

Diözesane Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
im Bistum Aachen



# Betriebliches Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung

**Mit wertschätzender Unternehmenskultur geht es**

Vollversammlung der  
Mitarbeitervertretungen  
im Bistum Aachen

Referenten:  
Manuela Gabrecht  
Gerd Palm

# St. Gereon Seniorenendienste

**Pflegeberatung**

**niedrigschwellige  
Angebote**

**Stationäre  
Einrichtungen**

**Ambulante  
Pflege**



**Fachseminar  
und  
Bildungswerk  
St. Gereon**

**ST. GEREON**   
**Wir pflegen Menschlichkeit**

**Betreutes  
Wohnen**

**Tagespflege-  
einrichtungen**

**Generationen  
Campus**



# Die größte Herausforderung:



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

Wir müssen zum Magneten für Menschen werden und es müssen die richtigen Menschen sein.



# Was treibt uns an?

**St. Gereon dient gleichermaßen dem Nutzen der Bewohner/innen und den Mitarbeiter/innen.**

- Mitarbeiter/innen sollen eine „Gute Arbeit“ und ein „Gutes Leben“ haben.
- Wir unterstützen und fördern Ihr Streben nach Glück.
- Mitarbeiter/innen sollen erfolgreich sein und auf ihre Arbeit stolz sein können.

**Deshalb:**

Eine neue Kultur  
im Unternehmen  
etablieren!

# **Gedeihliche und gesundheitsförderliche Unternehmenskultur**

**Ohne Gefühl geht gar nichts**

**Mit wertschätzender Unternehmenskultur geht es**

# Wann ist Arbeit eine „gute Arbeit“?

die Arbeit muss vom Mitarbeiter verstanden sein;  
der Mitarbeiter muss die Arbeit leisten können, er muss Erfolg dabei haben;  
sie muss beeinflussbar sein;  
sie muss einen Sinn haben;  
sie muss Spaß machen.





Warum und  
wohin ist die  
Begeisterung  
verschwunden?



Wie kann man bei sich und  
bei den Mitarbeitern  
Bereitschaft bzw. Neugier  
aufrecht erhalten?

**Arbeit muss Spaß machen!**  
Vorgesetzte sollten MA  
ermutigen und inspirieren sich  
Wissen wieder selbst  
anzueignen.  
Emotionen und positive Gefühle  
aktivieren!

# Was macht Mitarbeiter „glücklich und gesund“?



Die Qualität eines ausgezeichneten Arbeitsplatzes wird durch drei miteinander verbundene Arten von Beziehungen bestimmt:

- der ***Beziehung*** zwischen Mitarbeitern und Management,
- der ***Beziehung*** zwischen Mitarbeitern und ihrer Arbeitstätigkeit (Bewohner/Kunde) sowie der Organisation,
- der ***Beziehung*** zwischen Mitarbeitern untereinander.

# Wer steuert eigentlich wofür sich Mitarbeiter begeistern (sollen)?



**Hier sind wir weg von der einzelnen Person oder deren Bewußtseinswandel. Hier ist ein Kulturwandel von Nöten. Wir als Organisation müssen lernen uns für andere Dinge als bisher zu begeistern.**

**Mission:**  
Was bewegen wir?

**Werte:**  
Was ist unsere  
Kultur?

**Vision:**  
Wo wollen wir 2020  
sein?

Wo sind  
wir jetzt?

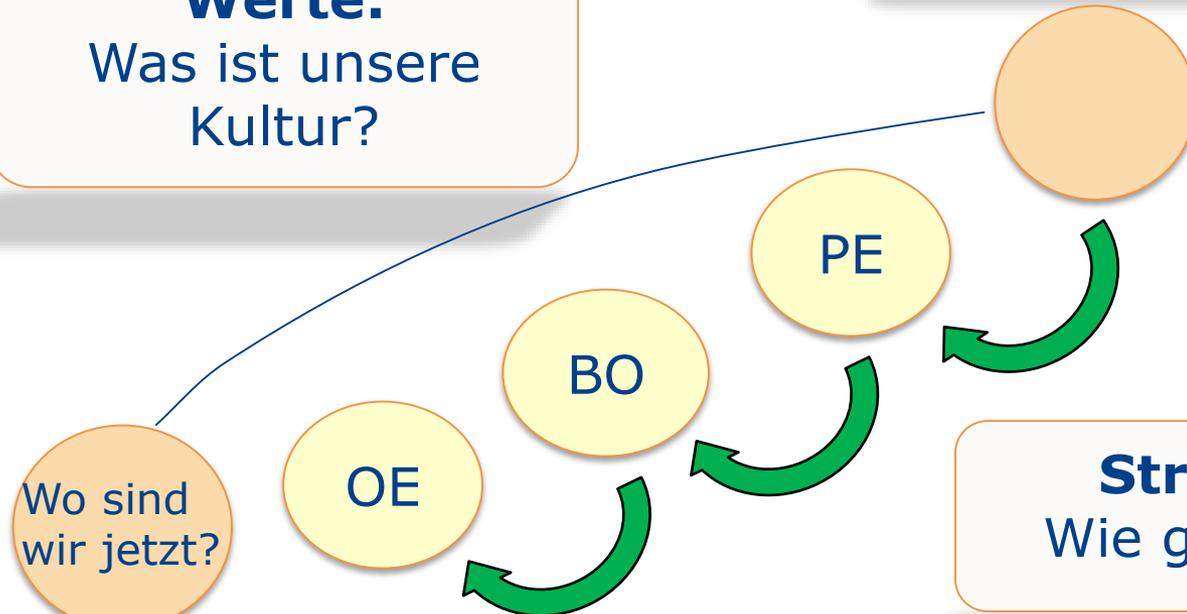
OE

BO

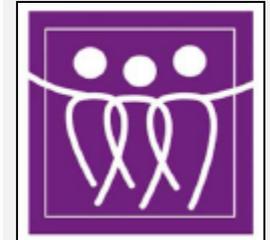
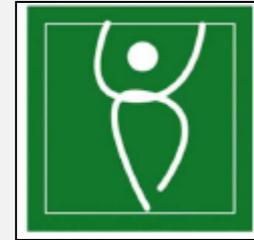
PE

**Strategie:**  
Wie gelingt es?

Zeit



# Das Great Place to Work® Modell



## Glaubwürdigkeit vermitteln:

- Kommunikation
- Kompetenz
- Integrität

## Respekt:

- Förderung
- Zusammenarbeit
- Unterstützung

## Fairness

- Ausgewogenheit
- Neutralität
- Gerechtigkeit

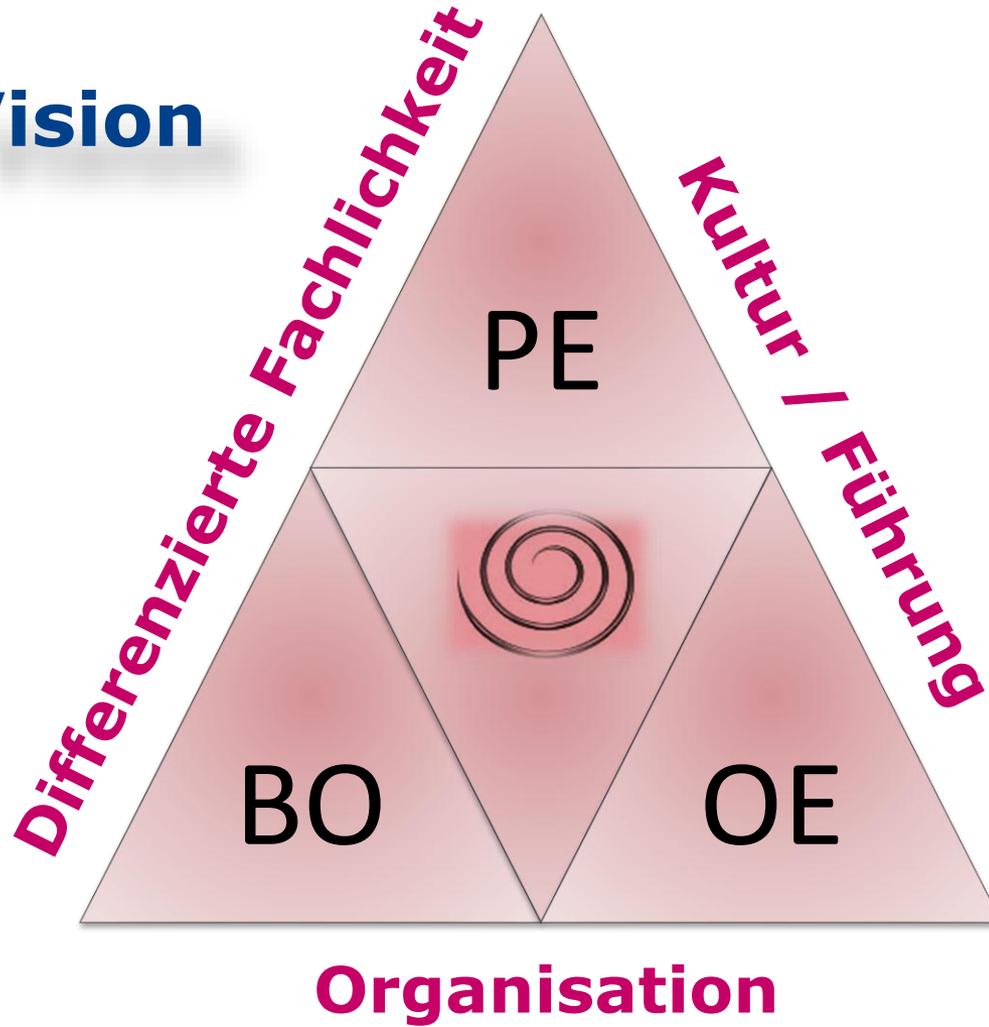
## Stolz

- *Tätigkeit*
- *Teams*
- *Unternehmen*

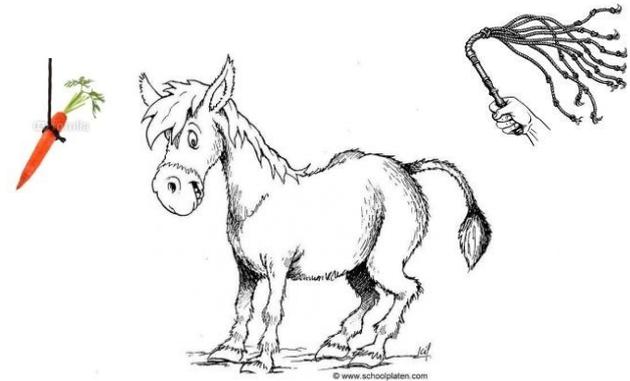
## Teamgeist

- *Vertrautheit*
- *Freundlichkeit*
- *Zusammengehörigkeit*

# Unsere Vision



Für langfristigen Erfolg müssen wir aufhören das Verhalten der Mitarbeiter ändern zu wollen.



Was wir ändern müssen ist die Haltung bzw. die damit verbundenen Einstellungen der Mitarbeiter!

# Der Geist einer Organisation und seine Wechselwirkung mit der Haltung der MA!

**Entscheidungen und daraus resultierende  
Erfahrungen, die zu einem bestimmten Geist führen**



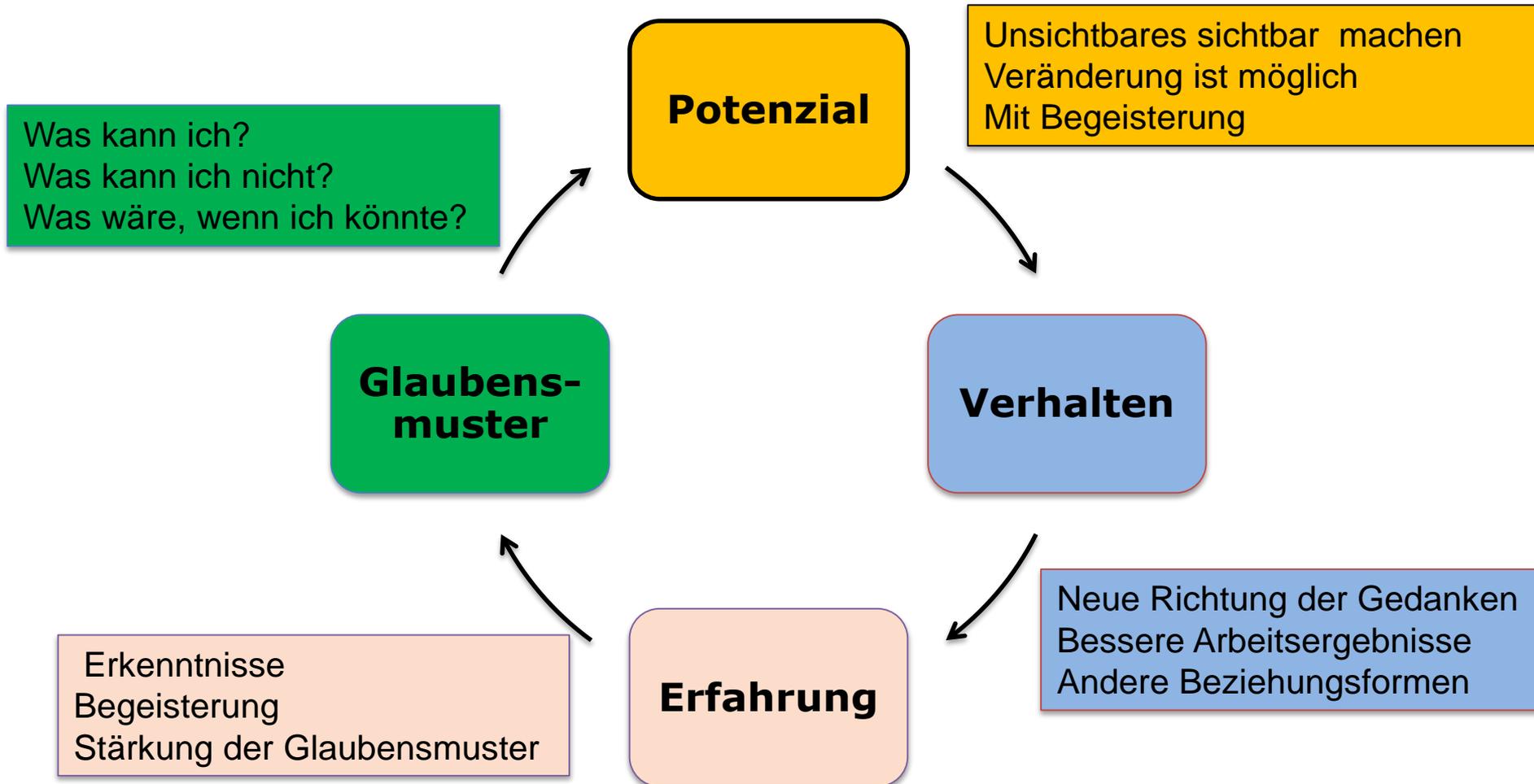
**Schafft die Erfahrungsräume, in denen die MA  
Erfahrungen machen**

# Perspektiven verändern



# Der Potenzialentfaltungskreis

als Grundlage für „Supportive Leadership“



*„In Dir muss brennen,  
was Du in anderen entzünden willst“*

*(Augustinus)*



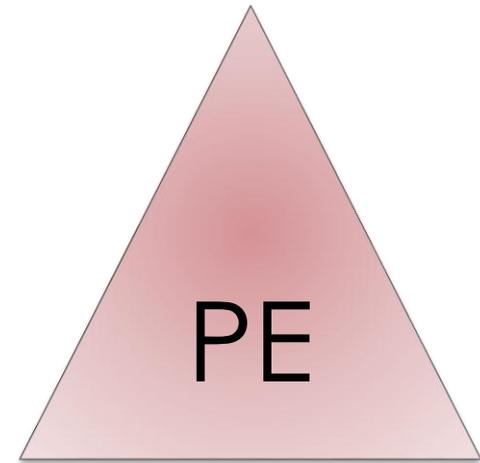
**Die Probleme, die es in der Welt  
bzw. in der Organisation gibt,  
können nicht mit den gleichen  
Denkweisen gelöst werden, die  
sie verursacht haben.**

**Albert Einstein**

# Potentiale erkennen und nutzen

## Nationaler Qualifikationsrahmen

Christa Olbrich und Patricia Benner

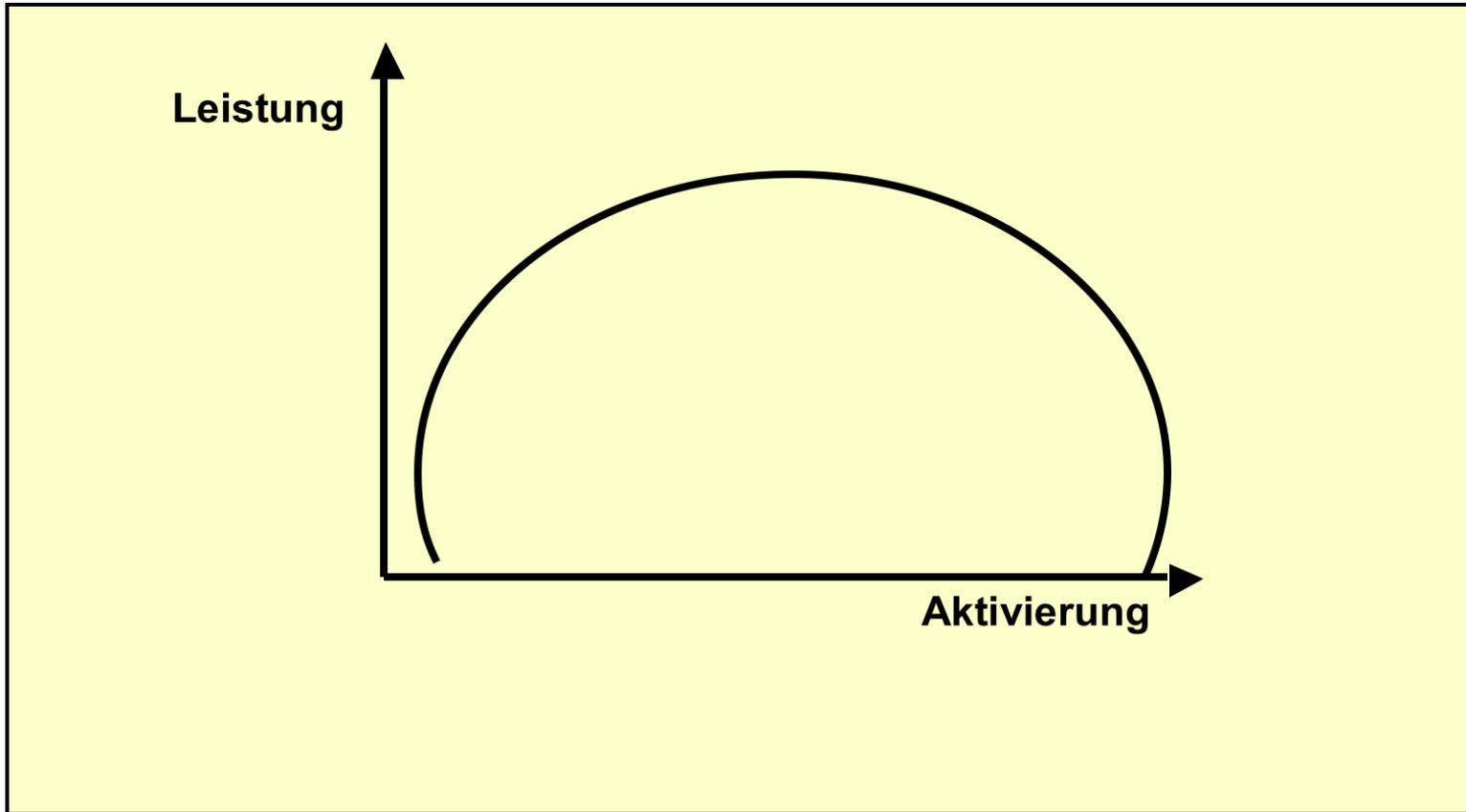


# Kompetenzspezifischer Personaleinsatz im richtigen Qualifikationsmix

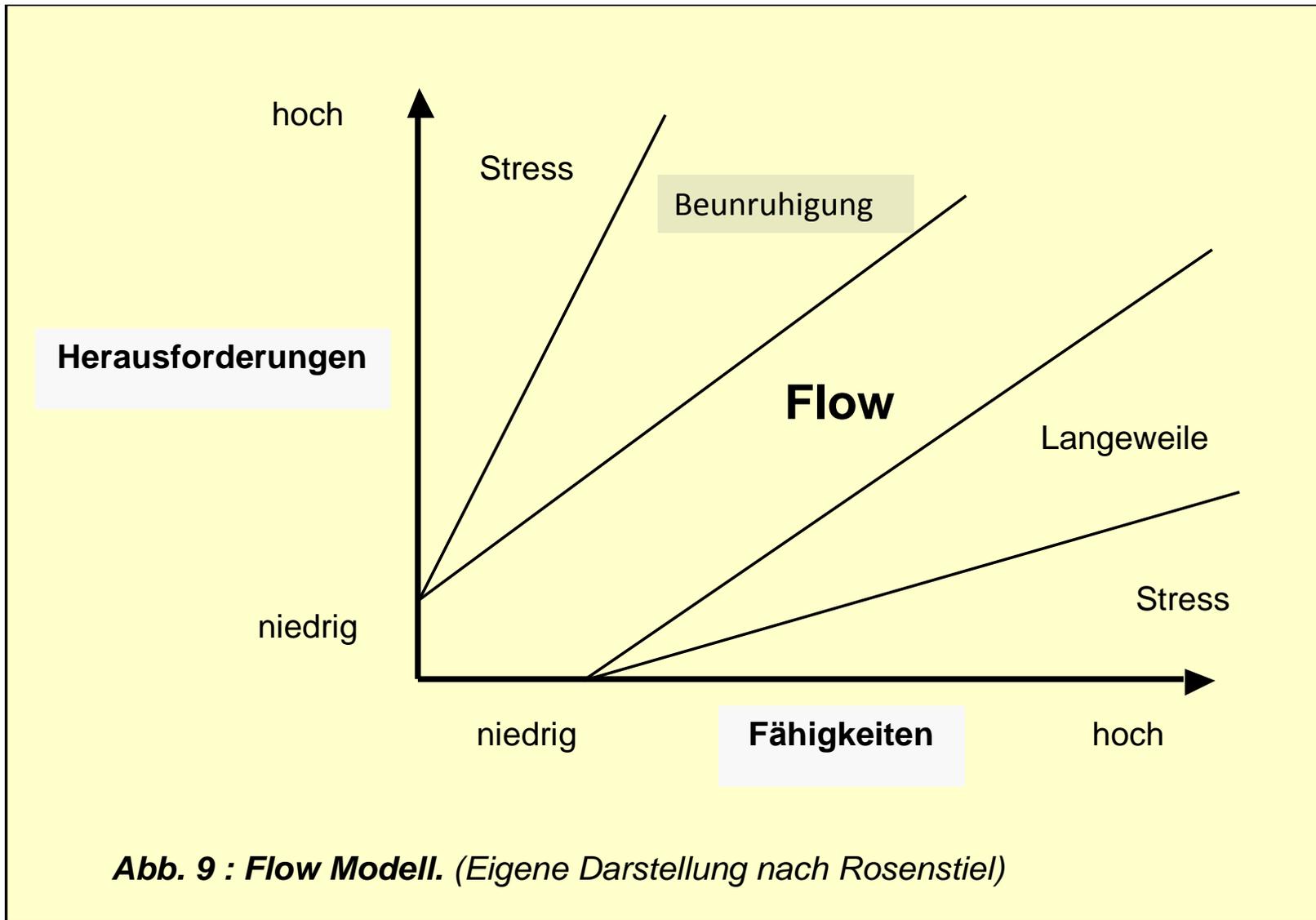
## Definition:

Der Kompetenz-Kompass<sup>®</sup> ist ein Instrument, das es den Verantwortlichen ermöglicht, ganz gezielt die Potenziale und Kompetenzen der Mitarbeitenden zu entdecken, an ihre Stärken anzuknüpfen und sie im Alltag zu nutzen.

# Aktivierungsansatz nach Hebb



# Flow Modell nach Rosenstiel



**Abb. 9 : Flow Modell.** (Eigene Darstellung nach Rosenstiel)

# Kristallisationspunkte der Qualifikations- bzw. Kompetenzniveaus 1 bis 8

1.  
Verantwortung für  
Service im  
Lebensumfeld

2.  
Verantwortung für  
die persönliche  
Assistenz des  
Bewohners

3.  
Verantwortung für  
die Durchführung  
delegierter  
Aufgaben im  
Rahmen des  
Pflegeprozesses

4.  
Verantwortung für  
die Steuerung und  
Gestaltung des  
Pflegeprozesses

5.  
Verantwortung für  
die Steuerung und  
Gestaltung des  
Pflegeprozesses  
für spezielle  
Bewohnergruppen

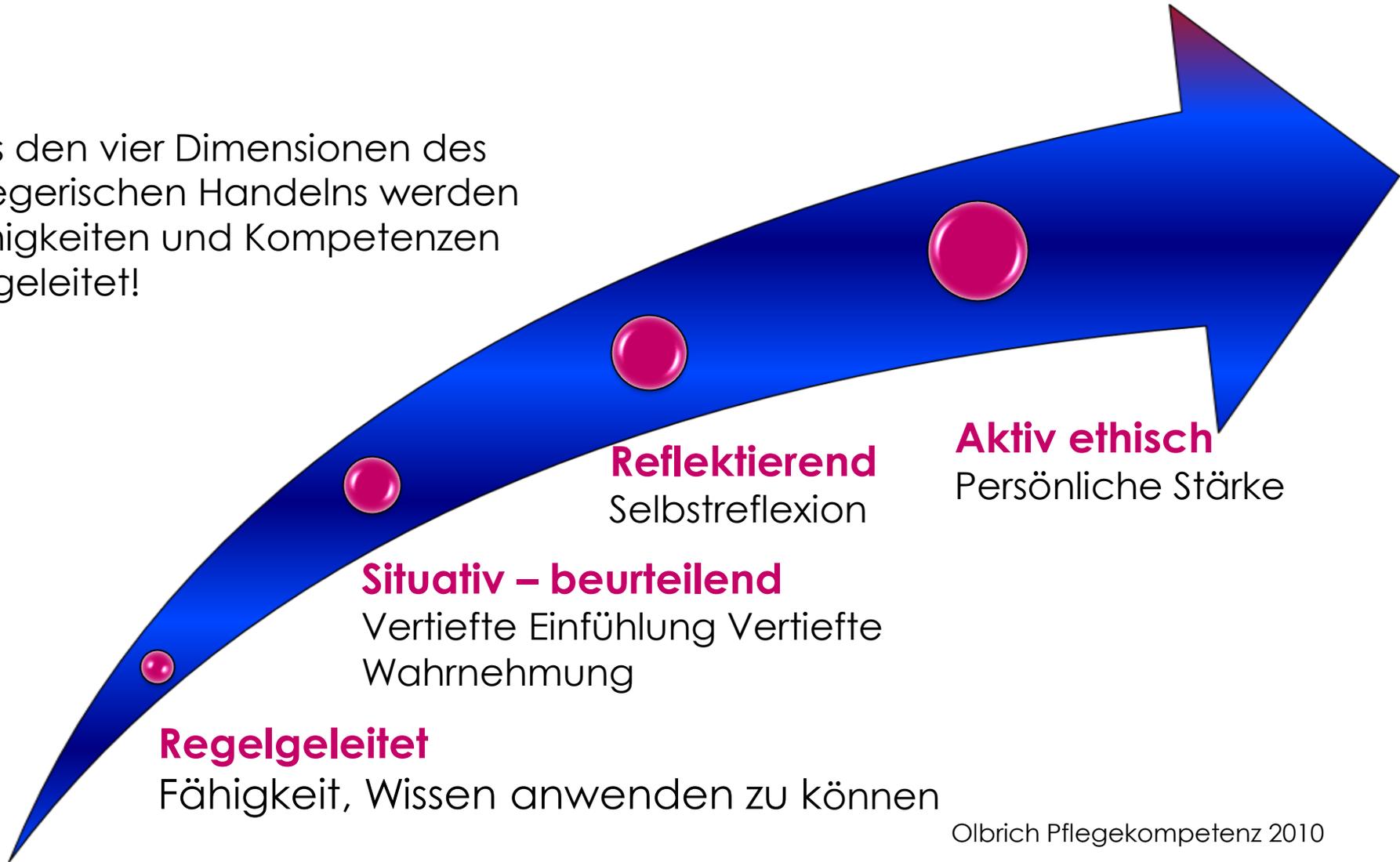
6.  
Verantwortung für  
die Steuerung von  
hochkomplexen  
Pflegeprozessen  
und Leitung von  
Teams

7.  
Verantwortung für  
die pflegerische  
Leitung von  
Einrichtungen

8.  
Verantwortung für  
die Steuerung und  
Gestaltung von  
wissenschaftlichen  
Aufgaben

# Christa Olbrich - Pflegekompetenz im Detail

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



# *Gründe, warum MA die an sie gerichteten Erwartungen nicht erfüllen:*

- *Entweder, weil sie etwas **nicht wissen** oder verstehen (Problem der unzureichenden Information oder Rationalität, mangelnde betriebliche Sozialisation)*
- *weil sie etwas **nicht können**, d.h. sie sind nicht in der Lage etwas, das sie verstanden haben zu tun (Problem begrenzter Qualifikation)*
- *oder weil sie etwas **nicht tun wollen** (sie haben verstanden und können, aber wollen nicht; d.h. es geht um eine bewusste Ausnutzung eingeräumter Handlungsspielräume entgegen den Unternehmenszielen). “*

# 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>			

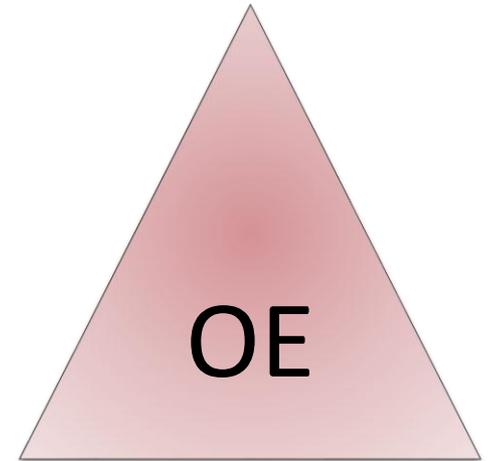
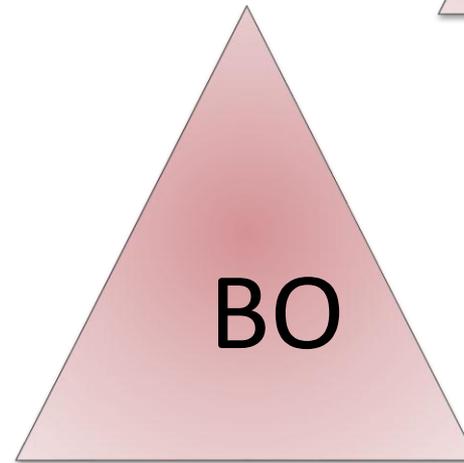
<b>Festgestellte besondere Fähigkeiten im Kontext seiner Aufgabenfelder</b>	<b>Führungsmaßnahmen (Organisations-, Trainings- und Arbeitskontext)</b>	<b>Operationalisierte Zielvereinbarungen</b>
<p>Hier stehen die Tätigkeiten bzw. Bereiche, in den der MA bereits gute bzw. top Leistungen erbringt.</p> <p>Talente fördern oder an den Stärken weiterentwickeln.</p> <p><b>z. B.</b></p> <p><b>Aktiv ethisch im Bereich: Prozesssteuerung</b></p>	<p><b>Organisationskontext:</b>  Zeitliche Freiräume und Handlungsräume zur Verfügung stellen.</p> <p><b>Trainingskontext:</b>  <i><b>Bildungsintervention</b></i>  Weiterbildung zum/r Pflegeprozessmanager(in) oder Pflegesachverständigen</p> <p><b>Arbeitskontext:</b>  Praxisbegleitung anderer Mitarbeiter bei risikobehafteten Prozessen.  Dokumentationsvisiten</p>	<p><b>Weiterbildung zum/r Pflegeprozessmanager(in)</b></p> <p><b>Durchführen von zwei Dokuvisiten in der Woche</b></p>

# Organisationale Rahmenbedingungen, Abläufe und Strukturen

Hausgemeinschaften

Ambulantisierung

Lebenswelten und Milieu



# Organisationsentwicklung durch 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





# Aus Betroffenen werden Beteiligte



# Gegenseitige Unterstützung



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



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



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



# Alltagskompetenz

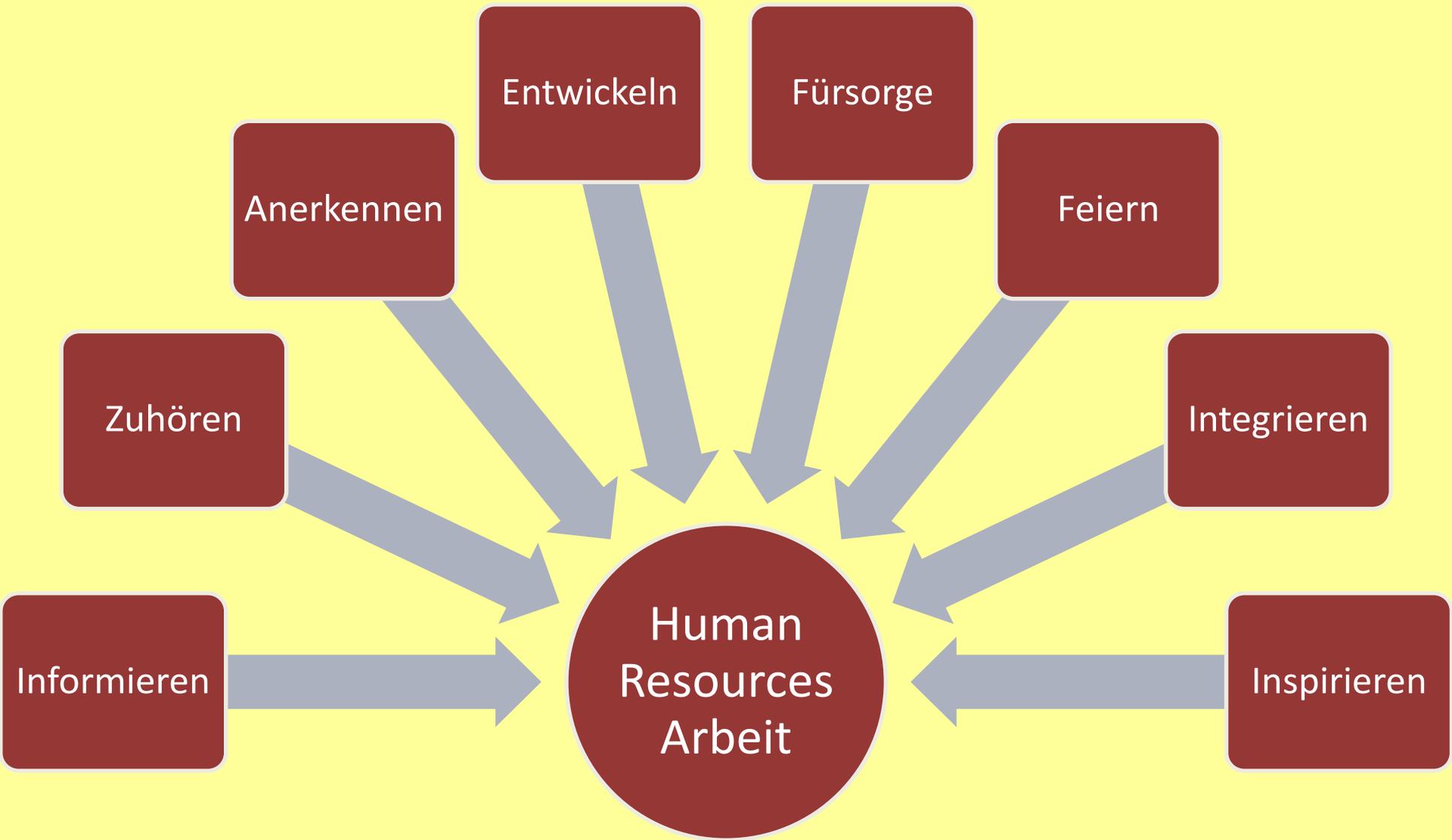


GREAT PLACE TO WORK

# HR - Management

Erfolgsfaktoren  
und  
Maßnahmen

# Acht Schritte erfolgreicher HR - Arbeit



# Informieren

## Offene und zweiseitige Kommunikation fördern

- **Aufeinander abgestimmte Meeting-Strukturen. Festgelegte kaskadierende Informationsregeln (*Gesprächsmatrixen*)**
  - **Informationsaufgabe wird von Führungskräften ausdrücklich persönlich (Face to Face) wahrgenommen (auch bei schlechten Nachrichten)**
  - **Regelmäßige Meetings, der Führungskräfte (z.B. Leitungskonferenzen)**
  - **Regelmäßige Meetings, der Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern bzw. der Teams (z.B. Dienstbesprechungen)**
  - **Gut ausgebaute interne Medien die alle MA erreichen z.B. Intranet, - E-Mails Rundschreiben, Schwarzes Brett Mitarbeiterzeitschrift, Newsletter**
- **Kurzfristige Information bei besonderen Anlässen**
  - **Systematische Ablage, leichte Zugriffsmöglichkeit auf veröffentlichte Informationen**
  - **(Wissensdatenbank)**
  - **Regelmäßige Informationsveranstaltungen durch oberes Management (z.B. Betriebsversammlung )**
  - **Sicherstellung des Informationserhalts für schwer erreichbare Mitarbeitergruppen (z.B. Nachtschicht, Aushilfen und Teilzeitkräfte)**
  - **Kommunikationsinseln zum informellen Austausch**

# Zuhören

## Mögliche Konzepte und Maßnahmen

- **Management by Walking Around**
- **Möglichkeiten zum anonymen Feedback (z.B. anonymes Mailsystem, Hotline, etc.)**
- **Meetings mit Austauschcharakter (z.B. Integration von Mitarbeiter-Feedback und -Fragen)**
- **Themenspezifische Mitarbeiterbefragung**
- **Hierarchieübergreifender Austausch (z.B. Skip-Level Meetings, Plattformen zum Dialog mit Geschäftsführung)**
- **Mediation/ Konfliktmanagement**
- **Einspruchsmöglichkeiten der Mitarbeiter bei Unternehmensentscheidungen**
- **Ideen-/Innovationswettbewerbe**  
**Betriebliches Ideenmanagement**

- **Offene Gesprächsrunden zu verschiedenen Themen (z.B. Fokusgruppen, runde Tische)**
- **Open Door Policy**
- **Persönliche Ansprechpartner bereitstellen wie Mitarbeitervertretung oder Vertrauensperson**
- **Qualitätszirkel**
- **Teilnahme an Projekten**

# Wertschätzen und Anerkennen

## Mögliche Konzepte und Maßnahmen

- Ehrungen für langjährige Unternehmensmitarbeit (z.B. Feierstunde, persönliches Geschenk, Urkunde, Ehrennadel, Jubiläumszulage)
- Essenseinladungen nach bestandener MDK-Prüfung
- Incentives bei besonderer Leistung z.B. Einladung ins Phantasialand, Aufenthalt in Ferienwohnung in Holland usw.
- Spontane Sonderprämien z. B. Vergünstigte Versicherungsleistungen, Fahrkostenzuschuss, Entgeltumwandlung, ....
- Cafeteria System, preiswerte Getränke und Speisen
- Persönliche Ereignisse berücksichtigen, z. B. Heirat, Geburt eines Kindes, Jubiläen

- Persönliche Danksagung und Lob
- Öffentliche Anerkennung von Mitarbeiterleistungen in Medien und Unternehmensmedien (z.B. Intranet, Newsletter, Mitarbeiterzeitung)
- Awards (z.B. Team, einzelne Mitarbeiter, Niederlassungen)
- Öffentliche Awardverleihungen (auf Unternehmensveranstaltungen)
- Belohnung mit Weiterbildungen und Förderprogrammen
- Anerkennung durch Kollegen  
Dankeschön-Postkarten: Anerkennung von Kollegen für Kollegen
- Magic Moments: kleine Geschenke zu besonderen Anlässen, die unbürokratisch gewährt werden können
- Dienstwagen, Diensthandy

# Wertschätzung

ST. GEREON *tut gut*



**Das Team ist der Star!**

St. Gereon Seniorendienste am 26.05.2011 in Paris zu einem der Besten Arbeitgeber in Europa geehrt.

Dem Vergleich haben sich europaweit 1.350 Firmen mit über 1,5 Millionen Mitarbeiter gestellt. Weitere Preisträger sind u.a. Microsoft, PepsiCo, McDonald's, Mars, ...

**Brind Bogert:**  
„Diese besondere Auszeichnung habe ich sehr gerne in Empfang genommen. Aber nicht als persönliche Ehreung, sondern stellvertretend für die 250 Mitarbeiter der St. Gereon Seniorendienste.“

Jeder einzelne Mitarbeiter trägt zum guten Arbeitsklima und zu guten Arbeitsbedingungen bei. Jeder ist da gleich wichtig. Als Geschäftsführer kann ich lediglich einen Rahmen setzen und mit gutem Beispiel vorangehen. Diese Auszeichnung, als auch die vielen anderen Auszeichnungen als Deutschlands Beste Arbeitgeber, Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen sowie die Sonderpreise für die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter und Förderung älterer Mitarbeiter, dürfen deshalb alle Mitarbeiter stolz machen. Sie bedeuten für uns aber auch eine Verpflichtung.

Gewinner bei dem Wettbewerb sind nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch die Bewohner und Kunden unserer Einrichtungen.

Denn wenn die Mitarbeiter gerne und mit Freude zur Arbeit kommen, drückt sich dies auch in ihrer Arbeit aus.“



Best Workplaces 2011 Europe



ST. GEREON  
Wir pflegen Menschlichkeit  
Seniorendienste

...IN AUSGEZEICHNETER ST. GEREON QUALITÄT

Hauptverwaltung  
Klosterberg 5  
41836 Hückelhoven  
Tel.: 02462 981-0  
www.st-gereon.info



GREAT PLACE TO WORK  
BESTE ARBEITGEBER  
INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSRECHT  
2011



# Verbundenheit mit dem Unternehmen stärken, Stolz entwickeln können

## In der Küche lacht ganz breit der „Smiley“

Küchenbereich der Altenpflegeeinrichtungen von St. Geron erhält vom NRW-Umweltministerium die begehrte Auszeichnung

**Hückelhoven-Bracheln.** Scheer- Kochschürzen mit einem gelben Smiley und dem jeweiligen Namensträger – dies war die Geschenk von Küchenleiterin Silvia Jonker an die Mitarbeiter des Küchenbereichs der St. Geron Altenpflegeeinrichtungen im Haus Berg-Scunck als symbolische Abschiedsgeste. Denn die Einrichtung wurde durch das Verbot von Lebensmittelüberwachungsgeräten des Kniees Heinzberg mit dem NRW-Smiley, der amtlichen Auszeichnung für gute Lebensmittelbetriebe in einer Feiernacht in der Burg Wegberg ausgezeichnet.



Die Mitarbeiter des Küchenbereichs mit Geschäftsführer Bernd Bogert (5. v. r.), Küchenleiterin Silvia Jonker (5. v. r.), stellvertretendem Küchenleiter Peter Kerstan (mit der Urkunde) sowie Dr. Frauke Drennig-Schmitz (7. v. r.) und Heinz-Jörg Linden (r.) vom Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt.

weun „vir immer gute Essen gekocht haben“. Aber neben der Zubereitung sind auch die sauberen und bekömmlichen Gerichte ein wichtiger Bestandteil der Mahlzeiten. „Für uns hat die Auszeichnung eine große Bedeutung“, betont Silvia Jonker. Sie zeigt, dass die Mitarbeiter als Team zusammen gewachsen sind und man sich aufeinander verlassen kann. Und vor allem, dass das Essen für die Bewohner aus einer besonderen, besonders hygienischen Sichtweise ist.

weintwimter vor drei Jahren als Pilotprojekt des Verbraucherschutzministeriums und mit Unterstützung des Hotel- und Gaststättenerverbandes und der Konsumzentrale im Leben gerufen worden, erklärte, Koalitionsleiterin Dr. Frauke Drennig-Schmitz, dass die Einrichtung nicht nur die Hygiene, sondern auch die Sauberkeit in der Küche überaus wichtig ist. „Es ist ein großer Erfolg, dass die Mitarbeiter des Küchenbereichs so stolz auf ihre Arbeit sind“, dankte der stellvertretende Geschäftsführer Bernd Bogert. „Wir sind stolz auf die Mitarbeiter, die sich so sehr um die Bewohner kümmern.“

Freiwillig und amtlich. Gemeinsam mit ihren Kollegen Lebensmittelkontrollen. Heinz-Jörg Linden ist seit dem 1. April 2012 als Leiter der Küche im Haus Berg-Scunck tätig. Er hat die Küche von der Grundreinigung bis zur täglichen Reinigung im Blick. „Wir haben hier eine tolle Küche“, betont er. „Wir sind stolz auf die Mitarbeiter, die sich so sehr um die Bewohner kümmern.“

## Alltagsbegleiter bringen Normalität ins Haus

Die Altenpflegeheime Haus Berg Bracheln, Christinenstift und Haus Schunck Geronsweiler stellen zusätzliche Kräfte ein, die keine fachliche Ausbildung haben. Möglichkeit seit 1. Juli nach dem „Pflegeteilerweiterungsgesetz“.

**Hückelhoven-Bracheln.** Andreas Wagner arbeitet als Alltagsbegleiter im Haus Berg Bracheln. Diese neue Perspektive hat sich dem Euro-Job mit dem Sonderprogramm der Agentur für Arbeit und dem Pflegeweiterentwicklungsgesetz. Demnach können Pflegeeinrichtungen für demente Menschen ab dem 1. Juli einen zusätzlichen Mitarbeiter einstellen, ohne dass sich der Pflegeteiler erhöht.

Menschen ein Stück besser geht.“ Deshalb könne er die Gegenbewegung vieler Kollegen nicht nachvollziehen, die in der Einstellung nicht fachlich ausgebildete Kräfte die fachlich nicht gewährleistet sehen. „Das ist Unsinn. Denn der Pflegeprozess liegt nach wie vor bei den examinierten Fachkräften“, sagt Bogert.

Wagner Persönlichkeit sei so, dass er die Bewohner viel selber machen lasse und sie im normalen Alltag begleite. „Demente Menschen suchen einen Begleiter, der auf die Dinge eingeht, die ihnen wichtig sind“, unterstreicht Bogert. Andreas Wagner sei so ein Mensch, der aufgrund von Beobachtung und Erfahrungswerten handele. Und um sein Wissen zu erweitern, würde er im Laufe der nächsten Jahre an einer 130-stündigen Fortbildungseinheit „Alltagsbegleiter“ teilnehmen.

Sicherheit der Verbraucher zu erhöhen. „Hier wurde eine Küche eingerichtet, die wirklich den Smiley verdient“, lobte Dr. Drennig-Schmitz. Die Betreuung der Einrichtung habe in den Händen ihres Kollegen gelegen. Am Ende dieses Monats werden die Mitarbeiter des Küchenbereichs in der Einrichtung einbezogen. „Wir sind stolz auf die Mitarbeiter, die sich so sehr um die Bewohner kümmern.“

„Dieser Mitarbeiter muss keine Fachkraft sein“, sagt Bernd Bogert, Leiter der Altenpflegeheime Haus Berg Bracheln, Christinenstift und Haus Schunck Geronsweiler sowie zweier Wohnanlagen in Trägerschaft der Pfarre St. Geron Bracheln. Grundsätzlich

„Dieser Mitarbeiter muss keine Fachkraft sein“, sagt Bernd Bogert, Leiter der Altenpflegeheime Haus Berg Bracheln, Christinenstift und Haus Schunck Geronsweiler sowie zweier Wohnanlagen in Trägerschaft der Pfarre St. Geron Bracheln. Grundsätzlich



Andreas Wagner arbeitet seit kurzem als „Alltagsbegleiter“ im Haus Berg Bracheln.

„Das das Gesetz kommen würde, sei schon vorher erkennbar gewesen, so Bogert. „Vor Jahren hat man mir bereits die Idee, Menschen mit Demenzerkrankungen zu beschäftigen, überlassen.“

„Das das Gesetz kommen würde, sei schon vorher erkennbar gewesen, so Bogert. „Vor Jahren hat man mir bereits die Idee, Menschen mit Demenzerkrankungen zu beschäftigen, überlassen.“

## Der Springbock liegt ganz zart auf dem Teller

Afrikanische Küche im Haus Berg Bracheln zur Weltmeisterschaft. Köchin Elisabeth Martin, bereitet Chakalaki und Kapuziner-Kartoffelsoße.

**Hückelhoven-Bracheln.** Springbock und zart gebratenes, gewöhnlich blaugraue Gerichte wie Chakalaki stehen seit Wochen jeweils dreimal auf dem Teller. In Bracheln der St. Geron Altenpflegeeinrichtungen ist die Küche von der Grundreinigung bis zur täglichen Reinigung im Blick. „Wir haben hier eine tolle Küche“, betont er. „Wir sind stolz auf die Mitarbeiter, die sich so sehr um die Bewohner kümmern.“



Köchin Elisabeth Martin (l.) mit ihrer Tochter Silke an der Arbeit in der Küche von Haus Berg Bracheln.

„Von Anfang an habe ich mich in Haus Berg nicht als „Gefühl“.“ Elisabeth Martin, die seit 1991 nach Deutschland zugezogen ist, hat die Küche im Haus Berg Bracheln übernommen. „Von Anfang an habe ich mich nicht als „Gefühl“.“ Elisabeth Martin, die seit 1991 nach Deutschland zugezogen ist, hat die Küche im Haus Berg Bracheln übernommen. „Von Anfang an habe ich mich nicht als „Gefühl“.“ Elisabeth Martin, die seit 1991 nach Deutschland zugezogen ist, hat die Küche im Haus Berg Bracheln übernommen.

„Von Anfang an habe ich mich in Haus Berg nicht als „Gefühl“.“ Elisabeth Martin, die seit 1991 nach Deutschland zugezogen ist, hat die Küche im Haus Berg Bracheln übernommen. „Von Anfang an habe ich mich nicht als „Gefühl“.“ Elisabeth Martin, die seit 1991 nach Deutschland zugezogen ist, hat die Küche im Haus Berg Bracheln übernommen.

## Öl macht aus der Kratzbürste eine Frohnatur

Aromapergeln im Heim lindern Windstößen und weckt mit Düften Erinnerung und Gefühl bei demenzkranken Bewohnern

**Hückelhoven-Bracheln.** Sie geht durch die Küche und riecht nach Pfirsich. Haus Berg wird von den Bewohnern mit Pflegehilfen ausgestattet. Die Mitarbeiter des Küchenbereichs sind stolz auf ihre Arbeit. „Wir sind stolz auf die Mitarbeiter, die sich so sehr um die Bewohner kümmern.“



Aromapergeln im Heim verströmen die Duftstoffe von Pfirsich und Mandarine, die bei demenzkranken Bewohnern Erinnerungen wecken und Gefühle bei demenzkranken Bewohnern hervorrufen.

„Die Krätzehaare vor allen dem Bewohnern nicht ganz gegeben.“ In der Küche von Haus Berg Bracheln sind die Mitarbeiter stolz auf ihre Arbeit. „Wir sind stolz auf die Mitarbeiter, die sich so sehr um die Bewohner kümmern.“

## Auszeichnung für Haus Berg

Hundertprozentige Verbraucherfreundlichkeit bescheinigt die BIVA dem Altenheim in Bracheln. Die bundesweite Organisation vertritt die Interessen von Bewohnern und nimmt Pflegeeinrichtungen unter die Lupe.

VON EVA WEINGÄRTNER

„Der Anteil der Altenheimen der St. Geron Altenheim wurden für zwei Proffern in insgesamt drei Fagen auf Herz und Nieren geprüft und für sehr gut befunden. Das Haus Berg in Bracheln ist im bundesweiten Vergleich sehr gut bewertet worden, und das mit Erfolg, wie ein grüner Fahn hinter dem Schwert. Verbraucherfreundlichkeit“ belegt. Unser Heimverzeichnis.de ist zu diesem Ergebnis nachzugehen.“

„Der Anteil der Altenheimen der St. Geron Altenheim wurden für zwei Proffern in insgesamt drei Fagen auf Herz und Nieren geprüft und für sehr gut befunden. Das Haus Berg in Bracheln ist im bundesweiten Vergleich sehr gut bewertet worden, und das mit Erfolg, wie ein grüner Fahn hinter dem Schwert. Verbraucherfreundlichkeit“ belegt. Unser Heimverzeichnis.de ist zu diesem Ergebnis nachzugehen.“



Stolz präsentiert die Mitarbeiterschaft von Haus Berg mit Heimplerter Bernd Bogert (r.) die Urkunden über die erfolgreiche Prüfung durch die BIVA, den „Grünen Hahn für Verbraucherfreundlichkeit“.

„Der Anteil der Altenheimen der St. Geron Altenheim wurden für zwei Proffern in insgesamt drei Fagen auf Herz und Nieren geprüft und für sehr gut befunden. Das Haus Berg in Bracheln ist im bundesweiten Vergleich sehr gut bewertet worden, und das mit Erfolg, wie ein grüner Fahn hinter dem Schwert. Verbraucherfreundlichkeit“ belegt. Unser Heimverzeichnis.de ist zu diesem Ergebnis nachzugehen.“

„Der Anteil der Altenheimen der St. Geron Altenheim wurden für zwei Proffern in insgesamt drei Fagen auf Herz und Nieren geprüft und für sehr gut befunden. Das Haus Berg in Bracheln ist im bundesweiten Vergleich sehr gut bewertet worden, und das mit Erfolg, wie ein grüner Fahn hinter dem Schwert. Verbraucherfreundlichkeit“ belegt. Unser Heimverzeichnis.de ist zu diesem Ergebnis nachzugehen.“

INFO

**Unterstützer** Die BIVA hat einen großen Unterstützernetzwerk. **Verbände** Dazu zählen unter anderem: Wohlfahrtsverbände wie Arbeiterwohlfahrt, Caritasverband, Diakonisches Werk und Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz, außerdem der bundesweite Facharbeitskreis Heimaufsicht (BuFA), die Pflegekassen, Landes Seniorenverbände (LAG, LSV), Bundeserbtorgereinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) und der Bundesverband der Verbraucherzentralen.

behalten hatten später allen Grund zur Freude über das Ergebnis der Prüfung, das für ihr Bemühen um das Wohlbefinden der Bewohner als ausgezeichnet bewertet. Das würdigt die BIVA mit dem „Grünen Hahn für Verbraucherfreundlichkeit“. Der hohe Stellenwert der Auszeichnung lässt sich an der langen Liste der Akteure erkennen, die an diesem Projekt beteiligt sind, das von dem Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) finanziell gefördert wird.

# Kompetenzaufbau / Fördern / Entwickeln

## Mögliche Konzepte und Maßnahmen

- **Transparentes Kompetenzmanagement:**
  - Systematischer Abgleich von Kompetenzen und Anforderungen.
  - Entwicklungspfade mit klar zugeordneten Anforderungen
  - Fähigkeiten- bzw. Potentialmatrix
- **Führungskräfteentwicklungsprogramm**
- **Ausbildung von Lehrlingen**
- **Nachwuchsführungskräfteprogramm (z.B. für High Potentials)**
- **Regelmäßige Entwicklungsgespräche (z.B. Zielvereinbarungsgespräche)**
- **Individuelle Entwicklungs- / Weiterbildungspläne für alle Mitarbeiter statt Gießkanne**
- **Förderung nicht berufsbezogener Kurse/ Fortbildungen (z.B. Exerzitien)**
- **Personalentwicklungskonferenz**
- **Evaluation der Maßnahmen**
- **Bibliothek, Zeitschriftenarchiv**

- **Methodenmix: Interne Trainings, Online-Trainings, Externe Trainings, Blended Learning**
- **Weiterbildung während der Elternzeit**
- **Mentorenprogramm**
- **Coaching (intern, extern)**
- **Jobrotation/ Job Enrichment**
- **Kurse zu Soft Skills / Persönlichkeitsbildung**
- **Führungsstandards (Führungsleitlinien / Wertekodex) und Klarheit über Ziele**
- **regelmäßige Führungskräfte-Klausuren**
- **70-20-10: 70% lernen am Arbeitsplatz, 20% Coaching / Mentoring und 10% Seminare**

# 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

# Bei St. Gereon werden aktuell 150 AZUBIS für die Altenpflege ausgebildet



# Fürsorge / Work Life Balance

## Mögliche Konzepte und Maßnahmen

- **Regelung für Überstunden (Stundenampel, Jahresarbeitszeit)**
- **Konzept zur Arbeitssicherheit/ Unfallvermeidung/Arbeitsplatzgestaltung**
- **Gesunde Arbeitsplatzgestaltung**
- **Angebote für die Gesundheit (z.B. Nichtraucherkurs, Fitnessstudio, . Fitness, gesunde Ernährung)**
- **3 Tage Sonderurlaub und 120€ Budget im Rahmen des Gesundheitsmanagements**
- **Arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskasse/ Hilfsfonds/ Darlehen**
- ***Arbeitskreis 45+***
- **Betreuungsangebote, z.B. KiTa-Plätze, Eltern Kind Büro, oder Tagespflege für pflegebedürftige Angehörige**
- **Vorsorgeuntersuchungen fördern**
- **Keine zeitliche Fixierung der Arbeitszeit für hauswirtschaftliche Kräfte**

- **Teilzeit für Führungskräfte**
- **Arbeitszeitkonten**
- **Bezahltes Sabbatical**
- **Unterstützung Kinderbetreuung (z.B. finanziell, zeitlich)**
- **Einbindung während der Elternzeit (z.B. Einladung zu Veranstaltungen)**
- **Besondere Angebote für Mitarbeiterkinder**
- **Aktionen zur Gesundheitsförderung (z.B. Gesundheitstage)**
- **Sozialberatung extern**
- **Mitarbeiternetzwerke**
- **Zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeit z. B. Job Sharing, Home Office, Teilzeit, eigene Dienstzeit (kürzer oder länger)**
- **Beruf und Kinder. Einbindung während der Elternzeit, z.B. Einladung zu Veranstaltungen**
- **Freie Pausengestaltung**

# Work-Life-Balance

Überfordernd  
Demotivierend

Regenerierend  
Motivierend



Erschöpft  
Krank  
Burnout  
Rückzug

Leistungsfähig  
Gesund  
Lebensfreude  
Lebensglück



## Arbeitszeit ist Lebenszeit!

Das Streben nach Glück, Lebensfreude, Gesundheit ist wichtiger Teil der Arbeit und wird von uns gefördert !

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



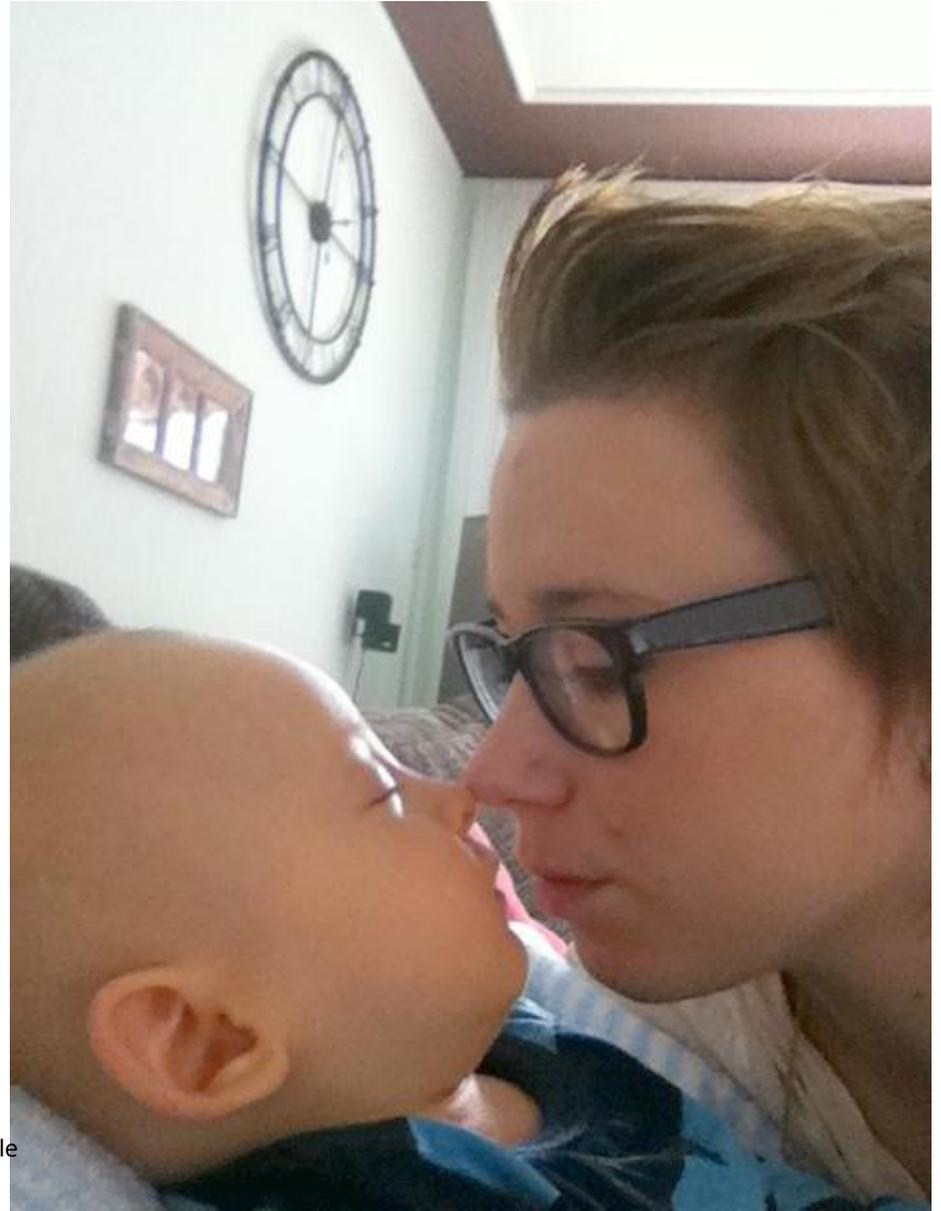
# Mareike und Philipp



# Noah \* am 30.4.12



# Es gibt viel 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



# ST. GEREON SENIORENDIENSTE

## Work Life Balance Special Awards

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ann Nadeau', written over a horizontal dashed line.

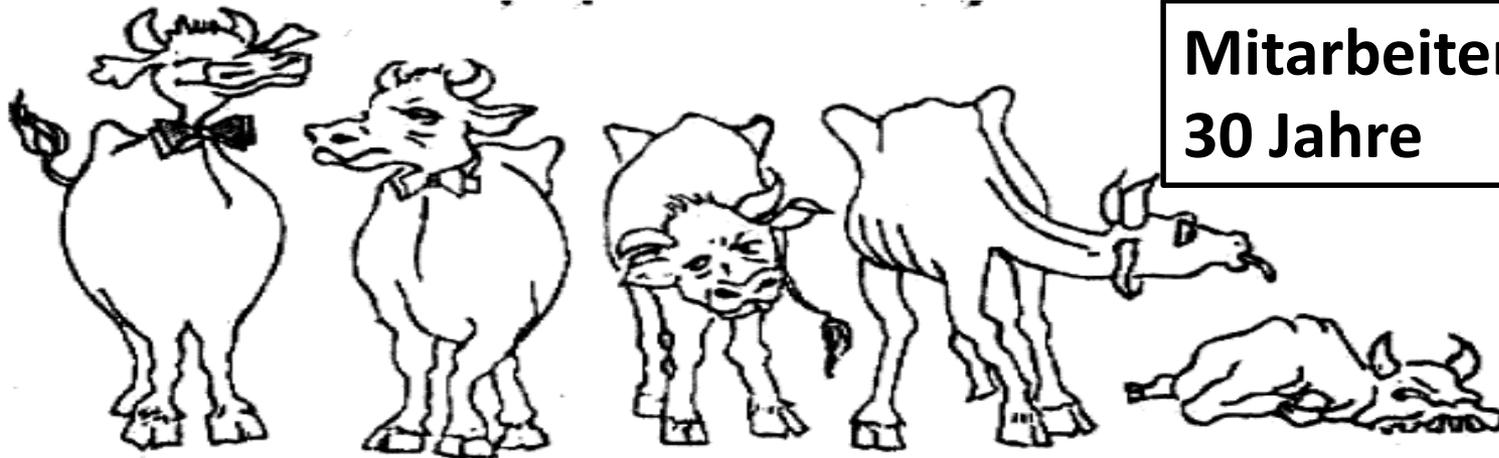
**Ann Nadeau**  
**Managing Director**  
Great Place to Work® Institute

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Robert Levering', written over a horizontal dashed line.

**Robert Levering**  
**CEO**  
Great Place to Work® Institute

# Erholungs- und Regenerationszeiten im Wochenrhythmus...

**Mitarbeiter über  
30 Jahre**



Montag

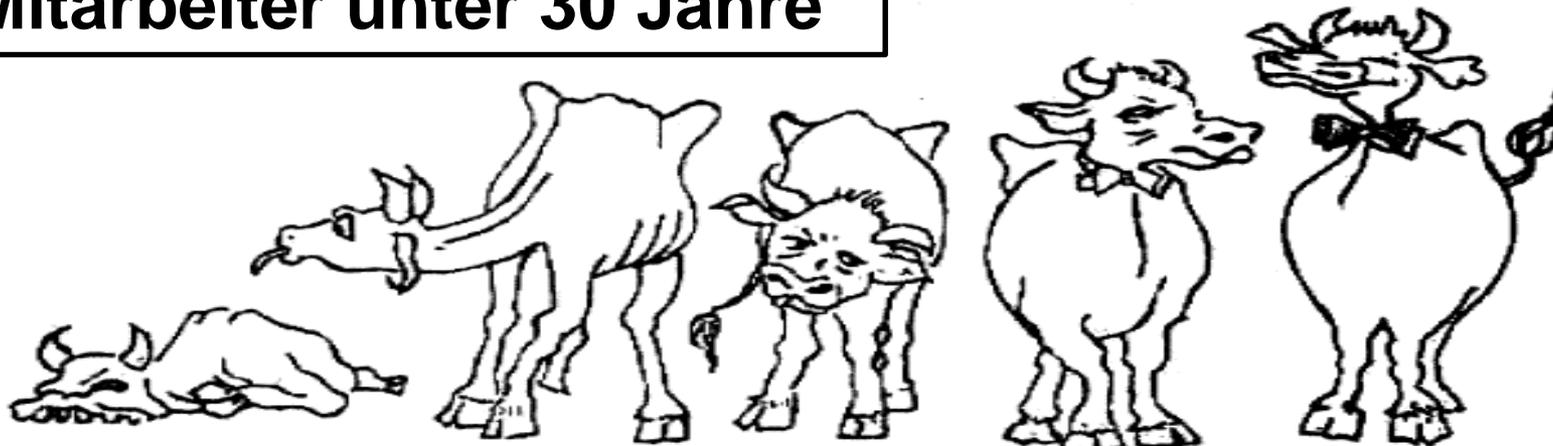
Dienstag

Mittwoch

Donnerstag

Freitag

**Mitarbeiter unter 30 Jahre**



Montag

Dienstag

Mittwoch

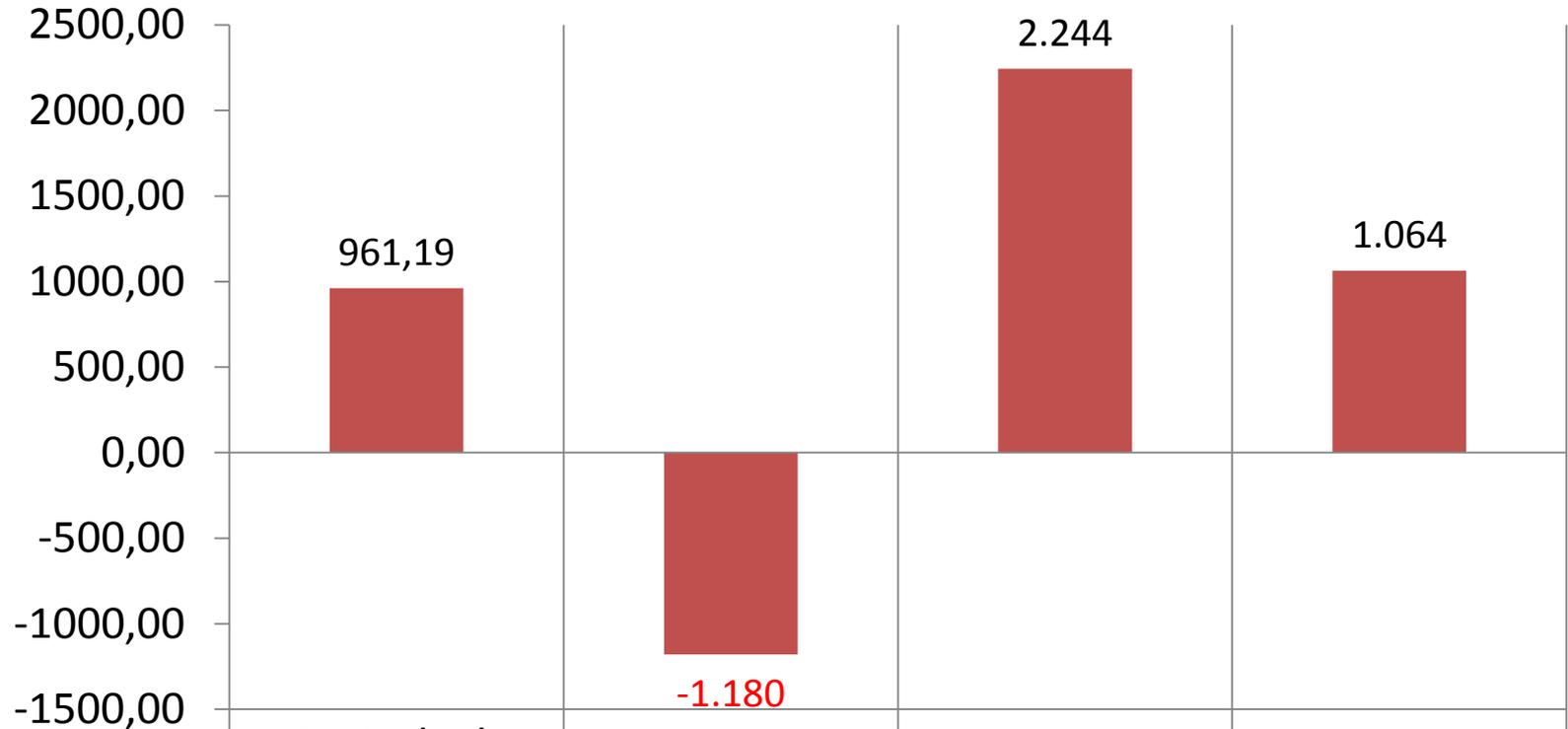
Donnerstag

Freitag

# Arbeitszeitgestaltung = Wettbewerbsfaktor

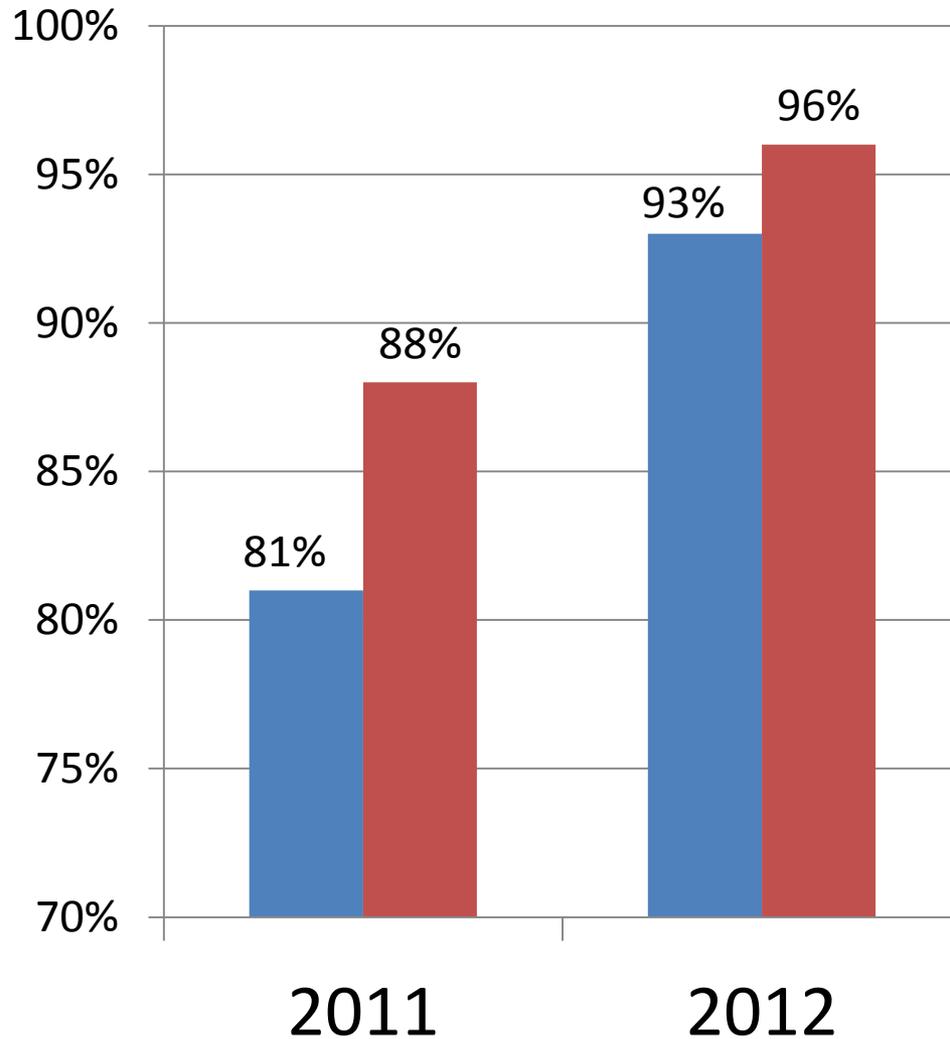
Abkürzung	Dienstname	Gültig von	Gültig bis	Dienst		Pause			Stunden	
				Von	Bis	Von	Bis	Pausch.		Frei
AG	Alina	01.09.2010	01.01.2099	06:45	14:45			01:00		7,00
AM	Albrecht	01.11.2010	01.01.2099	10:00	16:00			00:30		5,50
AMBU	Ambulanterdienst	01.08.2011	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
AZV	Arbeitszeitverkürzun	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	Frank	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	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	Hanra	01.06.2012	01.01.2099	06:45	10:45					4,00
HG	Hilgers Simone	01.10.2010	12.12.2099	08:00	14:30	10:00	10:30	00:30		6,00

# Stundenampel per 31.12.2013



■ Datenreihen1	961,19	-1.180	2.244	1.064
----------------	--------	--------	-------	-------

# Auswertung Great Place to work 2011 – 2012



■ Ich kann mir Zeit frei nehmen, wenn ich es für notwendig halte.

■ Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.

# Feiern und Spaß an der Arbeit sowie die Gesundheit fördern

## Mögliche Konzepte und Maßnahmen

- **Weihnachtsfeier mit Geschenken für alle Mitarbeiter**
- **Frühjahr/Sommer/ Herbstfest**
- **Ausflüge**
- **Den Arbeitsplatz angenehm gestalten**
  - Saubere, moderne und helle Atmosphäre
  - Pausenräume (z.B. mit Kicker) zum gemeinsamen Auftanken
- **Erfolge feiern und kommunizieren**
  - Weihnachtsfeiern, Sommerfeste, Feiern von besonderen Einzel- oder Teamleistungen.
  - Kleine Feiern während der Arbeitszeit (z.B. Geburtstagsfrühstück)
- **Mitarbeiterportal für Freizeitaktivitäten**
- **Kommunikationsinseln**

- **Kommunikation und Feiern von Erfolgen**
  - Besondere Einzel- oder Teamleistungen werden gefeiert
- **Angebot an kulturellen Veranstaltungen**
- **Den „Teamspirit“ aufrecht halten und weiter stärken**
  - Bereiche organisieren selbständig Feiern
  - Bereitstellung eines Budget zur Förderung des Teamgeistes (z.B. Ausflüge, Hochseilgarten)
  - Mitarbeiterfreizeitgruppen und Betriebssport
  - After Work Events
- **Einbindung von Mitarbeiterfamilien und Pensionären**
  - Tag der offenen Tür/Familientag
  - Veranstaltungen für Pensionäre



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT –  
FÖRDERUNG DER GESUNDHEITSKOMPETENZ



St. Gereon Altenhilfe  
Hauptverwaltung Haus Berg  
Klosterberg 5  
41836 Hückelhoven

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



Von 115 Rückmeldungen haben sich 74 Mitarbeiter/Innen für Entspannungsangebote ausgesprochen

Teilnehmer in folgenden Programmen:

Zumba

Yoga

Afrikanisches Trommeln

Mitgliedschaft im Fitnessstudio

Ernährungskurs

Rückenschule

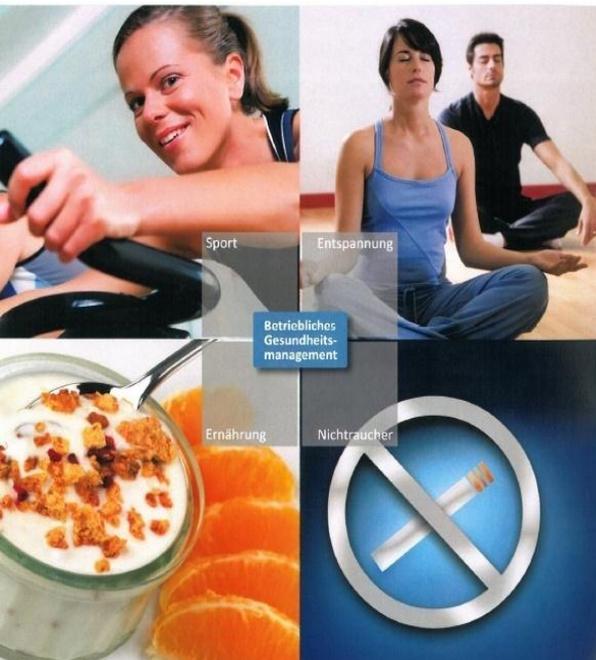
Lauftreff

Shiatsu

Tai Chi und Qi Yong

Entspannungsübungen nach

Jacobsen



## 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: \_\_\_\_\_

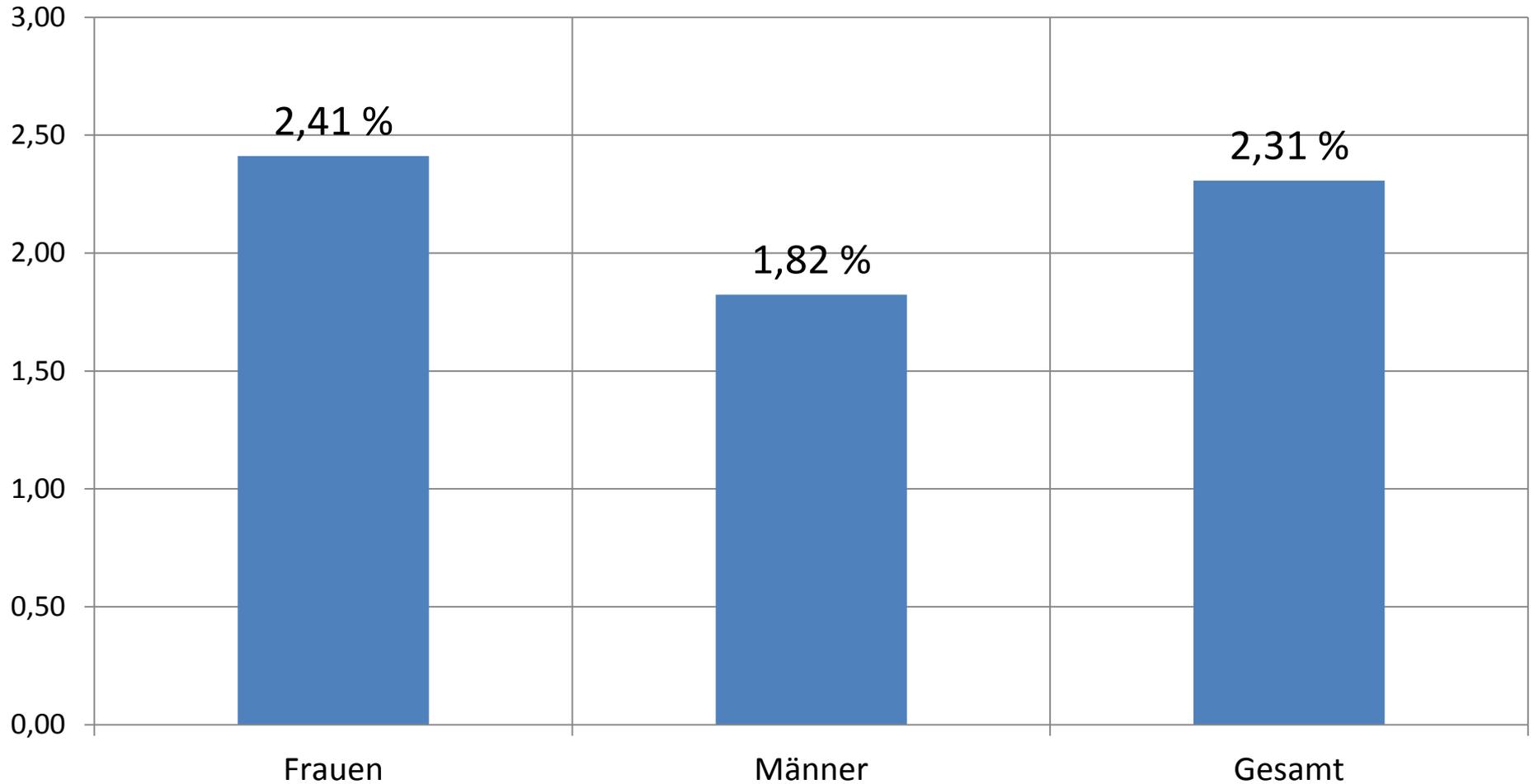
TELEFON: \_\_\_\_\_

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

# Gemeinsame sportliche Aktivitäten fördern den Zusammenhalt

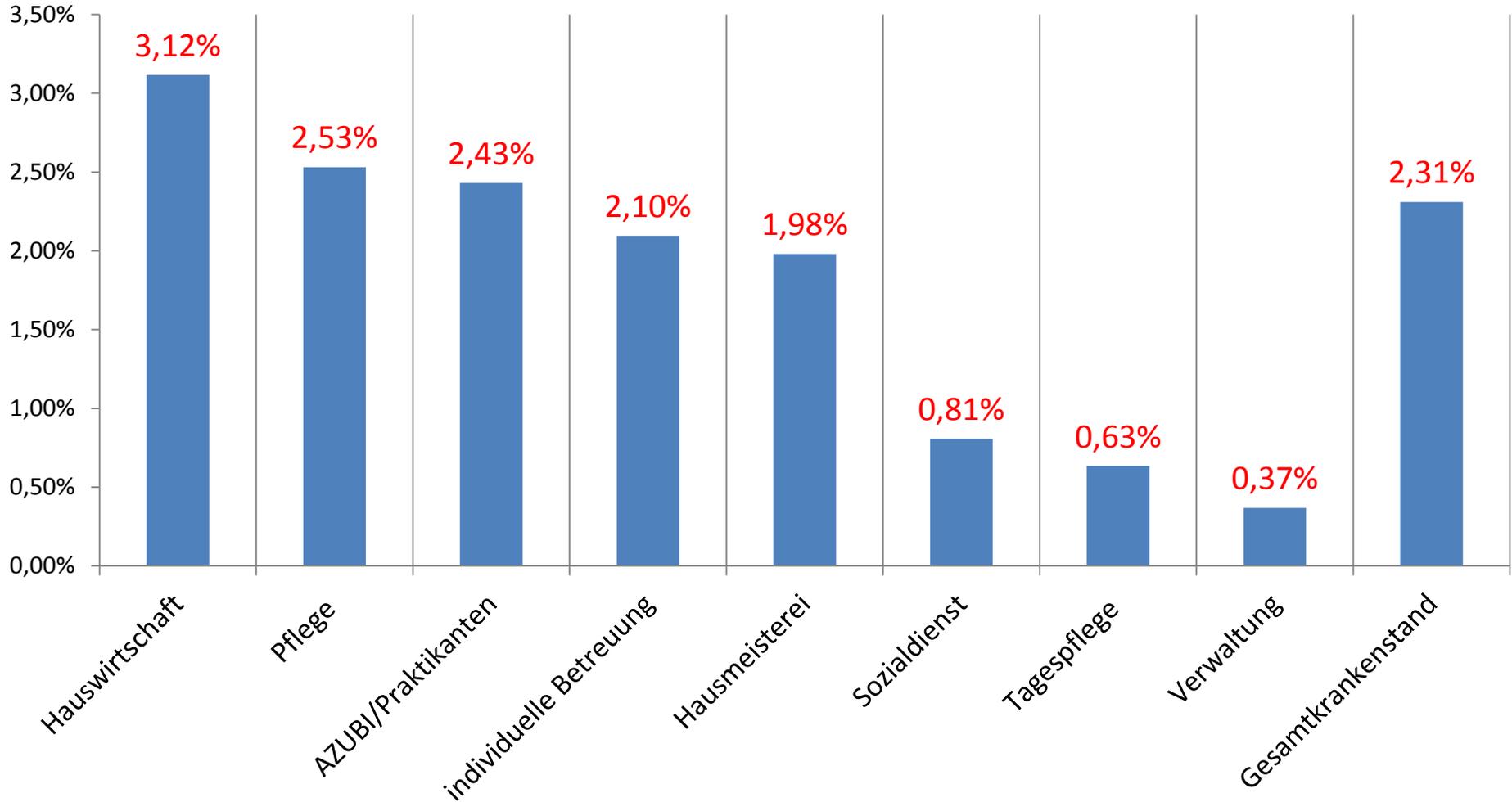


# Auswertung Krankenstand 2013



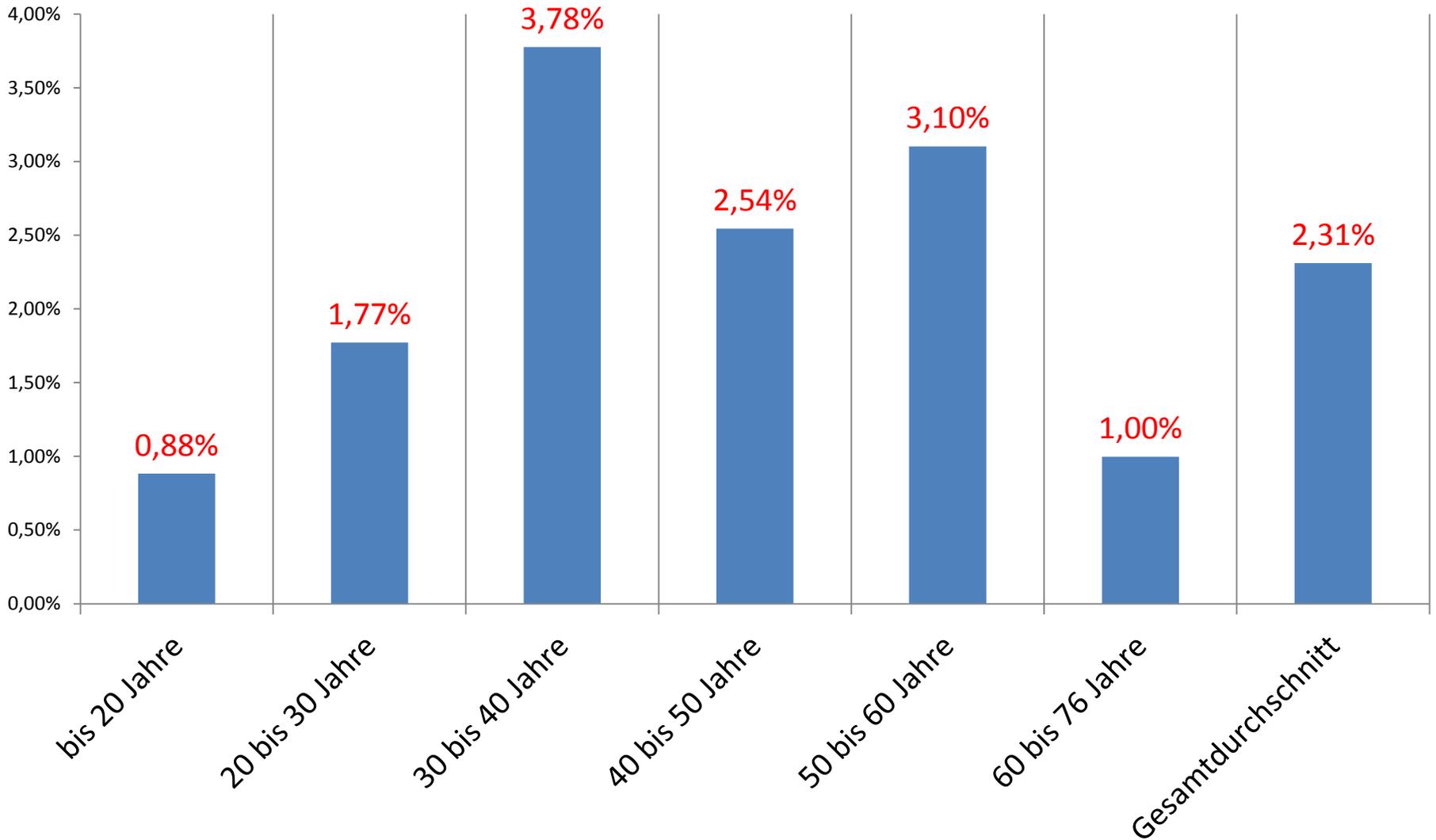
Hauswirtschaft	62	Hausmeisterei	8
Pflege	141	Sozialdienst	18
AZUBI/Praktikanten	79	Tagespflege	17
individuelle Betreu.	14	Verwaltung	14
		Gesamtanzahl	353

Krankenstand 2013 nach  
Berufsgruppen N = 353



# Krankenstand 2013 nach Alterskohorten N = 353

bis 20 Jahre	64	40 bis 50 Jahre	64
20 bis 30 Jahre	92	50 bis 60 Jahre	62
30 bis 40 Jahre	44	60 bis 76 Jahre	27
		Gesamt	353





## Move Europe-Preisträger

Kategorie „Gesundheits- und Sozialwesen“

### St. Gereon Seniorendienste

---

werden ausgezeichnet für hervorragendes  
Engagement im betrieblichen Gesundheitsmanagement

---

Berlin, den 19. November 2012

Heinz Kaltenbach

Geschäftsführer des  
BKK Bundesverbandes

Dr. Karl Kuhn

Vorsitzender  
des ENWHP



# Unser Urlaubsdomizil für MitarbeiterInnen in Zoutelande



# Integrieren

## Mögliche Konzepte und Maßnahmen

- Patenprogramme für neue Kollegen
- Klare Stellenbeschreibung, differenzierte Klärung der Anforderungen
- Prüfung, ob der Bewerber zur Unternehmenskultur passt
- Individueller Einarbeitungsplan mit systematischem Feedback.
- Frühzeitige Angebote das Unternehmen kennenzulernen (bezahlte Schnuppertage, Kurzpraktika, Kooperation mit Schulen und Uni)
- Mitarbeiterempfehlungsprogramm
- 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
- Umfassende Bekanntmachung über den Eintritt neuer Mitarbeiter im Unternehmen

- Einbindung von Mitarbeitern aus dem jeweiligen Team in Auswahlgespräche
- Begrüßungsunterlagen, Orientierungsunterlagen zum Arbeitsbeginn
- Willkommensgruß (z.B. Blumen, Karte) am ersten Tag. Auch durch Management
- Einführungsveranstaltung
- Rotation in verschiedenen Unternehmensbereichen
- Kennenlernmöglichkeiten für neue Mitarbeiter (z.B. Einführungswoche für Azubis, Patenstammtische)
- Betriebsrat / Arbeitnehmervertretung
- Anonyme Anlaufstellen schaffen, z.B. Vertrauensperson.
- Betriebliches Ideenmanagement
- (Bereichsübergreifende) Arbeitsgruppen (z.B. Fokusgruppen, runde Tische)
- „Tag der Innovation“ o.ä., an dem bereichsübergreifend an Themen gearbeitet wird

# Inspirieren

## Mögliche Konzepte und Maßnahmen

- **Explizite Unternehmenswerte und Leitbild**
- **Mitarbeiterorientierung als Unternehmenswert**
- **Explizite gemeinsame Vision entwickeln**
- **Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Entwicklung der Unternehmenskultur Mitunternehmertum (über Projekte)**
- **Darstellung des Unternehmens nach außen (z.B. Auszeichnungen und Preise der Einrichtung, Teilnahme an verschiedenen Wettbewerben)**
- **Beiträge in der Tagespresse**

- **Explizite Führungsleitlinien**
- **Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter**
- **Vermittlung der Werte in interaktiver Form / Trainingsform (z.B. Workshops, Trainings, Onlinetests)**
- **Eindeutiges Engagement des Top-Managements bei der Umsetzung der Werte (Regelmäßige Stellungnahmen)**
- **Preise, Auszeichnungen, Initiativen für vorbildliches Leben der Werte**
- **Emotionen und Wir-Gefühl erzeugen: Darstellungen , die über eine rein schriftliche Vermittlung hinausgehen, z. B. Bilder Filme, Skulpturen.**

INTEGRITÄT  
VERANTWORTUNG  
WERTSCHÄTZUNG  
SOZIALPRINZIP  
LEISTUNGSFÄHIGKEIT  
GEMEINSAMKEIT  
INNOVATION

Verhaltens – Kodex

*Respekt*  
Unsere gemeinsamen  
Grundsätze

**„RESPEKT“**

*Gemeinsame Grundsätze der*

*St Gereon Altenhilfe*



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

erreicht die

## St. Gereon Seniorendienste gemeinnützige GmbH

in der Kategorie «Pflege- und Betreuungseinrichtungen» den

### 1. Platz

Die Auszeichnung steht für ein glaubwürdiges Management,  
das fair und respektvoll mit den Beschäftigten zusammenarbeitet,  
für eine hohe Identifikation der Mitarbeiter mit der Einrichtung  
und für einen starken Teamgeist.

Berlin, im Februar 2013

Frank Hauser

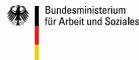
Geschäftsführer  
Great Place to Work® Deutschland

Gerd Hoofe

Staatssekretär  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Arthur Montada

Stellvertretender Hauptgeschäftsführer  
Berufsgenossenschaft für  
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege



Im bundesweiten Great Place to Work® Wettbewerb  
«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, mitarbeiterorientierte  
Arbeitsplatzkultur, in der das Management glaubwürdig, fair und  
respektvoll mit den Beschäftigten zusammenarbeitet und diese  
eine hohe Identifikation und einen starken Teamgeist zeigen.

Berlin, im März 2014

Frank Hauser

Geschäftsführer  
Great Place to Work® Deutschland

Gabor Steingart

Herausgeber  
Handelsblatt





**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**

Seniordienste Hüchelhoven



Kirche im Bistum Aachen

+ *Heinrich Mussinghoff*

Dr. Heinrich Mussinghoff  
Bischof von Aachen



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

*Ulrich von der Leyen*

Dr. Ulrich von der Leyen  
Bundesministerin für  
Arbeit und Soziales

*F. Hauser*

Frank Hauser  
Geschäftsführer  
Great Place to Work® Deutschland

*Gabor Steingart*

Gabor Steingart  
Chefredakteur  
Handelsblatt



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 Hauser*

Frank Hauser  
Geschäftsführer  
Great Place to Work® Deutschland

*Gerd Hoole*

Gerd Hoole  
Staatssekretär  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

*Arthur Mostals*

Arthur Mostals  
Beauftragter Hauptgeschäftsführer  
Berufsgenossenschaft für  
Gesundheitswesen und Wählervereine



Heute schon das tun, woran andere erst morgen denken.

Denn nur beständig ist der Wandel

(Heraklit von Ephesos)



**Die Lösung unserer Probleme liegt nicht in neuen Maßnahmen oder neuen Methoden , sondern in einer neuen Gesinnung.  
Die schönsten Methoden und Maßnahmen nützen nur, wenn Sie als Führungskraft die Gesinnung entwickeln können, die Sie vorausschauen lässt. Dann haben Sie die Möglichkeit, die vielen anerkannten Methoden und Maßnahmen zu nutzen!**

# Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Dieses Gebäude steht nicht einfach frei im Raum, sondern auf einem Fundament aus Familie, Freunden, Vereinen und anderen gesellschaftlichen Einrichtungen.





*„Wer etwas will findet Wege.*

*Wer etwas nicht will  
findet Gründe.“*

*Götz Werner (Gründer und Aufsichtsratsmitglied DM Drogeriemarkt)*

Solange man sich verändern kann,  
braucht man keine Angst vor der Zukunft zu haben!

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit

