



Praxiserfahrungen aus dem Projekt Pflege-Prävention 4.0

bei der

Johanniter Seniorenhäuser GmbH

Schlaglichter zur Projekthalbzeit

- **Georg Hammann**
Pflegefachkraft
Johanniter Seniorenhäuser GmbH
Regionalzentrum West Köln
Leitender Handlungsbevollmächtigter
Unternehmensentwicklung / Kommunikation

- **Wer ist die Johanniter Seniorenhäuser GmbH?**
- **Was sind die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen?**
- **Was machen wir im Projekt Pflege Prävention 4.0?**
- **Wie sind unsere ersten Erfahrungen?**
- **Zum Zusammenhang von Employer-Branding und Gesundheitsmanagement - Fazit**

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 und zukünftigen Herausforderungen?

- **Externe Herausforderungen**

- PSG I, PSG II, PSG III
- APG NRW, WTG NRW
- Verschärfung der Personalverknappung
- Leistungsverdichtung: kürzere Verweildauer, steigende Fallzahl bei gleichzeitig weniger Pflegeplätzen
- Komplexität der Pflegesituationen nimmt weiter zu
- Anpassung der internen Organisationsstrukturen an wechselnde Anforderungen in immer kürzeren Abständen
- Bedürfnis an Selbstbestimmung nimmt bei Klienten zu
- Zunehmend herausforderndes Verhalten von Sekundärkunden
- Kulturelle Vielfalt bei Klienten und Personal
- ...

Was sind die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen?

- **Interne Herausforderungen**

- Strategie 2015 – 2020
- Maßnahmenplan zur Strategie (Personalmarketing)
- **Leitbildimplementierung**
- Professionalisierung der Personaleinsatzplanung
- Umsetzung Strukturmodell zur entbürokratisierten Pflegedokumentation
- Einführung EDV mit Bewohnerverwaltung, Dienstplanung und Pflegedokumentation
- Erstellung, Umsetzung und Fortschreibung einer regionalen Personalstrategie
- Pflegebedürftigkeitsbegriff und Begutachtungsinstrument (BI)
- ...

Unser Leitbild als Basis auch für die Projektarbeit zu Prävention und Employer Branding (Auszüge)

- **Die kulturelle und religiöse Vielfalt der Mitarbeiter/innen und Bewohner/innen bei uns im Haus wird geachtet.**
- Grundsätze des christlichen Glaubens und die Liebe zum Leben sind bei uns im Haus lebendig.
- Unser Verhalten zueinander wird bestimmt vom Respekt vor der Würde jedes Menschen.
- Wir sehen den Menschen als Teil seiner familiären und sozialen Gemeinschaft.
- Unsere Führungskräfte aller Ebenen motivieren und fördern durch ihr Vorbild die Mitarbeitenden zu Leistung und gutem Arbeitsklima.
- **Die Mitarbeitenden werden ermutigt, ihre Potenziale zu entdecken und zu entwickeln, indem ihnen Verantwortung übertragen und Aufgaben delegiert werden.**
- Unsere Führungskräfte beziehen die Mitarbeitenden in ihre Entscheidungsfindung ein, kommunizieren transparent und offen und entscheiden sorgfältig und sachgerecht.
- **Wertschätzung, gegenseitiger Respekt und Toleranz prägen unseren Umgang miteinander: zugewandt und zielgerichtet in konstruktiver Zusammenarbeit**

• ...



Drei Maßnahmenfelder der Johanniter Seniorenhäuser GmbH im Projekt Pflege-Prävention 4.0

Arbeitsgruppe
Employer Branding
Erprobungsfeld:
Johanniter Stift Köln
Höhenhaus

Arbeitsgestaltung und
Gesundheitsförderung
im Johanniter Stift
Wuppertal

Arbeitsgestaltung und
Gesundheitsförderung
im Johanniter Stift
Köln Kalk



Schwerpunkte der Analyse-, Gestaltungs- und Erprobungsarbeit:

Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung im Johanniter Stift Wuppertal

Arbeitsgruppe Employer Branding Erprobungsfeld: Johanniter Stift Köln Höhenhaus

Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung im Johanniter Stift Köln Kalk

AG 50 plus

- Arbeitszeitgestaltung
- Umgang mit Sterben und Tod
- Gesundheitsangebote
- ...

AG psych. Belastung

- Gewaltprävention
- Abgrenzung
- ...



AG Laufbahn-gestaltung

- Fachexpertenrollen bestimmt
- Chance auch für Pflegehilfskräfte

AG Work-Life-Balance

- Arbeitszeitthemen
- Personalausstattung bei Arbeitsspitzen
- ...

Wie sind unsere ersten Erfahrungen?

- **Motivation** und **Engagement** der Beteiligten ist hoch. Im Wesentlichen sind es Kolleginnen und Kollegen aus unseren direkt beteiligten Häusern
- 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**, **dip** und **DAA** haben wir **ausgezeichnete Kooperationspartner**.



Zum Zusammenhang von Employer Branding und Gesundheitsmanagement - Fazit

- **Mitarbeiterzufriedenheit und betriebliche Gesundheit stehen in unmittelbarem Zusammenhang**
- **Unternehmenswerte, z.B. in Form eines Leitbildes sollen aktuell formuliert und handhabbar vorliegen**
- **Kontinuierliche Leitbildarbeit ist auf allen Ebenen erforderlich**
- **Abgleich der Unternehmenswerte mit den Individualwerten der Mitarbeitenden ist das Zentrum der betrieblichen Gesundheitsförderung**

