PUBLIK

EIN INFOMAGAZIN DER JG-GRUPPE 2018 // NR. 52

GEMEINSAM VORANKOMMEN – MITARBEIT IN DER JG

INHALT

Fit für die Mitarbeit von morgen – mit dem EU-Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“

Führungskräfte-Qualifizierung:
Fortbildung und Vernetzung für die mittlere Führungsebene

Mitarbeitende mit besonderen Geschichten:
Wir machen die JG besonders!

03 _ Vorwort

04 _ ÜBERREGIONAL VERNETZT – LOKAL PROFITIEREN
Fit für die Mitarbeit von morgen
08 _ Berufseinstieg
09 _ Karriereplanung
10 _ Altersgerechtes Arbeiten 50plus
11 _ Work-Life-Balance
12 _ Betriebliches Gesundheitsmanagement
13 _ Fortbildung und Vernetzung für die mittlere Führungsebene
14 _ Führungsverständnis – ein Vorschlag aus der mittleren Führungsebene
16 _ Vernetzen und profitieren
18 _ Nach dem Feedback ist vor dem Feedback
20 _ Wir machen die JG besonders!

22 _ JG VOR ORT
23 _ Mit Roboterarm zu neuer Selbstständigkeit
24 _ Mehr als Pflege: Teilhabe!
28 _ Auszeichnungen und mehr
30 _ ZDF mit WISO im Haus Elisabeth
30 _ KWN-Beschäftigter vertritt bundesweit Werkstatt-Beschäftigte
31 _ Impressum

Liebe Leserinnen und Leser,

Sie – unsere Mitarbeitenden – sind das wertvollste Potenzial der Josefs-Gesellschaft. Dieser Grundsatz trifft auf uns als Dienstleistungsunternehmen ganz besonders zu. Wir sind als Josefs-Gesellschaft immer nur so gut, wie die Arbeit, die Sie vor Ort mit Menschen mit Behinderung, alten und kranken Menschen erbringen.

Seit unserer Gründung 1904 steht das Thema Arbeit als sinnstiftende Aufgabe für Menschen mit Behinderung ebenso wie für unsere Angestellten im Fokus unseres Tuns. Menschen mit Behinderung ausbilden und qualifizieren, damit sie einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen können, war die damals innovative Grundidee des JG-Gründers Pfarrer Heinrich Sommer. Diese Idee zeigt bereits den Wert der Arbeit für das Selbstbild eines Menschen auf sowie die Bedeutung von Arbeit für seine individuelle Lebensgestaltung.

In diesem Pioniergeist möchten wir uns auch heute als Arbeitgeber weiterentwickeln und mutig in die Zukunft voranschreiten. Deshalb hat die Josefs-Gesellschaft in den vergangenen zweieinhalb Jahren im von der EU geförderten Personalentwicklungsprojekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ daran gearbeitet, zeitgemäße, kreative und innovative Lösungen für die heutigen Herausforderungen der Arbeitswelt im Sozialwesen zu entwickeln. Ziel des Projekts ist es, ein noch besserer Arbeitgeber zu werden. Die Ergebnisse, die Ihre Kolleginnen und Kollegen dabei erarbeitet haben, und viele weitere spannende Daten, Fakten und Geschichten aus den Einrichtungen der JG finden Sie in dieser Ausgabe der JG Publik.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre mit vielen neuen Ideen, wie wir weiterhin gemeinsam vorankommen können.

Dr. Theodor-Michael Lucas
Sprecher der Geschäftsführung

Manfred Schulte
Geschäftsführer

FIT FÜR DIE MITARBEIT VON MORGEN

„ÜBERREGIONAL VERNETZT – LOKAL PROFITIEREN“: DAS EU-GEFÖRDERTE PERSONALENTWICKLUNGSPROJEKT DER JOSEFS-GESELLSCHAFT

Gute Mitarbeitende gewinnen und dauerhaft für das eigene Sozialunternehmen begeistern – das stellt viele Träger und Einrichtungen vor große Herausforderungen. Insbesondere im Bereich der Pflege, aber auch in anderen sozialen Arbeitsfeldern drängt vermehrt die Frage, wie qualifizierte Mitarbeitende motiviert und langfristig an das eigene Unternehmen gebunden werden können. Was macht uns zu einem attraktiven Arbeitgeber? Antworten auf diese Fragen werden immer entscheidender, denn der demografische Wandel hat längst begonnen. Mit dem Personalentwicklungsprojekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ arbeitet die JG an Lösungen.

BEFRAGUNG DER MITARBEITENDEN ALS PROJEKT-BASIS

Im September 2016 führte die Josefs-Gesellschaft erstmalig über alle Einrichtungen hinweg eine Befragung aller Mitarbeitenden durch. „Ziel war es, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erfassen und Potenziale aufzuzeigen, wo die Zufriedenheit noch gesteigert werden kann“, erklärt Frank Mühr, Personalleiter der Josefs-Gesellschaft und Leiter des Projekts. Das unabhängige Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place to Work begleitete die Befragung, wertete die Fragebögen aus und analysierte die Ergebnisse. Mit dem anonymen und transparenten Befragungsverfahren – die Fragebögen wurden direkt an Great Place to Work übermittelt – wurde eine hohe Aussagekraft der Ergebnisse erreicht.

„Wir haben die Ergebnisse der Befragung persönlich, offen und umfassend in jeder einzelnen Einrichtung, die zum Unternehmen gehört, kommuniziert“, berichtet Mühr. Der Benediktushof in Reken wurde vom Institut Great Place to Work für seine auch im Branchen-Vergleich besonders guten Ergebnisse ausgezeichnet, das Vinzenz-Heim Aachen erhielt sogar den Titel „Bester Arbeitgeber Soziales 2017“. „Aber natürlich zeigte die Umfrage auch Bereiche auf, in denen es noch Entwicklungspotenzial gibt. Diese Ergebnisse flossen in das sich anschließende EU-Projekt ein“, erläutert Mühr weiter.

EU-FÖRDERUNG: NICHT EINFACH, ABER LOHNENSWERT

In verschiedenen Einrichtungen der Josefs-Gesellschaft wurden in der Vergangenheit positive Erfahrungen mit der Durchführung von EU-Projekten gemacht. So kam es, dass die Josefs-Gesellschaft sich auch mit einem unternehmensweiten Projekt für die Förderung durch das Programm „Rückenwind+“ des Europäischen Sozialfonds bewarb. Die Bewerbung mit mehreren Phasen, von Ideen-Skizzen bis zum eigentlichen Antrag, gestaltete sich relativ aufwendig. „Aber der Aufwand hat sich definitiv gelohnt“, bestätigt Projektleiter Mühr und ergänzt: „Ohne diese Förderung hätten wir das Projekt so nicht umsetzen können.“

Wie können Mitarbeitende – wie hier eine Betreuerin im Vinzenz-Heim - dauerhaft für unser Unternehmen begeistert werden? Antworten darauf werden im EU-Projekt erarbeitet.

QUALIFIZIERTE MITARBEITENDE HALTEN UND NEUE GEWINNEN

Ziel des Projekts ist es, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen, neue Mitarbeitende zu gewinnen und bisherige zu halten. Darüber hinaus ist es auch ein Ziel des Projekts, die Vernetzung innerhalb des Unternehmens zu stärken. Das Projekt besteht aus zwei Säulen: Zum einen aus der Projektarbeit in den Pilotteinrichtungen, zum anderen aus Führungskräfte-Qualifizierungen.

THEMENSETZUNG ENTLANG DER BERUFLICHEN LEBENSPHASEN

Wo können wir uns noch weiterentwickeln? Was fehlt uns noch? Auf diese Fragen hin wurden die Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung untersucht. So wurden die Themen auf die fünf Piloteinrichtungen verteilt, die über die zweieinhalbjährige Projektlaufzeit hinweg Strategien und Instrumente zur Personalentwicklung erarbeiteten. Je eine Projektgruppe widmete sich den Themen „Berufseinstieg“, „Karriereplanung“ und „Altersgerechtes Arbeiten 50plus“. Diese Themen sind an den beruflichen Lebensphasen orientiert, um für Mitarbeitende aller Altersgruppen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Zwei weitere Einrichtungen erarbeiten Konzepte und Maßnahmen zu den Querschnittsthemen „Work-Life-Balance“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

ÜBERTRAGBARE ERGEBNISSE, VON DENEN VIELFÄLTIGE EINRICHTUNGEN PROFITIEREN

Die Ergebnisse, die in den Projektgruppen der Piloteinrichtungen erarbeitet wurden, sind auf andere Einrichtungen der JG übertragbar. Dazu erklärt der Personal-

Den Menschen in den Mittelpunkt stellen - das gilt für Leistungsnehmende (r.) genauso wie für Mitarbeitende (l.) in der JG.

leiter: „Für uns ist wichtig, dass auch kleinere Einrichtungen, wie beispielsweise unsere Seniorenheime, von den Ergebnissen profitieren und die Maßnahmen, die für sie passend sind, bei sich umsetzen können."

Die Projektgruppe des Heinrich-Hauses Neuwied, die zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement" gearbeitet hat, entwickelte etwa ein Konzept der Urlaubsbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden während der Ferienzeiten und erprobte es. Zudem wurden die Möglichkeiten eines Sabbatjahrs und des Homeoffices ausgebaut.

Zum Projektstart befragte die Projektgruppe des Vinzenz-Heims Aachen, die sich mit dem Thema „Work-Life-Balance" befasste, ihre Kolleginnen und Kollegen, was sie unter dem Thema verstehen und wo sie Verbesserungspotenzial sähen. Auf Basis der Ergebnisse wurde unter anderem ein „Springer-Modell" für die Rufbereitschaft entwickelt und erprobt. Dabei haben die Mitarbeitenden an maximal zwei Tagen im Monat Rufbereitschaft. An allen anderen freien Tagen können sie sicher sein, nicht kontaktiert zu werden, was die Qualität und den Entspannungsgrad in der Freizeit wesentlich erhöht.

Dem Thema „Berufseinstieg" nahm sich die Projektgruppe des Sankt Vincenzstifts in Rüdesheim an. Sie konzipierte unter anderem einen modularen Messestand, mit dem auf Berufsmessen, aber auch auf lokalen Festen und Veranstaltungen neues Personal geworben werden kann. Der Messestand kann durch seinen modularen Aufbau mit geringem Aufwand für verschiedene Einrichtungen individualisiert werden. So können sich auch kleine Einrichtungen, die sich keinen eigenen Messestand leisten können, gegenüber Interessierten professionell als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Die Projektgruppe „Karriereplanung" des Benediktushofs in Reken entwickelte unter anderem ein neues Konzept für das Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräch (MEG), das einmal jährlich mit allen Mitarbeitenden in der Einrichtung geführt wird und ihre jeweilige persönliche berufliche Entwicklung in den Fokus nimmt.

Im Josefsheim in Olsberg erarbeitete man zum Thema „Altersgerechtes Arbeiten 50plus" unter anderem ein Angebot für Mitarbeitende jenseits des 50. Lebensjahrs, in dem sie in einem Perspektiv-Coaching Antworten auf die Frage „Was will ich in den nächsten Jahren beruflich noch bewirken, verändern und erreichen?" finden oder auch über ein Hospitationsprogramm Einblicke in neue Bereiche bekommen können.

Mehr zu den Ergebnissen ab Seite 8. Die umfassenden Ergebnisse sind für alle Einrichtungen auch online abrufbar unter: www.vernetzt-profitieren.de. Zudem werden sie auf dem JG-Kongress 2018 vorgestellt.

FÜHRUNGSKRÄFTE-QUALIFIZIERUNG

Die zweite Säule des Projekts sind Führungskräfte-Qualifizierungen für die mittlere Leitungsebene. 73 Team- und Abteilungsleitungen nahmen dabei an Schulungsmodulen zu Themen wie „Wertschätzende Führung und Führungskultur", „Nachfolgeplanung und Generationenmanagement" und „Diversity und Führen von Unterschiedlichkeiten" teil. Die Themen der Module wurden von der Unternehmensleitung festgelegt, die Durchführung erfolgte durch externe Expertinnen und Experten. „Die Teilnehmenden haben durchweg positive Rückmeldungen gegeben – nicht nur zu den Inhalten und zur Fachlichkeit, sondern auch zum interdisziplinären und einrichtungsübergreifenden Austausch. Da haben sich beispielsweise die Hauswirtschaftsleitung mit der Wohngruppenleitung genauso wie die Teamleitung IT mit der Leitung Ambulante Dienste ausgetauscht", berichtet Personalleiter Mühr zufrieden. Zentrales Ergebnis der Qualifizierungen war unter anderem ein „Führungsverständnis", das die Teilnehmenden erarbeiteten. (Mehr zu den Führungskräfte-Qualifizierungen ab S. 13.)

ZUM ABSCHLUSS DER „AUFBRUCH"

Zum Abschluss informierten die Projektgruppen auf einer „Aufbruch-Veranstaltung" einrichtungsübergreifend über ihre Ergebnisse. Mit dem Ende des von der EU geförderten Projekts startet also die „Aufbruch"-Phase, in der es gilt, die Ergebnisse bedarfsorientiert im gesamten Unternehmen zu etablieren. Wie dieser Aufbruch aussehen kann, erfahren Sie ab Seite 16.

Lara Mohn
Öffentlichkeitsarbeit
Josefs-Gesellschaft

BERUFSEINSTIEG

Wie können neue Mitarbeitende gewonnen werden? Wie kann der Berufseinstieg für alle Beteiligten positiv gestaltet und wie können Mitarbeitende langfristig für das eigene Unternehmen begeistert werden? Erste Maßnahmen, mit denen diesen Fragen begegnet werden kann, erarbeitete ein Projektteam des Sankt Vincenzstifts.

MIT MESSESTAND, POSTKARTEN UND BILDSPRACHE BEGEISTERN

Im Rahmen des Projekts wurde ein professionelles Messesystem entwickelt, das JG-weit zu mieten ist. Mit dem Messestand können sich JG-Einrichtungen auf Berufs- und Fachmessen sowie auf sonstigen Veranstaltungen präsentieren, um neue Mitarbeitende für sich zu gewinnen.

Der Messestand wird durch die Bigger Werkstätten mit Werbematerialien bestückt und anschließend verschickt. Gerade kleinere Einrichtungen, die sich keinen eigenen Messestand leisten können, profitieren von dem System, da sie den Messestand durch kostengünstiges Austauschen eines einzelnen Elements für sich individualisieren können und so mit minimalem Aufwand professionell auftreten können. Als Give-away am Stand wurden zudem Postkarten entwickelt, die Interessierte über die Angebote der Einrichtungen informieren. Die Postkarten liegen gestalterisch auf einer Linie mit den ebenfalls im Projekt überarbeiteten Stellenausschreibungen, die inhaltlich neu strukturiert sind und zusätzlich verstärkt auf Bilder setzen.

GUTER EINSTIEG MIT EINFÜHRUNGSVERANSTALTUNGEN

Das Projektteam erarbeitete zudem ein Konzept für Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende, das im Sankt Vincenzstift bereits seit Juli 2017 angewandt wird. Auf der Veranstaltung erhalten die neuen Kolleginnen und Kollegen einen Überblick über die Einrichtung, es werden Kontakte zwischen den Abteilungen gefördert und die Gehaltsabrechnung erläutert. Zudem werden die Werte und Leitsätze, der geschichtliche Hintergrund sowie Perspektiven der Einrichtung von der Geschäftsführung dargelegt.

ERSTE EINRICHTUNGSINTERNE TRAINEE

Da in der Sozialwirtschaft auch im Bereich von Stabsstellen und Führungspositionen Nachwuchskräfte fehlen, entwickelte das Projektteam außerdem ein einrichtungsinternes Trainee-Programm. Im Herbst 2017 startete die erste eigene „Trainee Soziale Arbeit“ des Sankt Vincenzstifts. In ihrer Trainee-Zeit lernte sie verschiedene Abteilungen und Gruppen kennen und spezialisierte sich für ihre Zielposition als Qualitätsmanagerin, die sie inzwischen erreicht hat.

Sämtliche erarbeitete Maßnahmen wurden bis zum Projektende evaluiert und können von den anderen Einrichtungen der JG adaptiert werden.

Carina Winkler
Personalreferentin
Sankt Vincenzstift, Rüdesheim

KARRIEREPLANUNG

Im Rahmen des EU-Projekts befasst sich der Benediktushof mit der individuellen Karriereplanung der Angestellten. Ein Kernelement ist das Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräch (MEG). Ziel war es, das in der Josefs-Gesellschaft bestehende MEG-Konzept so zu optimieren, dass es flächendeckend in sämtlichen Einrichtungen der JG angewendet werden kann.

Ein Ergebnis ist ein deutlich dynamischerer MEG-Bogen, in dem die Selbsteinschätzung des Mitarbeitenden der Einschätzung der oder des Vorgesetzten gegenübergestellt wird. So kann ein konstruktiver Austausch stattfinden und eine gemeinsame Zielfindung für die Zukunft unterstützt werden. Darüber hinaus stärkt das überarbeitete MEG die Möglichkeit eines überregionalen Austauschprogramms. Unsere Fachkräfte sollen die Möglichkeit haben, andere Einrichtungen und deren Arbeitsstruktur kennenzulernen. Der standortübergreifende fachliche Austausch soll zukünftig zur optimierten Vernetzung aller JG-Einrichtungen führen.

Auf das MEG aufbauend hat die Projektgruppe Laufbahnpläne für angestellte Fachkräfte entworfen. Mitarbeitende können sich auf den Laufbahnplänen darüber informieren, welche Fortbildungsmöglichkeiten für den jeweiligen Fachbereich denkbar wären. Es handelt sich hierbei nicht um einen verbindlichen Fortbildungsweg, sondern um ein Hilfsmittel für Mitarbeitende und Führungskräfte, um bestehende Qualifikationslücken innerhalb eines Teams zu schließen und mögliche Werdegänge frühzeitig aufzuzeigen.

Unter der Überschrift „Talentmanagement“ erarbeitete die Projektgruppe ein Konzept, wie Mitarbeitende neue spannende Aufgaben übernehmen und ihr Arbeitsspektrum jenseits der klassischen Karrierewege weiterentwickeln können. Mitarbeitende aus diversen Abteilungen des Benediktushofs setzten auf Basis des entwickelten Konzepts ihre persönliche Projektidee außerhalb der täglichen Routinen und Abläufe um. So

konnten sie sich entsprechend ihrer persönlichen Talente ausprobieren und beweisen. Eine Heilerziehungspflegerin absolvierte beispielsweise mit ihrem Hund eine Weiterbildung und bietet nun selbst die tiergestützte Therapie im Wohnbereich an. Zwei Mitarbeitende stellten Maßnahmen zusammen, die die Kooperation mit berufsbildenden Schulen verbessern. Ein weiterer Mitarbeiter entwickelte Module für die Durchführung des Stütz- und Förderunterrichts im Berufsbildungswerk. Diese Aufgabenerweiterung ermöglichte den Beteiligten eine Vielzahl an neuen Erfahrungen im bestehenden Arbeitsumfeld.

Felix Fienemann
Trainee der
Josefs-Gesellschaft

Laura Nagel
Personalentwicklung
Benediktushof, Reken

ALTERSGERECHTES ARBEITEN 50PLUS

Das von der Projektgruppe entwickelte Gutschein-Heft erhalten die Mitarbeitenden zum 50. Geburtstag.

Das Josefsheim hat sich mit dem Thema „Altersgerechtes Arbeiten 50plus“ beschäftigt, denn 48 Prozent der Mitarbeitenden dort sind über 50 Jahre alt. Der demografische Wandel im ländlichen Sauerland bedingt, dass es im Sozialsektor einen Wettbewerb um Fachkräfte gibt. Das Josefsheim muss deshalb dafür sorgen, dass seine Mitarbeitenden gesund und altersgerecht bis zum Eintritt in die Rente arbeiten können – wenn gewünscht, auch darüber hinaus.

Der Umgang mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine Frage der Unternehmenskultur. Werden sie als weniger leistungsfähig betrachtet oder als erfahren und besonders effizient arbeitend? Im Laufe des Lebens verändert sich die Leistungsfähigkeit, die Stärken verlagern sich. Deshalb ging es neben der Erarbeitung von Maßnahmen darum, die Unternehmenskultur in diesem Sinne zu verändern.

Eine Kulturveränderung dauert mehrere Jahre. Als erste Schritte hat die Projektgruppe Maßnahmen zu den Themen „Förderung der Motivation und des Gesundheitsverhaltens“, „Wissensmanagement“ und „Arbeitszeitmodelle“ erarbeitet. Das Maßnahmenpaket zur „Förderung der Motivation und des Gesundheitsverhaltens“ beinhaltet ein Gutscheinheft zum 50. Geburtstag und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze. Arbeitsplätze in der Pflege sind eine Besonderheit, weil sie nicht nur aus einem Arbeitsort bestehen, sondern aus mehreren (Zimmer des Menschen mit Behinderung, Gemeinschaftsräume, Pflegebad, Computerarbeitsplatz bei der Dokumentation etc.). Die Fachkraft für Arbeitssicherheit analysiert die Arbeitsplätze. Sie zeigt Veränderungen auf und erstellt gemeinsam mit dem oder der Mitarbeitenden einen Maßnahmenplan.

Auch das „Wissensmanagement“ beinhaltet verschiedene Maßnahmen. Wissensaustausch findet unbewusst statt, wo Menschen zusammenarbeiten. So kann aber nicht sichergestellt werden, dass alles relevante Wissen erhalten bleibt. Da der Erhalt von Wissen für ein Unternehmen existenziell wichtig ist, muss dieser Prozess systematisiert werden. Das Projektteam hat die Prozesse Nachfolgeplanung und Wissenstransfer er- bzw. überarbeitet. Als konkrete Maßnahmen zur Weitergabe von Wissen werden das moderierte Übergabegespräch, das Lerntandem, das Mentoring und die Senior-Beratung empfohlen. Die Auswahl der Maßnahmen hängt davon ab, wie frühzeitig die Stellennachfolge geregelt ist und wie viel Zeit für den Wissenstransfer zur Verfügung steht.

Zum Thema „Arbeitszeitmodelle“ werden derzeit das Kurzzeitkonto und Teilzeitmodelle erprobt. Für alle Modelle gelten andere rechtliche Rahmenbedingungen. Sie wirken sich unterschiedlich auf Wirtschaftlichkeit, Gesundheit, Arbeitgeber-Attraktivität und Familienfreundlichkeit aus.

Nadja Kohlwey
BEM- und BGM-Koordinatorin
Josefsheim Bigge

Mario Polzer
Unternehmenskommunikation
Josefsheim Bigge

WORK-LIFE-BALANCE

Die eigene Balance ist auch im beruflichen Kontext etwas höchst Individuelles und Persönliches. Daher war es Ziel der Projektgruppe, keine festen Verhaltensanweisungen, sondern vielmehr gute Rahmenbedingungen und vielfältige Unterstützungsangebote zu schaffen.

Die Projektgruppe erfragte zunächst innerhalb der Mitarbeiterschaft, wie eine gute Work-Life-Balance für Mitarbeitende im Vinzenz-Heim gestaltet werden kann. Muten einige der auf Basis der Umfrage-Ergebnisse entwickelten Maßnahmen auch eher kleinschrittig an, können sie in Summe aber doch die Zufriedenheit und Ausgeglichenheit im (Arbeits-)Alltag steigern.

Im Bereich der Dienstplanung wurde für eine Pilotabteilung ein „Springer-Modell“ erarbeitet: Mitarbeitende haben nun feste Einspring-Tage, sodass sie zukünftig nicht mehr beliebig aus der Freizeit abgerufen werden, sondern lediglich an mit ihnen abgestimmten Tagen.

Auch die Arbeitsumgebung für Mitarbeitende wurde verbessert: In den Gruppen wurde Ersatzkleidung eingeführt, sodass bei Verschmutzung oder bei Aufgaben, bei denen Kleidung tendenziell verschmutzt wird, darauf zurückgegriffen werden kann. Zudem wurden die Gruppenbüros umgestaltet, die zuvor teilweise verbaut bzw. verstellt waren, damit die Zeit, die Mitarbeitende im Büro beispielsweise mit der Dokumentation verbringen, als weniger belastend empfunden wird. Darüber hinaus wurden Spinde angeschafft, in denen Mitarbeitende ihre persönlichen Gegenstände verstauen können.

Die Umfrage zeigte, dass eine gute Zusammenarbeit im Team ein wesentlicher Faktor für die subjektiv empfundene Work-Life-Balance ist. Aufgrund dessen entwickelte die Projektgruppe eine Strukturempfehlung für den Ablauf einer Teambesprechung und führte die Möglichkeit der Kollegialen Beratung bzw. der Supervision ein. Ausgewählte Mitarbeitende können zudem

eine Kurz-Weiterbildung zum Mediator oder zur Mediatorin besuchen. Das interne Fortbildungsprogramm des Vinzenz-Heims wurde um weitere teamarbeit- und pausenbezogene Angebote ergänzt, um die individuellen Gegebenheiten der Gruppe miteinzubeziehen.

Das Meinungsbild aus der Mitarbeiterschaft zeigte zudem die Notwendigkeit, an der Einstellung zu Pausen zu arbeiten. In manchen Abteilungen sei das Pause machen verpönt, in anderen sei teilweise eine Pause räumlich getrennt von der Gruppe oft nicht möglich. Deshalb wurde eine telefonische Pausenregelung erprobt, bei der Mitarbeitende aus benachbarten Gruppen aushelfen und auf Abruf greifbar sind. Die Projektgruppe entwickelte Vorschläge zur räumlichen Abtrennung von Pausenbereichen in den Gruppen. Im Außengelände wird zudem die Grillhütte so umgebaut, dass sie Mitarbeitenden für ihre Pause zur Verfügung steht.

Nora Habbel
Mitarbeiterin Fachbereich Personal
Vinzenz-Heim, Aachen

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Der Fokus der Projektgruppe, die aus Vertreterinnen und Vertretern aller Bereiche des Heinrich-Hauses besteht, lag auf der strukturierten Darstellung aktueller Angebote zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) sowie der Einbindung in ein Gesamtkonzept. Das Gesamtkonzept dient als Grundlage für eine BGM-Strategie. Die Projektgruppe erarbeitete ein Gesamtkonzept mit Maßnahmen zu folgenden Themenschwerpunkten:

ORGANISATIONSENTWICKLUNG
1. Ausfallmanagement
2. Fehlerkultur

PERSONALENTWICKLUNG
1. Teambildung
2. Zeitmanagement/Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung
3. Rahmenbedingungen – Führungskraft als erste Ansprechperson

GESUNDHEITSMANAGEMENT
1. Psychische Gesundheit durch Kollegiale Beratung
2. Interne Strukturen bekannt machen
3. Gesundheitsbewusstsein erhöhen

Dabei wurde beispielsweise zum Thema „Fehlermanagement“ ein Konzept zum „Critical Incident Reporting System“ (CIRS) entwickelt und im Seniorenzentrum umgesetzt. Das CIRS verbessert die Kommunikation, da mit ihm Fehler ohne Sorge vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen gemeldet werden können.

Als neue Teambildungsmaßnahme wird es zukünftig jährliche Teamtrainings geben, die nach Bedarf und nach Rücksprache mit dem Bildungsmanagement vereinbart werden. Zudem wurde die Betreuung für die Kinder von Mitarbeitenden ausgebaut: Jeweils eine Woche in den Oster- und Herbstferien sowie zwei Wochen in den Sommerferien wird ein abwechslungsreiches Programm angeboten.

Ein Highlight war unsere Gesundheitswoche im Juni 2018, die dazu diente, unsere internen Strukturen bekannter zu machen und das Gesundheitsbewusstsein bei den Mitarbeitenden zu erhöhen. Hier konnten auch zahlreiche Maßnahmen für die Zukunft abgeleitet werden. So wird es im kommenden Jahr pro Quartal einen Gesundheitstag geben, der unter einem bestimmten Themenschwerpunkt steht (Achtsamkeit, Ernährung, Prävention und allgemeine Sportangebote).

Des Weiteren werden neue Sportangebote wie Yoga und Faszien-Training zukünftig regelmäßig angeboten. Ab 2019 soll dann auch über das Intranet ein Blog zum Thema „Ernährung“ erscheinen, der einmal im Monat Rezepte oder Tipps zur Ernährung am Arbeitsplatz liefert.

Vanessa Glomb
Stellvertretende Personalleitung
Heinrich-Haus, Neuwied

FORTBILDUNG UND VERNETZUNG FÜR DIE MITTLERE FÜHRUNGSEBENE

73 Führungskräfte aus verschiedenen JG-Einrichtungen nahmen an den Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des EU-Projekts „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ teil. Eine solche einrichtungsübergreifende Führungskräfte-Qualifizierung konnte die JG-Gruppe nun erstmalig anbieten.

Bei der Planung des Programms kam es den Projektverantwortlichen besonders darauf an, Mitarbeitende zu fördern, die sich innerhalb ihrer Einrichtung auf der mittleren Führungsebene bewegen, das heißt bereits Führungsverantwortung übernommen haben, in der Regel aber auch noch stark in das Tagesgeschäft eingebunden sind. Ziel war es, gerade diesen Mitarbeitenden mit der Fortbildungsreihe Werkzeuge an die Hand zu geben, da dieser Personenkreis oftmals unvermittelt und aus dem eigenen Team heraus die Führungsrolle übernommen hat.

Daran ausgerichtet wurden fünf unabhängige Fortbildungsmodule mit den Themen „Wertschätzende Führung und Führungskultur“, „Rollenverständnis und Führungsstile“, „Gesundheitsorientierte Führung und Führungskraft als Vorbild“, „Nachfolgeplanung und Generationenmanagement“ und „Diversity und Führen von Unterschiedlichkeiten“ konzipiert und im Berufsförderungswerk Hamm durchgeführt.

Entsprechend positiv war dann auch die Resonanz auf das Fortbildungsangebot, an dem insgesamt 73 Mitarbeitende aus allen JG-Einrichtungen teilnahmen. Die unterschiedlichen Strukturen der Unternehmen in der JG widerspiegelnd ergab sich ein sehr vielschichtiges Teilnehmerfeld, das von Teamleitungen der Zentrale über Gruppenleitungen in den Wohnbereichen bis hin zu Pflegedienstleitungen reichte. Auch das Altersspektrum war mit Teilnehmenden im Alter zwischen 23 und 62 Jahren sehr weit gefächert. „Die Mischung der Teilnehmenden war ideal für eine vielschichtige Bearbeitung der in den Modulen durchgenommenen Themen“, so Matthis Reichsstein, Mitorganisator und Teilnehmer an den Schulungen. So konnten zu den Inhalten – wie „Führungsstil und Konfliktverhalten“ oder „Führung im Spannungsfeld zwischen Vorgesetzten und eigenen Mitarbeitenden“ – Alt und Jung, aber auch die unterschiedlichen Bereiche voneinander lernen. „Durch die Zusammensetzung und die Vielfalt der Themen sind Freundschaften und Vernetzungen entstanden, die sicherlich über die Projektdauer fortbestehen werden“, berichtet Reichstein. Aufgrund des Erfolgs der Schulungen werden ähnliche Konzepte auch nach dem Projektende weiter angeboten.

Letztlich zeigt auch das Feedback mit einem Schulnotenskala-Durchschnitt von 1,7, dass die Teilnehmenden mit den Schulungen zufrieden waren. Ein wichtiger Nebenaspekt der Qualifizierungsmaßnahmen war, dass die Führungskräfte auch auf Grundlage eines von den Geschäftsführungen und dem Vorstand vorgegebenen Wertekanons einen Vorschlag für ein „JG-Führungsverständnis“ erarbeiteten. Die Teilnehmenden definierten dabei aus der gemeinsamen Diskussion heraus, wie sie sich Führung und den damit verbundenen Werte-Umgang innerhalb der JG vorstellen. Das Ergebnis (siehe S. 14) wurde unter anderem auf der Abschlussveranstaltung des Projekts präsentiert und diskutiert. So wird es hoffentlich zum Maßstab des Umgangs zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden innerhalb der JG.

Frank Mühr
Personalleiter der JG und Projektleiter des EU-Projekts „Überregional vernetzt – Lokal Profitieren“

FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS – EIN VORSCHLAG AUS DER MITTLEREN FÜHRUNGSEBENE

Im Rahmen des EU-Projekts erarbeiteten die Teilnehmenden der Führungskräfte-Qualifizierung einen Vorschlag für ein Führungsverständnis der Josefs-Gesellschaft:

Wir legen Wert auf innere Verbundenheit und handeln im Interesse eines gemeinsamen höheren Ziels: Im Mittelpunkt der Mensch. Hierzu orientieren wir uns an Führungsleitlinien, die uns den Rahmen unseres Handelns vorgeben. Jede und jeder ist dafür verantwortlich, die Führungsleitlinien nach individuellen Fähigkeiten mit Leben zu füllen und diese umzusetzen.

GLAUBE

Die christlichen Wertvorstellungen verstehen wir als Grundlage für einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander sowie mit Leistungsnehmenden und Kunden.

VISION

Wir sind offen für Innovationen. Das bedeutet für uns: Weiterentwicklung, Flexibilität, Motivation. Aus unseren Visionen entwickeln wir gemeinsame, transparente Strategien, mit denen wir uns identifizieren. Unsere Visionen orientieren sich an individuellen und gesellschaftlichen Anforderungen, mit dem Ziel einer nachhaltigen Perspektive.

WIRTSCHAFTLICHKEIT

Strukturelle Ordnung, strategisches Handeln und kontinuierliche Weiterentwicklung gehören zur Basis unserer Wirtschaftlichkeit. Um konkurrenzfähig zu bleiben, Arbeitsplätze und Leistungen der JG zu sichern, arbeiten wir wirtschaftlich unter Berücksichtigung gleichbleibend hoher Qualität und entwickeln uns kontinuierlich weiter.

EHRLICHKEIT

Wir pflegen eine verbindliche, ehrliche und transparente Kommunikation und fordern eine offene Feedback-Kultur. Dies hilft uns dabei, uns beständig zu verbessern und weiterzuentwickeln.

GLAUBWÜRDIGKEIT

Glaubwürdigkeit definiert sich für uns durch klare Kommunikation, Verbindlichkeit und Transparenz gegenüber Mitarbeitenden, Leistungsnehmenden und Kunden. Wir handeln im Sinne der uns anvertrauten Menschen verantwortungsbewusst. Wir unterstützen die Leistungsnehmenden bei der Verwirklichung ihrer individuellen Ziele und Wünsche durch ein verbindliches Arbeiten in interdisziplinären Teams. In der Vorbildfunktion handeln wir als Führungskräfte authentisch und wertschätzend.

ZUVERLÄSSIGKEIT

Wir bieten ein verlässliches Arbeitsumfeld mit stabilen und klaren Strukturen. Wir identifizieren uns mit dem sozial-gesellschaftlichen Auftrag, Dienstleistungen für Menschen mit Beeinträchtigungen zu erbringen. Wir nehmen die besonderen Bedürfnisse der Leistungsnehmenden wahr und planen gemeinsam mit ihnen individuelle Unterstützungsangebote in einem wirtschaftlich verantwortbaren Rahmen.

TEAMWORK

Wir arbeiten mit hohem fachlichen Anspruch ziel- und lösungsorientiert im Team. Der fachübergreifende Austausch ist für die tägliche Arbeit und Weiterentwicklung wichtig. Gegenseitige Hilfe ist für uns selbstverständlich.

MOTIVATION

Wir motivieren dazu, sich aus dem vertrauten Bereich weiterzuentwickeln. Wir übertragen Verantwortung, sodass jede und jeder Mitarbeitende individuelle Lösungen für den eigenen Arbeitsbereich finden kann. Fehler, die gemacht werden, sind dafür da, um daraus zu lernen. Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden orientiert sich an deren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Lebensphasen.

VERTRAUEN

Wir trauen unseren Mitarbeitenden ein hohes Maß an Kompetenz zu und erwarten entsprechende Professionalität. Das Vertrauen in sich selbst wird durch individuelle Wertschätzung unterstützt und gestärkt.

RESPEKT

Wir begegnen allen Menschen respektvoll und wertschätzend. Mitarbeitenden und Leistungsnehmenden begegnen wir auf Augenhöhe und schätzen deren Individualität. Wir hören den Mitarbeitenden zu und nehmen sie mit ihren Wünschen und Bedürfnissen ernst. Wir stehen hinter unserer Tätigkeit, üben Vorbildfunktion aus und bieten unserem Team Sicherheit. Wir respektieren alle Menschen in ihrer Vielfältigkeit.

VERNETZEN UND PROFITIEREN

Die Projektergebnisse des Personalentwicklungsprojektes „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ wurden zum Abschluss des Projektes Ende August in Bonn präsentiert. Der Tag stand unter dem Motto „Aufbruch“, da es nun gilt, die Ergebnisse des Projektes bedarfsorientiert in den verschiedenen JG-Unternehmen umzusetzen.

GEMISCHTE TRUPPE AUS ALLEN JG-UNTERNEHMEN

100 Projektbeteiligte nahmen an der Abschlussveranstaltung teil, die im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn stattfand. Eingeladen waren alle Teilnehmenden der Führungskräftequalifikationen sowie die Projektgruppen der Piloteinrichtungen und ihre Geschäftsführungen.

PLÖTZLICH „ALT“ SEIN

Im Workshop der Projektgruppe „Altersgerechtes Arbeiten 50plus“ konnten die Teilnehmenden in einem speziellen Anzug erfahren, wie es sich anfühlt älter zu sein. Anschließend berichtete die Projektgruppe, welche Maßnahmen sie entwickelt hat, damit Mitarbeitende, die das 50. Lebensjahr überschritten haben, dem Unternehmen noch lange gesund und zufrieden erhalten bleiben.

PROJEKTE ENDEN NICHT MIT DEM PROJEKTABSCHLUSS

In seinem Impulsvortrag erläuterte Prof. Dr. Dr. h.c. Michael Gessler von der Universität Bremen, wieso gute Projekte zwar ein Ende haben, aber dennoch eine Strahlkraft entwickeln, die über die Projektlaufzeit hinaus Veränderungen anstößt. Ein Ziel, dass auch mit dem Personalentwicklungsprojekt angestrebt wird.

VERNETZUNG STÄRKEN

In kleinen Gruppen sammelten die Teilnehmenden Ideen, wie die Vernetzung und der Austausch der JG-Unternehmen zukünftig noch weiter gestärkt werden können. Vielfach genannt wurden dabei einrichtungsübergreifende Fortbildungen, ein JG-weites Intranet sowie die Zusammenarbeit in themenspezifischen Arbeitskreisen.

NEUE MITARBEITENDE GEWINNEN

Carina Winkler, Projektkoordinatorin des Sankt Vincenzstifts erläutert den neuen, für alle JG-Unternehmen individualisierbaren Messestand. Er ist ein Projektergebnis der Projektgruppe „Berufseinstieg“ und hilft dabei, neue Mitarbeitende für die JG-Unternehmen zu begeistern.

MEHR WORK-LIFE-BALANCE DURCH „ECHTE“ FREIZEIT

Neben vielen anderen Maßnahmen erarbeitete die Projektgruppe des Vinzenz-Heims Aachen einen Dienstplan mit „Springer“-Funktion. Thomas Stollenwerk, Mitglied der Projektgruppe, erläuterte das „Springer“-System, mit dem Mitarbeitende im Bereich Wohnen nur je zwei Tage im Monat als „Springer“ Bereitschaftsdienst haben und an allen anderen freien Tagen sicher sein können nicht zum Dienst gerufen zu werden.

SÜSSE TALENTE UND ERFOLGREICHE LAUFBAHNEN

Ihre Konzepte des Talentmanagements und der Laufbahnpläne stellte die Projektgruppe des Benediktushofs in ihrem Workshop „Karriereplanung“ vor. Ein besonderes Highlight: Der Benediktushof versüßte den Teilnehmenden den Nachmittag mit leckerem Eis aus dem hauseigenen Inklusionsbetrieb EIS LOUNGE.

NACH DEM FEEDBACK IST VOR DEM FEEDBACK

NEUE BEFRAGUNG DER MITARBEITENDEN IM JAHR 2019 GEPLANT

Im September 2016 waren erstmalig alle Einrichtungen der JG-Gruppe aufgerufen, im Rahmen einer Mitarbeitendenbefragung Feedback zu geben. Die Fragebögen der Firma Great Place to Work enthielten dabei insgesamt 63 Fragen zu den Themen Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist. Es beteiligten sich fast 3.000 Mitarbeitende (46 %) an der Befragung. Dabei wurde die JG von ihren Mitarbeitenden insgesamt deutlich besser bewertet, als der Durchschnitt der bundesweit befragten Unternehmen im Gesundheits- und Sozialwesen. Besonders positiv schnitten im Vergleich zum Benchmark hierbei unter anderem die besonderen Sozialleistungen, die Bezahlung sowie die freundliche Arbeitsatmosphäre ab.

In verschiedenen Einrichtungen zeigte die Umfrage aber auch Arbeitsfelder auf, in denen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden noch deutlich erhöht werden kann. Deshalb entwickelten die einzelnen Einrichtungen anhand der Befragung und mit Unterstützung der zentralen Personalabteilung Verbesserungsmaßnahmen. Als JG-Gruppe-übergreifende Entwicklungsfelder wurden so die Themen „Gesundheit“, „Führung“ und „Kommunikation“ herausgearbeitet. Hierzu konzipierte zum Beispiel das Kardinal-von-Galen-Haus eine zehntägige Workshop-Reihe für Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene. Im Bereich der Kommunikation reicht die Palette der Maßnahmen von Kamingesprächen (Benediktushof Maria Veen) bis zur Entwicklung einer regelmäßigen schriftlichen Mitarbeiterinformation (Berufsförderungswerk Hamm). Viele Einrichtungen haben den Gesundheitsbereich durch den Aufbau oder die Verstärkung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) optimiert. Hier wurden die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung auch gezielt in das EU-Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ überführt. Zusammen mit der Zentrale wurde auch eine Möglichkeit zur mobilen Arbeit entwickelt und getestet.

Die aufgrund der Mitarbeitendenbefragung im Jahr 2016 entwickelten positiven Veränderungen innerhalb der Einrichtung bieten damit eine gute Grundlage für eine hoffentlich erneut erfolgreiche Befragung im Jahr 2019. Unerwähnt bleiben sollte nicht, dass immerhin zwei Unternehmen der JG-Gruppe (Vinzenz-Heim Aachen und Benediktushof Maria Veen) aufgrund der Mitarbeitendenbefragung Platz 1 und 4 des Wettbewerbs „Beste Arbeitgeber Soziales 2017“ belegt haben. Es bleibt also zu hoffen, dass im nächsten Jahr die eine oder andere weitere JG-Einrichtung diesem guten Beispiel folgen kann.

Frank Mühr
Personalleiter der JG und Projektleiter des EU-Projekts „Überregional vernetzt – Lokal Profitieren“

MIT-ARBEIT

73 FÜHRUNGS-KRÄFTE
haben an den 13-tägigen Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen unseres von der EU geförderten Projektes „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ teilgenommen.

7 TRAINEES
haben im letzten Jahr ihr Trainee-Programm abgeschlossen und anschließend verantwortungsvolle Stellen in verschiedenen JG-Einrichtungen angetreten. Sieben neue Trainees sind gestartet.

7.444 MITARBEITENDE
arbeiteten im Jahr 2017 in den Einrichtungen der Josefs-Gesellschaft.

14 MITARBEITENDE
arbeiten seit 40 Jahren oder länger in JG-Einrichtungen.

43 JAHRE
betrug das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden.

1 AUSZEICHNUNG
hat die JG im Jahr 2018 für ihre Qualitäten als Arbeitgeber erhalten: Sie bietet „Deutschlands beste Jobs mit Zukunft“. Das Bündnis für Familie im Lahn-Dill-Kreis verlieh dem Haus Elisabeth darüber hinaus für seine familienfreundliche Personalpolitik im Juni 2018 den „UnternehmensWERT Familie Award“. Im Jahr 2017 wurde das Vinzenz-Heim in Aachen zudem von Great Place to Work als „Bester Abeitgeber Soziales 2017“ ausgezeichnet.

WIR MACHEN DIE JG BESONDERS!

Die Josefs-Gesellschaft wird seit vielen Jahren geprägt von Mitarbeitenden mit besonderen Geschichten und herausragendem Engagement. Mit Herz und Hand und mit viel Kreativität machen sie sich im Rahmen ihres Berufs für ihre Mitmenschen stark und setzen sich besonders dafür ein, dass wir als JG in unserer täglichen Arbeit dem Leitsatz „Im Mittelpunkt der Mensch“ gerecht werden.

CHRISTOPH HARTKAMP

61 Jahre, ist Diplom-Sozialarbeiter im Benediktushof Maria Veen. Seit zehn Jahren bietet der begeisterte Bergsteiger und Bergwanderer im Benediktushof „Klettern für alle“ an. Beim Hallen-Klettern schaffen auch Menschen, die im Alltag auf den Rollstuhl angewiesen sind, bis zu zwölf Meter hohe Aufstiege an Kletterwänden. Der Pädagoge und überzeugte Christ schafft es auf eindrucksvolle Weise, Hobby und Beruf miteinander zu verbinden: „In meinem Beruf suche ich nach Wegen, die den Menschen mit Benachteiligungen ein besseres und erfüllteres Leben ermöglichen.“ Ein Weg kann das Klettern sein, da Menschen an Kletterwänden über sich hinauswachsen, wie er weiß: „Du lernst deine Grenzen kennen, versuchst, sie schrittweise zu erweitern und entwickelst Vertrauen in deine Fähigkeiten und ins Team!“

JUTTA GÖDDEKE

59 Jahre, arbeitet seit 1984 als Musiktherapeutin und Heilpädagogin im Josefsheim. Nach 20 Jahren als Abteilungsleiterin im Bereich Wohnen entschied sie sich im Jahr 2015, im Josefsheim etwas Neues anzufangen – ein mutiger Schritt. Seitdem bietet sie Musiktherapie und heilpädagogische Förderung an. „In der Praxis vermischt sich beides“, sagt sie. Schon immer war ihr wichtig, religiöse Aspekte in ihre Arbeit einzubringen. Unter anderem hat sie sich intensiv mit dem Thema Sterbe- und Trauerbegleitung beschäftigt. „Mir ist wichtig, Menschen zu ermutigen, sich etwas zu trauen, zum Beispiel ein Instrument zu spielen oder ein Solo zu singen.“

EMILIA KRIEG

damals 23 Jahre alt und bereits examinierte Hebamme, folgte im Juni 1972 dem Ruf des Eduardus-Krankenhauses, das zu der Zeit auf den Philippinen um Pflegepersonal warb. Zwei Tage nach ihrer Ankunft in Köln begann Emilia Krieg ihren Dienst auf der orthopädischen Station. Da sie kein Deutsch sprach, kommunizierte sie mit ihren neuen Kolleginnen und Kollegen mit Händen und Füßen sowie auf Englisch. „Wir wurden ins kalte Wasser geworfen“, lacht sie. „Diese gestenreiche Art des Miteinanders hat aber schnell zur Integration ins Haus geführt.“ Überhaupt schätzt Emilia Krieg die freundschaftliche Atmosphäre im Krankenhaus sehr. „Die Arbeit mit meinen Mitmenschen gibt mir so viel Freude, dass ich über meine Pensionierung hinaus bis heute noch hier Dienst tue. Die Menschen hier sind für mich wie eine große Familie, zu der ich gehöre. Das macht mich stark und zufrieden.“ „Emilia ist absolut flexibel und zuverlässig. Vor allem ist sie ein toller Mensch und eine echte Persönlichkeit!“, sind sich ihre Vorgesetzten einig. Auf die Frage, wie sie sich ihre jugendliche Ausstrahlung bewahrt hat, antwortet die 69-Jährige: „Durch meine Arbeit!“

STEFAN AHRLING

36 Jahre, gründete 2016 zusammen mit einigen Bewohnerinnen und Bewohnern aus dem Erwachsenen-Wohnen die „Foto Werkstatt“ – getreu seinem persönlichen Motto „Never stop exploring“. Mit viel Initiative und Motivation konnte der Heilerziehungspfleger und Gruppenleiter im Kardinal-von-Galen-Haus seine Leidenschaft für die Fotografie auf beeindruckende Weise mit seiner Arbeit verbinden und die Leistungsnehmenden dafür begeistern, dem Projekt Leben einzuhauchen. Schnell entwickelte sich die „Foto Werkstatt“ unter seiner Anleitung weiter und brachte kreative und hochwertige Aufnahmen hervor. „Mir ist wichtig zu zeigen, was man mit Ideen und moderner Technik alles trotz Behinderung erschaffen kann!“

SUSANNE PRINZLER

42 Jahre, ist seit 14 Jahren im Übergangswohnheim und in der Rodawerkstatt als Diplom-Psychologin tätig. Dass sie 85 Kilometer zur Arbeit pendelt, hat mehrere Gründe: „Mein Lebensmittelpunkt ist in Leipzig, aber hier habe ich einen echten Traumjob gefunden. Außerdem kam mir das Reha-Zentrum als Arbeitgeber von Anfang an mit flexiblen Arbeitszeitmodellen sehr entgegen, sodass es auch mir als Pendlerin möglich ist, Familie und Arbeit unter einen Hut zu kriegen.“ 2012 erfüllte sich zusätzlich ihr lang gehegter Wunsch, Beruf und Hobby zu verbinden: Ihr Labradormischling Bounty begleitet sie seitdem bei ihrer täglichen Arbeit. Begeistert berichtet die Diplom-Psychologin, welche wertvolle Unterstützung der Hund leistet: „Es ist schön zu erleben, wie er Herzen öffnet und Freude verbreitet. Er schafft es immer wieder, mit seiner Unvoreingenommenheit und Hingabe Brücken zu denjenigen zu schlagen, die Worte allein nicht erreichen können.“

JG VOR ORT

MIT ROBOTERARM ZU NEUER SELBST-STÄNDIGKEIT

HELGA KLEIN-KRICH AUS DEM BENEDIK-TUSHOF FREUT SICH ÜBER IHREN NEUEN TECHNISCHEN „HELFER“

Helga Klein-Krich ist 67 Jahre alt und sehr schwer körperbehindert. Von Geburt an kann sie ihre Arme nicht bewegen und hat ihr Leben lang viele „Handgriffe“ mit dem rechten Fuß ausgeführt. Mit fortschreitender Erkrankung lassen die Kräfte nach. Nun soll ein Roboterarm bei der besseren Bewältigung ihres Alltags helfen. Die Krankenkasse hat ihr einen Roboterarm für drei Monate „auf Probe“ genehmigt. Dann wird geprüft, ob sie dauerhaft einen eigenen Roboterarm genehmigt bekommt. Ergotherapeutin Julia Angemeer aus dem Benediktushof in Reken unterstützt Rentnerin Helga Klein-Krich beim Üben; ebenso die Betreuerinnen und Betreuer in der Wohngruppe von Haus Liborius.

Der Roboterarm ist am Rollstuhl angebracht. Helga Klein-Krich steuert ihn mit ihrem rechten Fuß – genau wie ihren E-Rollstuhl, ihren Türöffner und ihren PC. Im Fußbereich ihres Rollstuhls befindet sich eine Konsole mit verschiedenen Steuerungselementen wie Button, Computermaus sowie beweglichem Hebel, die sie sicher und selbstverständlich beherrscht.

Die 67-Jährige möchte so selbstständig wie möglich sein. Bis vor einigen Jahren hat sie in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) des Benediktushofs gearbeitet; zuletzt in der Elektromontage. Dort hatte sie einen Arbeitsplatz, der an ihre Behinderung angepasst war und an dem sie Sortierarbeiten mit dem Fuß erledigen konnte. Seitdem sie im Ruhestand ist, surft Helga Klein-Krich gern im Internet. Dort stieß sie auf einen Roboterarm, der schwer körperbehinderten Menschen bei der Bewältigung ihres Alltags helfen kann. Per E-Mail schrieb sie daraufhin ihre Krankenkasse an, die ihr das Hilfsmittel nun zum Ausprobieren zur Verfügung stellt. Zuvor hatte der Medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK) ein entsprechendes Gutachten erstellt.

Linda Bone, Betreuerin im Wohnhaus Liborius, beobachtet: „Helga wird von Tag zu Tag sicherer im Umgang mit dem Roboterarm.“ Er hilft ihr etwa dabei, sich selbstständig ein Getränk einzuschenken und zu trinken oder ihren Hut vom Tisch zu nehmen und ihn aufzusetzen. Theoretisch ist mithilfe des Roboterarms auch das selbstständige Essen möglich. Mit viel Willenskraft und Ausdauer möchte Helga Klein-Krich demnächst auch diese sehr komplexen Bewegungen hinbekommen. Ergotherapeutin Julia Angemeer fasst es so zusammen: „Wir sind begeistert von dieser innovativen Technik und welche neuen Möglichkeiten sie Menschen mit eingeschränkter Handfunktion eröffnet.“

Marit Konert
Öffentlichkeitsarbeit
Benediktushof, Reken

MEHR ALS PFLEGE: TEILHABE!

WIE DAS PFLEGEWOHNHEIM DES KARDINAL-VON-GALEN-HAUSES ZUR EINRICHTUNG DER EINGLIEDERUNGSHILFE WURDE

Gert Angermann ist der Experte für Naturfotografie im Kardinal-von-Galen-Haus. „Unser Planet steckt voller Wunder. Das möchte ich mit der Kamera einfangen“, erklärt er und blickt stolz auf seine digitale Spiegelreflexkamera, die auf seinen E-Rollstuhl montiert ist. Angermann wohnt im Kardinal-von-Galen-Haus und ist Mitglied in der „Foto Werkstatt“, einer Gruppe von Fotografie-Begeisterten, die gemeinsam Foto-Projekte umsetzt. Möglich machte diese AG – wie viele andere Maßnahmen zur Teilhabe – die Umstrukturierung, die das Unternehmen im Bereich des Erwachsenen-Wohnens in den vergangenen Jahren vollzogen hat.

PFLEGEEINRICHTUNG ODER EINGLIEDERUNGSHILFE?

Vor zehn Jahren nahm das Kardinal-von-Galen-Haus auf Weisung des Sozialministeriums Niedersachsen ein Wohnheim als Pflegeeinrichtung für 40 Personen mit Behinderung in Betrieb. Wie vom Sozialministerium vorgegeben, musste ein Antrag auf Versorgungsvertrag nach SGB XI gestellt werden. „Der beantragte Versorgungsvertrag wurde jedoch von den Niedersächsischen Pflegekassen abgelehnt, da die Bewohnerinnen und Bewohner tagsüber in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig waren. Das zeigte aus Sicht der Pflegekasse, dass die Bewohnerinnen und Bewohner Anspruch auf Eingliederungshilfe hätten und damit das Pflegewohnheim als Einrichtung nach SGB XII zu finanzieren sei“, berichtet Manfred Moormann, Geschäftsführer des Kardinal-von-Galen-Hauses. Nach einem mehrjährigen Rechtsstreit zwischen Pflegekasse und Kardinal-von-Galen-Haus entschied das Landessozialgericht Oldenburg/Bremen im September 2015 in einer Endverhandlung, dass es sich bei dem Wohnheim um eine Einrichtung der Eingliederungshilfe und nicht um eine Pflegeeinrichtung handelt.

UMSTRUKTURIERUNG UM TEILHABE MÖGLICH ZU MACHEN

Dieses Urteil brachte den Umstrukturierungsprozess hin zur Eingliederungshilfe in Gang. Man hatte bereits vor dem Urteil vielfach Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger eingesetzt, um mit Beginn der Umstellung neben Pflegefachkräften auch pädagogische Kräfte im Einsatz zu haben. In der Erarbeitung von Haltungen und pädagogischen Sichtweisen wurde das Kardinal-von-Galen-Haus fachlich durch einen Trainee der Josefs-Gesellschaft begleitet.

Die Gruppengrößen wurden halbiert und sind nun schlanker und arbeitsfähiger. Der Wechsel zur Eingliederungshilfe machte einen Umbau in kleinere Wohneinheiten mit maximal zehn Bewohnerinnen und

Von Tropfenfotografie bis Langzeitbelichtung: Ganz unterschiedliche fotografische Projekte setzt die "Foto Werkstatt"um.

Nicht nur fotografieren, sondern auch am Computer arbeiten können die Menschen mit Muskeldystrophie aus der "Foto Werkstatt". Trotz starker Einschränkungen erstellen sie Fotomontagen wie diese.

Bewohnern notwendig. In der WG-ähnlichen Atmosphäre bieten die neuen Küchen als zentraler Lebensmittelpunkt den Leistungsnehmenden die Chance im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch am hauswirtschaftlichen Leben teilzuhaben.

VOM „HOTEL MAMA“ ZU PERSONENZENTRIERUNG UND SELBSTSTÄNDIGKEIT

Ziel des Wohnheims ist nun nicht mehr „Vollpflege“, bei der alle Aufgaben möglichst effizient, zentral erledigt werden, sondern Verselbstständigung und Teilhabe. Manchen Leistungsnehmenden fiel es zunächst schwer, sich an den neuen Anspruch zu gewöhnen, nicht nur versorgt, sondern auch gefördert zu werden. „Vorher gab es natürlich wie im ‚Hotel Mama‘ den Rund-um-sorglos-Service, in dem die Bewohnerinnen und Bewohner wenig selbst machen mussten. Jetzt sollen sie so viel, wie mit Assistenz möglich ist, selbstständig hinbekommen“, erläutert Moormann. „Das ist ein grundlegend anderes Verständnis, was für beide Seiten – egal ob bewohnend oder betreuend – eine große Umstellung bedeutet.“ Die Mitarbeitenden tragen hierbei eine große Verantwortung, diesen Entwicklungsprozess sensibel zu begleiten.

Personenzentriert Teilhabe und Selbstständigkeit fördern bedeutet im Alltag konkret auch: Selbst die Kaffeemaschine bedienen, die Spülmaschine einräumen oder nur mal im Kühlschrank schauen, ob was Leckeres drin steht. „Auch diese kleinsten Handlungen, schaffen ein Gefühl von Selbstwirksamkeit“, erklärt der Geschäftsführer.

HOHE ADMINISTRATIVE HÜRDEN, DIE ES SICH ZU NEHMEN LOHNT

Um die Umstellung möglich zu machen, wurde schon vor der Umstellung des Wohnheims ein Case Manager eingestellt. Der administrative Aufwand der Umstellung war sehr hoch, da die Bewohnerinnen und Bewohner bisher in klassische Pflegestufen eingruppiert waren und nun alle 40 Personen nach dem wesentlich komplexeren und aufwändigeren Verfahren der Eingliederungshilfe eingestuft werden mussten. Darüber hinaus wurde mit erheblichem Aufwand eine gänzlich neue Teilhabeplanung für alle Bewohnerinnen und Bewohner erstellt. Den Bedarf jedes einzelnen Menschen mit Behinderung zu ermitteln, abzustimmen und ggf. eine Schlichtung und Einigung mit insgesamt zwölf verschiedenen Kostenträgern auszuhandeln, dauerte beinah zwei Jahre. Im Frühjahr 2018 gelang es, diese Umgruppierungen abzuschließen – mit einem sehr positiven Effekt: Die Personalausstattung ist gestiegen, da mit den neuen Aufgaben im Bereich Teilhabe mehr Personal finanziert wird. Es konnten fünf Mitarbeitende zusätzlich eingestellt werden, fast alle in Vollzeit.

MEHR PERSONAL MIT VIELFÄLTIGEREN AUFGABEN

Zuvor gab es aufgrund der Finanzierung als Pflegeeinrichtung einen wesentlich geringeren Personalschlüssel.

Mitglieder der "Foto Werkstatt" zeigen ihren Versuchsaufbau für die Tropfenfotografie.

„Da waren die Mitarbeitenden schon absolut am Limit. Es blieb kaum Zeit für persönliche Gespräche mit den zu pflegenden Personen und für menschliche Zuwendung. Die ist aber sehr wichtig, um einen menschenfreundlichen und respektvollen Umgang sicherzustellen – gerade im Bereich der Pflege“, erklärt Moormann. Mit der Umstellung auf die Eingliederungshilfe hat sich die Arbeitssituation für die Mitarbeitenden wesentlich verbessert. Das liegt nicht nur am Personalzuwachs, sondern auch daran, dass nun vielfältigere Tätigkeiten zu den Aufgaben der Mitarbeitenden gehören. So wurde beispielsweise die „Foto Werkstatt“ möglich, weil die Mitarbeitenden sich an den Interessen und Fähigkeiten der Leistungsnehmenden orientieren und gemeinsam mit ihnen Projekte entwickeln, die Kreativität auch mit stärksten Einschränkungen möglich machen.

EIN GEWINN FÜR ALLE BETEILIGTEN

Die verbesserte Personalsituation schätzen auch die Bewohnerinnen und Bewohner. „Jetzt gibt es vereinzelt sogar eine Eins-zu-eins-Betreuung, um teilhabeorientierte Aktivitäten möglich zu machen. Davon wünschen sich einige zwar noch mehr, als es im Alltag oft möglich ist, aber grundsätzlich bemerkt man schon eine positive Entwicklung“, beschreibt Moormann die Stimmung im Erwachsenen-Wohnen und resümiert: „Die Umstellung war mit sehr viel Aufwand verbunden, aber rückblickend kann man sagen: Es hat sich gelohnt. Nichts ist schwieriger geworden und vieles besser. Das sieht man auch daran, dass trotz der ganzen Veränderungen niemand ausgezogen ist. Wir sind weiterhin voll belegt.“ Die meisten Menschen, die im Erwachsenen-Wohnen leben, haben zuvor die Förderschule des Kardinal-von-Galen-Hauses besucht und im zugehörigen Internat gelebt.

So auch Markus Schade, der im Rahmen der „Foto Werkstatt“ mit einer GoPro-Kamera filmt. Mithilfe der „Foto Werkstatt“ hat er die Kamera auf seinem E-Rollstuhl befestigt. Die Kamera ist über WiFi mit seinem Handy verbunden, das er über Bluetooth mit der Joysticksteuerung seines E-Rollstuhls bedient. Über diese technische Konstruktion kann er seinen Lieblingssport E-Ball filmen und hinterher sogar selbst über eine App ein Best-of zusammenschneiden. „Die Teilnehmenden an der Foto-AG sind extrem motiviert und haben sehr viel Spaß“, berichtet Geschäftsführer Moormann und ergänzt: „Hier erleben sie, dass sie trotz ihrer starken Einschränkungen eigene Projekte umsetzen können. Ein tolles Angebot, das beispielhaft zeigt, wie die Umstellung auf die Eingliederungshilfe ein Gewinn für alle Beteiligten ist.“

Lara Mohn
Öffentlichkeitsarbeit
Josefs-Gesellschaft

HAUS ELISABETH ALS FAMILIEN-FREUNDLICHER BETRIEB AUSGEZEICHNET

Das Bündnis für Familie im Lahn-Dill-Kreis verlieh dem Haus Elisabeth für seine familienfreundliche Personalpolitik im Juni 2018 den „UnternehmensWERT Familie Award“. In einer Feierstunde im Kreishaus in Wetzlar nahm Peter Bittermann, Geschäftsführer des Seniorenheims die Auszeichnung „UnternehmensWERT Familie“, überreicht von dem Dezernenten für Wirtschaftsförderung Wolfram Dette, entgegen. Familienfreundlichkeit stellt einen echten Wettbewerbsvorteil dar, insbesondere, wenn es um die Gewinnung und Bindung von Fachkräften geht. „Gerade die in der Altenhilfe erforderlichen Schichtdienste erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dieser Hürde begegnen wir jedoch seit Jahren mit größtmöglicher Rücksichtnahme gegenüber Mitarbeitenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen“, berichtet Bittermann.

Benjamin Pfeifer, Altenpfleger im Haus Elisabeth, ist froh, seinen Sohn in der im Gebäude ansässigen Kita gut betreut zu wissen. „Nicht nur, dass mein Sohn in demselben Gebäude spielt, in dem ich arbeite – das Haus Elisabeth zahlt auch noch einen Teil der Betreuungskosten“, freut sich Pfeifer.

Britta Lotz
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Haus Elisabeth, Dillenburg

DEUTSCHLANDS BESTE KRANKEN-HÄUSER

Das F.A.Z.-Institut hat zwei Krankenhäuser der Josefs-Gesellschaft in seiner Studie „Deutschlands beste Krankenhäuser“ ausgezeichnet. Das Eduardus-Krankenhaus in Köln und die Elisabeth-Klinik in Olsberg bringen fachliche und menschliche Spitzenleistungen und arbeiten gleichzeitig effizient, wie die Auszeichnung durch das renommierte F.A.Z-Institut belegt.

Wissenschaftlich begleitete die International School of Management die Auswertungen von knapp 2.000 Krankenhäusern. Das Ergebnis ist ein Überblick über „Deutschlands beste Krankenhäuser“. In der Studie wurden sowohl subjektive, emotionale Faktoren als auch objektive, sachliche Fakten bewertet: Sowohl Patientenmeinungen als auch Bewertungskriterien aus den Qualitätsberichten flossen mit in die Auswertung ein. Holger Grießbach, Geschäftsführer des Eduardus-Krankenhauses, freut sich über den Erfolg der Bewertung: „Die Auszeichnung ist eine Anerkennung des enormen Engagements unserer Mitarbeiter.“

Susanne Walter
Öffentlichkeitsarbeit
Eduardus-Krankenhaus, Köln

INKLUSIONSPREIS 2018 FÜR INKLUSIVEN KULTURFÜHRER

Das Land NRW zeichnet den „Inklusiven Kulturführer Münsterland“ des Benediktushofs aus.

Über lobende Worte, eine mit 3.000 Euro dotierte Auszeichnung und ganz viel Applaus freuten sich Isabel Schulz, Heinz-Erich Nikolaus, Bernhard Harborg, Jacqueline Menke, Laura Nagel und Matthias Hartkamp. Sie nahmen stellvertretend für den Benediktushof in der Halle Münsterland den „Inklusions-Fachpreis NRW 2018“ von NRW-Sozialminister Karl-Josef Laumann für das Projekt „Inklusiver Kulturführer Münsterland“ entgegen.

Der inklusive Kulturführer informiert über rund 300 Kulturorte wie Schlösser, Museen, Theater und Begegnungsstätten im Münsterland, die über besondere Angebote für Gehbehinderte, Hörbehinderte und Sehbehinderte verfügen. Auch Kulturangebote in Leichter Sprache werden aufgelistet. Menschen mit und ohne Behinderung haben am inklusiven Kulturführer mitgearbeitet. Das von der Aktion Mensch geförderte Projekt hat der Benediktushof mit verschiedenen Kooperationspartnern realisiert. Der Kulturführer ist im Internet unter www.kulturführer-münsterland.de zu finden und liegt auch als Print-Broschüre vor.

Marit Konert
Öffentlichkeitsarbeit
Benediktushof, Reken

GROSSSPENDE FÜR ERNÄHRUNGS- UND BEWEGUNGSPROJEKT

Der Erwartung, sich gesund zu ernähren und sich ausreichend zu bewegen, können einige Menschen im Vinzenz-Heim Aachen aufgrund verschiedener körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigungen nicht entsprechen. Mithilfe erfahrener Therapeuten und Therapeutinnen sowie gezielter pädagogischer Interventionen gelingt es Teilnehmenden des Projekts „Vinzenz is(s)t in Bewegung“, eigene Fähigkeiten einzusetzen, um für sich „etwas in Bewegung zu bringen“. Das in 2017 gestartete Projekt überzeugte auch die Veranstalter des Aachener Firmenlaufs: Die Sportveranstaltung bedachte das Vinzenz-Heim dieses Jahr mit einer großartigen Spende in Höhe von 10.000 Euro. Mit der Spende möchte das Vinzenz-Heim das erfolgreiche Projekt auf die Außenhäuser ausweiten und auch weitere Menschen mit Behinderung aus der Städteregion Aachen einladen teilzunehmen.

Anja Clusmann-Kötting
Öffentlichkeitsarbeit
Vinzenz-Heim, Aachen

ERSTES ZERTIFIKAT DER DGCC GEHT ANS HEINRICH-HAUS SENIOREN-ZENTRUM

Das Heinrich-Haus Seniorenzentrum wird die erste Organisation sein, die das Zertifikat der Deutschen Gesellschaft für Care und CaseManagement e. V. (DGCC) erhält. Die DGCC prüfte erstmals das implementierte Case Management-System einer Einrichtung anhand der „Standards zur Normierung und Auditierung – Case Management auf der Organisationsebene“, die sich an der DIN ISO 9901 orientieren. Das Ergebnis des Audits fiel sehr positiv aus, sodass das Seniorenzentrum mit dem DGCC-Zertifikat ausgezeichnet wird.

ZDF MIT WISO IM HAUS ELISABETH

Marcus Niehaves, Leiter und Hauptmoderator des ZDF-Wirtschaftsmagazins „WISO“ zog im Rahmen der Dreharbeiten für den Beitrag „Wenn die Eltern alt werden“ für drei Tage in das Seniorenheim Haus Elisabeth ein. Bereits bei seinem Einzug wurde er von einem Kamerateam begleitet, welches fortan seinen Tagesablauf im Seniorenheim in Bildern festhielt. Die Aufnahmen werden in einer „WISO“-Sondersendung ausgestrahlt, die über die verschiedenen Möglichkeiten der Pflege und Betreuung im Alter informieren soll. „Vielleicht können wir dazu beitragen, dem einen oder anderen Zuschauer der Sendung ein wenig die Sorge vor der Entscheidung für ein Leben in einem Seniorenheim zu nehmen“, so Geschäftsführer Peter Bittermann. Die Ausstrahlung der „WISO“-Sondersendung „Wenn die Eltern alt werden“ ist für den 1. Oktober 2018 im ZDF geplant.

Britta Lotz
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Haus Elisabeth, Dillenburg

KWN-BESCHÄFTIGTER VERTRITT BUNDESWEIT INTERESSEN VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Alexander Helbig wurde in den Vorstand des Werkstatträte Deutschland e. V. gewählt, der als Zusammenschluss aller Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte die Interessen der Beschäftigten auf Bundesebene vertritt. Er arbeitet im Metallbereich der Kompetenzwerkstatt Neuwied (KWN), die zum Heinrich-Haus gehört, und setzt sich dort seit 2009 im Werkstattrat aktiv für die Interessen der Werkstattbeschäftigten ein.

In den Werkstatträten nehmen die Beschäftigten ihr Recht auf Mitbestimmung und Mitwirkung wahr, zum Beispiel bei der Arbeitszeiteinteilung, den Weiterbildungen, der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen. „Mir ist es sehr wichtig, dass sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten immer weiter verbessern, dass sie fachlich und geistig gefördert und angemessen bezahlt werden“, so Helbig. Am 23. Mai wurde er auf der Mitgliederversammlung der Werkstatträte Deutschland e. V. in Mainz mit den Stimmen aus neun Bundesländern in den Vorstand gewählt.

Nicole Chemnitz
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich-Haus, Neuwied

IMPRESSUM
Herausgeber: Josefs-Gesellschaft gGmbH,
Geschäftsführung: Dr. Theodor-Michael Lucas (Sprecher), Manfred Schulte
Custodisstraße 19–21, 50679 Köln, Tel. 0221 88998-0, Fax 0221 88998-60,
presse@josefs-gesellschaft.de, www.josefs-gesellschaft.de

Redaktion: Lara Mohn
Texte: Nicole Chemnitz, Anja Clusmann-Kötting, Vanessa Glomb, Nora Habbel, Felix Fienemann, Marit Konert, Britta Lotz, Lara Mohn, Frank Mühr, Laura Nagel, Susanne Walter, Mirko Weber, Carina Winkler, Mario Polzer, Susanne Prinzler.
Gestaltung: Maya Hässig, siebenzwoplus, Köln
Fotos: Marcel Baumeister (S. 10), Dieter Bollmann (S. 12), Benediktushof (S. 9, 20, 23), Pedro Citoler (S. 2, 7, 8, 10, 28), Annelie Engelbert (S. 8), Foto-Werkstatt Kardinal-von-Galen-Haus (25, 26, 27), Caroline Giebel (S. 30), Nadine Hausotte (S. 21), Rainer Holz (S.3, 7, 11, 13, 27), Britta Lotz (S. 30), Lara Mohn (S. 16, 17, 21), Mario Polzer (S. 10, 20), Manop_Phimsit/shutterstock.com (Titel), Martin Scheffel (S. 2, 21), Britt Schilling (S. 2, 5, 6, 7, 9), Magdalena Stengel (S. 29)
Druck: KWN Heinrich-Haus gGmbH, Sohler Weg 72, 56564 Neuwied

Köln, August 2018

WIR BIETEN „DEUTSCHLANDS BESTE JOBS MIT ZUKUNFT“

Die Josefs-Gesellschaft wurde im Rahmen der Studie „Deutschlands beste Jobs mit Zukunft“ von Focus und Focus Money ausgezeichnet. Mitarbeitende der Josefs-Gesellschaft haben der Studie zufolge besonders sichere und zukunftsfähige Arbeitsplätze.

NUR EIN SICHERER ARBEITSPLATZ IST EIN GUTER ARBEITSPLATZ

Wer sich dauerhaft auf seinen Arbeitsplatz verlassen kann, hat Planungssicherheit für sein Leben. Auch im Jahr 2018 bestätigte die Untersuchung von Focus und Focus Money wieder, dass die Josefs-Gesellschaft diese Verantwortung als Arbeitgeber ernst nimmt.

WIRTSCHAFTLICHE PROSPERITÄT IST MERKMAL FÜR SICHERE ARBEITSPLÄTZE

Die Studie bewertet die wirtschaftliche Prosperität mittels Umsatz-, Gewinn-, und Mitarbeiterentwicklung. Diese Kennzahlen weisen in Kombination auf eine hohe Beständigkeit und wirtschaftliche Gesundheit von Unternehmen hin.