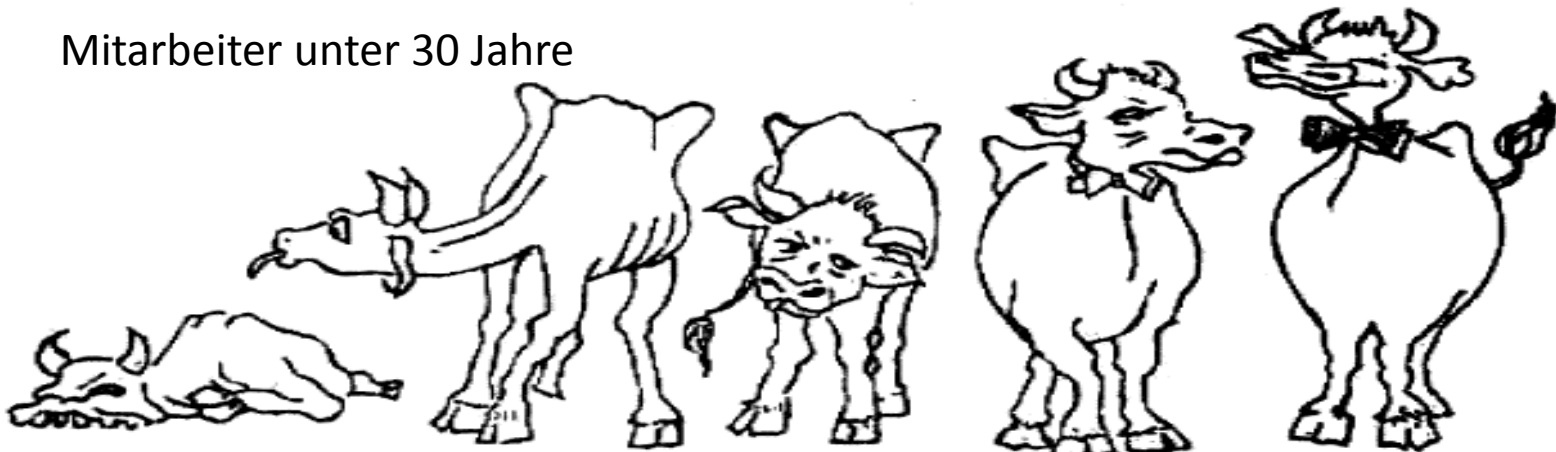
Dienstag

Mittwoch

Donnerstag

Freitag

Mitarbeiter unter 30 Jahre



Montag

Dienstag

Mittwoch

Donnerstag

Freitag

# Lifebalance durch flexible Arbeitszeiten

Jahresarbeitszeit

Kernarbeitszeit für  
Mitarbeiter/innen in  
der Verwaltung /  
Hausmeisterei/

Einsatz von  
Wochenendaushilfen,  
Abendassistenten,  
Urlaubsvertretungen

Gewährung von  
unbezahltem Urlaub

Job Sharing

Altersteilzeit

Langzeitkonten

Bezahlte Dienstbefreiungen  
z.B. Fortbildungen 6 Tage ,  
Erkrankungen von  
Familienangehörigen,  
Exerzitien

Teilzeitbeschäftigung  
während der  
Erziehungszeit

# Lifebalance durch flexible Arbeitszeiten

Verkürzung bzw.  
Verlängerung der  
täglichen Arbeitszeit durch  
Mitarbeiter/in

Einführung von  
Homeofficearbeitsplätzen  
für Pflegefachkräfte

Strukturierte Dienstpläne  
(ewiger Dienstplan) mit  
der Möglichkeit der  
Abänderung

Freistellung von  
Mitarbeiter/innen bei  
notwendiger Pflege von  
Angehörigen

Feste Nachtwachen

Stundenampel

Freie Pausengestaltung

Keine zeitliche Fixierung  
der Arbeitszeit für  
hauswirtschaftliche Kräfte

3 Zusätzliche Urlaubstage  
für sportliche  
Betätigungen + 120 €

# Über 40 verschiedene Arbeitszeiten

Abkürzung	Dienstname	Gültig von	Gültig bis	Dienst		Pause			Stunden	
				Von	Bis	Von	Bis	Pausch.		Frei
AG	Alina [redacted] en	01.09.2010	01.01.2099	06:45	14:45			01:00		7,00
AM	[redacted] nt Monika	01.11.2010	01.01.2099	10:00	16:00			00:30		5,50
AMBU	Ambulanterdienst	01.08.2011	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
AZV	Arbeitszeitverkürzun	01.01.2000	31.12.2199							
BF-G	Betreuung Florenz G	01.04.2010	31.12.2199	07:45	13:10					5,42
CM		01.11.2009	31.12.2199	08:00	11:45					3,75
Dienst1		01.09.2008	31.12.2199							
DK	Dauerkrank	01.12.2007	31.12.2199							
DO	Dokumentation	01.02.2012	12.12.2099	06:45	14:00			00:45		6,50
DU	Dauerurlaub	01.01.2000	31.12.2199							
F	Frühdienst	01.12.2007	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
F1	Frühdienst 1	01.12.2007	31.12.2199	06:45	09:30					2,75
F3	Frühdienst 3	01.02.2006	31.12.2199	06:45	10:30			00:30		3,25
F-A	Frühdienst Ambiente	01.12.2007	31.12.2199	06:15	13:15			00:30		6,50
FC	Frühdienst Casa	01.12.2007	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
FH	[redacted] anrath	01.06.2012	31.12.2199	06:45	10:45					4,00
FSL	Frühdienst Schichtlei	01.03.2008	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
FT	Frühdienst Toskana	01.04.2010	31.12.2199	06:00	13:00			00:30		6,50
F-V	Frühdienst Vita	01.12.2007	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
F-V1	Frühdienst	01.12.2007	31.12.2199	06:30	13:30			00:30		6,50
HF	[redacted] Frank	01.06.2012	01.01.2099	06:45	10:45					4,00
HG	[redacted] Simone	01.10.2010	12.12.2099	08:00	14:30	10:00	10:30	00:30		6,00

# Mareike und Philipp

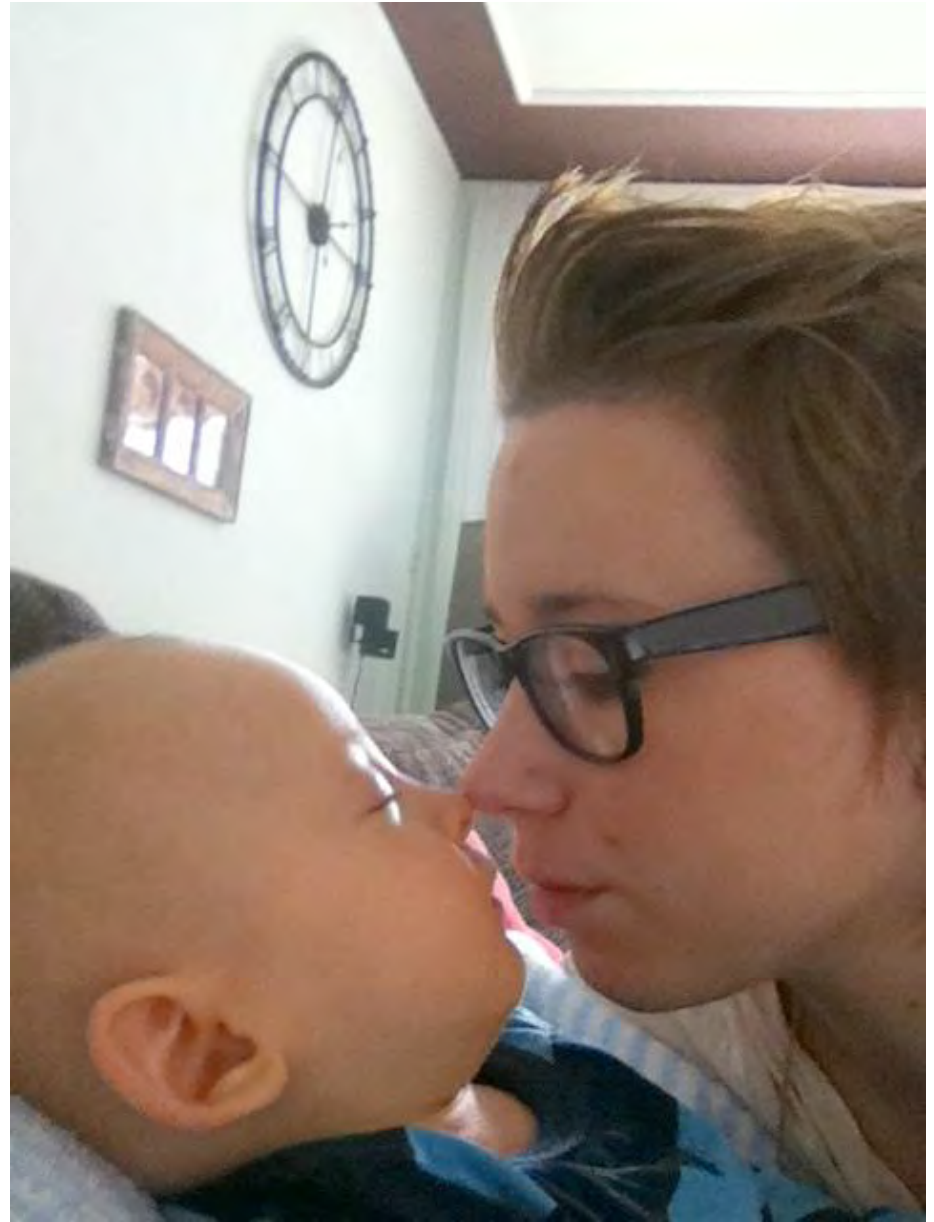




# Noah \* am 30.4.12



# Es gibt Wichtigeres als die Arbeit bei St. Gereon





# Zertifikatsübergabe Praxisanleiterin am 15.07.2013



Seit dem 01.08.2013 teilzeitbeschäftigt mit 75%







# Noah und Oma Andrea

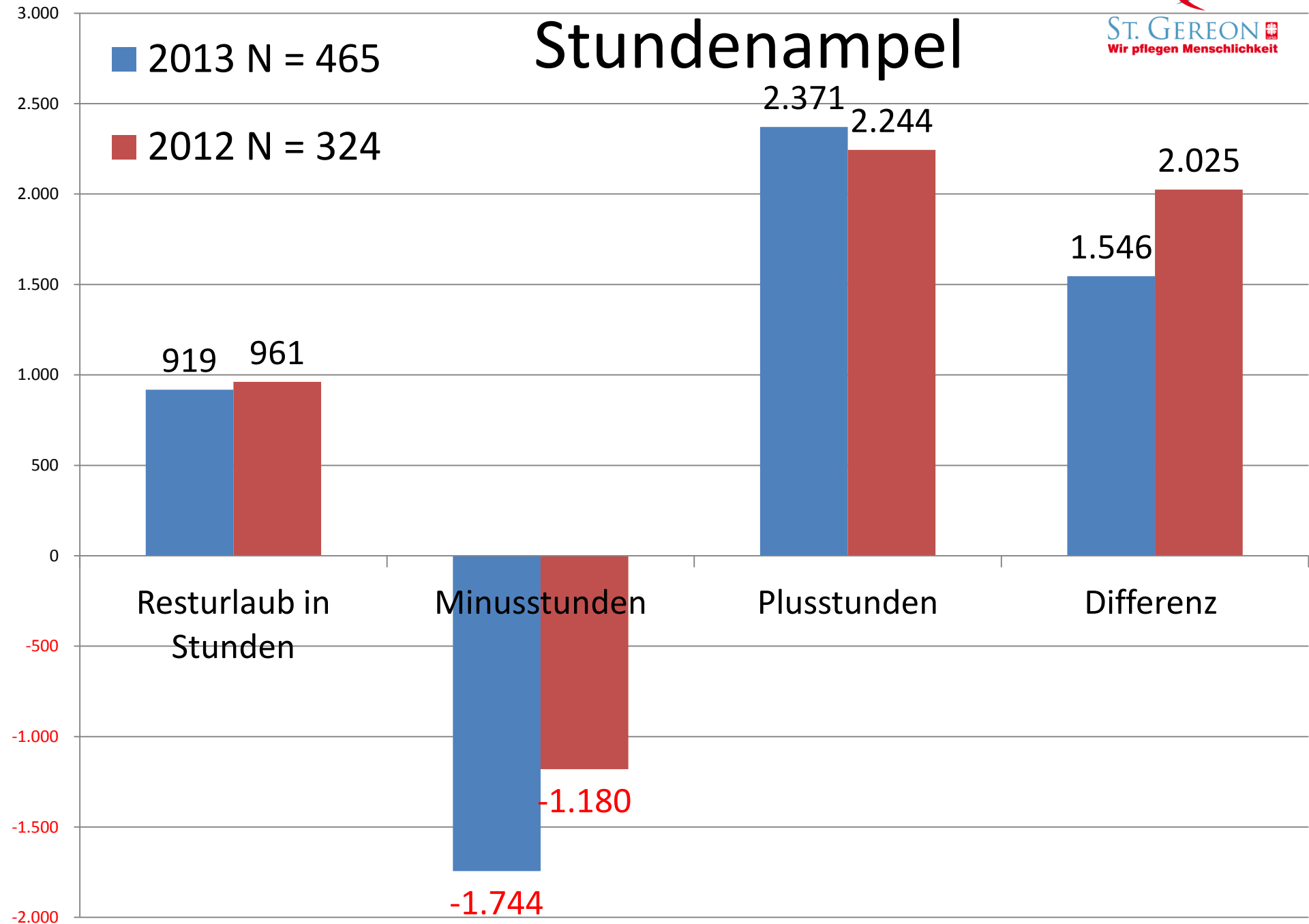




# Stundenampel

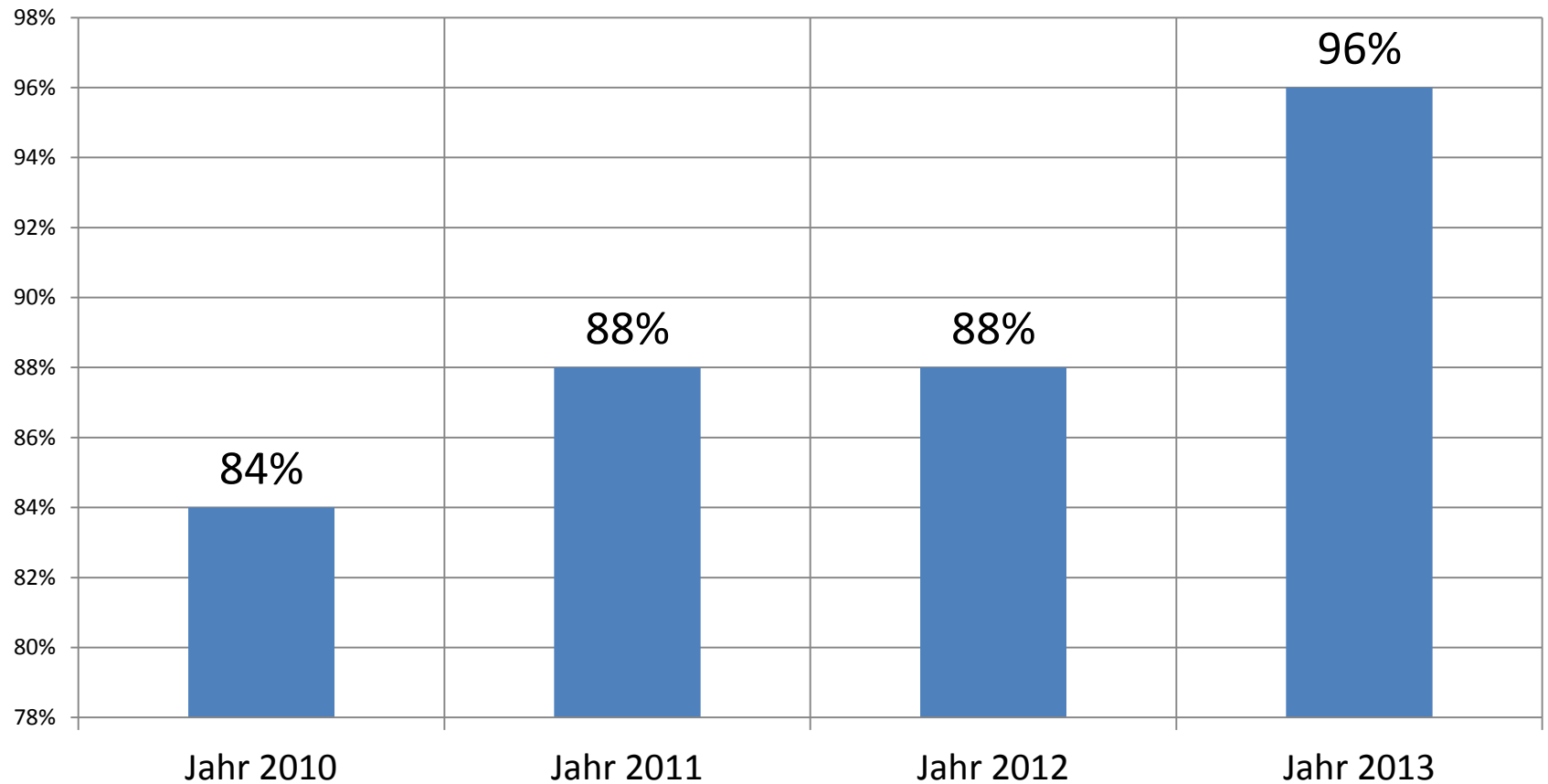
■ 2013 N = 465

■ 2012 N = 324



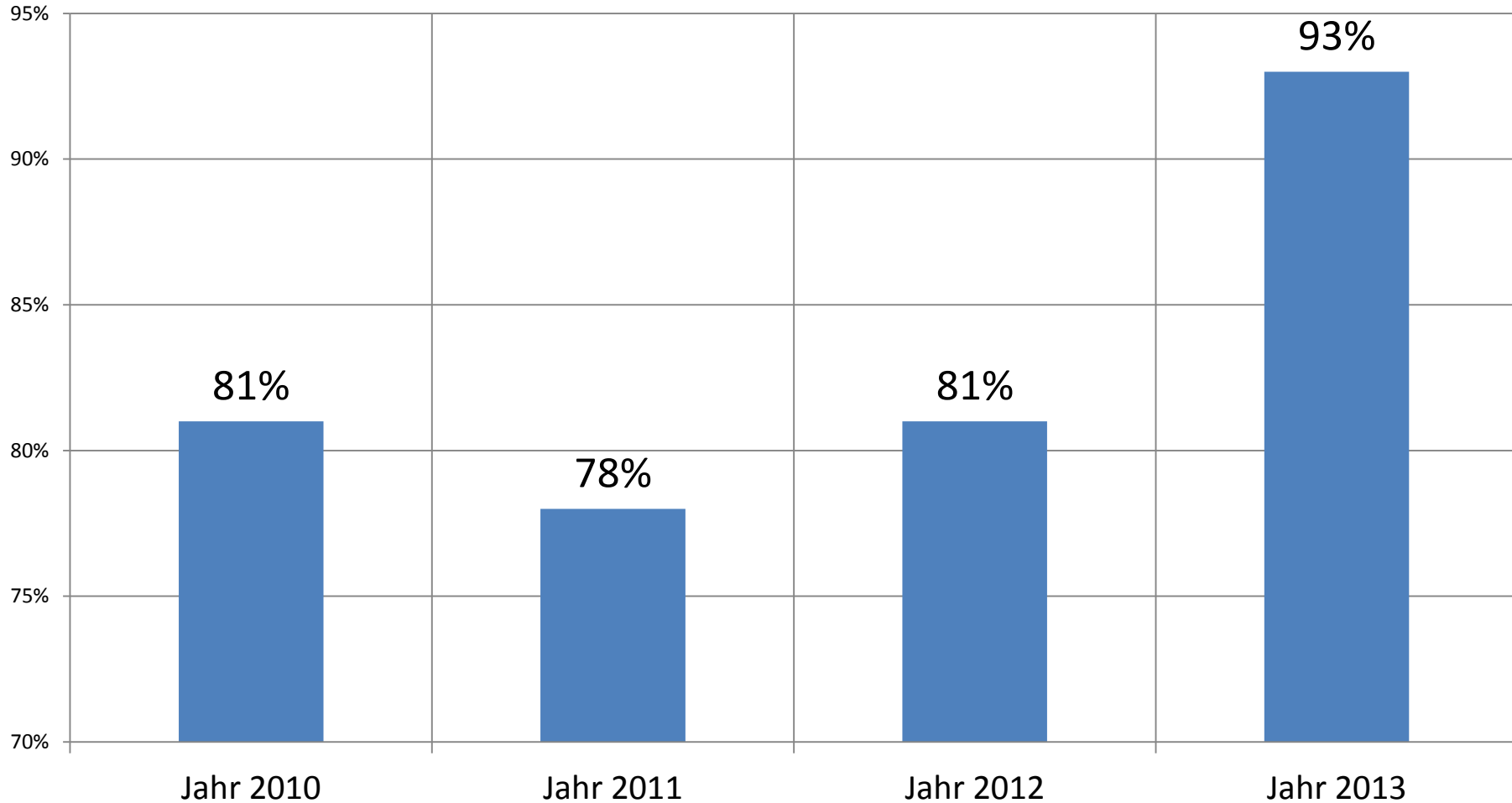
# Auswertung Great Place to work

## Zustimmung der MA auf die Frage: Die Mitarbeiter werden ermutigt einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden



# Auswertung Great Place to work

## Zustimmung der MA auf die Frage: Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig erachte



Mitglied  
im  
Erfolgsfaktor  
**Familie**  
Unternehmensnetzwerk




# ST. GEREON SENIORENDIENSTE

## Work Life Balance Special Awards



Ann Nadeau  
Managing Director

Great Place to Work® Institute



Robert Levering  
CEO

Great Place to Work® Institute



Im bundesweiten Great Place to Work® Wettbewerb  
«Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2012»

erhält die

**St. Gereon Altenhilfe**

den

**Sonderpreis  
«Vereinbarkeit von Beruf und Familie»**

Die Auszeichnung steht für die gezielte Unterstützung von  
Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Arbeitsplatz  
sowie die gezielte und effektive Förderung der «Work Life Balance».

Berlin, im Februar 2012



Frank Hühner

Generaldirektor  
Great Place to Work® Deutschland



Gerd Hoyer

Generaldirektor  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Arthur Morawitz

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)  
Bundesgewerkschaft für  
Gesundheitlichkeit und Wohlfühlkultur





Was macht St. Gereon,  
damit die Mitarbeiter  
gesund bleiben bzw.  
gesund werden ?

# Krankenstand nach Berufsfeldern

Berufsfeld	2011			2012		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Agrarberufe, grüne Berufe	4,55 %	4,54 %	4,55 %	4,50 %	4,50 %	4,50 %
Bergbauberufe*						
Stein-, Keramik-, Glashersteller/-bearbeiter						
Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter						
Papierhersteller, -verarbeiter, Drucker						
Metallberufe: Metallherzeugung, -bearbeitung						
Metallberufe: Installations- u. Metallbautechnik						
Elektroberufe						
Textil-, Leder- und Bekleidungsberufe						
Ernährungsberufe						
Bau-, Bauneben- und Holzberufe	5,71 %	5,70 %	5,71 %	5,78 %	5,75 %	5,76 %
Technisch-naturwissenschaftliche Berufe	2,35 %	3,31 %	2,79 %	2,42 %	3,36 %	2,85 %
Waren- und Dienstleistungskaufleute	2,99 %	4,40 %	3,64 %	3,08 %	4,53 %	3,75 %
Verkehrs- und Lagerberufe	5,31 %	6,17 %	5,71 %	5,56 %	6,30 %	5,90 %
Verw.-/Wirtschafts-/sozialwiss. Berufe	2,46 %	3,72 %	3,04 %	2,40 %	3,71 %	3,00 %
Ordnungs- und Sicherheitsberufe	4,32 %	5,01 %	4,64 %	4,35 %	5,07 %	4,69 %
Medien-, geisteswiss. und künstlerische Berufe	2,65 %	3,30 %	2,94 %	2,75 %	3,44 %	3,07 %
Gesundheitsdienstberufe	3,78 %	4,19 %	3,97 %	3,86 %	4,21 %	4,02 %
Sozial- und Erziehungsberufe, Seelsorger	3,14 %	4,70 %	3,86 %	2,98 %	4,71 %	3,78 %
Friseure, Gästebetreuer, Hauswirtschaftler, Reinigungskräfte	4,85 %	5,38 %	5,10 %	4,95 %	5,43 %	5,17 %
Arbeitslose	7,32 %	8,02 %	7,65 %	7,34 %	8,10 %	7,69 %
Insgesamt	3,44 %	4,29 %	3,83 %	3,49 %	4,35 %	3,88 %

Geschlechtsübergreifend durchschnittlich mehr als 20 AU-Tage je Versicherungsjahr wurden demgegenüber 2012 für Beschäftigte aus folgenden Gruppen gemeldet: „Berufe in der Altenpflege“ (25,7), „Berufskraftfahrer/innen (Güterverkehr/LKW)“ (22,9), „Berufe in der Reinigung“ (23,1), „Berufe im Dialogmarketing“ (22,5), „Berufe im Objekt-, Werte- & Personenschutz“ (23,2), „Berufe für Post- & Zustelldienste“ (20,6), „Berufe in der Hauswirtschaft“ (20,2), „Maschinen- & Anlagenführer/innen“ (20,2) sowie „Bus- & Straßenbahnfahrer/innen“ (27,5).

In der  
Altenpflege  
7,04 %



Tabelle A19 (\*Bergbauberufe mit geringer Versichertenzahl; standardisiert)

Quelle:

# Inflation der Geisteskrankheiten

Anzahl der Diagnosen im DSM

(Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen)

Quelle: Spiegel vom 21.01.13





Quelle: Spiegel vom 21.01.13

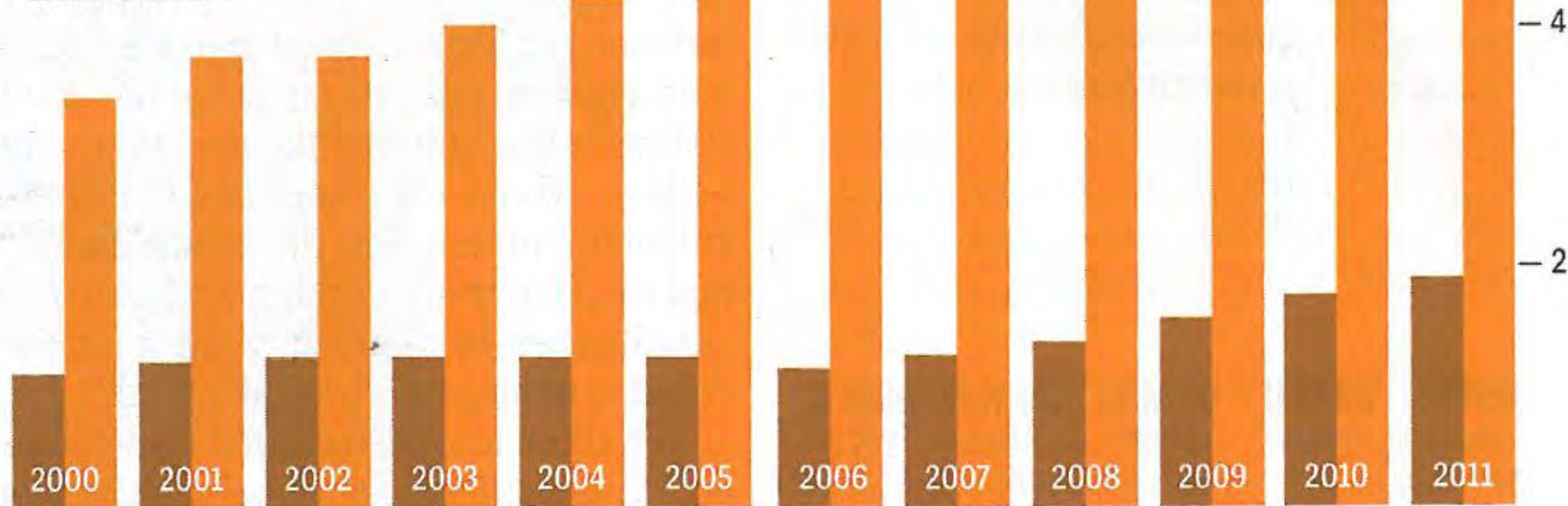
# Gemütskrank

Jährliche Fehltage durch psychische Erkrankungen  
je Versichertem

**Arbeitslose\***  
sind bei Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, sich  
bei der Agentur für Arbeit krankzumelden

**Erwerbstätige**

Quelle: TK  
\* seit 2006 nur ALG I





# Boomender Markt

Durchschnittliche Tagesdosen von Antidepressiva je Versichertem und Jahr

Quelle: TK  
\* seit 2006 nur ALG I

**Arbeitslose\***

8,0

3,7

**Erwerbstätige**

2000

02

04

06

08

10

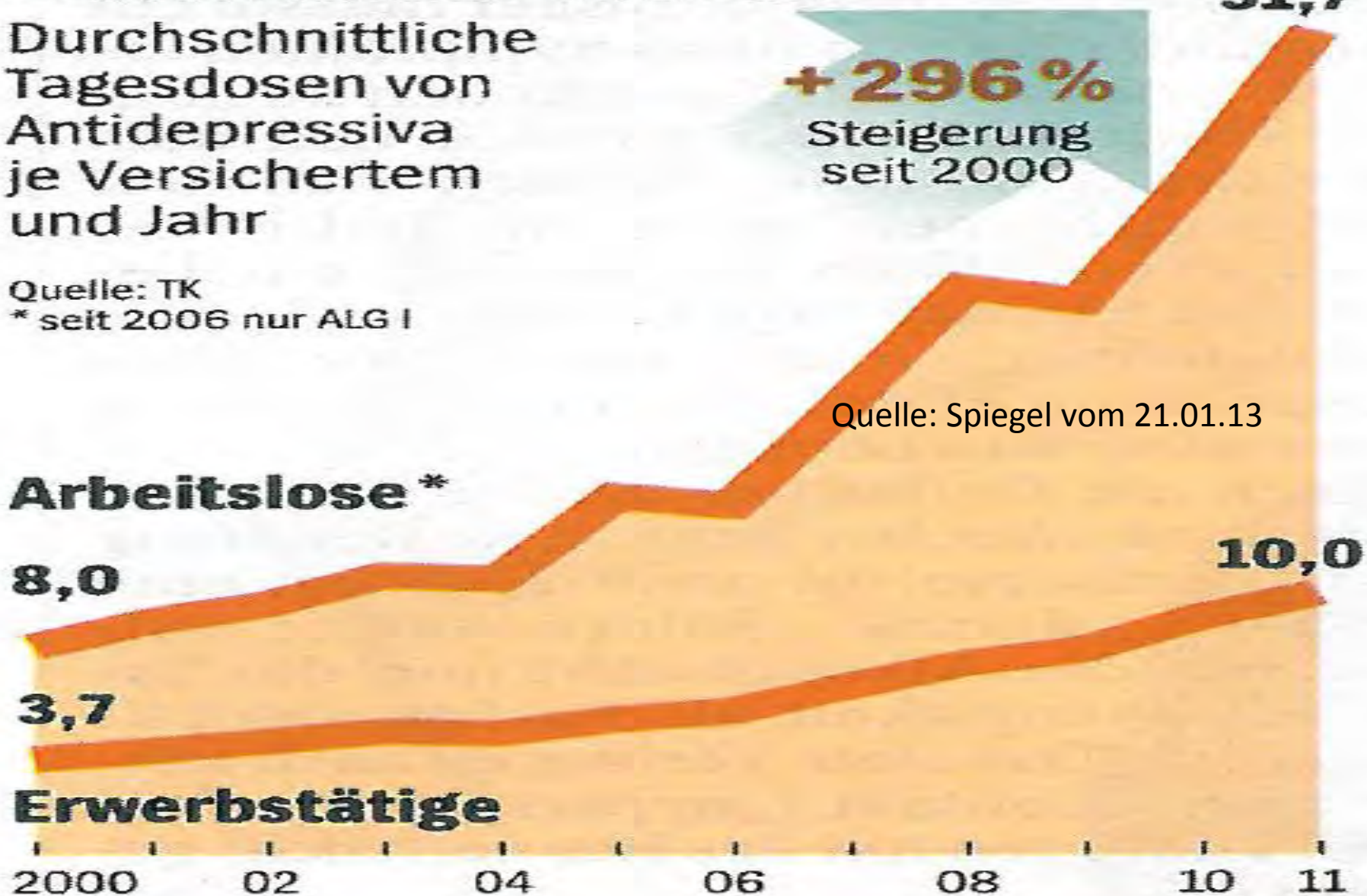
11

**+296%**  
Steigerung  
seit 2000

**31,7**

Quelle: Spiegel vom 21.01.13

**10,0**



ST. GEREON *tut gut*

# Gute Arbeit durch Gesundheitsförderung

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT – FÖRDERUNG DER GESUNDHEITSKOMPETENZ



St. Gereon Altenhilfe  
Hauptverwaltung Haus Berg  
Klosterberg 5  
41836 Hückelhoven

Tel. 02462 981-0  
www.st-gereon.info



- Aktuelle finanziell geförderte Angebote
- Zumba
- Yoga
- Mitgliedschaft im Fitnessstudio
- Ernährungskurs
- Rückenschule
- Entspannungsübungen nach Jacobsen
- Ernährungsangebote
- kostenloser Apfel
- 10.000 Schritte während der Arbeit
- Wellnessangebote

## Fragebogen

Für welche der untenstehenden Möglichkeiten an gesundheitsfördernden Maßnahmen, die von der St. Gereon Altenhilfe wie oben beschrieben finanziell gefördert werden, würden Sie sich verbindlich entscheiden. Entscheiden Sie sich jeweils für eine der angebotenen Varianten.

- SPORT**  
Betriebssportgruppe  oder Fitnessstudio
- NICHTRAUCHEN**  
Entwöhnungswochenende  oder mehrwöchiger Kurs
- ENTSPANNUNG**  
Entspannungskurs

Bitte folgende Rahmenbedingungen ankreuzen.

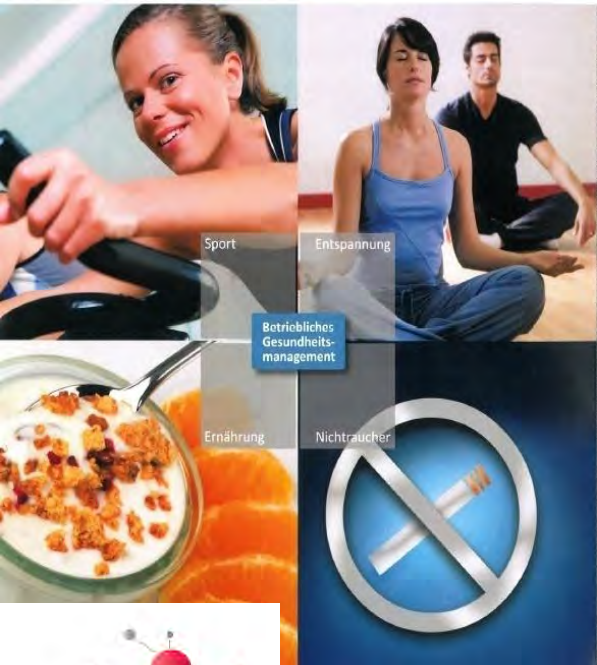
- Ich habe den Inhalt des Fragebogens verstanden und wende mich bei Rückfragen an den Koordinator (Sebastian Bogert) des „Arbeitskreis Gesundheit aktiv“.
- Mir ist bekannt, dass ich mich mit Abgabe des Fragebogens „St. Gereon – tut gut“ verbindlich zu einem der Angebote angemeldet habe und dieses auch wahrnehme.

NAME: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

TELEFON: \_\_\_\_\_

Bitte den Fragebogen bis spätestens zum 18.10.2010 im Büro von Elisabeth Schmitz (Haus Berg) oder Karin Pelzer (Christenstift/Haus Schunck) abgeben!





# Gemeinsame sportliche Aktivitäten fördern den Zusammenhalt





FÜR MEHR BEWEGUNG, SPASS UND TEAMGEIST BEI DER ARBEIT!



Mit 10.000 Schritten am Tag  
virtuell die amerikanische Ostküste entdecken!

# TappaLauf Herbst 2014

## Go West!

Von New York nach Washington D.C.

09. Oktober bis 07. Dezember 2014



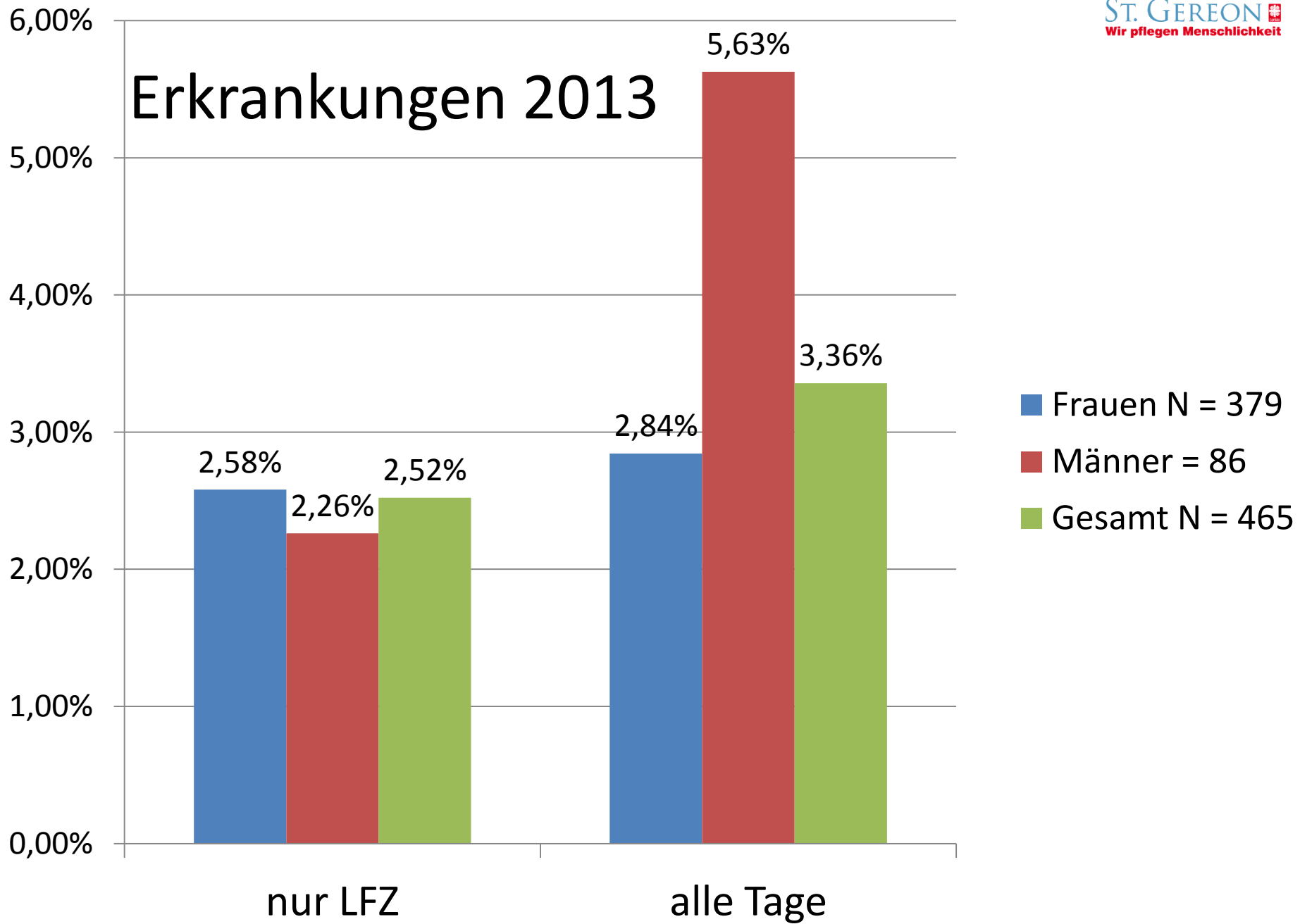
Kostenlose Teilnahme für  
alle Mitarbeiter;  
Prämie für jeden Teilnehmer:  
3 Tage Sonderurlaub;  
für je 10.000 Schritte stiften  
wir zusätzlich 1 Euro für  
zusätzliche Lehrmaterialien  
für die Auszubildenden

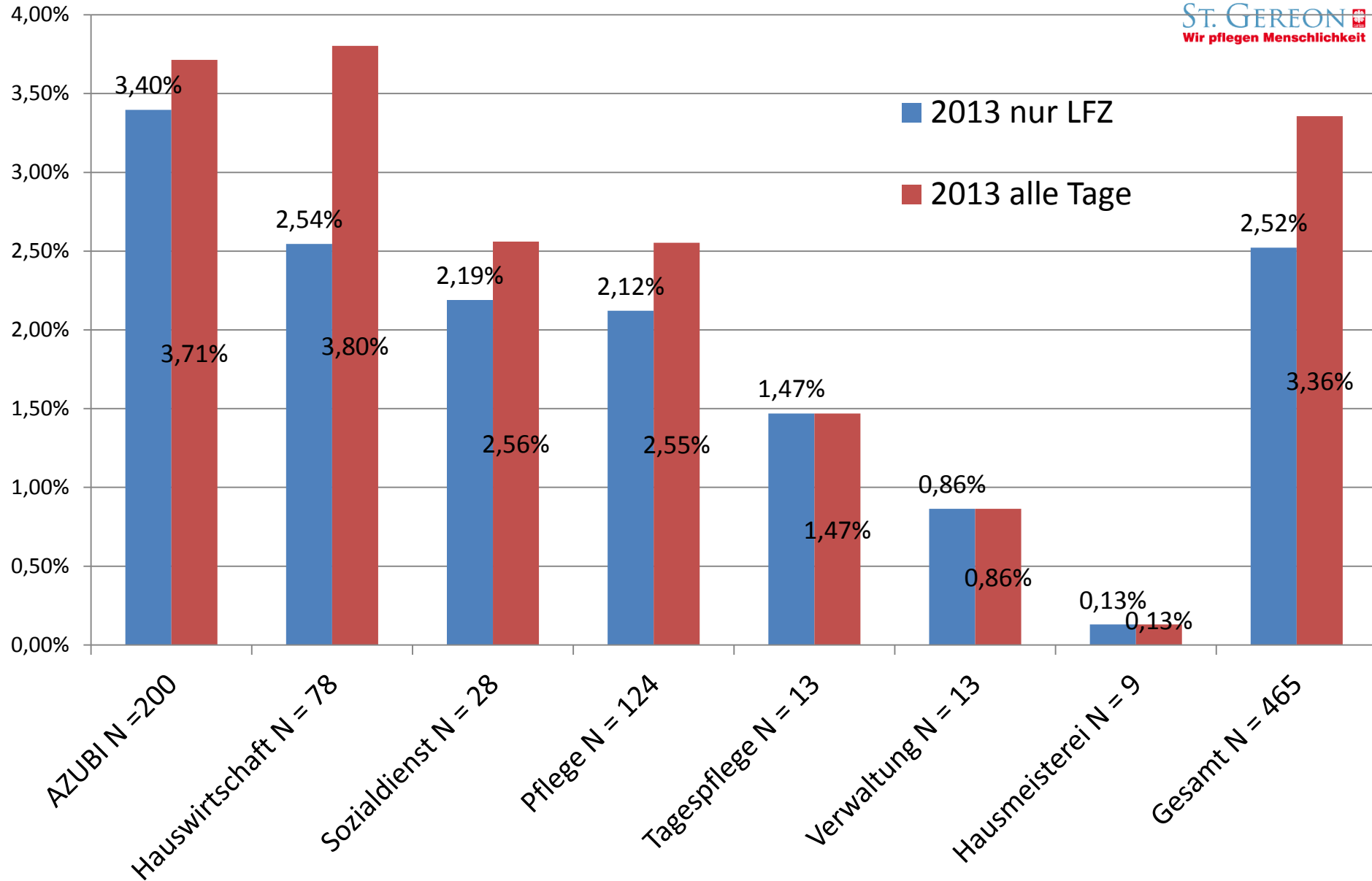
wenn 100 Mitarbeiter  
mitmachen und durchhalten  
sind dies :  
90 Mio. Schritte für die  
Gesundheit ,  
mehr Teamgeist und  
9.000 € für die Ausbildung

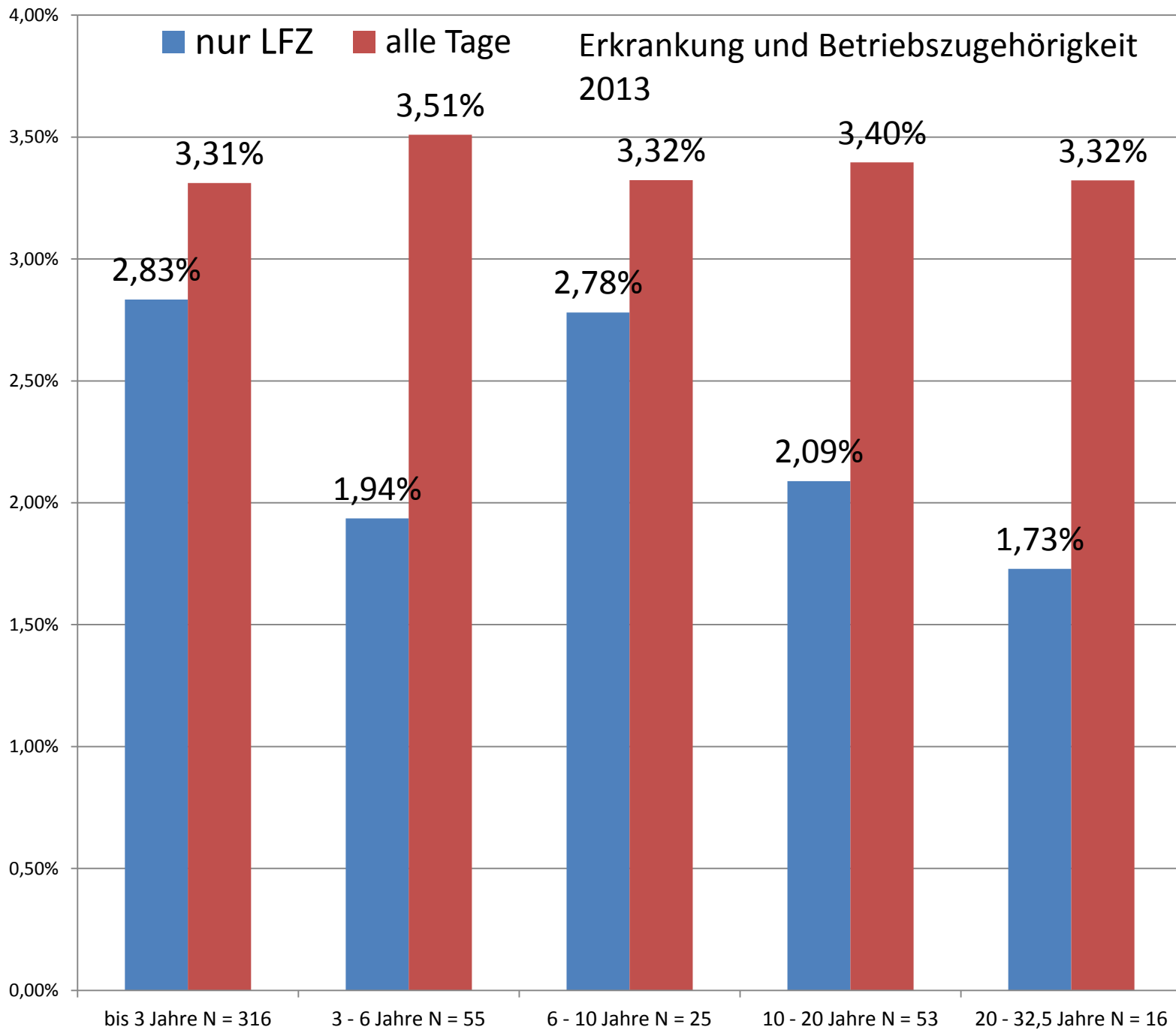


# Unser Urlaubsdomizil für Mitarbeiter an der Nordsee/Zoutelande

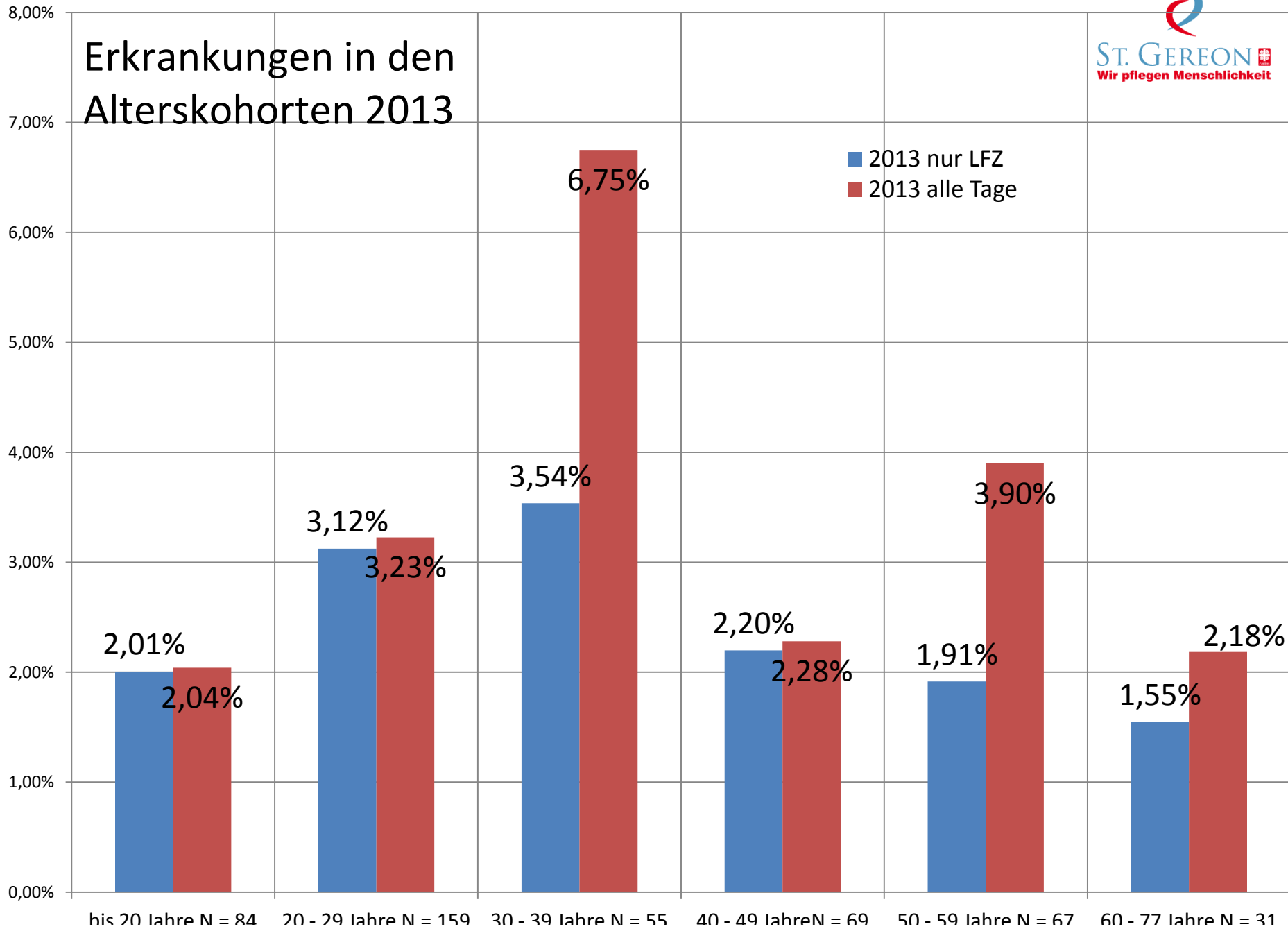














## Move Europe-Preisträger

Kategorie „Gesundheits- und Sozialwesen“

### St. Gereon Seniorendienste

werden ausgezeichnet für hervorragendes Engagement im betrieblichen Gesundheitsmanagement

Berlin, den 19. November 2012

Helmut Kaltenbach  
Geschäftsführer des  
BKK Bundesverbandes

Dr. Karl Kuhn  
Vorsitzender  
des ENWHP



Im bundesweiten Great Place to Work® Wettbewerb  
«Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2013»

erhält die

**St. Gereon Seniorendienste gGmbH**

den

**Sonderpreis  
«Gesundheit der Mitarbeiter»**

Die Auszeichnung steht für umfassende und integrierte Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter in den Bereichen Vorsorge, Beratung, Sportangebote und Gestaltung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen sowie die Stärkung der Eigeninitiative der Mitarbeiter zu gesundheitsbewusstem Verhalten.

Berlin, im Februar 2013

Frank Hesse

Geschäftsführer  
Great Place to Work® Deutschland

Gerd Hocke

Stabschef  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Arthur Moosidis

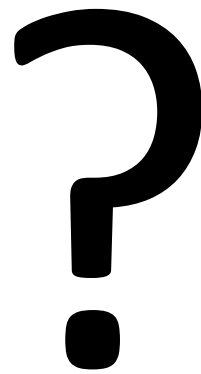
Präsidentin der Hauptgewerkschaftlicher  
Beratungsstellen im  
Gesundheitsdienst und Wohlfühltag



# Was macht St. Gereon, für die Integration von .....



Integration



Kreativität entspringt aus  
ungewöhnlichen Zusammenstellungen.

Die entstehen dann,  
wenn wir  
Altersgruppen,  
Kulturen und  
Fachgebiete  
kräftig mischen.





# ST. GEREON *tert gut*

**We're one  
but we're not  
the same**

Wir sind eins,  
aber nicht die gleichen

Textzeile aus dem Lied „One“ U2



## Diversity

made by St. Gereon Seniorendienste gemeinnützige GmbH

Neben Deutsch können sich unsere Mitarbeiter in folgenden Muttersprachen unterhalten: Niederländisch, Französisch, Englisch, Norwegisch, Russisch, Türkisch, Rumänisch, Polnisch, Malayalam, Spanisch, Bosowarisch, Filipino, Thai, Arabisch, Eranisch, Swahili, Kituba.

Unsere jüngste Mitarbeiterin ist 16 Jahr alt, die älteste Mitarbeiterin ist 75 Jahre alt.



[www.st-gereon.info](http://www.st-gereon.info)



Bei St. Gereon werden aktuell 220 überwiegend junge Menschen in der Altenpflege ausgebildet.

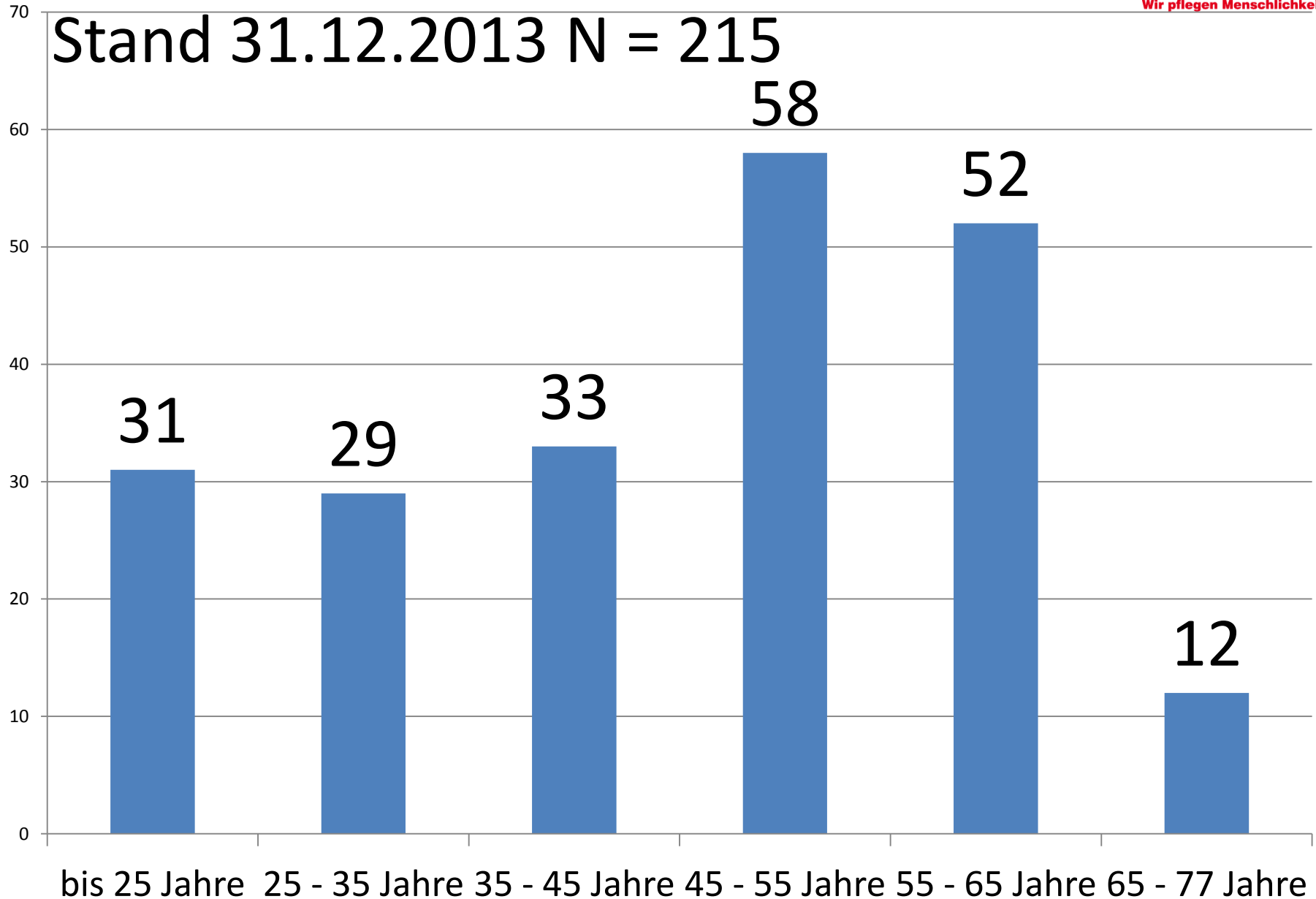


Behalten und fördern wir die  
Mitarbeiter, die wir haben.  
Bessere finden wir nicht!

Jeder Baum  
ist so stark  
wie sein  
Stamm



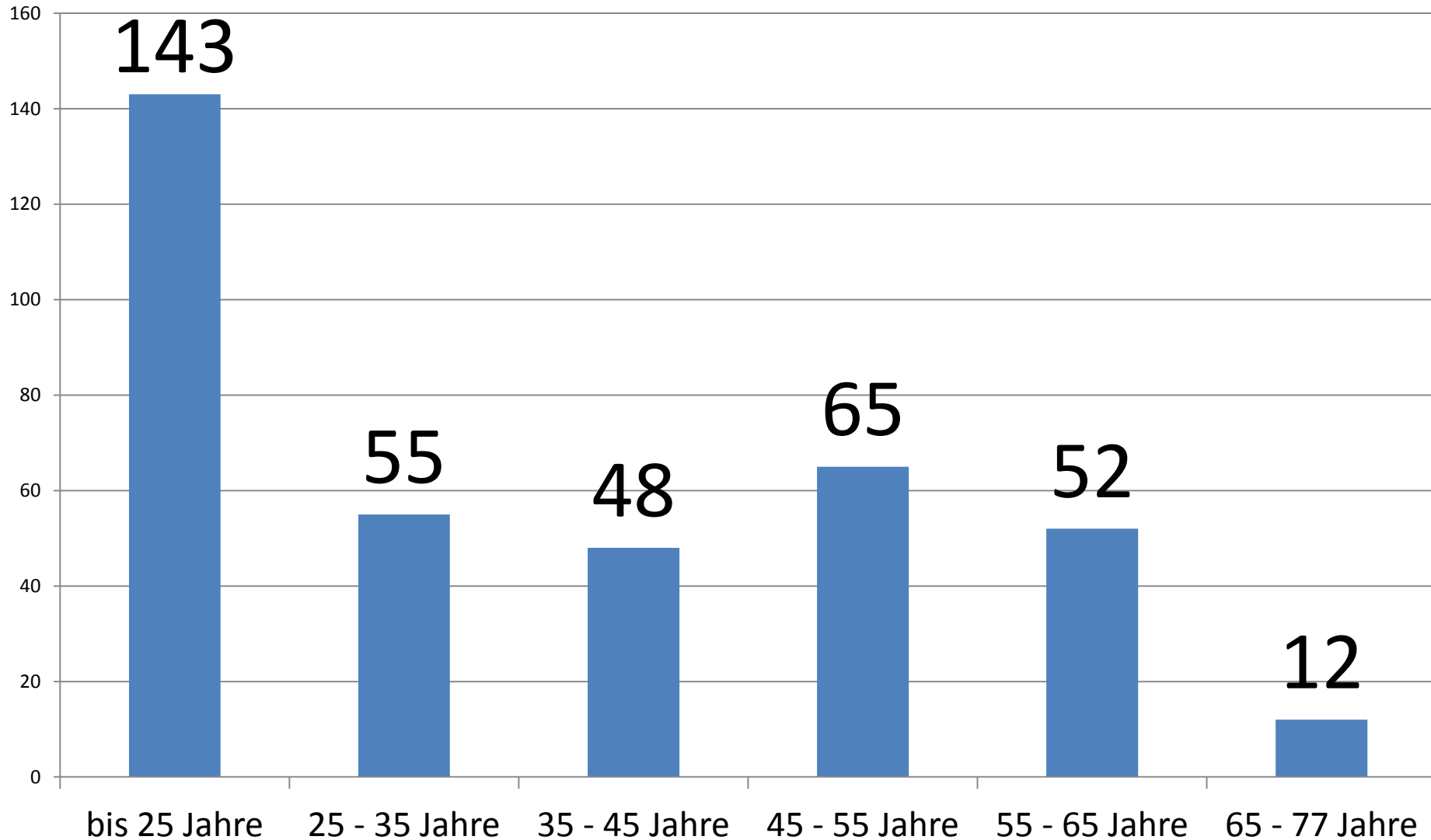
# Altersstruktur ohne Auszubildende

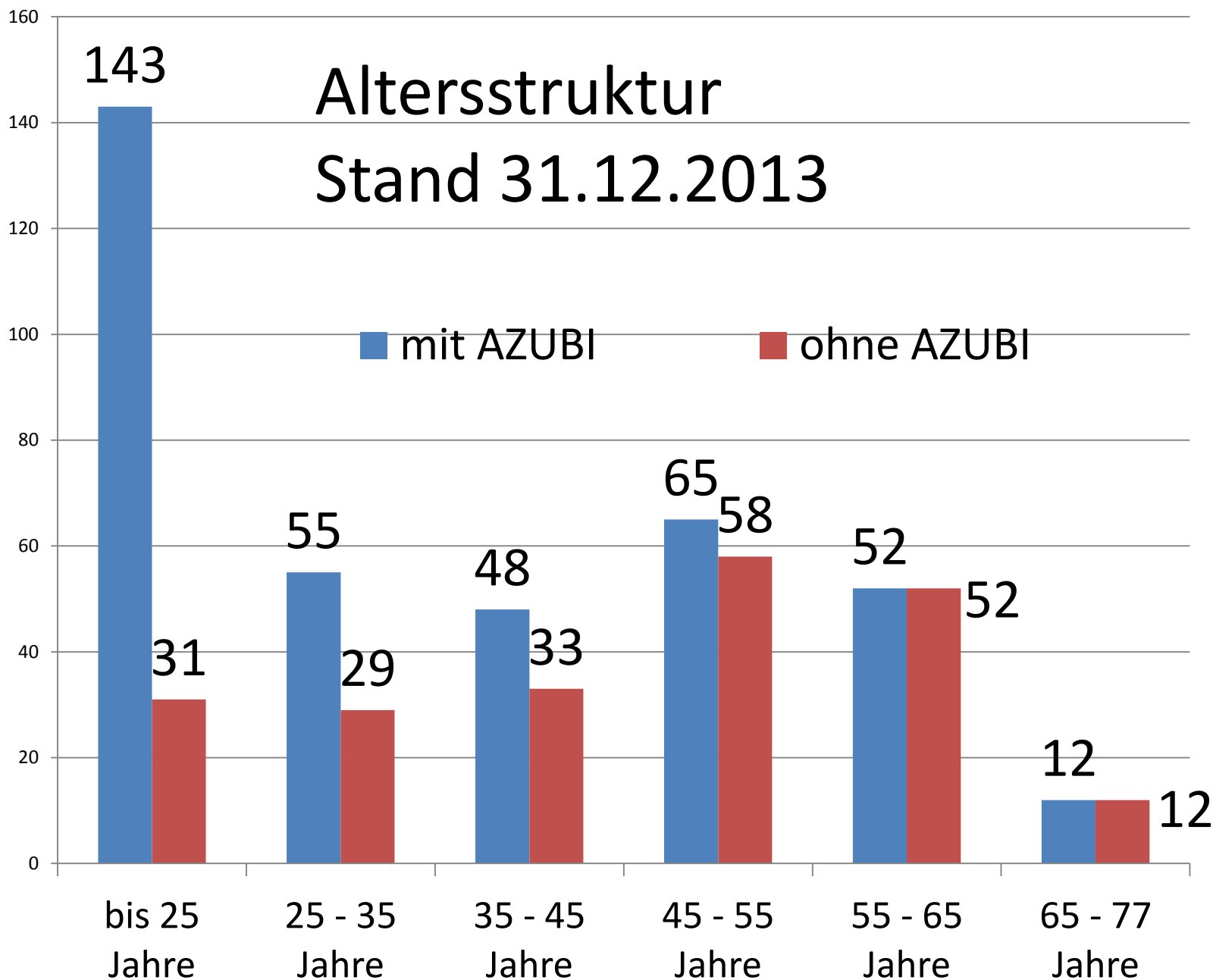




# Altersstruktur mit Auszubildende

## Stand 31.12.2013 N = 375





# Ältere Beschäftigte bei St. Gereon





Handelsblatt

Im bundesweiten Wettbewerb  
«Deutschlands Beste Arbeitgeber»  
erhält die

**Altenhilfe St. Gereon**

den

**Sonderpreis**

**«Förderung älterer Beschäftigter –  
Arbeiten bis 67»**

Die Auszeichnung steht für den bewussten Umgang mit der demografischen  
Entwicklung im Unternehmen und die gezielte Erhaltung und Förderung der  
Arbeitsfreude und des Leistungspotenzials der älteren Beschäftigten.

Berlin, im Februar 2011

Dr. Ursula von der Leyen  
Bundesministerin für  
Arbeit und Soziales

Gabor Steingart  
Chefredakteur  
Handelsblatt

Frank Hauser  
Geschäftsführer  
Great Place to Work® Deutschland



personalmagazin

Handelsblatt

inoa.de

Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



**ausgezeichnet 2011**

Preis des Bischofs von Aachen für ein  
besonderes, unternehmerisches Engagement  
zur Erhaltung und Förderung der Beschäftigung  
älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und  
zur aktiven Gestaltung des demografischen Wandels

Preisträger 2011

**St. Gereon**

**Senioren Dienste Hückelhoven**



Kirche im  
Bistum Aachen

Dr. Heinrich Mussinghoff  
Bischof von Aachen



Vielen Dank  
für Ihre  
Aufmerksamkeit

# Stellschrauben der Personal- und Organisationsentwicklung bei St. Gereon

## Unternehmen der Zukunft

### Personalmanagement

Führung & Kommunikation

Partizipation & Motivation

Arbeitsorganisation & Arbeitszeit

### Chancengleichheit & Diversity

Familie & Beruf

Demografie

Inklusion

Frauenförderung

### Gesundheit

Physische & psychische Gesundheit

Organisationelle & individuelle Resilienz

### Wissen & Kompetenz

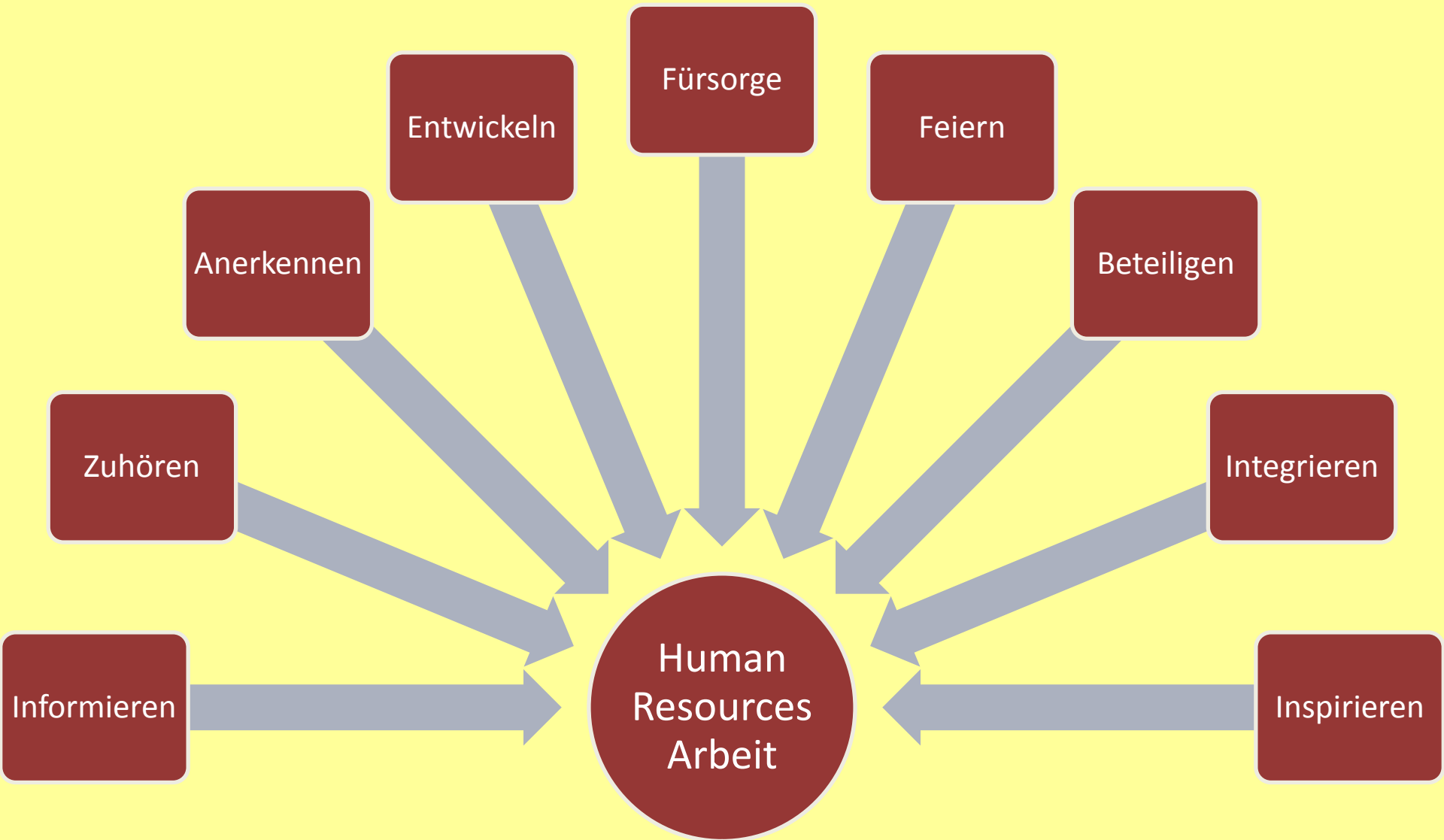
Personalentwicklung

Lebenslanges Lernen

Wissenstransfer

**Vertrauen – Wertschätzung – Kooperation**  
**Solidarität – Respekt**

# Neun Schritte erfolgreicher HR - Arbeit



# Anerkennung und Wertschätzung zeigen

## Erfolgs- faktoren



### Anerkennung und Wertschätzung ...

- ist „Chefsache“ und wird von der Führungsmannschaft gelebt.
- erfolgt individuell und persönlich (Geld für gute Leistung).
- wird öffentlich ausgesprochen.
- ist Teil des Alltags: vielfältige Anlässe, vielfältige Wege.
- findet in über alle Hierarchiestufen statt, nicht nur top-down.

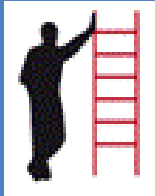
## Maß- nahmen

- Magic Moments: kleine Geschenke zu besonderen Anlässen, die unbürokratisch gewährt werden können
- Persönliche Ereignisse berücksichtigen, z.B. Heirat, Geburt eines Kindes, Jubiläen
- „Spontane“ Sonderprämien
- Anlassbezogene Anerkennung:
- Breite Kommunikation von besonderen Leistungen in Medien
- Leitfaden für Möglichkeiten der Anerkennung, z.B. Gutscheine, Anerkennung über Weiterbildungsangebote
- Feedback-Instrumente, die positives und konstruktiv-kritisches Feedback fest in den Alltag integrieren und einüben
- Förderung der Anerkennungskultur durch Mitarbeiter z.B. Dankeschön-Postkarten,



# Beförderungspraxis

## Erfolgs- faktoren



### Ziele:

- Transparenz bei Beförderungen schaffen und Entscheidungen nachvollziehbar machen, um ungerechtfertigte Bevorzugungen vorzubeugen.
- Erwartungen und Perspektiven klar machen.

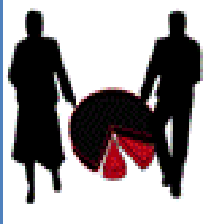
**Systematische Prozesse:** Zur Leistungs- und Potentialbeurteilung werden objektive und nachvollziehbare Verfahren verwendet und sie werden systematisch erfasst.

## Maß- nahmen

- Stellenbeschreibungen mit klar formulierten Anforderungen
- Regelmäßige Mitarbeitergespräche zur systematischen Erfassung von Potentialen (LOB)
- Mitarbeiterbeurteilungen durch mehrere Personen und auf Fakten gestützt
- Transparentes Kompetenzmanagement:
  - Systematischer Abgleich von Kompetenzen und Anforderungen
  - Entwicklungspfade mit klar zugeordneten Anforderungen
  - Fähigkeiten-Matrix
  - Offen und konstruktiv kritische Gespräche mit abgelehnten, v.a. internen, Bewerbern, welche Qualifikationen fehlen und wie diese erlangt werden können

# Bezahlung und Sonderleistungen

## Erfolgs- faktoren



### Das Vergütungssystem ...

- so transparent wie möglich gestalten, mit klaren und messbaren Kriterien und Vergleichbarkeit gewährleisten.
- “bewerben“.
- flexibel gestalten.
- mit Sonderleistungen abrunden.

## Maß- nahmen

- **Transparenz**
  - Einheitliches System zur Stellenbeschreibung und Stellenbewertung
  - Klare und messbare Kriterien können sind Betriebszugehörigkeit, Engagement, Qualifikation, Verantwortung, Teamgeist, Eigeninitiative
- **Flexibilität und Großzügigkeit**
  - LOB Leistungsorientierte Bezahlung
  - Cafeteria – System
  - Sonderleistungen: Dienstwagen, Entgeltumwandlung, ...
- **Werbung für das Gehaltssystem und Unterstützung für Führungskräfte**
  - Informationsveranstaltungen für die AVR

# Den Einstellungs- und Integrationsprozess beherrschen

## Erfolgs- faktoren



Überprüfen: Passen Kandidaten zur Unternehmenskultur?

Prinzip der Zweiseitigkeit: Partnerschaftlicher Umgang

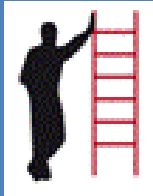
- Offenes Auftreten, klare Formulierung von Anforderungen
- Wertschätzende Aufnahme „schön, dass Sie da sind“ auf allen Ebenen
- Systematische Einarbeitung und schnelle Orientierung

## Maß- nahmen

- Vor Arbeitsbeginn
  - Frühzeitig Einblick in das Unternehmen gewähren, z.B. Tag der offenen Tür, Kurzpraktika, Veranstaltungen, Führungen durchs Unternehmen
  - Bewerber haben die Möglichkeit, ihre potenziellen neuen Kollegen vorab kennenzulernen
  - Vorab-Betreuung und Information von neuen Mitarbeitern, Pre-Start Portale Care4Future
- Bei Arbeitsbeginn
  - Willkommensgruß am ersten Arbeitstag
  - Neue Mitarbeiter werden durch das Top- Management begrüßt
  - Umfassende Bekanntmachung über den Eintritt neuer Mitarbeiter im Unternehmen
- In den ersten Wochen und Monaten
  - Patenprogramme für neue Kollegen
  - Einarbeitungspläne, die regelmäßiges und systematisches Feedback umfassen
  - Möglichkeiten, informelle Kontakte aufzubauen gemeinsame sportliche Aktivitäten

# Mitarbeiter fördern und weiterentwickeln

## Erfolgs- faktoren



### Mitarbeiter-Entwicklung ...

- erfolgt systematisch und strukturiert.
- ist am individuellen und zielgruppenspezifischen Bedarf ausgerichtet.
- bedient sich vielfältiger Instrumente und Methoden.

## Maß- nahmen

- Systematisch
  - Bedarfsanalyse, Transfersicherung und Erfolgsüberprüfung
  - Kriterien zur Erfolgsmessung
  - 70-20-10: 70% Lernen am Arbeitsplatz | 20% Coaching/Mentoring | 10% Seminare etc.
- Individuell und vielfältig
  - Zielgruppenspezifische und individuelle Entwicklung statt Gießkanne
  - Methodenmix: Online, Präsenz, Blended Learning
  - Regelmäßige Mitarbeitergespräche
  - Führungskräfteentwicklungsprogramm
  - Angebote für ältere Mitarbeiter: Vorbereitung auf den „dritten Lebensabschnitt“
  - High Potential Programme
  - Mentoring, Coaching, Training on the Job, Job Rotation
  - Zeitbudgets für persönliche Entwicklung / eigene Projekte



# Zusammenarbeit und Einbeziehung

## Erfolgs- faktoren



### Kultur der Zusammenarbeit:

- Vielfältige Gelegenheiten schaffen, um Beiträge der Mitarbeiter aufzunehmen.
- Charakteristik der Maßnahmen:
  - Sie werden regelmäßig eingesetzt.
  - Es gibt formelle und informelle Maßnahmen.
  - Transparenter Umgang mit Beiträgen der Mitarbeiter
- Führungsmannschaft nimmt den Input der Mitarbeiter ernst.

## Maß- nahmen

- Förderung der Mitarbeitervertretung
- Mitarbeiterbefragungen
- Anonyme Anlaufstellen schaffen, z.B. Vertrauensperson.
- Betriebliches Ideenmanagement (z.B. auch KVP)
- Offene Gesprächsrunde zu verschiedenen Themen (z.B. Fokusgruppen, runde Tische)
- (bereichsübergreifende) Arbeitsgruppen
- „Innovationmanagement“ o.ä., an dem bereichsübergreifend an Themen gearbeitet wird
- Beiträge der Mitarbeiter werden zeitnah und regelmäßig von den Führungskräften wieder aufgegriffen (Statusbericht)
- Freiraum für eigene Projekte während der Arbeitszeit
- Umfassende Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Entwicklung der Unternehmenskultur

# Spaß bei der Arbeit fördern

## Erfolgs- faktoren



- Eine – auch räumlich – angenehme Arbeitsatmosphäre schaffen.
- Möglichkeiten und Anlässe schaffen, um den Zusammenhalt im Team zu fördern.
- Eigeninitiative der Mitarbeiter fördern.

## Maß- nahmen

- Den Arbeitsplatz angenehm gestalten
  - Saubere, moderne und helle Atmosphäre
  - Pausenräume (z.B. mit Kaffeemaschine, Kicker) zum gemeinsamen Auftanken
- Erfolge feiern und kommunizieren
  - Weihnachtsfeiern, Sommerfeste, Feiern von besonderen Einzel- oder Teamleistungen.
  - Kleine Feiern während der Arbeitszeit (z.B. Geburtstagsfrühstück)
- Den „Teamspirit“ aufrecht halten und weiter stärken
  - Bereitstellung eines Budget zur Förderung des Teamgeistes
  - Teamfördernde Maßnahmen (z.B. Ausflüge, Kanufahrten, Teilnahme an Wettbewerben)
  - Mitarbeiterfreizeitgruppen und Betriebssport
- Einbindung von Mitarbeiterfamilien
  - Tag der offenen Tür kulturelle Vielfalt
- Organisationsteam für gemeinsame Aktivitäten

# Teamgeist fördern

## Erfolgs- faktoren



- Teamgeist als Unternehmenswert etablieren
- Den bereichsübergreifenden Zusammenhalt fördern
- Eine „Feierkultur“ etablieren

## Maß- nahmen

- Abteilungsübergreifender Zusammenhalt
  - abteilungsübergreifender Austausch, z.B. Meetings relevanter Personengruppen.
  - Profil / Kompetenzen von Abteilungen regelmäßig in internen Medien vorstellen
  - Hospitation, „über die Schulter schauen“ zwischen den einzelnen Organisationen
- Teamklima
  - Prämien und Boni für Teambuildingaktivitäten, z.B. Teamweihnachtsfeiern
  - Blumen vom Team bei Krankenhausaufenthalt eines Kollegen
  - Kommunikationsinseln für informellen Austausch
  - Geburtstage feiern
- Gemeinsame Unternehmungen
  - Soziale Projekte mit Mitarbeitern verschiedener Bereiche
  - Betriebsfeiern, gemeinsame Ausflüge,
  - Unterstützung von Mitarbeiter-Freizeitgruppen
  - Organisationsteam für gemeinsame Aktivitäten

# Unternehmenskultur und Werte als Inspirationsquelle

## Erfolgs- faktoren



- Werte sind Bestandteil des Unternehmensalltag
- Das Leben der Unternehmenswerte wird honoriert
- Eindeutiges Engagement des Top-Managements bei der Umsetzung der Werte/Leitlinien

## Maß- nahmen

- Instrumente
  - Unternehmenswerte, Visionen und Leitbild
  - Führungsleitlinien
  - Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter
- Vermittlung
  - Beteiligung der Mitarbeiter an der (Weiter)- Entwicklung der Unternehmenskultur
  - Interaktive Formen wie Workshops, Trainings oder Onlinetest
  - Emotionen und „Wir-Gefühl“ erzeugen: Darstellungen, die über eine rein schriftliche Vermittlung hinausgehen, z.B. Bilder, Filme, Skulpturen
- Vorbilder
  - Regelmäßige Stellungnahmen und Beispiele durch die Führungskräfte
  - Regelmäßige Preise, Auszeichnungen, Initiativen für vorbildliches Leben der Kultur/Werte/Leitlinien



## Erfolgsfaktoren



### Ein werteorientiertes Handeln wird gefördert durch...

- einen gemeinsamen Handlungsrahmen zur Orientierung.
- vorbildliches Verhalten des Managements.

## Maßnahmen

- Ein klares Wertesystem entwickeln und die Werte / Leitlinien mit konkretem Handeln koppeln
- Werte im Alltag lebendig halten
  - Einbeziehung der Mitarbeiter zur (Weiter)Entwicklung der Werte, z.B. Werteworkshops
  - Top-Management nimmt regelmäßig zu Werten Stellung
- Offene Kommunikation
  - Open-Door-Policy leben
  - Transparente und zeitnahe Informationspolitik – v.a. bei schlechten Nachrichten
- Integere Verhaltensweisen pflegen
  - Vereinbarungen aus Mitarbeitergesprächen einhalten
  - Programme zur Beschäftigungssicherung, Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen

# Interesse an der Person zeigen

## Erfolgsfaktoren



**Maxime:** Den Mitarbeiter nicht nur als Arbeitskraft, sondern als gesamte Persönlichkeit in den Fokus nehmen, durch ...

- Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Unterstützung des Erhalts und der Förderung der Gesundheit.
- Unterstützung in Notsituationen.
- Eingehen auf die individuellen Persönlichkeiten.

## Maßnahmen

- Work-Life-Balance
  - Flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort , z.B. Teilzeitmöglichkeiten, Home Office.
  - Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch benachbarten Kindergarten, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen in unseren Einrichtungen
- Gesundheit
  - Gesunde Arbeitsplatzgestaltung und -sicherheit
  - Gesundheitsmanagement, Betriebsarzt, etc.
- Unterstützung in Notsituationen
  - Sonderurlaub, Sozialberatung und finanzielle Unterstützung
- Individuelle Persönlichkeiten fördern
  - Anerkennung ist individuell und persönlich
  - Weiterbildung und Entwicklung ist individuell am Bedarf der Mitarbeiter orientiert
  - Bedarfsgerechten Sport- und Freizeitangebote

# Offene und zweiseitige Kommunikation fördern

## Erfolgs- faktoren



- Medieneinsatz passend zum Informationsbedarf: je mehr Information persönlich stattfindet, desto besser
- Regelmäßige Informationsereignisse und kurzfristige Information bei besonderen Anlässen
- Zielgruppenspezifische Informationsereignisse
- Inhalte festlegen, worüber informiert werden sollte und Möglichkeiten zur Rückmeldung geben
- Information ist Führungsverantwortung

## Maß- nahmen

- Unternehmenskommunikation
  - Gut ausgebaute Interne Medien, die alle Mitarbeiter erreichen, z.B. Intranet, News-Letter, DAN-Informationsportal, Schwarzes Brett,
  - Aufeinander abgestimmte Meeting-Strukturen, kaskadierende Informationsweitergabe
- Face-to-face
  - Regelmäßige 1:1 Gespräche zwischen Mitarbeitern und Führungskräften
  - Führungsaufgabe „laufende Information sicherstellen“
  - Regelmäßige Treffen von Führungskräften und Mitarbeitern,
  - „Kommunikationsinseln“ zum informellen Austausch
- Zielgruppenspezifisch
  - Intranet-Plattform für Teilzeitbeschäftigte, Aushilfen und Nachtwachen

# Kompetenzaufbau im Unternehmen

## Erfolgs- faktoren



- Führungsstandard: Unternehmensweit etablieren und einfordern
- Führungskräfteentwicklung: Man lernt nie aus
- Klare Orientierung über Ziele, Aufgaben und Verantwortungsbereiche
  - Das Management schafft Klarheit
  - Mitarbeiter haben „Leitplanken“ für ihr Handeln
- Teamgefüge: Mitarbeitern einstellen, die gut ins Unternehmen passen

## Maß- nahmen

- Führungsstandards und Klarheit über Ziele
  - Führungsstandards, z.B. Führungsleitlinien
  - Leitlinien mit Führungshandeln hinterlegen
  - regelmäßige Führungskräfte-Klausuren
- Führungskräfteentwicklung
  - Führungskräfte-Entwicklung für langjährige Führungskräfte und den Nachwuchs
  - Coaching- und Mentoring-Programme
- Klarheit über Ziele, Aufgaben und Kompetenzen
  - Klarheit über Aufgaben- und Kompetenzprofile sowie Verantwortungsbereiche für alle
  - Regelmäßige Kommunikation der Unternehmensziele an alle
- Teamgefüge
  - Mitarbeiter werben Mitarbeiter (bei Erfolg prämiert)
  - Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitern in die Personalauswahl



# Verbundenheit mit dem Unternehmen steigern

## Erfolgs- faktoren



- Mitarbeiter als Pfeiler der Unternehmenskultur
- Bedeutung aller Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg kontinuierlich hervorheben
- Gesellschaftliches Engagement
- Employer Branding weiter entwickeln

## Maß- nahmen

- Werteorientierung
  - Wertschätzende Mitarbeiterorientierung Bestandteil der Unternehmenswerte, Leitlinien und Visionen
  - Beteiligung der Mitarbeiter an der (Weiter)- Entwicklung der Unternehmenskultur (Mitunternehmertum)
- Anerkennung
  - Besonders arbeitsreiche und schwierige Phasen anerkennend würdigen z.B. durch Sonderurlaub
- Einbindung von Mitarbeitern in das gemeinnützige Engagement
  - über Mitarbeiterspenden, z.B. für in Not geratene Mitarbeiter
  - durch aktive Teilnahme an wohltätigen Aktivitäten z..B. Pfarrfest
- Den Ruf des Unternehmens stärken
  - Beiträge in der Tagespresse
  - Fachdiskussion, Veröffentlichungen,
  - Gesellschaftliches Engagement Förderung der Kunst (Lichtkünstler Stephan Knor)

# Ausgleich von Berufs- und Privatleben ermöglichen

## Erfolgsfaktoren



- Maxime: Den Mitarbeiter nicht nur als Arbeitskraft, sondern als gesamte Persönlichkeit in den Fokus nehmen.
- Einen gesunden Arbeitsplatz gestalten und Mitarbeitergesundheit fördern.
- Arbeitszeit und Arbeitsort flexibel machen.
- Leben mit Kindern und pflegebedürftigen Eltern ermöglichen.
- Service, die Mitarbeiter entlasten

## Maßnahmen

- Mitarbeitergesundheit
  - Konzept zur Arbeitssicherheit und gesunde Arbeitsplatzgestaltung
  - Gesundheitsmanagement: Steuerung, Gestaltung und Evaluation
  - Vorsorgeuntersuchungen
  - Gesunde Ernährung in der Kantinen / Ernährungsberatung
  - Seminare / Angebote zu Work-Life-Balance und Gesundheit
- Flexibel arbeiten
  - Maßnahmen zur zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung der Arbeit ( z.B. Job Sharing, Home Office)
- Beruf und Kinder
  - Einbindung während der Elternzeit, z.B. Einladung zu Veranstaltungen
  - Betreuungsangebote, z.B. KiTa-Plätze,

# Umgang mit Beschwerden gestalten

## Erfolgs- faktoren

- Ehrliches Interesse an den Meinungen der Mitarbeiter und deren Wertschätzung!
- Offene Feedbackkultur als Teil des täglichen Unternehmensgeschehens
- Möglichkeiten schaffen, Beschwerden platzieren zu können
- Zeitnaher und transparenter Umgang mit Beschwerden

## Maß- nahmen

- Persönliche Ansprechpartner bereitstellen
  - Mitarbeitervertretung
  - Vertrauenspersonen
- Instrumentarien für Feedback
  - themenspezifische Mitarbeiterbefragung
  - Stimmungsbarometer
  - Anonymer Kummerkasten
- Austausch ist Teil des täglichen Miteinanders
  - Open Door Policy,
  - Management by walking around,
  - Meetings mit Austauschcharakter
- Zeitnahe Bearbeitung von Beschwerden und Umsetzung entsprechender Maßnahmen
- Offene Kommunikation über den Bearbeitungsstand der Beschwerde

# Kurzübersicht der Maßnahmen

	Institutionelle Reduzierung der Belastungen durch:	Institutionelle Förderung von Ressourcen
<b>1. Ausführbarkeit</b> Umgebung Arbeitsplatz persönliche Eignung	Hilfsmittel vorhanden stabiler Personaleinsatz leistbare Aufgaben gute Ausstattung der Räume verlässliches Einkommen keine Unterbrechung der Pflegephasen z.B. durch Telefonate keine pflegefremden Tätigkeiten	Anwendung Tarifvertrag Arbeitskreis Gesundheit Kompetenznachweis Gesundheitsstraße - check in Kooperation mit Krankenkasse Beteiligung an Kosten Fitnessstudio Übernahme der Kosten für Entspannungskurse
<b>2. Schädigungslosigkeit</b> Fürsorge	Gefährdungsbeurteilungen sicheres Umfeld Schutzkleidung Hygieneplan Kriterien Heimeinzug „ewiger Dienstplan“ Sichere individuelle Pausen	Angebot Mittagessen/ Getränke Nichtraucherchutz Rückengerechtes Arbeiten Fahrsicherheitstraining Einarbeitung neuer MA Arbeitssicherheitsausschuss „Tourenplanungen“ entsprechen dem Leistungsvermögen Tandemlösungen, Gesundheitsförderung



# Kurzübersicht der Maßnahmen

	Institutionelle Reduzierung der Belastungen durch:	Institutionelle Förderung von Ressourcen
<b>3. Zumutbar</b> Arbeitsgestaltung, Wissenstransfer, Anforderungen, Verantwortlichkeiten	<b>Teambildung</b> <b>Tätigkeitsbeschreibungen</b> <b>klare Verantwortlichkeiten</b> <b>regelmäßiges Feed-back</b> <b>planbare Freizeiten</b> <b>Einführung von EDV</b> <b>Entbürokratisierung</b> <b>Arbeitszeit reduzieren</b> <b>Stellen der Medikamente durch Apotheke</b> <b>Bezahlte Tätigkeit von Bewohnern und Angehörige</b>	<b>Aufgabenvielfalt</b> <b>Weiterbildungsangebote</b> <b>Verbesserungsmanagement</b> <b>aktive Mitarbeitervertretung</b> <b>Anspruchsvolle und unterschiedliche Tätigkeiten</b> <b>Ferienwohnung</b> <b>Auszeit</b> <b>Intranet</b> <b>Protokolle der Besprechungen</b> <b>DAN - Infopoint</b>

# Kurzübersicht der Maßnahmen

	Institutionelle Reduzierung der Belastungen durch:	Institutionelle Förderung von Ressourcen
<b>4. Persönlichkeitsfördernd</b> Kommunikation, Information Team Integrität	<b>Einführung von Hausgemeinschaften</b> <b>Einführung ambulanter Strukturen</b>	<b>Regelmäßige Teamgespräche;</b> <b>Coaching von leitenden MA;</b> <b>Zielvereinbarungsgespräche</b> <b>Kompetenznachweisheft</b> <b>Langfristige Weiterbildung ermöglichen durch Beteiligung</b> <b>Wertekodex RESPEKT</b> <b>Gesundheitsbericht</b>

# Kurzübersicht der Maßnahmen

	Institutionelle Reduzierung der Belastungen durch:	Institutionelle Förderung von Ressourcen
<b>5. Sozialverträglich</b> Führung und Vorgesetztenverhalten, Partizipation, Glaubwürdigkeit	<b>Verankerung von Gesundheits-Management im QM</b> <b>Leben in Vielfalt ermöglichen;</b> <b>Stärken stärken - Schwächen akzeptieren;</b> <b>Fehler als Möglichkeit der Verbesserung zulassen</b> <b>Beteiligung der Mitarbeiter an Projekten</b>	<b>Mitunternehmertum – jeder verantwortet seinen Zuständigkeitsbereich;</b> <b>Wenig Hierarchie – keine Bereichsleitungen;</b> <b>Mitwirkung der MA bei strategischen Entscheidungen;</b> <b>Teilnahme an Wettbewerben und Benchmarkprojekten um dadurch einen „Produzentenstolz“ entwickeln zu können;</b> <b>Regelmäßige Befragung von MA zur Zufriedenheit und zu den Arbeitsbedingungen</b>