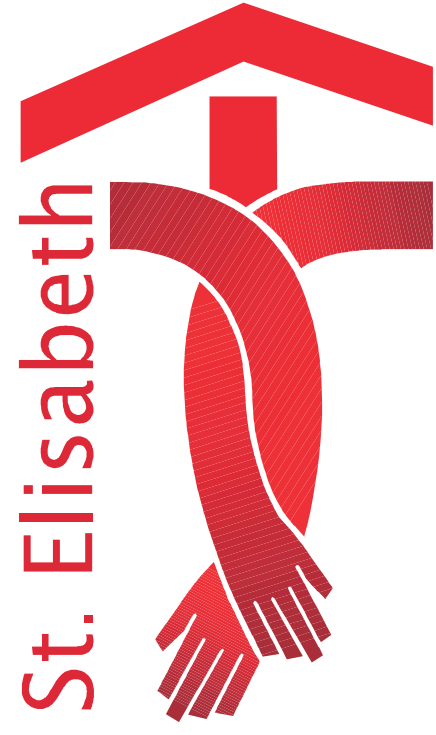




Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor 1	
Name des Projekts	„Lebenssituationsadäquates Arbeiten“
Träger/Unternehmen	Diakonie-Sozialstation, Metzingen
Form	ambulanter Pflegedienst
Beschäftigte	260 (65 Vollzeitstellen)
Nutzer*innen	ca. 640
Ziel	– Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit durch verbesserte Arbeitsorganisation – langfristige Bindung der Belegschaft
Maßnahmen	Verbesserte Arbeitsorganisation durch lebenssituationsadäquates Arbeiten: gesundheitliche Prävention in den Räumen der Sozialstation Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch angepasste Teilzeitarbeit Einflussnahme der Beschäftigten auf Arbeitsgestaltung Arbeit in überschaubaren Teams Beschäftigung Älterer – Beschäftigung bis zur Rente möglich Aktive Mitarbeitervertretung Konkrete Maßnahmen: – Persönliche Vorlieben und Einschränkungen der Beschäftigten fließen in den Dienstplan mit ein (innovatives Arbeitszeitmodell, flexible Gleitzeitmodelle). – Nicht nur Vollzeit- und Teilzeitstellen werden angeboten, sondern auch ungewöhnliche Beschäftigungsumfänge (25%, 30%, 65%): „Wir fragen Bewerber im Einstellungsgespräch, wie viel sie arbeiten wollen und richten uns entsprechend danach.“ Beschäftigungsumfänge können durch veränderte Lebenssituation kurzfristig angepasst werden ► Der erhöhte Organisationsaufwand in der Personalabteilung wird bewusst in Kauf genommen, um eine langfristige Bindung an die Sozialstation zu erreichen. Ein großer Vorteil dieses Arbeitszeitmodells: Eine 100%-Kraft lässt sich morgens zur Stoßzeit zwischen 07:30 Uhr und 10:30 Uhr nur einmal einsetzen. Sind es aber drei 30%-Kräfte, können sich diese zeitgleich an verschiedenen Orten der Versorgung hilfe-und pflegebedürftigen Menschen widmen.
Umsetzungszeitraum	k. A.
Wirkung	– Signifikant höhere Zufriedenheit der Belegschaft – Fachkräfte können durch das flexible Arbeitszeitmodell an die Sozialstation gebunden werden, die mit starren Arbeitszeiten ihren Alltag nicht managen könnten – 2013 gab es eine Auszeichnung für das Projekt
Kooperationspartner	Osteuropaprojekt: Zuhause alt werden mit HOPE (Haushalts- oder Pflegekräfte aus Osteuropa / Fundația Sozialstation Metzingen Sibi) – Gemeinsam mit der Firma Vitakt wird ein eigener Hausnotruf angeboten
Förderung	k. A.
Kontakt und Ansprechperson	Diakonie-Sozialstation Metzingen e.V. Heinrich-Heine-Straße 32 72555 Metzingen Jens Patrick Mews (Geschäftsführung) 07123-206569 Monika Dölker (Pflegedienstleitung) 07123-969800 www.diakoniestation-metzingen.de
Patenschaft	Stefanie Krones



Stiftung St. Elisabeth - Hechingen

Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor 2		Verlässliche Dienstplangestaltung	
Name des Projekts		„al.i.da“ - Arbeitslogistik in der stationären Alterspflege	
Träger/Unternehmen		Stiftung St. Elisabeth, Hechingen	
Form		kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts	
Beschäftigte		ca. 270 (an drei Standorten)	
Angebot		250 Personen	
Ziel		al.i.da war ein mehrjähriges Evaluationsprojekt, das neue Arbeitszeitmodelle hinsichtlich ihres Potentials zur Förderung der Kundenzufriedenheit und der Gesundheit der Belegschaft untersuchte. Hauptziel: - Integration einer gesundheitsförderlichen Arbeitszeitlogistik in das bestehende Qualitätsmanagementsystem – „Qualitätsmanagement für Einrichtungen der Altenhilfe im Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V. (QAC)“ Teilziele: - Einführung einer 5-Tage-Woche - Abschaffung geteilter Dienste - Optimierung der Schnittstellengestaltung zwischen den Nachtdiensten - bessere Betreuung und Beratung(-szeiten) für Angehörige - bessere soziale Betreuung der in der Pflegeeinrichtung lebenden Menschen - Einbindung optimierter Arbeitszeitregime in die neu strukturierte Hauswirtschaft	
Maßnahmen		Informationsphase „gepoolte Beratung“ mit Unterstützung der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) - Seminar zur Einführung von al.i.da. sowie Informationen über die Beratungsdienstleistungen der BGW - Qualifizierung ausgewählter Mitarbeiter*innen - Bestimmung einer Projektleitung Planungsphase BGW-Beratungstage - zur fachlichen und logistischen Planung der Vorgehensweise - zur Festlegung von Strukturen zusätzliche Einzelberatung vor Ort, u.a. durch das gesamte Projektteam - Sicherung der „Bodenhaftung“ bei der Festlegung von Anforderungen, Zielen und Maßnahmen Durchführungs- und Realisierungsphase Analysen als Kern des Projektes, hierzu zählten: - Ist-Analyse mit Hilfe des BGW-Betriebsbarometers - Zeit-Leistungs-Erfassung (Instrument zur Erfassung zeitlicher Ressourcen, Leistungen und typischen Belastungssituationen während der Arbeit) - Auswertung und Darstellung von machbaren, angemessenen Dienstplanmodellen für die Pflegeeinrichtung - Erprobung und Optimierung von Schnittstellen Evaluationsphase Auflösung der Projektgruppe und Eingliederung der Projektteilnehmer in bestehende Arbeitsgruppen/Entscheidungsgremien Platzierung des Themas in der großen Dienstbesprechung - findet rhythmisch alle 4 oder 6 Wochen statt - Hier treffen sich alle Disziplinen des Hauses, sodass das übergreifende Thema der Arbeitszeit optimal eingebettet ist Zur kontinuierlichen Verbesserung der getroffenen Regelungen erfolgten Anpassungen, die letztlich in ein standardisiertes Vorgehen mündeten. Beschäftigungsumfänge können durch veränderte Lebenssituation kurzfristig angepasst werden. Der erhöhte Organisationsaufwand in der Personalabteilung wird bewusst in Kauf genommen, um eine langfristige Mitarbeiterbindung zu erreichen. Ein großer Vorteil dieses Arbeitszeitmodells: - Eine 100-Prozent-Kraft lässt sich morgens zur Stoßzeit zwischen 07:30 Uhr und 10:30 Uhr nur einmal einsetzen. Sind es aber drei 30-Prozent-Kräfte, können sich diese zeitgleich an verschiedenen Orten um die Bewohnerinnen und Bewohner kümmern.	
Umsetzungszeitraum		2000 bis 2007	
Wirkung		Bereits im Projektzeitraum wurden folgende Ziele erreicht: Abbau von Arbeitsspitzen durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit und die Verlagerung von Tätigkeiten - Umstellung von der 5,5- auf die 5-Tage-Woche - Zunahme der Dienstschichtvielfalt - Wegfall der geteilten Dienste - Nachtdienst beginnt 1,45 Stunden später - Nachtdienst übernimmt zusätzliche Aufgaben - Optimierung der Schnittstellenzusammenarbeit - alle neuen Dienste sind mit einem exakten Tagesstrukturplan hinterlegt - bei gleichem Zeitaufwand optimierte Personaleinsatzplanung; dadurch weniger Belastung für die Beschäftigten und für die in der Pflegeeinrichtung lebenden Menschen - Ausdehnung der Essenszeiten - komplette Umstellung von Tablettssystem auf Servierwagen - längerer, aktiver Tag für die in der Einrichtung lebenden Menschen - z. B. Aktivitäten vor dem Abendessen - an jeweils zwei Abenden in der Woche - Kommunikation mit Angehörigen Weiterentwicklung: 2013: Erfolgreiche Umsetzung und Weiterentwicklung des bewährten Dienstplan- und Arbeitssystems in einer neu eröffneten Einrichtung Einführung einer Betriebsvereinbarung für die Gesamtstiftung bezüglich der „Leistungs- und Sozialkomponente“ - finanzielle Anreize für gesundheitsbewusstes Verhalten	
Kooperationspartner		Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)	
Förderung		k. A.	
Kontakt und Ansprechperson		Alten- und Pflegeheim St. Elisabeth Herrenackerstr. 22 72379 Hechingen Rita Klein (Projektverantwortung, Ltg soziale Dienste) 07471 / 9 31 32 st-elisabeth-hechingen@t-online.de www.st-elisabeth-hechingen.de	
Patenschaft		Manfred Zwick	

Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor 3		„Work-Life-Balance“ fördern, Freiräume schaffen
Name des Projekts	„7/7-Arbeitszeitmodell“ für mehr Work-Life-Balance in der stationären Altenpflege	
Träger/Unternehmen	DSG Deutsche Seniorenstift Gesellschaft mbH & Co. KG (Hannover), u.a. das Pflegewohnstift Hönow/Hoppegarten bei Berlin	
Form	stationäre Altenpflegeeinrichtung	
Beschäftigte	1.800 (in allen Einrichtungen insgesamt)	
Angebot	2.350 Personen	
Ziel	Erhöhung der Zufriedenheit der Belegschaft – hohe Planungssicherheit – verlässliche Dienstplangestaltung mit verlässlicher Erholungszeit – bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – mehr Zeit für Dokumentation („Administrativer Tag“)	
Maßnahmen	Das 7/7-Arbeitszeitmodell bei einer 40-Stunden-Woche: – Umstellung von der 5,5 Tage-Woche im Dreischichtbetrieb zur 7 Tage-Woche à zehn Stunden mit zwei Stunden Pause – Orientierung am Zwei-Schicht-Modell anderer Branchen (Polizei, Feuerwehr) – Sieben Tage Arbeit sind gefolgt von sieben Tagen Freizeit (abzüglich eines administrativen Tages) – jedes zweite Wochenende frei – Möglichkeit, drei Wochen Urlaub am Stück zu nehmen	
Umsetzungszeitraum	2010 – 2014 Das Arbeitszeitmodell wurde ab dem 1. Oktober 2010 in einem dreimonatigen Test auf seine Praxistauglichkeit geprüft und nach Abstimmung der Mitarbeitenden im Anschluss dauerhaft eingeführt.	
Wirkung	Dienstplangestaltung – deutlich einfachere und verlässlichere Planung – geringer Planungsaufwand, kaum Korrekturen notwendig – langfristige Vorausplanung der Dienstzeiten bis zu einem Jahr Für Mitarbeiterschaft und in der Pflegeeinrichtung lebende Menschen – gleichbleibende Personalbesetzung während der Woche – höhere Personaldichte: mehr Personal pro Schicht – hohe personelle Kontinuität für in der Pflegeeinrichtung lebende Menschen und im Team – weniger Wechsel der Bezugspersonen im Tagesverlauf im Bereich der Grundpflege – mehr Zeit für Bezugspflege und gemeinsame Aktivitäten – Mittagsübergabe entfällt: reduzierter Informationsverlust – Qualität der Pflegedokumentation steigt – Steigerung der Zufriedenheit der Belegschaft und jener der in der Pflegeeinrichtung lebenden Menschen – Reduzierung der Wegekosten durch reduzierte Anzahl der jährlichen Arbeitstage Reduktion von – Zeitdruck – krankheitsbedingten Ausfälle – Stresssituationen bessere Planbarkeit der Freizeit/Familienzeit – durch Kombination von zwei dienstfreien Wochen mit einer Urlaubswoche werden (mehrfach im Jahr) dreiwöchige Urlaube realisierbar – Dem Erholungsfaktor in den Freiwochen wird ein höherer Stellenwert beigemessen als der Mehrbelastung während der Dienstzeiten Das Arbeitszeitmodell wurde im Oktober 2010 in einem dreimonatigen Test auf seine Praxistauglichkeit geprüft und nach Abstimmung der Belegschaft im Anschluss dauerhaft eingeführt.	
In Kooperation mit	DSG – Deutsche Seniorenstift Gesellschaft mbH & Co. KG, Hannover	
Förderung	keine	
Kontakt und Ansprechperson	DSG Deutsche Seniorenstift GmbH & Co. KG Misburger Straße 81d 30625 Hannover Thomas Weiß (Marketing und Produktentwicklung) 0511 / 8 98 92-0 presse@dessg.de Pflegewohnstift Hönow Brandenburgische Straße 158, 166 15366 Hönow 03342 / 5 08 00 info.hoenow@dessg.de www.deutsche-seniorenstift.de	
Patenschaft	Prof. Dr. Berthold Dietz	



Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor 4		Aus-, Fort- und Weiterbildung, Inhouse-Trainings	
Name des Projekts		Modell Wissensbilanz: domino-world™	
Träger/Unternehmen		domino e.v., Gesundheits- und soziale Dienste	
Form		Pflegeunternehmen	
Beschäftigte		700 (in insgesamt 13 Einrichtungen)	
Angebot		1.800 Personen	
Ziel		Aus einer Potenzialanalyse in der „Wissensbilanz“ ergaben sich mehrere Einflussfaktoren, bei denen ein hohes Potenzial für Verbesserungen im Unternehmen erkennbar war. Hauptziel: Wissen, Kompetenz und Motivation der Belegschaft erhöhen Feinziele: – gelebte Werteorientierung – Motivation der Belegschaft zu Spitzenleistungen – Fachkompetenz sowie die Lern-, Entwicklungs- und Innovationsfähigkeit der Belegschaft – Führungsprozess gestalten – Medienwirksam gestaltete, öffentliche Veranstaltungen sollen dazu beitragen, das Bild vom Alter(n) in Deutschland zu verändern.	
Maßnahmen		– Erhöhung der Effektivität interner Fortbildungen – stärkere Förderung der berufsbegleitenden Qualifikation – Erhöhung interner Wettbewerbe zur Steigerung der Motivation – Entwicklung spezieller Angebote für Führungskräfte (Mentoringprogramm, Schulungen in Didaktik und Motivation der Belegschaft)	
Umsetzungszeitraum		laufend	
Wirkung		domino-world™ ist mehrfach prämierter Teilnehmer im Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ und „Europas Beste Arbeitgeber“	
In Kooperation mit		Altenpflege, Berufs- und allgemeinbildende Schulen	
Förderung		k. A.	
Kontakt und Ansprechperson		domino-world™ Karl-Marx-Str. 84-86 16547 Birkenwerder 03303 / 29 37 60 Dr. Petra Thees (Geschäftsführung) Lutz Karnauchow (Vorstand) zentrale@domino-world.de www.domino-world.de	
Patenschaft		Mona Frommelt	

Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor 5	
Name des Projekts	„Kompetenzen fördern – Pflege leben“
Träger/Unternehmen	Diakonie Düsseldorf e.V.
Form	(teil-)stationäre Altenpflegeeinrichtungen
Beschäftigte	2.500 (an insgesamt 180 Standorten) 7 Einrichtungen der stationären Altenpflege mit rund 800 Beschäftigten 5 Tagespflegen
Angebot	720 Personen in der stationären Pflege 920 Personen in Kurzzeit- und Tagespflege (Zahlen 2016)
Ziel	Kennzeichen des Arbeitsfeldes der Altenhilfe bei der Diakonie Düsseldorf: – hoher Altersdurchschnitt – hohe Krankheitsquote – unbesetzte Stellen aufgrund von Fachkräftemangel – hohe Fluktuationsrate – hoher Anteil Teilzeitbeschäftigter Was bisher durch das seit 2015 laufende „Vorgänger“- Projekt „Personalentwicklung im Geschäftsbereich Leben im Alter“, welches Aspekte der Personalgewinnung und Personalentwicklung fokussiert, erreicht werden konnte (u.a.): – die Systematisierung der Fortbildungsmaßnahmen aller Berufsgruppen – die Einführung einer übergreifenden Auszubildendenbegleitung Das nun beginnende Projekt „Kompetenzen fördern – Pflege leben“ zielt auf die: – Förderung der Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Beschäftigten – Erfassung von Kompetenzen der Belegschaft – Bindung der Beschäftigten durch kompetenzadäquaten Einsatz mit Hilfe geänderter Arbeitsplatzzuschnitte, bei denen die individuellen Fähigkeiten und Interessen der Belegschaft besser zum Einsatz kommenFührungsprozess gestalten – Medienwirksam gestaltete, öffentliche Veranstaltungen sollen dazu beitragen, das Bild vom Alter(n) in Deutschland zu verändern.
Maßnahmen	– Entwicklung eines Instruments zur dialogorientierten Kompetenzerfassung – Analyse und Neuorganisation von Stellenzuschnitten und Einsatzbereichen auf Einrichtungsebene hinsichtlich der Kompetenzkompatibilität und alternativer Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten
Umsetzungszeitraum	April 2017 bis April 2020
Wirkung	– Wissenschaftliche Begleitung, Befragung der Beschäftigten – Weitere Wirkungen werden nach Beendigung der Laufzeit evaluiert
Förderung	ESF Rückenwind
Kontakt und Ansprechperson	Diakonie Düsseldorf e. V. Platz der Diakonie 1 40233 Düsseldorf Anna Waldhausen 0211 / 73 53-530 Anna.Waldhausen@diakonie-duesseldorf.de www.diakonie-duesseldorf.de
Patenschaft	Stefanie Krones

Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor 6		Gute Führung	
Name des Projekts		Werteorientierte Führung – „Der Mensch in guten Händen“	
Träger/Unternehmen		Seniorenhaus Christinenstift (eines von 18 Seniorenhäusern der Stiftung)	
Form		stationäre Altenpflegeeinrichtung	
Beschäftigte		1.604 (in allen 18 Häusern)	
Angebot		1.464 Personen	
Ziel		Erhöhung der Zufriedenheit der Belegschaft Bindung der Beschäftigten an die Einrichtung durch Wertschätzung, Anerkennung und Förderung	
Maßnahmen		Implementierung einer grundwertebasierten Führungskultur durch die „glorreichen Acht“: Bescheidenheit, Gelassenheit, Verantwortungsbewusstsein, Wahrhaftigkeit, Dankbarkeit, Herzlichkeit, Persönliche Zuwendung, Gemeinschaft. „Die glorreichen Acht“ geben den Beschäftigten Orientierung in der täglichen Arbeit und verdeutlichen, wie der als oberstes Unternehmensziel formulierte Anspruch „Der Mensch in guten Händen“ verwirklicht werden kann und soll.	
Umsetzungszeitraum		Seit 2012	
Wirkung		Um eine zeitgemäße, wertorientierte Unternehmensführung zu entwickeln, wurden „Die glorreichen Acht“ mit den Managementgrundsätzen und Führungsaufgaben von Prof. Fredmund Malik (Hochschule St. Gallen) in Verbindung gesetzt. – Entwicklung einer Matrix: Die 7 Führungsaufgaben zeigen in Verbindung mit den 8 Grundwerten insgesamt 56 Handlungsempfehlungen für Führungskräfte auf. Diese Vorlagen sollen den Verantwortlichen beispielhaft Hilfestellung bei der täglichen Arbeit geben. Schwierige Führungssituationen, in denen Grundwerte miteinander kollidieren oder Anforderungen in ein Spannungsverhältnis zwischen Führungsaufgaben und Führungsgrundsätzen geraten, gibt es immer wieder. – Die erarbeiteten Handlungsempfehlungen unterstützen die Führungskräfte bei der Klärung der Situation. Aufgabe der Führungskräfte ist es, stets besonnen abzuwägen und Entscheidungen zum Wohle der in der Einrichtung lebenden Menschen, Beschäftigten und der Einrichtungen zu treffen. Diese Aufgabe soll auch in Zukunft gemeistert werden durch – den Dialog über Fragen der Mitarbeiterführung – den engagierten kollegialen Erfahrungsaustausch zu allen Führungsthemen – die kontinuierliche Weiterentwicklung der professionellen Führungskompetenzen Weiterentwicklung: In der Zwischenzeit sind weitere Instrumente und Formate entwickelt und zum Einsatz gebracht worden, z.B. der Führungskompass.	
In Kooperation mit		– niedergelassenes ärztliches Fachpersonal – Vertragsapotheken – Trägereigenes St. Marien-Hospital in Köln – Initiative dementia+art (Kulturelle Angebote für Menschen mit Demenz in Köln) – „Fit für 100“ – das Bewegungsangebot für hochaltrige Menschen – Deutsche Sporthochschule Köln – Institut für Bewegungs- und Sportgerontologie – Landesinitiative Demenz-Service Nordrhein-Westfalen	
Förderung		k. A.	
Kontakt und Ansprechperson		Stiftung der Cellitinnen zur hl. Maria Graseggerstraße 105 50737 Köln Angela Kauffmann (Strategische Personalentwicklung) 0221 / 74 91 82 03 angela.kauffmann@cellitinnen.de Seniorenhaus Christinenstift Bahnhofstraße 24 52385 Nideggen Susanne Foerster (Seniorenhausleitung) christinenstift@cellitinnen.de www.sh-christinenstift.de	
Patenschaft		Prof. Dr. Berthold Dietz	

Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor 11		Gesundheitsförderung	
Name des Projekts		Feel Good Management	
Träger/Unternehmen		Diakonische Altenhilfe Wuppertal gGmbH	
Form		8 stationäre Altenpflegeeinrichtungen ambulanter Pflegedienst Bildungseinrichtung ambulanter Hospizdienst offene Altenarbeit	
Beschäftigte		1.000	
Angebot		1.600 Personen	
Ziel		Verbindung von betrieblichem Gesundheitsmanagement und Zufriedenheit der Belegschaft – durch eine zentrale und verantwortliche Stelle im Unternehmen (Feel Good Manager) Identitäts- und Imagebildung des Unternehmens zur Erhöhung der Attraktivität und Verbleib im Unternehmen	
Maßnahmen		– Einzel- und Gruppensupervision in der Dienstzeit – Einzel- und Gruppencoaching – psychosoziale Krisenintervention – seelsorgerische Angebote für die Beschäftigten – private (stationäre) Krankenzusatzversicherung – Sonderkonditionen und Bonusprogramm im Fitnessstudio – Bezuschussung von Arbeitsplatzbrillen – zentrale und dezentrale ASA-Sitzungen – Schulung und Weiterbildung (Beschäftigte aller Berufsgruppen mit einem Stellenumfang von 50% und mehr absolvieren die 40-stündige Palliative Praxis Fortbildung) – strukturiertes Betriebliches Eingliederungsmanagement und Schaffung „leidensgerechter Arbeitsplätze“ – Initiierung zahlreicher Projekte – zweijähriges Traineeprogramm und Recoverymanagement zur Anbahnung von Leitungsaufgaben – eine Fachkraft mit Mentorenfunktion steht den Auszubildenden zur Verfügung – jährliches Grillfest mit den Familien der Beschäftigten – Firmenlauf – jährliches Sportevent mit den Familien der Beschäftigten – Nutzung von Facebook zur internen und externen Verbreitung der Aktivitäten	
Umsetzungszeitraum		seit 2015, unbefristet	
Wirkung		Die Nutzung der vielfältigen Zusatzangebote erfolgt – überaus engagiert – zahlreich – nach eigenem Ermessen und Bedarf. Die regelmäßige Inanspruchnahme der Fitnessangebote (insbesondere zur Prävention von Rücken- und Haltungsschäden) lohnt sich doppelt: – gesonderte und nochmalige Bezuschussung durch den Arbeitgeber mittels eines Bonussystems Der Arbeitgeber bietet kostenfrei eine Zusatzversicherung an, welche als besondere Wertschätzung von den Beschäftigten sehr positiv wahrgenommen wird: – Im Falle eines Krankenhausaufenthaltes haben die Beschäftigten den Status eines Privatpatienten. Besonders von der Belegschaft geschätzt: regelmäßige Supervisionsangebote – intensive Pflege des Austausches zwischen den Beschäftigten trägt auch maßgeblich zur Reflexion des eigenen Handels bei – positive Ergebnisse hinsichtlich Stressabbau – Verbesserungen in der Kommunikationsbereitschaft – bessere Stimmung im Team Schulungen und Weiterbildungsangebote zu verschiedenen Themen (Gewalt in der Pflege, Entspannungstechniken, Zeitmanagement, etc.) – Minderung von psychischen Belastungen bei der Belegschaft – Förderung einer stetigen Weiterentwicklung – Förderung der Sensibilisierung für spezielle Gesundheitsthemen Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber (gerade auch für die Generation „Y“ – zahlreiche Projektierungen – Traineeprogramm – Recoverymanagement Unsere Angebote schaffen eine Corporate Identity, die das „Klima“ im Unternehmen deutlich positiv verändert.	
In Kooperation mit		Kliniknetzwerk „Wir für Gesundheit“; Sport-Park Group Wuppertal; Fielmann; Diakonie Akademie Wuppertal; Schwebebahn-Lauf e.V.	
Kontakt und Ansprechperson		Diakonische Altenhilfe Wuppertal gGmbH Deweerthstraße 117 42107 Wuppertal Andreas Polack (Geschäftsführung) 0202 / 97 44 41 13 0163 / 56 56 244 apolack@diakonie-wuppertal.de www.altenhilfe-wuppertal.de	
Patenschaft		Birgit Heyden	



Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor 12 Gendersensible Arbeitsplätze

Name des Projekts	Ausbildungsoffensive „Wir rocken die Zukunft“
Träger/Unternehmen	St. Gereon Senioren Dienste gGmbH, Hückelhoven
Form	stationäre Altenpflegeeinrichtung
Beschäftigte	ca. 453 (plus derzeit 240 Auszubildende)
Angebot	147 EZ, 16 DZ, 12 Appartements in insgesamt vier stationären Pflegeeinrichtungen
Ziel	Ausbildungsplätze bereitstellen (über den eigenen Bedarf hinaus)
Maßnahmen	Bereitstellung von konstantem Fachpersonal zur Ausbildungscoordination: – Optimierung des Ausbildungsprozesses – Entlastung der verantwortlichen Tätigen in der Praxis – Optimierung der Kommunikation zwischen Praxisanleitung und Auszubildenden – „Sprachrohr“ zwischen Auszubildenden, Anleitung, Geschäftsleitung und Fachseminar Vorstellung des Themas Altenpflege durch Auszubildende im Berufskundeunterricht in den oberen Klassen an drei Hauptschulen (Care4future)
Umsetzungszeitraum	2013 – 2016 (bzw. die Dauer einer Ausbildung)
Wirkung	intensive Begleitung der Auszubildenden Organisation der Ausbildung ist an den Bedürfnissen der Auszubildenden orientiert: – Handelnde vor Ort entscheiden mit, „was am besten funktioniert“ – Einbringung von Erfahrungswerten zur Verhinderung von wiederholten Ausbildungsfehlern (d.h. mehr Zeit für schulische Ausbildung) Patenschaften: – Auszubildende des 2. und 3. Lehrjahres übernehmen Patenschaft für Auszubildende des 1. Lehrjahres – Weitergabe von Wissen „lehren lernen“ – Unterstützung beim „Ankommen“; Willkommenskultur – Menschen mit Patenfunktion als Vermittler zwischen Lernenden und Betreuenden im Konfliktfall 2016 wurde der erste Jahrgang entlassen. ALLE von der Schule entlassenen haben direkt im Anschluss eine Anstellung gefunden. Mittlerweile ist das Projekt in den normalen Arbeitsablauf integriert.
In Kooperation mit	Fachseminare; andere ambulante Dienste und Krankenhäuser; Hauptschulen
Kontakt und Ansprechperson	St. Gereon Senioren Dienste Klosterberg 5 41836 Hückelhoven-Brachelen Manuela Garbrecht (Ausbildungscoordination) Manuela.Garbrecht@st-gereon.info 02462 / 98 16 28 Bernd Bogert (Geschäftsführung) Bernd.Bogert@st-gereon.info 02462 / 98 16 03 info@st-gereon.info www.st-gereon.info
Patenschaft	Stefanie Krones

Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor

13

Ältere Beschäftigte gezielt fördern

Name des Projekts	„Concierge“ in Wohngemeinschaften mit Betreuungsleistungen
Träger/Unternehmen	APD Ambulante Pflegedienste Gelsenkirchen mbH
Form	ambulanter Pflegedienst
Beschäftigte	350
Ziel	– Personalgewinnung für die Pflege im Sinne des erweiterten Pflegebegriffes – das neue Berufsbild „Concierge“ als „best practice“ in der Umsetzung lebensweltnaher Begleitung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen – Schulung im Umgang mit den Anforderungen nach dem Wohn- und Teilhabegesetz (WTG NRW) – Integration Arbeitsuchender für einen Beschäftigungsbereich mit Personalnotstand – intensive Qualifizierung für einen gut vorbereiteten und gleichzeitig schnellen Praxiseinstieg – praxisnahes Lernen und Erleben für eine gute Berufsorientierung und Berufsvorbereitung – konsequente Umsetzung der Charta für hilfe- und pflegebedürftige Menschen
Maßnahmen	Qualifizierungsmaßnahme „Concierge“ – Profilbildender Schwerpunkt „Soziale Betreuung“ in Wohngemeinschaften mit Betreuungsleistungen – Qualifizierungszeitraum 3,5 Monate 160 Stunden Theorie und 160 Stunden Praxis – Praxistage über einen Zeitraum von 3,5 Monaten – modulares Schulungskonzept – Vermittlung von Basiswissen für eine gelingende Praxis – Entwicklung eines eigenen Rollenverständnisses – persönliche Praktikumsbegleitung (Mentoringkonzept)
Umsetzungszeitraum	April 2017 bis August 2017
Wirkung	neue Berufsgruppe in Ergänzung zu der Alltagsbegleitung im Sinne des § 53c SGB XII – Umsetzung der Philosophie des erweiterten Pflegebegriffes Teilzeitmaßnahme zur guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Zielgruppe: Frauen nach der Familienzeit und Arbeitssuchende/ „best-ager-Konzept“ – praxisorientierte Qualifizierung mit integriertem Einarbeitungskonzept Evaluationsergebnisse aus 2016 dokumentieren: – praxisnahe Qualifizierung – hohe Übernahmequote der geschulten, an der Maßnahme teilgenommenen Personen – Integrationserfolg Arbeitssuchender auf dem Arbeitsmarkt
In Kooperation mit	Integrationscenter für Arbeit Gelsenkirchen/ das Jobcenter Wohngemeinschaft „Leben am Rheinelbepark“ Wohngemeinschaft „Leben in Schaffrath“ Wohngemeinschaft „Leben in Sutum“ Wohngemeinschaft „Leben in Rotthausen“
Förderung	Bundesagentur für Arbeit (finanzielle Förderung, „Bildungsgutschein“)
Kontakt und Ansprechperson	APD Betreuungs- und Beratungsgesellschaft Gelsenkirchen mbH Pastoratstr. 1 45879 Gelsenkirchen Marina Schack (Leitung der Demenz-WG in Gelsenkirchen Schaffrath) marina.schack@apd.de 0209 / 92 30 56 0 0176 / 19 23 05 53 www.apd.de
Patenschaft	Helmut Wallrafen



Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Personalarbeit in der Langzeitpflege

Schlüsselfaktor 14	Lokale/ regionale Arbeitsmärkte
Name des Projekts	„Wir können Pflege!“ – die Fachkräftekampagne in der Emscher-Lippe-Region
Träger/Unternehmen	Bündnis von 12 Arbeitgebern, der Arbeitsagentur Gelsenkirchen und den Wirtschaftsförderungen der Städte Bottrop und Gelsenkirchen
Form	(teil-)stationäre und ambulante Altenpflegeeinrichtungen, private Träger und Träger der Freien Wohlfahrtspflege
Beschäftigte	ca. 4.500
Ziel	– Image des Pflegeberufes stärken – potenziell an einer Ausbildung in der Pflegebranche interessierte Personen ansprechen – Beschäftigte als Markenbotschafter einsetzen
Maßnahmen	Pflegeberuf aus Sicht von Beschäftigten authentisch darstellen professionelle Produktion von Videos, Beiträgen und Foto-Stories – Einsatz von „echten“ Beschäftigten als Markenbotschafter im Rahmen der Plakat- und Funkkampagne und bei der Mitwirkung von Video- und Fotoportraits Erstellung des Internetauftritts www.wir-koennen-pflege.de Vereinbarungen konkreter Kooperationen zwischen Arbeitgebern und Schulen exklusive „Wir können Pflege“-Kontaktbörse mit der Arbeitsagentur und den Arbeitgebern aktive Öffentlichkeitsarbeit
Umsetzungszeitraum	Oktober 2014 bis September 2015
Wirkung	Auf Seiten der Beschäftigten: – erfahrene Wertschätzung – sind stolz auf ihren Beruf – fühlen sich gesehen, gefragt und eingebunden In der Öffentlichkeit: – hohe Aufmerksamkeit durch Plakataktion in Bottrop und Gelsenkirchen und Funkkampagne bei Radio Emscher-Lippe – 350 Interessierte auf der Kontaktbörse der Arbeitsagentur – über 250 Bewerbungen im Kampagnenzeitraum
In Kooperation mit	– 12 Arbeitgeber aus der Altenpflege aus Bottrop und Gelsenkirchen – die Arbeitsagentur und Wirtschaftsförderungen der Städte – Konkret Consult Ruhr als ProjektträgerFörderung
Förderung	Das Projekt wurde gefördert mit Mitteln des Landes Nordrhein Westfalen und des Europäischen Sozialfonds
Kontakt und Ansprechperson	Konkret Consult Ruhr GmbH Munscheidstraße 14 45886 Gelsenkirchen Roland Weigel 0209 / 16 71 25 0 0172 / 28 44 861 weigel@kcr-net.de www.wir-koennen-pflege.de
Patenschaft	Helmut Wallrafen