

Die Praxissicht im Projekt Pflege Prävention 4.0 - Johanniter Seniorenhäuser GmbH



- Georg Hammann
Johanniter Seniorenhäuser GmbH, Regionalzentrum West Köln
Leitender Handlungsbevollmächtigter
Unternehmensentwicklung / Kommunikation
Pflegefachkraft
- 55 Jahre alt, verheiratet, seit 11 Jahren im Rheinland
Ehrenämter: Notfallseelsorge Köln und
Altentheater im Freien Werkstatt Theater Köln (FWT)
www.fwt-koeln.de

- **Wer ist die Johanniter Seniorenhäuser GmbH?**
- **Was sind die aktuellen Herausforderungen?**
- **Wie kann das Projekt unternehmerische Aktivitäten unterstützen?**
- **Wie sind die (ersten) Erfahrungen?**

Johanniterorden

Johanniter GmbH

Johanniter-
Unfall-Hilfe e.V.

Johanniter
Hilfsgemein-
schaften

Johanniter-
Schwestern-
schaft
e.V.

Johanniter-
Stiftung

Johanniter
Seniorenhäuser
GmbH

Wer ist die Johanniter Seniorenhäuser GmbH?

- **Johanniter Seniorenhäuser GmbH**
- 95 Altenpflegeeinrichtungen
- 7.700 vollstationäre Plätze
- 1.500 Wohnungen
- Teilstationäre Angebote
- Ambulante Pflege
- Hospiz
- Ca. 6.100 Mitarbeiter
- Regionalzentrum West Köln,
31 Einrichtungen



Was sind die aktuellen Herausforderungen?

• Interne H.

- Strategie 2015 - 2020
- **Leitbildimplementierung**
- Professionalisierung der Personaleinsatzplanung
- Einf. Strukturmodell zur entbürokratisierten Pflegedokumentation
- Einführung EDV mit Bewohnerverwaltung, Dienstplanung und Pflegedokumentation
- Umsetzung der Personalstrategie

• Externe H.

- PSG I
- PSG II (!!!)
- PSG III (angekündigt)
- APG NRW
- WTG NRW
- PflBRefG (angekündigt)

Dazu gehören immer zahlreiche Verordnungen und Ausführungsbestimmungen.

....

Wie kann das Projekt unternehmerische Aktivitäten unterstützen?

Leitbild des stationären Johanniter-Verbundes

Unsere Identität hat Geschichte
Die Johanniter GmbH mit ihren Krankenhäusern, Altenpflegeeinrichtungen und Dienstleistungsunternehmen ist ein Werk des Johanniterordens. Die in allen Johanniter-Einrichtungen qualitativ hochwertige, den Menschen zugewandte Medizin und Pflege wurzelt in der 900-jährigen Ordenstradition. Aus Liebe zum Leben handeln wir nach Grundsätzen des christlichen Glaubens. Kulturelle und religiöse Vielfalt leben und achten wir gleichwertig. Unser Erfolg beruht auf dem effektiven und vertrauensvollen Zusammenwirken der haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden aller Ordenswerke.


Wir arbeiten auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes
Unser Verhalten zueinander wird bestimmt vom Respekt vor der Würde jedes Menschen, seiner unverwechsellbaren Individualität und seinem Recht auf Selbstbestimmung als ebenbürtiges Geschöpf Gottes. Wir sehen den Menschen als Teil seiner familiären und sozialen Gemeinschaft, die wir in Medizin und Pflege mit einbeziehen.

Kooperative Führung hat Vorrang
Unsere Führungskräfte aller Ebenen motivieren und fördern durch ihr Vorbild die Mitarbeitenden zu Leistung und gutem Arbeitsklima. Sie ermutigen die Mitarbeitenden, ihre Potenziale zu entdecken und zu entwickeln, indem sie ihnen Verantwortung übertragen und Aufgaben delegieren. Sie beziehen die Mitarbeitenden in ihre Entscheidungsfindung ein, kommunizieren transparent und offen und entscheiden sorgfältig und sachgerecht. Als besondere Vertrauenspersonen sind unsere Führungskräfte loyal zu ihren Mitarbeitenden, zum Unternehmen und zu den anderen Führungskräften.

Fortschritt ist für uns Tradition
In Medizin und Pflege nutzen und beherrschen wir erfolgreich bewährte und wissenschaftlich anerkannte Verfahren bei der Erfüllung unserer Aufgaben. Deshalb ermöglichen wir Mitarbeitenden aller Ebenen Aus- und Weiterbildung, zu der sie ebenso berechtigt wie verpflichtet sind. Fairness im Umgang mit internen und externen Partnern sowie die Einhaltung miteinander getroffener Vereinbarungen sind die Grundvoraussetzungen unseres Handelns. Wir suchen und nutzen Chancen für neue Entwicklungen und sind offen für sinnvolle Veränderungen unter Achtung bewährter Traditionen.

Wirtschaftliche Stabilität schafft Gestaltungsräume
Im Einsatz der uns anvertrauten Ressourcen für die Bedürfnisse unserer Patienten und Bewohner tragen wir eine besondere Verantwortung. Zwischen den aus unserem Menschenbild resultierenden ethischen Ansprüchen der bei uns ausgebildeten Berufe und den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen finden wir eine angemessene Balance. Hierdurch bewahren wir die von uns geschaffenen Sach- und Vermögenswerte für eine nachhaltige Zukunftssicherung.

Wir leben das Johanniter-Leitbild
Wir alle sind diesen handlungsleitenden Normen und Werten verpflichtet und setzen sie in täglicher Praxis um. Bei der Erfüllung unserer Aufgaben übernehmen wir alle sowohl persönlich als auch gemeinsam Verantwortung für das Wohl der Patienten, der Bewohner, der Belegschaft und des Unternehmens. Wertschätzung, gegenseitiger Respekt und Toleranz prägen unseren Umgang miteinander: zugewandt und zielgerichtet in konstruktiver Zusammenarbeit.



DIE JOHANNITER® 
Aus Liebe zum Leben

- Entwicklungsprozess
- Einführungsphase
- Cave! Personenabhängig: „Vorleben“ und „Einfordern“
- „Kultureller Schatz“ nutzbar machen
- Abgleich der Werte macht den Unterschied



Pflege Prävention 4.0

DIE JOHANNITER.
Aus Liebe zum Leben



ST. GEREON
Wir offeelen Menschlichkeit

dip
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.



Wie kann das Projekt unternehmerische Aktivitäten unterstützen?

„Fehlzeitenreport“ Wissenschaftliches Institut der AOK (Wido)



„Stress ist nicht der entscheidende Punkt, es geht um die richtige Unternehmenskultur“

„Nicht Kontrolle, sondern Förderung der Mitarbeiter sollte zentrale Aufgabe der Führungskräfte sein“
(Bernhard Badura, Mitautor)

Technologiezentrum
Jülich, 14.09.2016

Georg Hammann Johanniter
Seniorenhäuser GmbH

DIE JOHANNITER.
Aus Liebe zum Leben



Wie kann das Projekt unternehmerische Aktivitäten unterstützen?



Protokoll
09.08.2016



**Protokoll
Arbeitsgruppentreffen
„Mitarbeiter/innen als
Werbeträger im Employer
Branding“
Projekt Pflege-Prävention 4.0**

Wie kann das Projekt unternehmerische Aktivitäten unterstützen?

- **Leitfragen und Ziele der Arbeitsgruppe**
Wie kann ich „Magneteinrichtung“ werden?
Leitbild und Werte der Johanniter sollen Basis sein.
Wie kann ich die Ausgangssituation bewerten? Wo stehe ich?
Wie kann der Implementierungsprozess ganz praktisch aussehen?
Wie kann ich den Implementierungsgrad (kontinuierlich) messen?
- Besonderer Wert wird auf **Anwendbarkeit** und **Praktikabilität** gelegt.
- Es soll ein fortlaufender **Abgleich** zwischen den **Unternehmenswerten** und den **Individualwerten des Mitarbeitenden** stattfinden?
- Entstehung eines **Werkzeugkoffers**, der aufzeigt, was getan werden kann, um „**Magneteinrichtung**“ zu werden.

Wie sind die (ersten) Erfahrungen?

- **Motivation** und **Engagement** der Beteiligten ist hoch. Im Wesentlichen sind es Kolleginnen und Kollegen aus unseren Einrichtungen in Wuppertal und Köln-Kalk.
- Zusammenspiel zwischen **Wissenschaft** und **Praxis** ist sehr wertvoll. Das gilt für unmittelbar und mittelbar Beteiligte.
- **Austausch** mit den Kolleginnen und Kollegen von **St. Gereon** ist spannend und anregend zugleich.
- Mit **MA&T** haben wir insbesondere mit Claudia Bessin und Paul Fuchs-Frohnhofen einen **ausgezeichneten Koordinationspartner**.

Wie sind die (ersten) Erfahrungen?



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**