

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 Seniorendienste

Pflegeberatung

**niedrigschwellige
Angebote**

**Stationäre
Einrichtungen**

**Ambulante
Pflege**



**Fachseminar
und
Bildungswerk
St. Gereon**

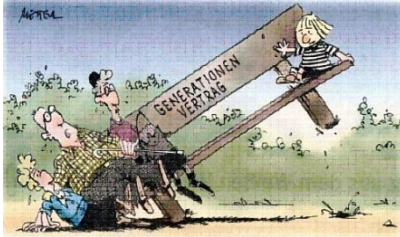
ST. GEREON 
Wir pflegen Menschlichkeit

**Betreutes
Wohnen**

**Tagespflege-
einrichtungen**

**Generationen
Campus**

Herausforderungen in der Altenpflege



Demographische Entwicklung
(zunehmende Multimorbiditäten)

Steigende gesetzliche
Anforderungen (Pflegequalität)

Stationäre
Pflegeeinrichtungen

Zunahme Wettbewerb

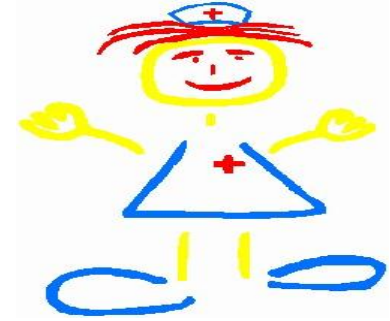
Veränderte Klientel mit
individuellen Wünschen

Steigender Kostendruck

Zunehmende Komplexität
der pflegerischen Prozesse



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?

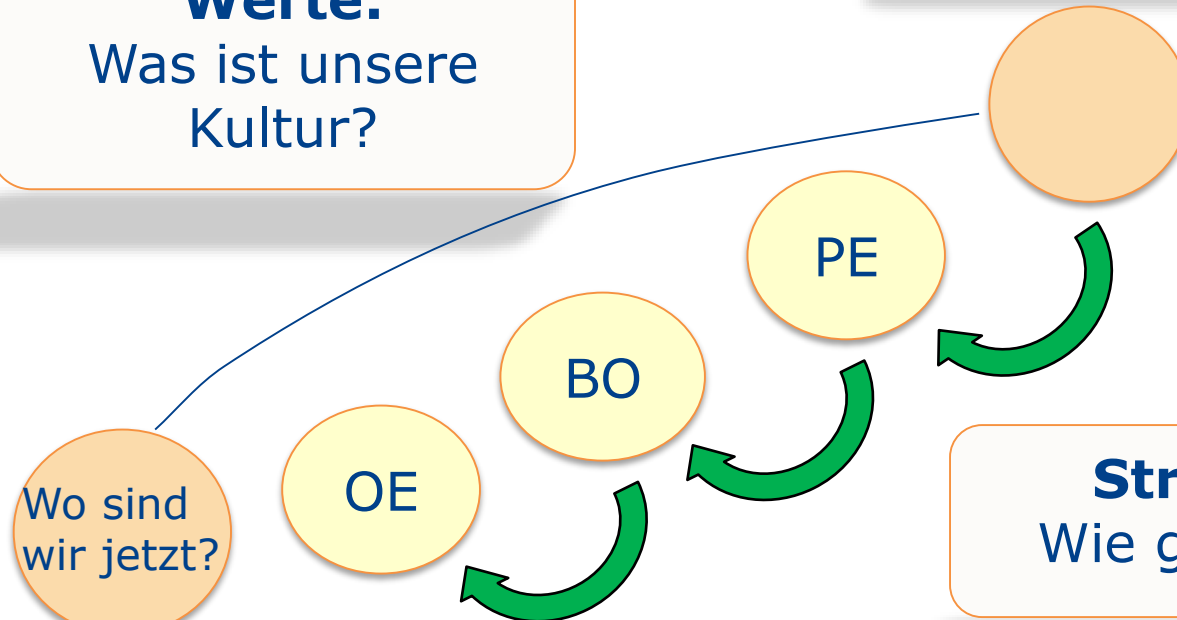
OE

BO

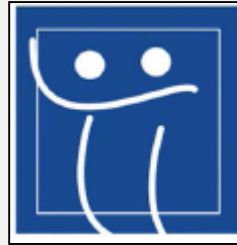
PE

Strategie:
Wie gelingt es?

Zeit



Das Great Place to Work® Modell



Glaubwürdigkeit vermitteln:

- Kommunikation
- Kompetenz
- Integrität

Respekt:

- Förderung
- Zusammenarbeit
- Unterstützung

Fairness

- Ausgewogenheit
- Neutralität
- Gerechtigkeit

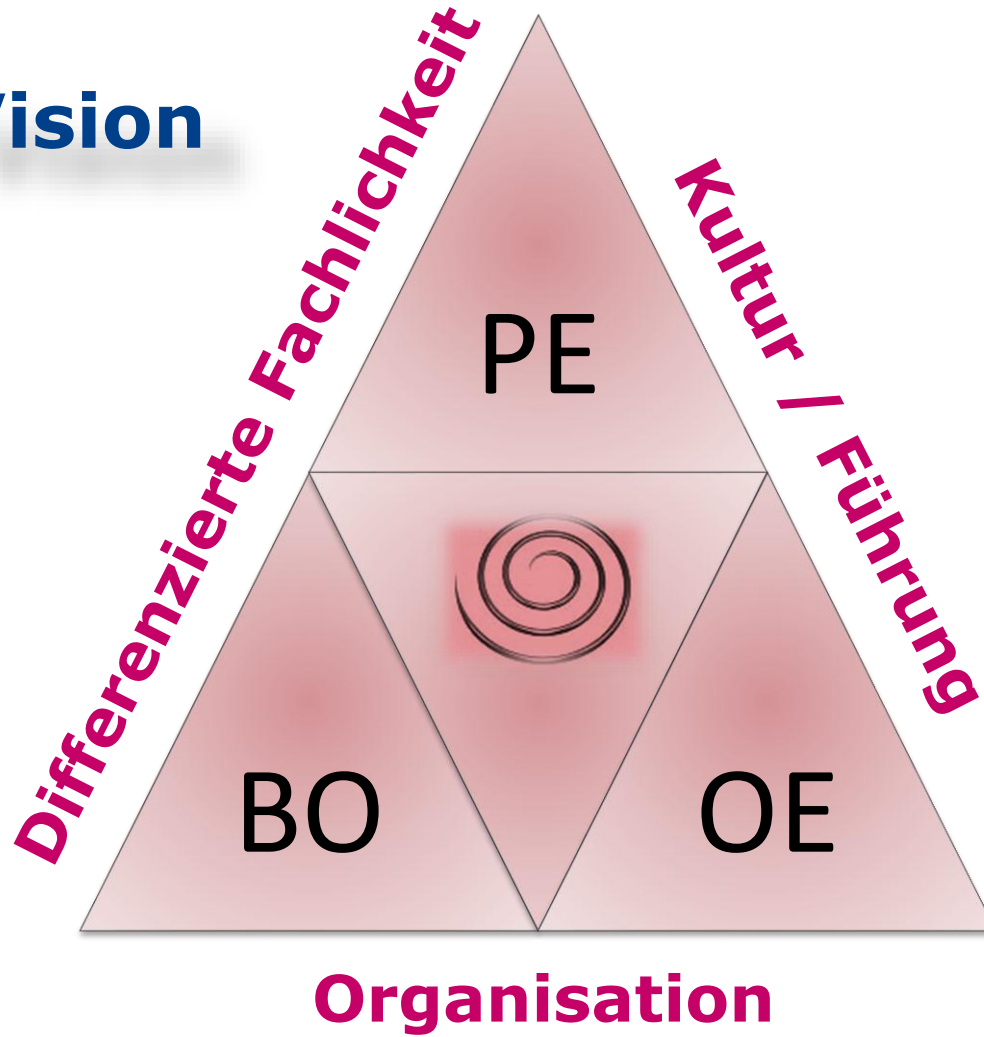
Stolz

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

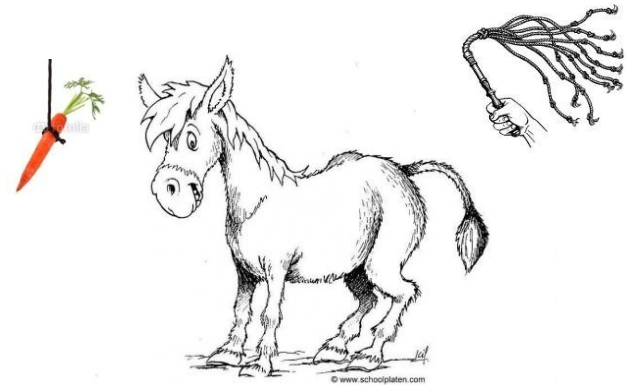
Teamgeist

- *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**



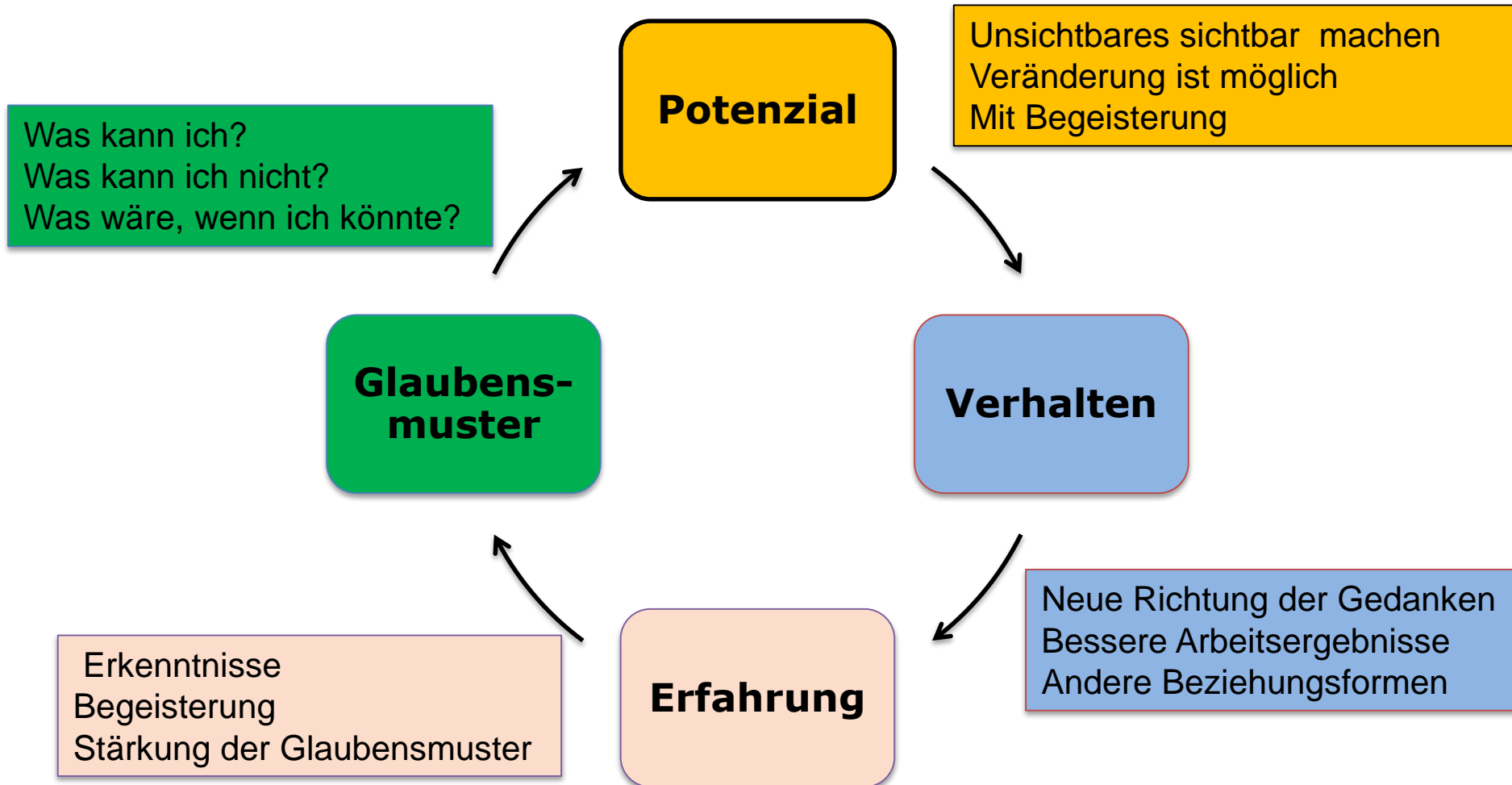
**Schafft die Erfahrungsräume, in denen die MA
Erfahrungen machen**

Perspektiven verändern



Der Potenzialentfaltungskreis

als Grundlage für „Supportive Leadership“



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

(Augustinus)



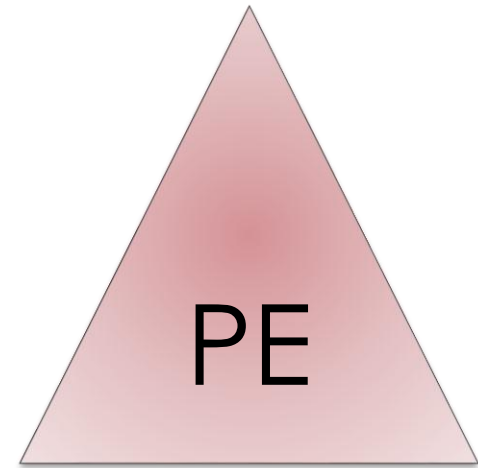
**Die Probleme, die es in der Welt
bzw. in der Organisation gibt,
können nicht mit den gleichen
Denkweisen gelöst werden, die
sie verursacht haben.**

Albert Einstein

Potentiale erkennen und nutzen

Nationaler Qualifikationsrahmen

Christa Olbrich und Patricia Benner

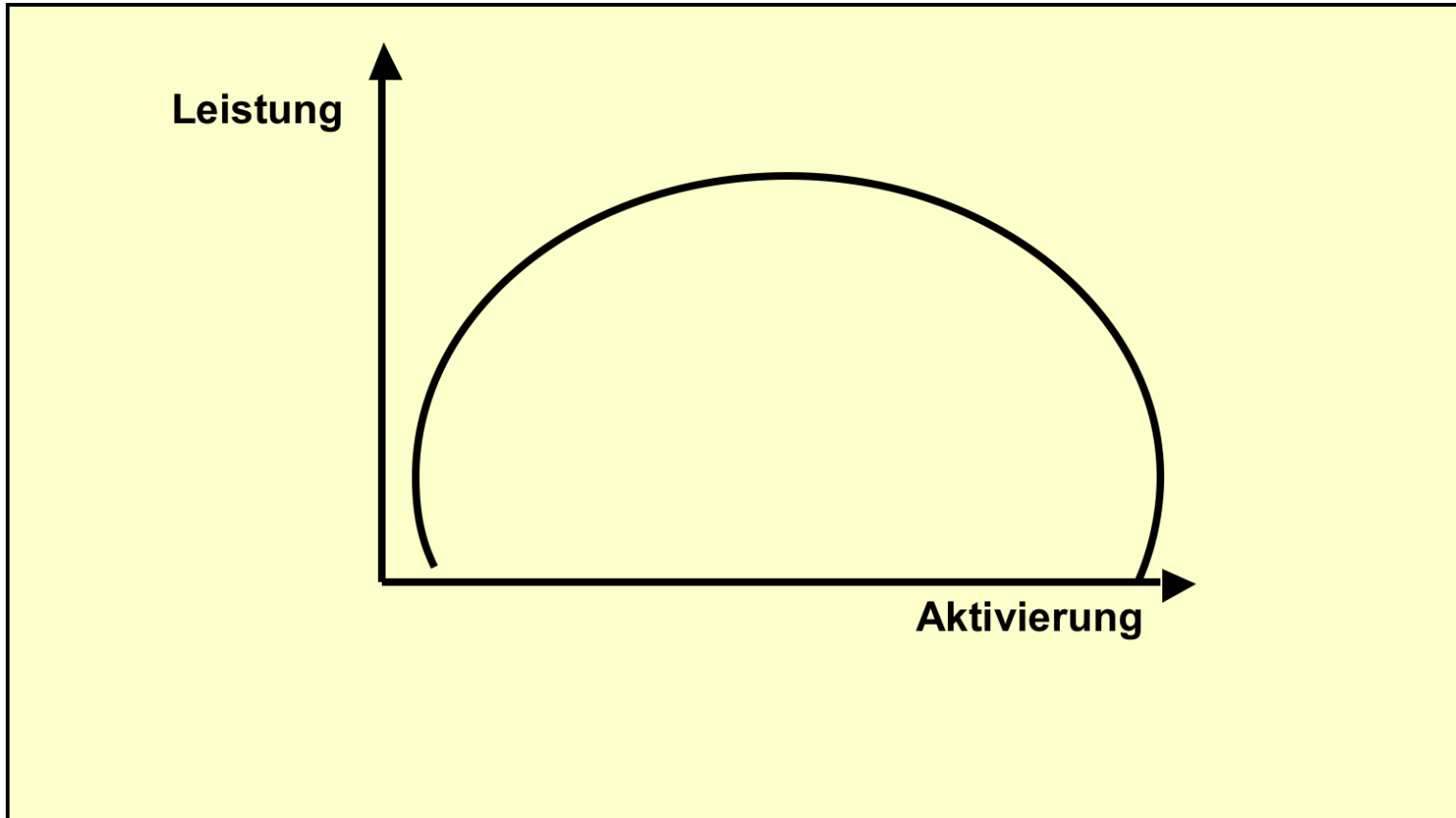


Kompetenzspezifischer Personaleinsatz im richtigen Qualifikationsmix

Definition:

Der Kompetenz-Kompass[®] 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

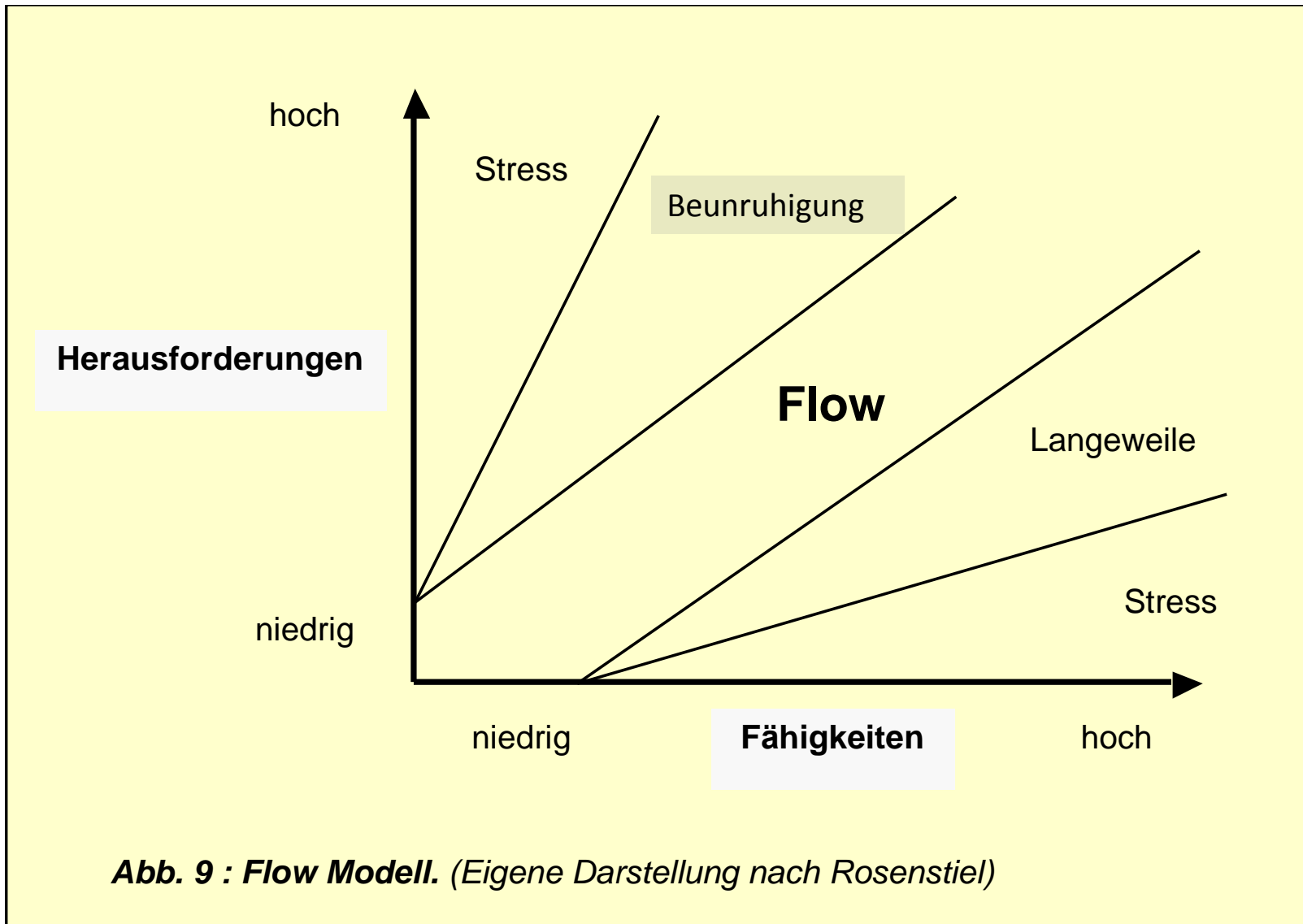


Abb. 9 : Flow Modell. (Eigene Darstellung nach Rosenstiel)

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

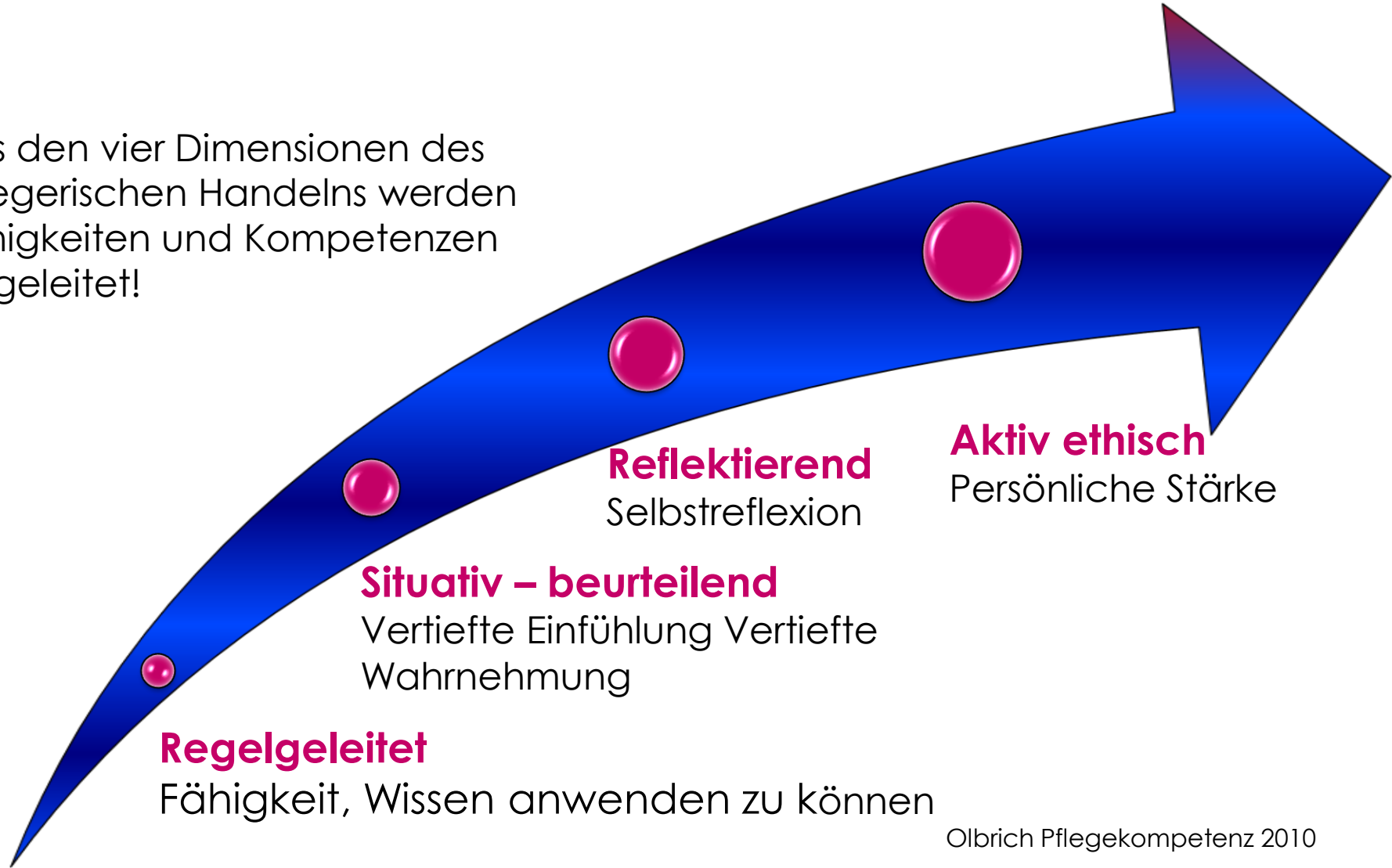
6.
Verantwortung für
die Steuerung von
hochkomplexen
Pflegeprozessen
und Leitung von
Teams

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 ?	
Bewohnerbezogen			
Begründete Auswahl und Anwendung von Assessmentinstrumenten, etwa zur Bewertung der Sturzgefährdung oder zur Risikoeinschätzung von Dekubiti und Mangelernährungszuständen (Risikomanagement)	<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) Hat der MA das Potential für die nächsthöhere Gütestufe? <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
Teambezogen			
Organisationsbezogen			

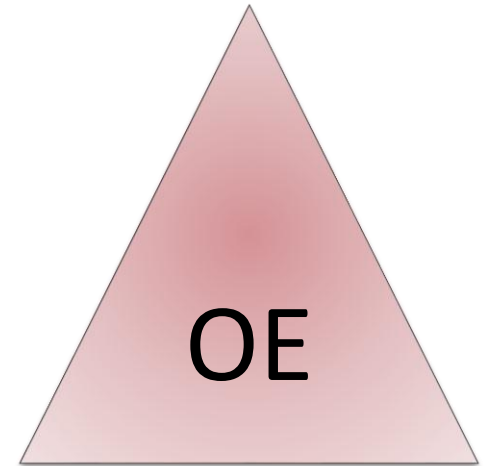
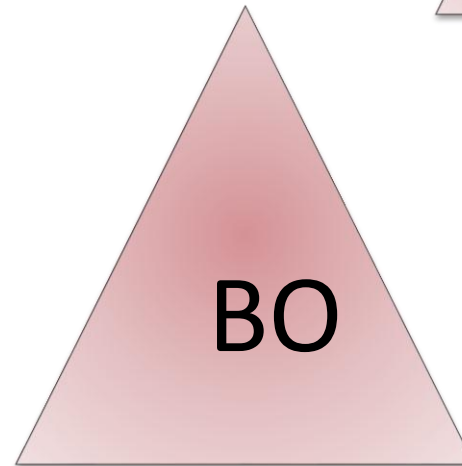
Festgestellte besondere Fähigkeiten im Kontext seiner Aufgabenfelder	Führungsmaßnahmen (Organisations-, Trainings- und Arbeitskontext)	Operationalisierte Zielvereinbarungen
<p>Hier stehen die Tätigkeiten bzw. Bereiche, in den der MA bereits gute bzw. top Leistungen erbringt.</p> <p>Talente fördern oder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

Organisationale Rahmenbedingungen, Abläufe und Strukturen

Hausgemeinschaften

Ambulantisierung

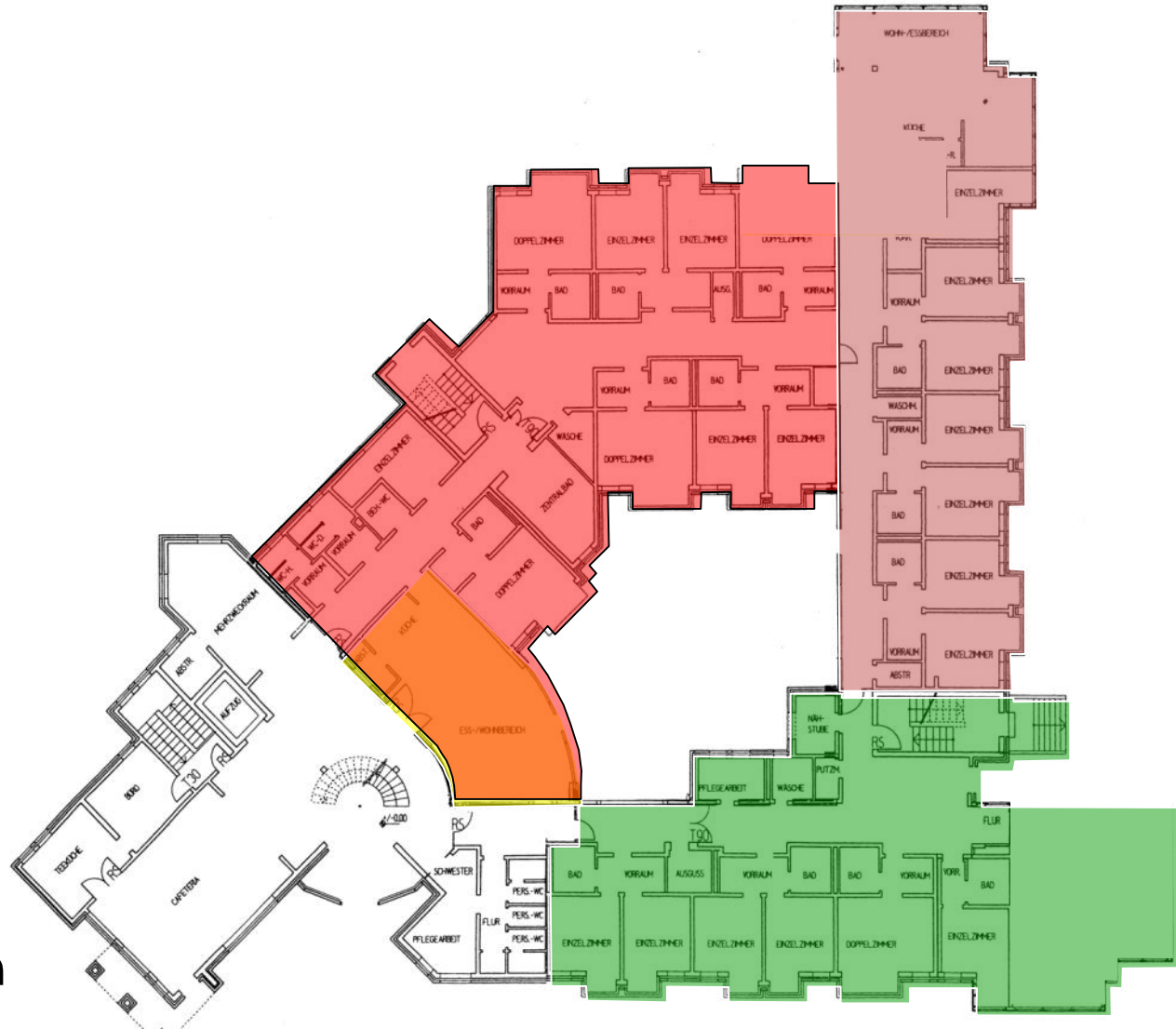
Lebenswelten und Milieu



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

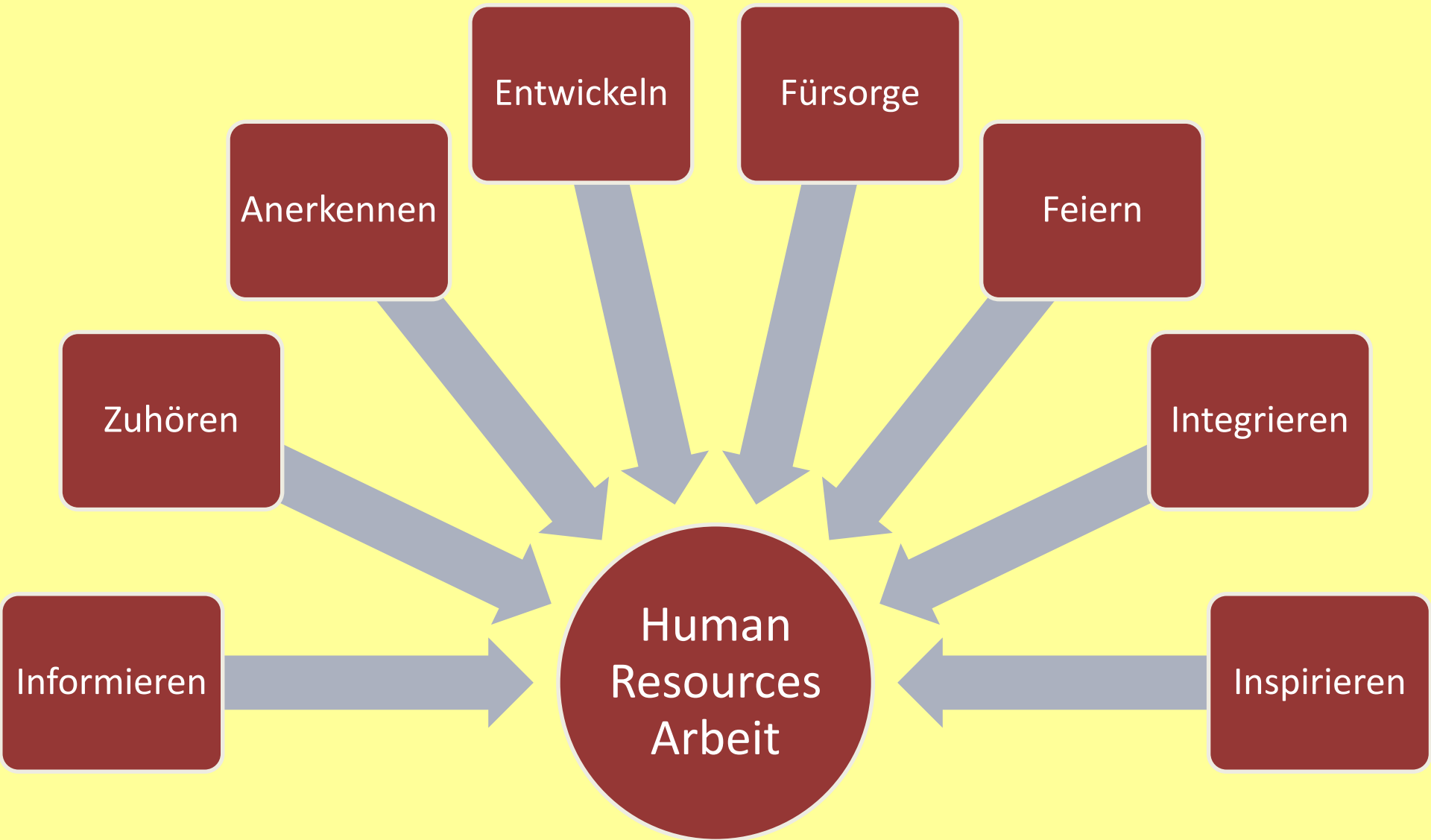


GREAT PLACE TO WORK

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 Ehre, 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.

Demn 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 WIRTSCHAFTSRECHTUNG
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 Akt. Denn die Einrichtung wurde durch das Vorzeile- und Lebensmittelüberwachungsamt des Kreises Heinsberg mit dem NRW-Smiley, der amtlichen Auszeichnung für gute Lebensmittelbetriebe in einer Feiernotiz 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 können. Und vor allem, dass das Essen für die Bewohner aus einer besonderen, besonders hygienischen Sichtweise ist.

weintwimner vor drei Jahren als Pilotprojekt des Verbraucher- schutzministeriums und mit Unterstützung des Hotel- und Gaststättenerverbandes und der Konsum- und Hygienischen einwandfreie Küche zu haben, führt sie fort. Am NRW-Smiley-System können jedoch nicht alle Einrichtungen teilnehmen. Der Smiley schafft einen Anreiz, die geltenden Vorschriften einzuhalten, den Hygienestandard im Betrieb zu verbessern und somit die

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 Jahres werden sich nicht alle Einrichtungen bewerben können, sondern sich nur alle Verbrauchervereinigungen umgefragt, die geltenden Vorschriften einzuhalten, den Hygienestandard im Betrieb zu verbessern und somit die

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 Jahres werden sich nicht alle Einrichtungen bewerben können, sondern sich nur alle Verbrauchervereinigungen umgefragt, die geltenden Vorschriften einzuhalten, den Hygienestandard im Betrieb zu verbessern und somit die

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 jungen Mann nach einem Euro-Job mit dem Sonderprogramm der Agentur für Arbeit und dem Pfelegeteilerweiterungsgesetz. Demnach können Pflegeeinrichtungen für demente Menschen ab dem 1. Juli einen zusätzlichen Mitarbeiter einstellen, ohne dass sich der Pflegezeit erhöht. 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

Menschen ein Stück besser geht.“ Deshalb könne er die Gegenbewegung vieler Kollegen nicht nachvollziehen, die in der Einstellung nicht fachlich ausgebildeter Kräfte die Fachlichkeit nicht gewährleistet sehen. „Das ist Unsinn. Denn der Pflegeprozess liegt nach wie vor bei den examinierten Fachkräften“, sagt Bogert. Menschen wie Andreas Wagner seien in mancher Hinsicht viel „natürlicher“ im Umgang mit dem demenziell Betroffenen. In unserer Einrichtung Haus Berg Bracheln, Christinenstift und Haus Schunck Geronsweiler“, so Bogert. Dies unterstreicht auch Petra

Wagners Persönlichkeit sei so, dass sie der 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 handle. Und um sein Wissen zu erweitern, würde er im Laufe eines 130-stündigen Fortbildungskurses „Alltagsbegleiter“ teilnehmen. Dass das Gesetz kommen würde, sei schon vorher erkennbar gewesen, so Bogert. „Vor Jahren hat mir bereits die Idee, Menschen wie Andreas Wagner, mit einzubringen als Alltagsbegleiter in unsere Einrichtung als Schritt auf-



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

wertung zu geben.“ So wie Martina Hermes, die in ihrer Hausgemeinschaft, in der sie zur Reinkommunikation eingesetzt ist, bis mittags ein verlässlicher Ansprechpartner für die Bewohner ist. „Wir sind hier alle ein Team, egal auf welcher Ebene man steht. Der Bewohner steht bei allen im Mittelpunkt.“ Die Arbeit mache Spaß, so sie auch außerhalb ihres Dienerberufes. „Wir sind hier alle ein Team, egal auf welcher Ebene man steht. Der Bewohner steht bei allen im Mittelpunkt.“

Der Springbock liegt ganz zart auf dem Teller

Afrikanische Küche im Haus Berg Bracheln zur Weltmeisterschaft. Köchin Elisabeth Martin, bereit 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 für seine Mitarbeiter. Die Köche von Haus Berg und Haus Schunck haben sich daran gemacht, die Küche von Haus Berg und Haus Schunck zu integrieren. Sowohl es, als auch Elisabeth Martin betonen, Weltmeisterschaft in Südafrika. „Das ist eine tolle Sache“, wie man bei der Veranstaltung der vier Köche mit Kartoffelsoße, die den Bewohnern und Angehörigen zum Essen angeboten wird. Elisabeth Martin ist nicht die einzige Köchin, die die afrikanische Küche in Bracheln bereitet. „Von Anfang an habe ich mich für Afrika interessiert“, sagt Elisabeth Martin.



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

eine Ausbildung zur Köchin machen, die sie mit der Hilfe ihrer Tochter Silke, die ebenfalls in Bracheln arbeitet, zu einem Abschluss brachte. „Von Anfang an habe ich mich für Afrika interessiert“, sagt Elisabeth Martin. „Ich habe immer schon Interesse an der afrikanischen Küche gehabt.“ Elisabeth Martin hat sich für die afrikanische Küche interessiert, weil sie die afrikanische Küche in Bracheln bereiten möchte. „Von Anfang an habe ich mich für Afrika interessiert“, sagt Elisabeth Martin. „Ich habe immer schon Interesse an der afrikanischen Küche gehabt.“

Öl macht aus der Kratzbürste eine Frohnatur

Aromapergeln gegen Heim lindern Windstößen und weckt mit Düften Erinnerung und Gefühl bei demnarkischen Krankheitsbewohnern

Hückelhoven-Bracheln. Sie geht durch die Räume der beiden Pflegeheime Haus Berg und Haus Schunck in Bracheln und riecht nach einem angenehmen Duft. Dieser Duft ist ein Aromapergel, der in der Einrichtung eingesetzt ist. Die Aromapergeln sind kleine Kerzen, die einen angenehmen Duft verbreiten. Sie sind in der Einrichtung eingesetzt, um die Bewohner zu beruhigen und ihnen ein Gefühl von Sicherheit zu geben. „Die Aromapergeln sind ein wichtiger Bestandteil der Einrichtung“, sagt Elisabeth Martin. „Sie helfen den Bewohnern, sich zu entspannen und sich an die Umgebung zu gewöhnen.“



Aromapergeln gegen Heim lindern Windstößen und weckt mit Düften Erinnerung und Gefühl bei demnarkischen Krankheitsbewohnern

„Die Krätzehaare vor allen dem Bewohnern nicht ganz gegeben.“ In der Einrichtung sind Aromapergeln eingesetzt, um die Bewohner zu beruhigen und ihnen ein Gefühl von Sicherheit zu geben. „Die Aromapergeln sind ein wichtiger Bestandteil der Einrichtung“, sagt Elisabeth Martin. „Sie helfen den Bewohnern, sich zu entspannen und sich an die Umgebung zu gewöhnen.“

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

„Ich arbeite in der Altenheim der St. Geron Altenheim“ wurden für zwei Profiler in insgesamt drei Fagen auf Herz und Nieren geprüft und für sehr gut befunden. Das Haus Berg in Bracheln ist im bundesweiten Haus Berg Wettbewerb benannt worden, und das mit Erfolg. Wie ein grüner Fahn hinter dem Schwert. Verbraucherfreundlichkeit“ belegt. Unter „Haus Berg Wettbewerb“ ist das Ergebnis nachzu-



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.

„Ich arbeite in der Altenheim der St. Geron Altenheim“ wurden für zwei Profiler in insgesamt drei Fagen auf Herz und Nieren geprüft und für sehr gut befunden. Das Haus Berg in Bracheln ist im bundesweiten Haus Berg Wettbewerb benannt worden, und das mit Erfolg. Wie ein grüner Fahn hinter dem Schwert. Verbraucherfreundlichkeit“ belegt. Unter „Haus Berg Wettbewerb“ ist das Ergebnis nachzu-

den meisten Wohnorten in der Gemeinschaft leben. Ihr Hauptziel ist die Sicherung von Lebensqualität in allen Heimen und Wohnfor-

ber hatten später allen Grund zur Freude über das Ergebnis der Prüfung, das sie für einen großen Erfolg ansehen. „Wir sind stolz auf die Auszeichnung“, sagt Elisabeth Martin. „Sie zeigt, dass wir in der Einrichtung alles tun, um die Bewohner zu unterstützen und ihnen ein gutes Leben zu ermöglichen.“

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), Bundeserbetenvereinschaft der Senioren-Organisation (BAGSO) und der Bundesverband der Verbraucherzentralen.

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!**



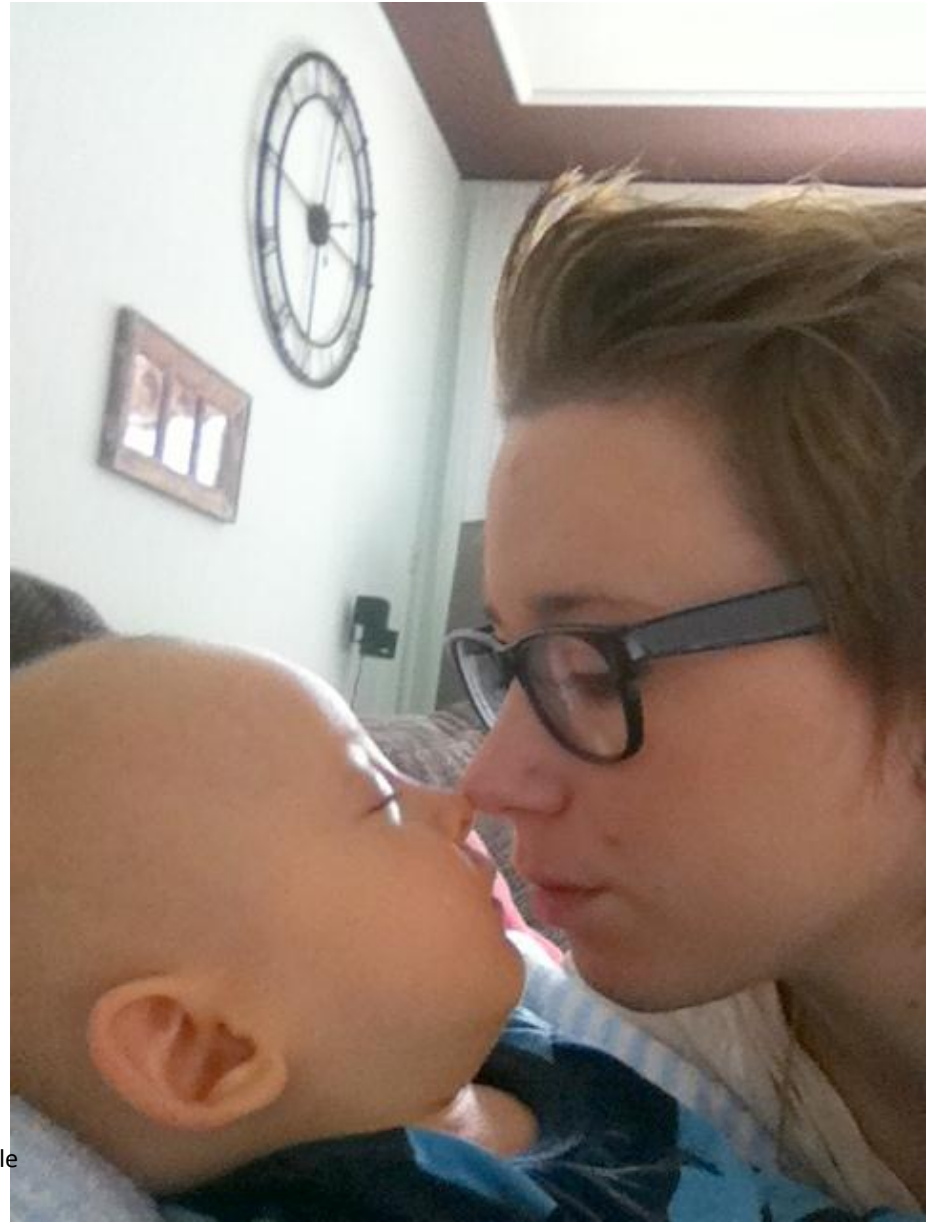
Mareike und Philipp



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.

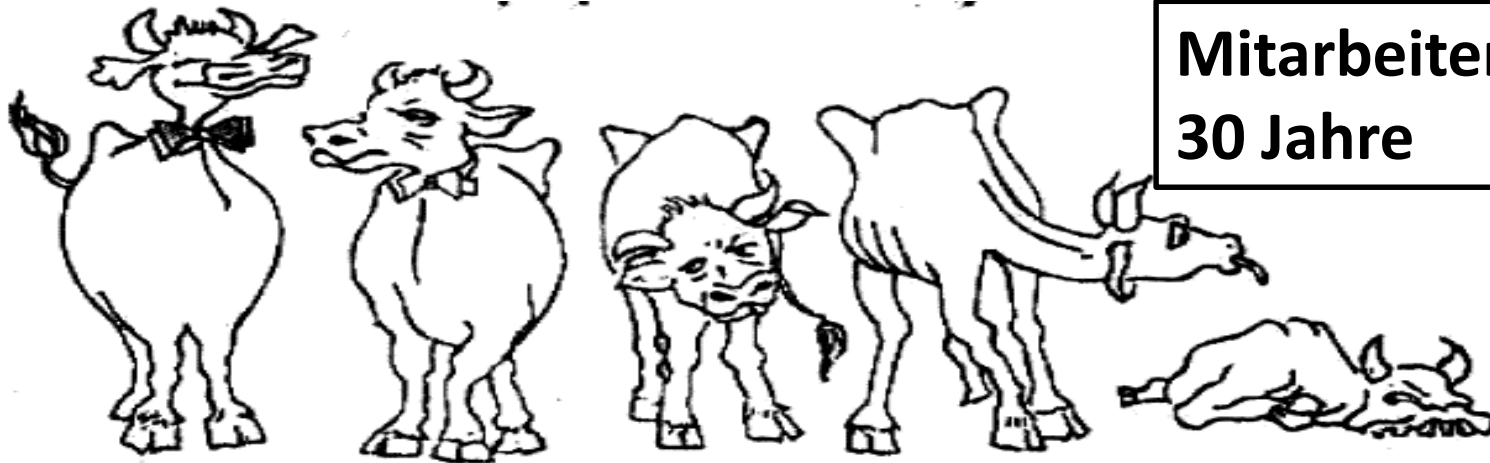
Ann Nadeau
Managing Director
Great Place to Work® Institute

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

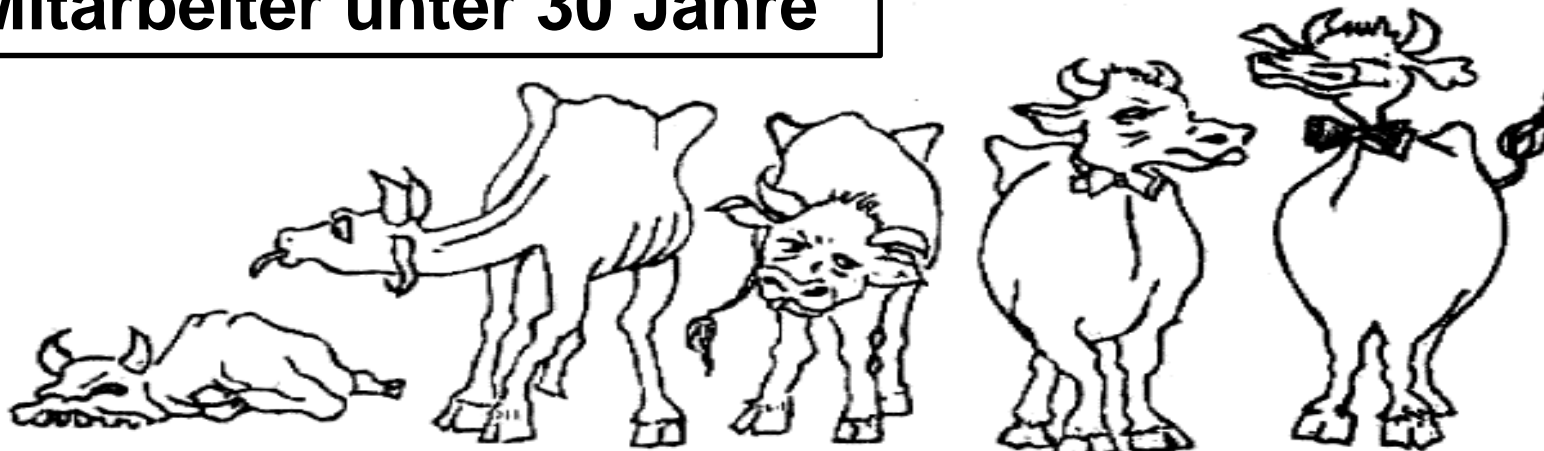
Dienstag

Mittwoch

Donnerstag

Freitag

Mitarbeiter unter 30 Jahre



Montag

Dienstag

Mittwoch

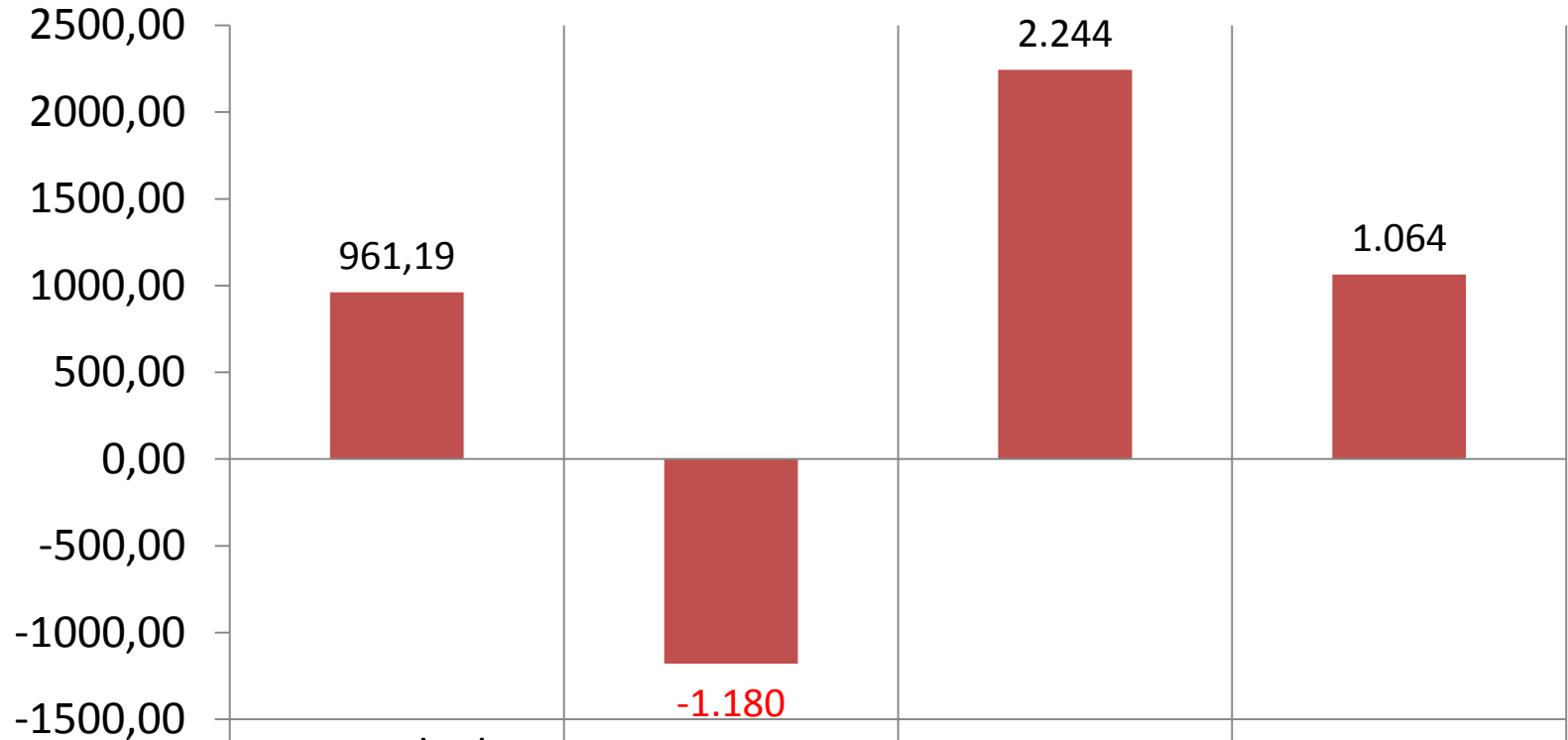
Donnerstag

Freitag

Arbeitszeitgestaltung = Wettbewerbsfaktor

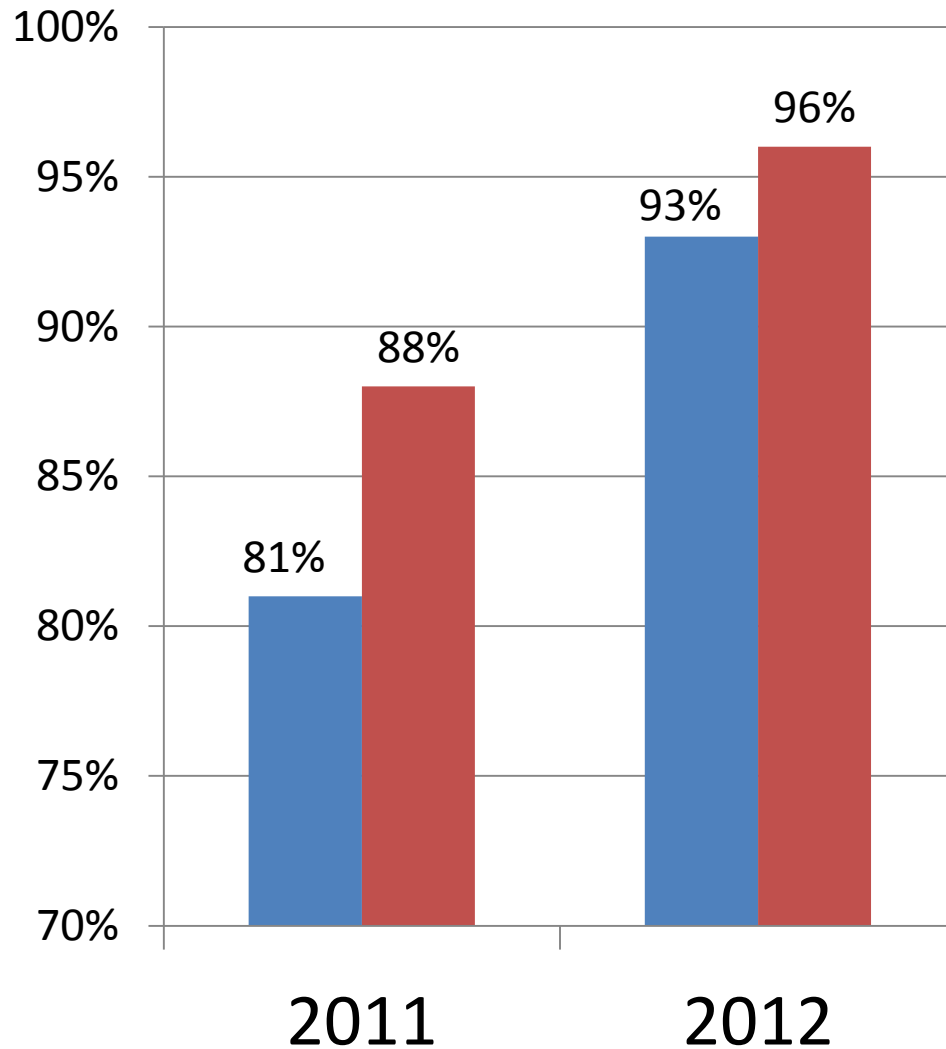
Abkürzung	Dienstname	Gültig von	Gültig bis	Dienst		Pause			Stunden	
				Von	Bis	Von	Bis	Pausch.		Frei
AG	Alina	01.09.2010	01.01.2099	06:45	14:45			01:00		7,00
AM	Albrecht	01.11.2010	01.01.2099	10:00	16:00			00:30		5,50
AMBU	Ambulanterdienst	01.08.2011	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
AZV	Arbeitszeitverkürzun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

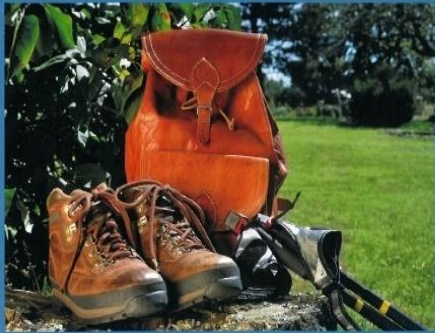
■ Die Mitarbeiter werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.

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

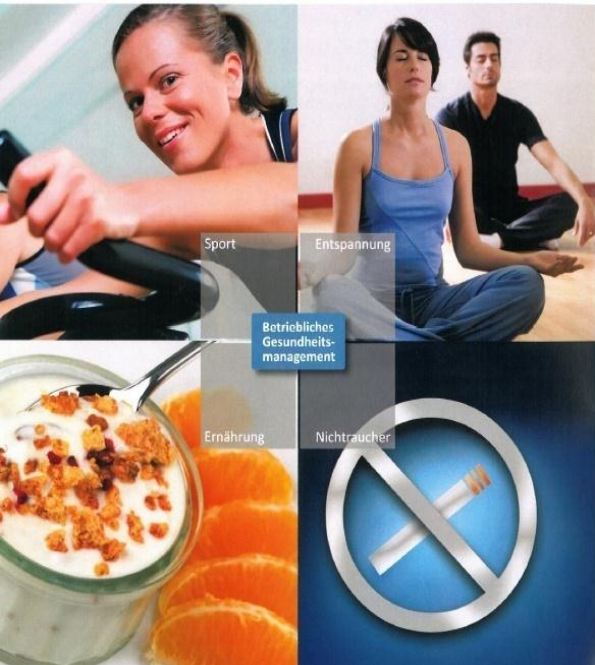
Lauftreff

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: _____

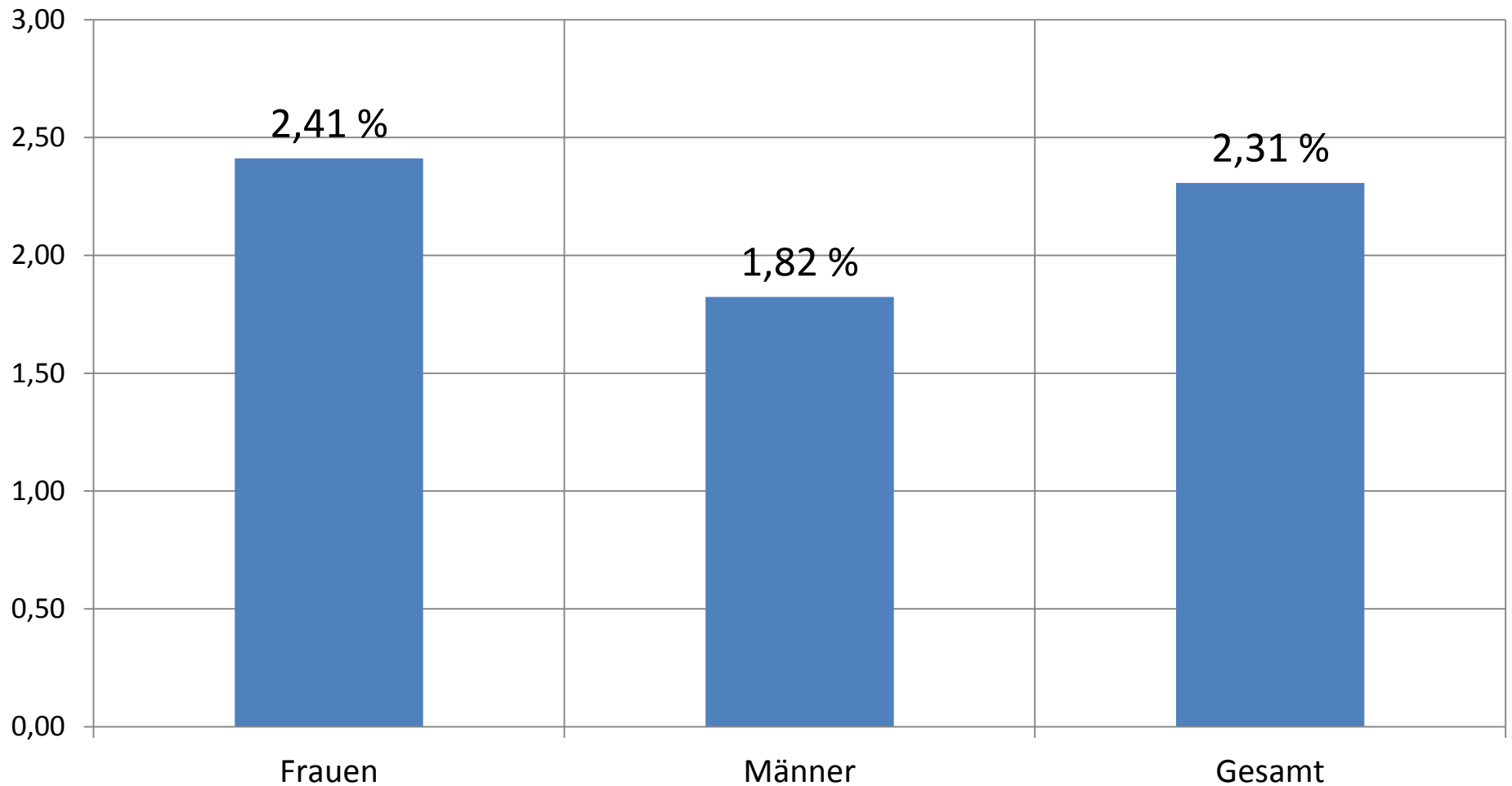
TELEFON: _____

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

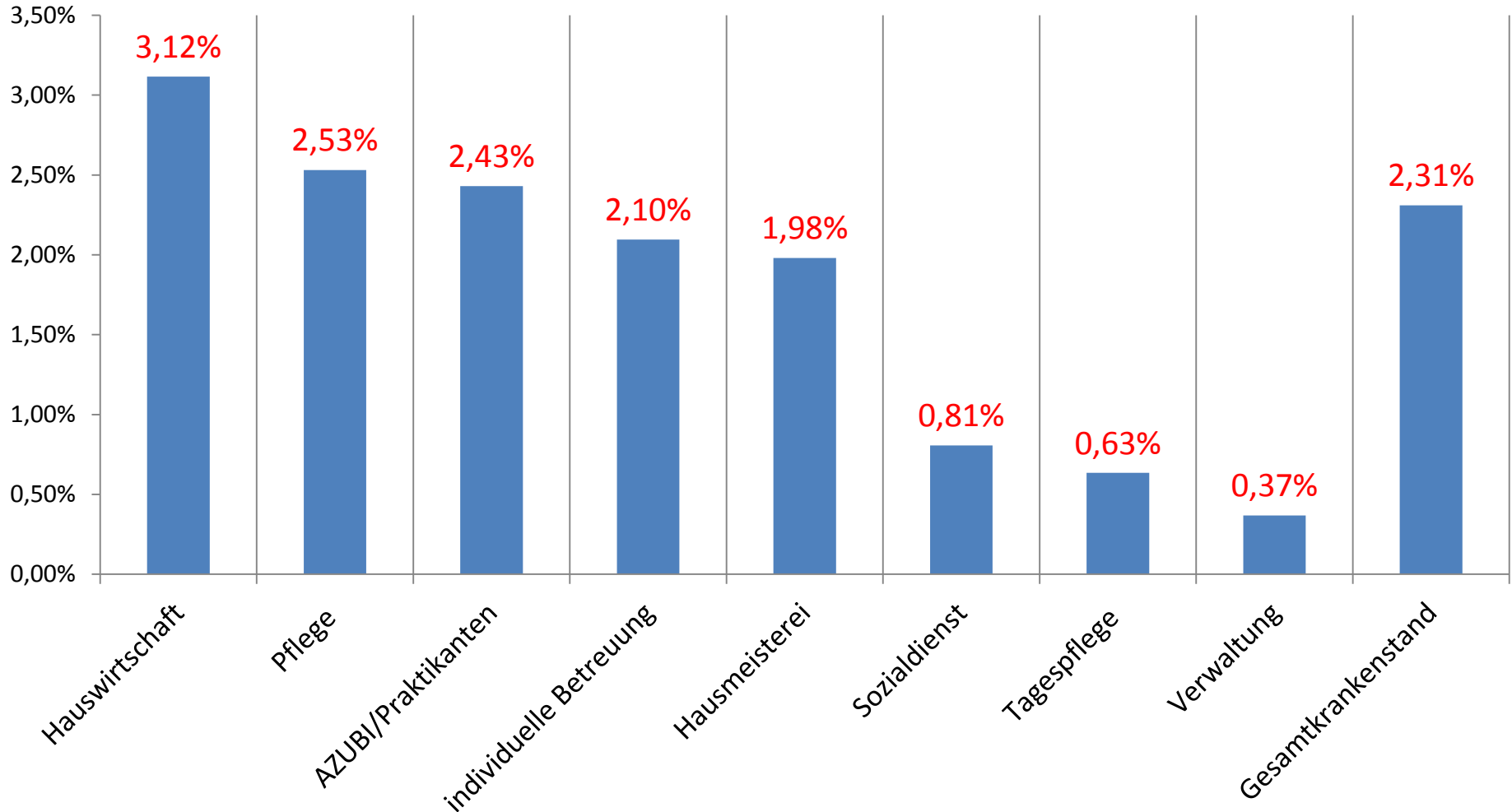


Auswertung Krankenstand 2013



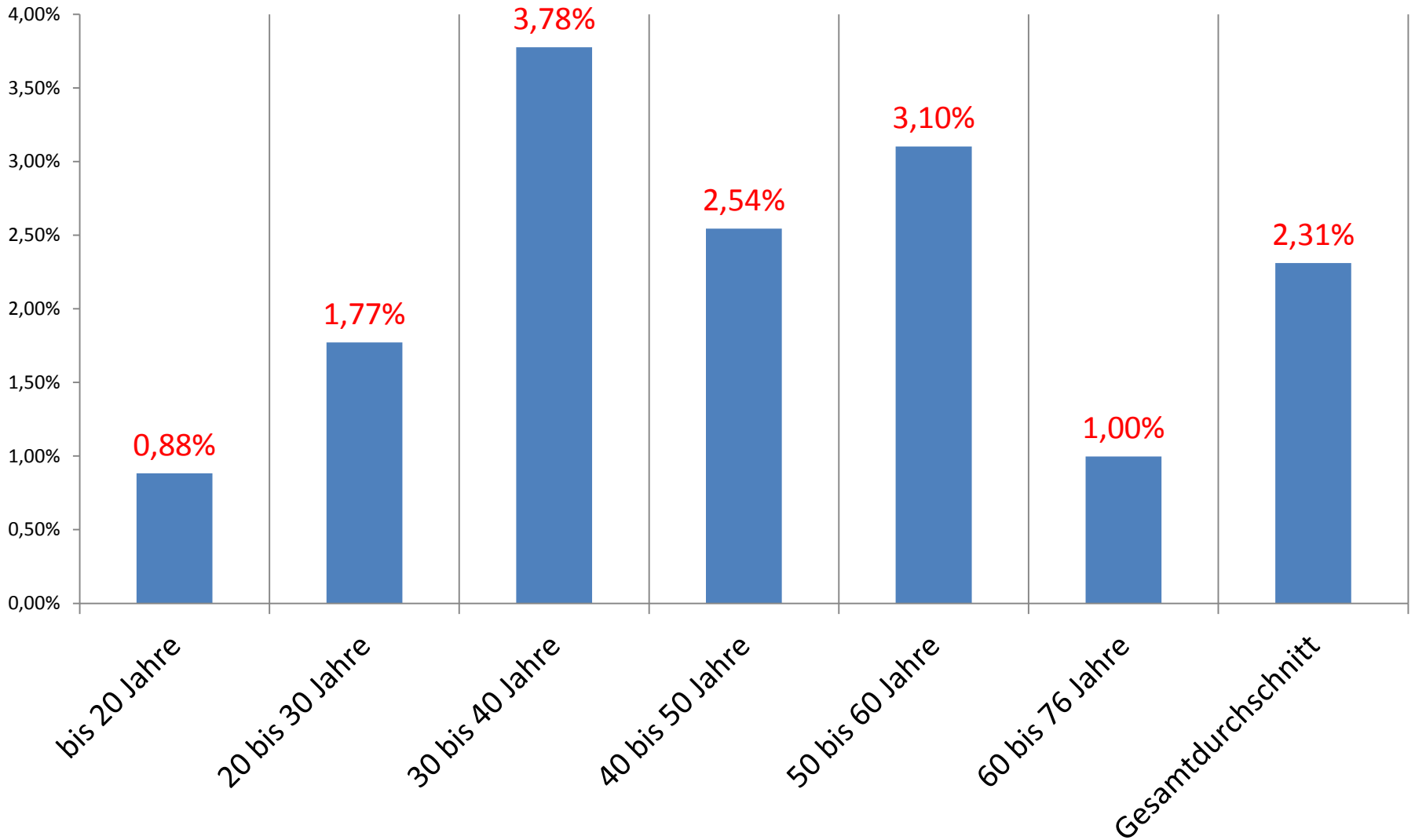
Hauswirtschaft	62	Hausmeisterei	8
Pflege	141	Sozialdienst	18
AZUBI/Praktikanten	79	Tagespflege	17
individuelle Betreu.	14	Verwaltung	14
		Gesamtanzahl	353

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

Senioren Dienste 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

Wolke u. S.

F. Heuser

Frank Heuser
Geschäftsführer
Great Place to Work® Deutschland

Dr. Ursula von der Leyen
Bundesministerin für
Arbeit und Soziales

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 Heuser

Frank Heuser
Geschäftsführer
Great Place to Work® Deutschland

Gerd Hoole

Gerd Hoole
Staatssekretär
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Artur Mostals

Artur 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

