



**PERSONAL.
GEWINNEN. HALTEN.
ENTWICKELN.**

JAHRESBERICHT 2023



MITEINANDER AUFMERKSAM SEIN

[ˌmɪtʔaɪˈnandə ˈaʊfˌmɛʁkzɑ:m zaɪn], gemein-
sam bzw. zusammen sehend, hörend seine/
ihre geistige Aufnahmefähigkeit bereitwillig
auf etwas richtend o. Ä. ↑ Gemeinschaft,
↑ zusammen, ↑ konzentriert, ↑ andächtig

KOMPAKT

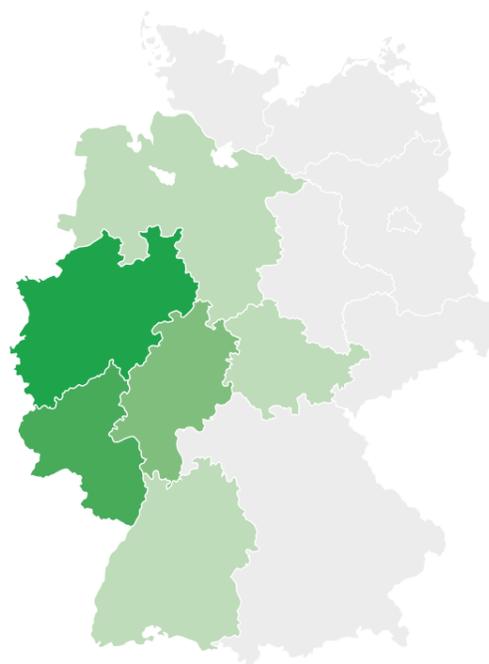
JOSEFS-GESELLSCHAFT IN KÜRZE

Die Josefs-Gesellschaft gAG (JG-Gruppe) ist eines der großen katholischen Sozialunternehmen Deutschlands mit über 10.710 Mitarbeitenden und 38 Beteiligungsgesellschaften bundesweit. In unserer Trägerschaft befinden sich Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, Krankenhäuser und Seniorenzentren. Im Vordergrund steht die Arbeit mit und für Menschen. Wir sind darauf bedacht, die nötige Hilfe, Begleitung, Pflege und Assistenz zu bieten, um ein möglichst selbstbestimmtes, gesundes und aktives Leben zu ermöglichen.

Zentrale:	Köln
Beteiligungsgesellschaften:	38
Mitarbeitende:	10.710
Umsatz 2023:	677,6 Mio. €

STANDORTE

Mit 38 Beteiligungsgesellschaften in sechs Bundesländern bietet die Josefs-Gesellschaft an über 80 Standorten vielfältige Leistungen für Menschen mit Hilfebedarf, medizinische Versorgung sowie auch vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden an.



Alle Adressen finden Sie im rückseitigen Klapper. Unsere Einrichtungen stellen sich ab Seite 50 vor.

REHABILITATION

Leistungen: Ambulant Betreutes Wohnen, Ambulante Dienste, Berufsbildungswerke, Berufsbildende Schulen, Berufliches Assessment- und Förderzentrum, Berufliche Rehabilitation, Berufsförderungswerk, Berufskolleg, Fachdienste, Familienunterstützende Dienste, Förderschulen, Gestaltung des Tages, Inklusionsfirmen, Internate, Integrationsfirmen, Integrationsmaßnahmen, Jugendhilfe, Kindertagesstätte, Kurzzeitpflege, Kurzzeitwohnen, Offene Hilfen, Praxen für Physiotherapie, Praxen für Ergotherapie, Praxen für Osteopathie, Psychologischer Dienst, Tagesförderstätte, Therapeutische Leistungen, Werkstatt für behinderte Menschen, Wohnen für Erwachsene, Wohnen für Kinder und Jugendliche
Standorte: Aachen, Bad Honnef, Bad Klosterlausnitz, Bad Wildbad, Bigge-Olsberg, Dahn, Dinklage, Hamm, Hochheim, Köln, Neuwied, Reken, Rudesheim-Aulhausen, Rhein-Sieg-Kreis

GESUNDHEITSWESEN

Leistungen: Allgemein Chirurgie, Alterstraumatologie, Ambulante Operationen, Anästhesie, Augenheilkunde, Bauchchirurgie, Brustkrebsbehandlung, Diabetesbehandlung, Endoprothetik, Frauenheilkunde, Fußchirurgie, Gastroenterologie, Geburtshilfe, Gefäßchirurgie, Geriatrie, Gynäkologie, Hand- und Ellenbogen-Chirurgie, Hernienchirurgie, Herzkatheterlabor, HNO-Heilkunde, Innere Medizin, Intensivmedizin, Kardiologie, Kinder- und Jugendmedizin, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Logopädie, Rehabilitation, Medizinische Versorgungszentren (MVZ-Praxen), Multimodale Schmerztherapie, Neonatologie, Neurologie, Neuropädiatrie, Notfallmedizin, Onkologie, Orthopädie, Palliativmedizin, Pflege, Plastische Chirurgie, Pneumologie, Proktologie, Radiologie, Rheumatologie, Schlafmedizin, Schlaganfallbehandlung (Stroke Unit), Schulter-Chirurgie, Sozialpädiatrie, Sportmedizin, Sportorthopädie, Thoraxchirurgie, Thrombektomie, Tumorchirurgie, Unfallchirurgie, Viszeralchirurgie, Wiederherstellungschirurgie, Wechsel-Endoprothetik, Wirbelsäulenchirurgie
Standorte: Bad Wildbad, Düren-Birkesdorf, Düren-Lendersdorf, Köln, Neuwied, Olsberg, Prüm

ALTENHILFE

Leistungen: Ambulanter Pflegedienst, Betreutes Wohnen, Kurzzeitpflege, Langzeitpflege, Tagespflege
Standorte: Baesweiler, Dillenburg, Düren, Geldern, Neuwied

WEITERER STANDORT

Leistungen: Erwachsenen- und Familienbildung
Standort: Düren



Andreas Rieß Dr. Theodor-Michael Lucas Stephan Prinz

„Wir sind ein dynamisches Unternehmen, das sich weiterentwickelt. Bei uns haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, an dieser Entwicklung teilzuhaben und sich aktiv einzubringen.“

Die JG bietet eine abwechslungsreiche Tätigkeit in einem Umfeld mit christlichem Werteverständnis, das von Teamarbeit und Zusammenhalt geprägt ist. Gute Weiterbildungsmöglichkeiten und eine faire Bezahlung sind für uns eine Selbstverständlichkeit.

Die Meinungen und Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei uns gefragt, denn wir sind davon überzeugt, dass nur so eine erfolgreiche Zusammenarbeit möglich ist.“

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

die einzige Konstante ist der Wandel und nur wer sich wandelt, entwickelt sich und bleibt bestehen. Wir als Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft sehen uns zunehmend mit wachsenden Herausforderungen im Bereich Personal, wie dem Arbeitskräftemangel, dem Generationenmix und den steigenden Anforderungen an flexible Arbeitsbedingungen, aber auch der gegenwärtigen Bürokratisierung konfrontiert. Dringenden Bedarf an konkreten Maßnahmen, Strategien und Lösungen gibt es besonders in unserer Branche, damit wir weiterhin zukunftssicher agieren können. Um auf die wachsenden Schwierigkeiten aufmerksam zu machen und gleichzeitig proaktiv tätig zu werden, haben wir als Jahresthema 2023 „Personal. Gewinnen. Halten. Entwickeln.“ gewählt.

Unseren JG.Kongress 2023 haben wir daher veranstaltet, um uns intensiv mit den Herausforderungen auseinanderzusetzen. Hier haben wir uns mit mehr als 200 Teilnehmenden aus unserer JG-Gruppe mit insgesamt elf Detailthemen befasst, gemeinsam diskutiert und Lösungsansätze entwickelt. Parallel konnten wir so die interne Verbundenheit unserer Unternehmensgruppe stärken – denn nur gemeinsam können wir unsere Zukunft nachhaltig verbessern und gestalten.

Für eine weitere bedeutende Veränderung wurde im Dezember 2023 der Grundstein gelegt: Wir haben die Entscheidung gefällt, unsere Rechtsform in eine gemeinnützige Aktiengesellschaft zu ändern. So haben wir uns den komplexer werdenden Bedingungen für große Unternehmen wie die Josefs-Gesellschaft angepasst und die Weichen für eine weitere sichere wirtschaftliche Entwicklung sowie eine zukunftsweisende Ausrichtung gestellt. Gleichzeitig haben wir so die Möglichkeit für ein weiteres organisches Wachstum der JG geschaffen, da bestehende Träger von Sozial- und Gesundheitseinrichtungen in unseren Konzernverbund eingegliedert werden können.

Über unser Schwerpunktthema hinaus stellen wir Ihnen in unserem Jahresbericht wichtige Projekte und Meilensteine des vergangenen Jahres 2023 vor. Sehen Sie selbst, welche Herausforderungen wir hierbei gemeinsam gemeistert haben und welche Erfolge wir zusammen feiern konnten.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

Dr. Theodor-Michael Lucas
Vorstandsvorsitzender

Stephan Prinz
Vorstand

Andreas Rieß
Vorstand



INHALT

03 VORWORT

06 UNSER JAHR 2023

- 06 Unser Jahr in Zahlen
- 08 Jahresrückblick
- 10 Stark und sicher mit neuer Rechtsform
- 12 Neue moderne JG-Websites
- 14 Ehrenamt
- 15 Spendenprojekte

16 WILLKOMMEN IN DER JG

- 18 Chancen und Risiken der aktuellen Personalsituation
- 20 Personal. Gewinnen. Halten. Entwickeln. in der JG-Gruppe
- 22 13. JG.Kongress
- 24 Neue Karriereseite stärkt unser JG-Netzwerk
- 25 Mitarbeitendenbenefits
- 26 Ausländische Fachkräfte in der Josefs-Gesellschaft
- 30 Social Recruiting – die Zukunft der Personalgewinnung
- 32 Erfolgsgeschichte – von der Mitarbeiterin zur Geschäftsführerin
- 33 Wir zeigen Gesicht: Fachmessen
- 34 Fotostrecke: Die JG-Gruppe als Arbeitgeber
- 42 Außergewöhnliche Wege unserer Mitarbeitenden
- 46 Christliche Werte im Wandel
- 48 Active Sourcing

50 UNSERE EINRICHTUNGEN

- 52 Rehabilitation
- 62 Gesundheitswesen
- 66 Altenhilfe
- 70 JG-Zentrale

72 UNSERE ARBEIT BEGLEITEN

Impressum: **HERAUSGEBER:** Josefs-Gesellschaft gAG, Custodisstraße 19-21, 50679 Köln, www.josefs-gesellschaft.de **VORSTAND:** Dr. Theodor-Michael Lucas (Vorstandsvorsitzender), Stephan Prinz (Vorstand), Andreas Rieß (Vorstand) **REDAKTION:** Presse- und Öffentlichkeitsarbeit **GESTALTUNG:** Stefanie Schulz, www.brandElements.de, Karlsruhe **DRUCK:** DG Mittelrhein gGmbH in Kooperation mit: www.f-druck.de, 56072 Koblenz **PAPIER FSC MIX:** Dies steht für Produkte, bei denen Materialien aus FSC-zertifizierten Wäldern, Recyclingmaterial sowie Material aus kontrollierten Quellen (Controlled Wood) zum Einsatz kommen können. **FOTONACHWEISE:** Alina Bevers (S. 9), Linda Brömser (S. 42), Pedro Citoler (S. 35, 36, 38, 40, 41, 54, 56, 66), Eduardus-Krankenhaus (S. 31), Elisabeth-Klinik (S. 63), Kaya Erdem (S. Cover, 9, 23, 64, 65), David Ertl (S. 1, 2, 3, 4, 16/17, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 46, 50/51, 52, 62, 63, 67, 70, 71), Jennifer Krösin (S. 43), Foto Kuhweide (S. 8), René Golz (S. 47), Haus Rheinfrieden (S. 55), Jan Haberkorn (S. 54), JG Rhein-Main (S. 15, 53, 58, 60), Josefsheim gGmbH (S. 8, 57), Josefs-Gesellschaft gAG (S. 33), JOVITA Rheinland (S. 31, 57), Kardinal-von-Galen-Haus (S. 59), Marit Konert (S. 15, 53), Andreas Lindemann (S. 33), Josephin Lipinski (S. 59), Britta Lotz (S. 67), Jörg Niebergall (S. 68), Tatjana Opgenorth (S. 29, 65), Mike Roller (S. 33), Alexander Schmidt (S. 19), Seniorenzentrum Düren (S. 69), Florian Schmitt (S. 32, 55), St. Augustinus-Krankenhaus/Jan Drexler (S. 31), Julia Steffenfauseweh (S. 27), Vinzenz-Heim Aachen (S. 60), Navina Voigt (S. 29), Joëlle von Hagen (S. 8, 9, 48, 49), Wohn- und Pflegeheim Maria Hilf Burg Setterich (S. 69), Kathrin Zieger (S. 56). Vervielfältigung der hier veröffentlichten Inhalte und Grafiken nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch die Josefs-Gesellschaft. **DANKE:** an alle, die mitgewirkt haben, den Jahresbericht 2023 zu realisieren. **Köln, 2024**

UNSER JAHR IN ZAHLEN



10.710

MITARBEITENDE

waren in der kompletten JG-Gruppe tätig,
davon 7.889 Frauen und 2.821 Männer



43,35

JAHRE ALT

waren unsere Mitarbeitenden im Durchschnitt,
davon Frauen 43,50 Jahre alt und
Männer 45,10 Jahre alt



211

**TEILNEHMENDE
AM 13. JG.KONGRESS**

in 11 Workshops mit jeweils 2 Durchgängen am
1. und 2. September in Bonn



1.923

NEUEINSTELLUNGEN

sind insgesamt erfolgt
davon 1.348 Frauen und 575 Männer



182

VERABSCHIEDUNGEN

in den Ruhestand gab es,
davon 140 Frauen und 42 Männer



10

TRAINEES

haben ihr Trainee-Programm
bei der JG gestartet



698

SCHÜLER:INNEN

werden an unseren Pflegefachschulen
und unseren Heilerziehungspflegeschulen in
der JG-Gruppe ausgebildet



3.844

DIENSTJUBILÄEN

wurden gefeiert,
davon 1.776 Mitarbeitende mit
20-jährigem Jubiläum



5

LEAD-TEILNEHMENDE

absolvierten erfolgreich das Programm
für Führungskräfte der Josefs-Gesellschaft



580

AUSZUBILDENDE

waren bei der Josefs-Gesellschaft
beschäftigt, davon 436 Frauen und
144 Männer



25

AUSBILDUNGSBERUFE

hat die Josefs-Gesellschaft
Jahr angeboten

JAHRESRÜCKBLICK



Matthias Hartkamp

ist seit dem 1. Januar neuer kaufmännischer Geschäftsführer der Josefsheim gGmbH. Nach rund zwölf Jahren im Benediktushof Maria Veen wechselte der 40-Jährige im September 2022 zunächst als Interimsgeschäftsführer nach Bigge.

JANUAR

Start der neuen Trainees

Seit dem 17. April sind unsere zehn neuen Trainees im Einsatz. Die Begrüßung durch die Geschäftsführung fand in der Zentrale in Köln statt. Im Rahmen unseres 18-monatigen Trainee-Programms können sie sich in einer Unternehmensgruppe mit zahlreichen Entwicklungsmöglichkeiten auf eine Fach- oder Führungslaufbahn vorbereiten. Unser Trainee-Programm ist darauf ausgerichtet, die persönlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern.



APRIL

JG.Kongress

Am 1. und 2. September trafen sich mehr als 200 Mitarbeitende zum JG.Kongress „Personal. Halten. Gewinnen. Entwickeln.“ im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn.



„Great Place to Work“-Befragung JG-weit

Im September fiel der Startschuss zu der JG-weiten Mitarbeitendenbefragung „Great Place to Work“.

Heinrich-Sommer-Preis

In der Zentrale der Josefs-Gesellschaft wurden am 29. September bereits zum 14. Mal drei ehemalige Azubis für ihre herausragenden Leistungen geehrt – Zerspanungsmechanikerin Mika Franken (Heinrich-Haus), Tischlergeselle Igor Rauh (Josefsheim) und Orthopädie-Schuhmacherin Katharina Brocker (Benediktushof).



SEPTEMBER



Bundestagspräsidentin Bärbel Bas zu Gast im Josefsheim

Am 20. November besuchte die Bundestagspräsidentin gemeinsam mit SPD-Politiker Dirk Wiese das Josefsheim. Die beiden Gäste tauschten sich zu aktuellen behindertenpolitischen Themen mit Sonja Haase, Vorsitzende des Werkstattrates, Georgia Petresis vom Bewohnerbeirat und Jürgen Kröger, Sprecher des Werkstattrates, aus.

NOVEMBER

FEBRUAR



Frank Dünnwald

ist seit dem 1. Februar Geschäftsführer des Eduardus-Krankenhauses in Köln-Deutz. Damit übt er eine Doppelfunktion aus: Er ist weiterhin Geschäftsführer des St. Elisabeth-Krankenhauses in Köln-Hohenlind, an dem die JG eine Minderheitsbeteiligung besitzt.

JUNI



Gemeinsame Karriereseite der gesamten JG

Im Juni ist die neue Karriereseite der gesamten JG-Gruppe online gegangen. Dort finden Interessierte nun alle vakanten Stellen aus der Josefs-Gesellschaft sowie individuelle Einrichtungsprofile.



Tag der Begegnung

Am 17. Juni fand der „Tag der Begegnung“, Europas größtes Fest für Menschen mit und ohne Behinderung, nach mehrjähriger pandemiebedingter Pause am Kennedyufer in Köln-Deutz statt. Passend zum Titel war die Josefs-Gesellschaft dort zusammen mit ihren Beteiligungsgesellschaften Benediktushof Maria Veen, Josefsheim, Vinzenz-Heim Aachen, Haus Rheinrieden und JOVITA Rheinland mit einem Stand vor Ort.



LEAD-Programm erfolgreich abgeschlossen

Nach rund zwei Jahren ging im Juni das interne Führungskräfteprogramm LEAD der Josefs-Gesellschaft zu Ende. Insgesamt zehn Mitarbeitende der mittleren Führungsebene wurden durch verschiedene Qualifizierungseinheiten auf künftige Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene vorbereitet.

OKTOBER

Auszeichnung für Arbeitgeberqualitäten

Gleich zwei Krankenhäuser der Josefs-Gesellschaft wurden von dem Magazin „Stern“ im Oktober als „Deutschlands ausgezeichnete Arbeitgeber Pflege 2023/2024“ gewürdigt: das St. Marien-Hospital Düren sowie das Eduardus-Krankenhaus Köln.



Livegang neue JG-Zentrale-Website

Die neue Website der JG-Zentrale ging am 16. Oktober in einem modernen Look, mit verbesserter Navigation und einer übersichtlicheren Leistungsdarstellung online.

Karl-Heinz-Stockhausen-Haus der JOVITA Rheinland eröffnet

Mit der Segnung des Karl-Heinz-Stockhausen-Hauses der JOVITA Rheinland am 1. Oktober wurde der Neubau in Eitorf feierlich eröffnet und die Leistungsnehmenden konnten sukzessive einziehen. Der Neubau dient als Ersatz für die alte Villa Gauhe.

DEZEMBER

Rechtsformänderung zur gemeinnützigen AG

Im Dezember wurde durch die Entscheidung von Geschäftsführung und Aufsichtsrat der Grundstein für eine besondere Entwicklung in der Josefs-Gesellschaft gelegt: Die JG hat einen Rechtsformwechsel von der gGmbH zur gAG vollzogen.



Neuer Aufsichtsratsvorsitzender gewählt

Zum Jahresende wurde Heinz-Josef Kessmann zum neuen Vorsitzenden des Aufsichtsrates der Josefs-Gesellschaft gewählt. Der 67-Jährige begleitet als Mitglied des Aufsichtsrates bereits seit 2003 die Arbeit der Josefs-Gesellschaft.

JOSEFS-GESELLSCHAFT STELLT DURCH RECHTSFORMWECHSEL DIE WEICHEN FÜR EINE SICHERE ZUKUNFT

Im Dezember 2023 hat die Josefs-Gesellschaft den Grundstein für eine besondere Unternehmensentwicklung gelegt: Die Entscheidung für den Rechtsformwechsel von einer gemeinnützigen GmbH zu einer gemeinnützigen Aktiengesellschaft (gAG) wurde gefällt. Die JG ist eines der ersten großen katholischen Sozialunternehmen, die diesen Schritt gehen. Warum wurde hierdurch der Weg in eine sichere Zukunft geebnet?

Erfolgreiche Unternehmensentwicklung

Wichtige Gründe für den Rechtsformwechsel in eine gAG sind die Weiterentwicklung sowie die zukunftsgerichtete Aufstellung der Josefs-Gesellschaft und ihrer operativen Beteiligungsgesellschaften in den Bereichen Rehabilitation, Gesundheitswesen und Altenhilfe. In ihrer nunmehr 120-jährigen Unternehmensgeschichte ist die Josefs-Gesellschaft kontinuierlich und erfolgreich gewachsen. Diesen Weg wird sie konsequent weitergehen. Die positive wirtschaftliche Entwicklung der JG, besonders in den vergangenen Jahren, hat gezeigt, dass eine Anpassung der gesellschaftsrechtlichen Strukturen weitere Perspektiven eröffnet. Ein großes gemeinnütziges Sozialunternehmen wie die JG in der heutigen Zeit zu führen, zu organisieren und weiterzuentwickeln wird zunehmend komplexer und benötigt daher klare Strukturen.

Es erfordert vermehrt spezifischeres Knowhow und bedarf einer Professionalisierung, die aus unserer Sicht optimal in der Rechtsform einer gAG abgebildet werden kann. Auf diese Weise wird die wirtschaftliche Tragkraft der JG-Gruppe dauerhaft gesichert und die Basis für die weitere positive Entwicklung gelegt.

Nachhaltiges Wachstum durch Beteiligungsmodell angestrebt

„Die JG verfolgt eine nachhaltige Wachstumspolitik. Neben einem organischen Wachstum bieten wir als großer überregionaler katholischer Träger nun die interessante Möglichkeit, bestehende Einrichtungen übertragungswilliger Träger in den Konzern einzubinden und unter dem Dach der JG gAG anzusiedeln“, so Dr. Theodor-Michael Lucas, Vorstandsvorsitzender der Josefs-Gesellschaft. Träger von Gesundheits- und Sozialeinrichtungen, die sich mit ihren Einrichtungen der JG-Gruppe anschließen möchten, können Anteile an ihren Einrichtungen gegen Übertragung von Aktien der JG abgeben. Diese Einbindung von Unternehmen ermöglicht der Josefs-Gesellschaft ein nachhaltiges Wachstum und eine zukunftsgerichtete Aufstellung der Unternehmensgruppe. Aufgrund der Holdingstruktur der gAG kann die Josefs-Gesellschaft einrichtungsübergreifende Zentralfunktionen und Serviceleistungen bereitstellen und durch den Zusammenschluss Synergieeffekte generieren. Gleichzeitig sollen die Identität sowie die Eigenständigkeit der hinzutretenden Einrichtungen im Rahmen einer Einbindung in die Strukturen der JG-Gruppe gewahrt bleiben. Damit sollen die regionalen Strukturen beibehalten und soll die Akzeptanz bei Mitarbeitenden sowie Leistungsnehmenden sichergestellt werden. Die rechtliche Plattform ermöglicht den Unternehmen eine sichere Zukunft durch die Stärke und Verbindlichkeit einer gAG. Auf diese Weise profitieren beide Seiten von einem Zusammenschluss.

Dauerhafte Sicherung des Unternehmensvermögens und Weiterentwicklung

Im Zuge des Rechtsformwechsels hat sich also nichts an der christlichen Ausrichtung und der operativen Tätigkeit sowie der grundsätzlich bewährten Struktur der Josefs-Gesellschaft verändert. Die JG verfolgt weiterhin ein gesundes Wachstum und eine zukunftsorientierte Aufstellung, was nun durch die Möglichkeit für andere Träger der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ergänzt wird, sich in stetig zunehmend herausfordernden Zeiten einem starken Verbund anzuschließen und an den damit verbundenen Vorteilen zu partizipieren. Uns ist es wichtig, dass die JG-Gruppe auch in Zukunft stark, leistungsfähig und sicher bleibt.

NEUE, MODERNE WEBSITES FÜR DIE JG-GRUPPE

Wer im letzten Jahr den Internetauftritt der JG-Gruppe besucht hat, dem mag es schon aufgefallen sein: Die Website der Josefs-Gesellschaft wurde überarbeitet und erscheint seit Oktober in einem moderneren und benutzerfreundlicheren Look. Ziel des Website-Relaunches ist, die Homepage übersichtlicher zu gestalten, optisch an das neue Corporate Design anzupassen und die Website technisch auf den neusten Stand zu bringen. Nachdem die Internetauftritte der JG-Krankenhäuser bereits im März 2022 sowie das gemeinsame übergreifende Karriereportal im Juni 2023 online gingen, folgte am 12. Oktober die Homepage der JG-Gruppe. Seitdem werden sukzessive die Websites der Beteiligungsgesellschaften aus den Bereichen Rehabilitation und Altenhilfe relauncht.

Den konzeptionellen Grundstein gelegt

In dem Projektzeitraum, der sich von 2022 bis Sommer 2024 erstreckt, werden alle eigenständigen Websites aus den Bereichen Rehabilitation und Altenhilfe überarbeitet: rund 29 Anwendungen. Zunächst wurden in mehreren Workshops unter Beteiligung aller Mitarbeitenden aus der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit die Bedürfnisse der Zielgruppen analysiert. Daraus resultierten grundlegende konzeptionelle Entscheidungen: Die Seiten müssen mobil gut dargestellt werden, auch die Benutzerfreundlichkeit ist von zentraler Bedeutung. In der Planungsphase wurden die individuellen Seitenstrukturen jeder Beteiligungsgesellschaft, die sogenannten Sitemaps, angepasst, um die Website-Besucher:innen besser durch die neuen Seiten zu navigieren und Inhalte schneller auffindbar zu machen. Gleichzeitig fanden zahlreiche Schulungen durch die Digitalagentur TWT statt – sei es zum Thema Suchmaschinenoptimierung, Erstellung der Inhalte oder im Umgang mit dem neuen Content-Management-System.

Gemeinschaftliche Zusammenarbeit

Bevor eine neue Website live gehen kann, passiert im Hintergrund viel konzeptionelle Vorarbeit. Die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden aller Beteiligungsgesellschaften gestaltete sich sehr gemeinschaftlich und führte dazu, dass ein reger Austausch und Wissenstransfer zwischen allen stattfand. Als erste Website einer Tochtergesellschaft ging am 6. Dezember die Seite des Heinrich-Hauses live. Seitdem folgen im Schnitt zwei bis drei neue Webseiten pro Monat.



Beispielseiten: www.heinrich-haus.de

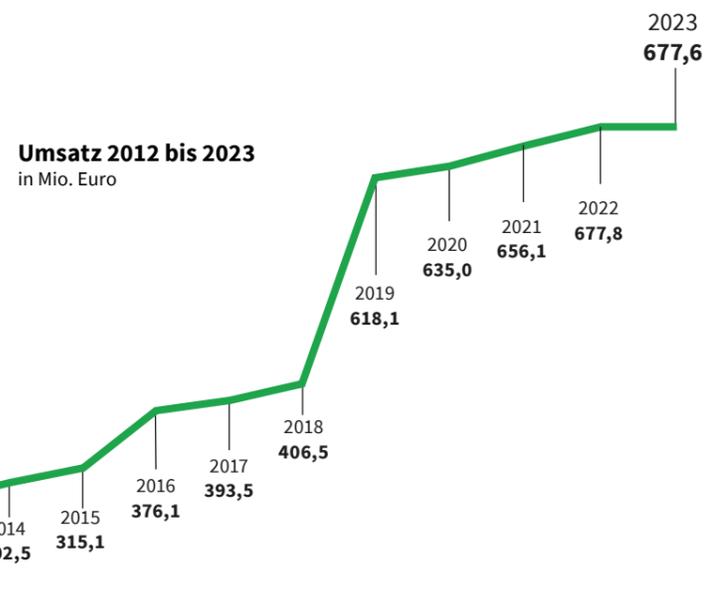
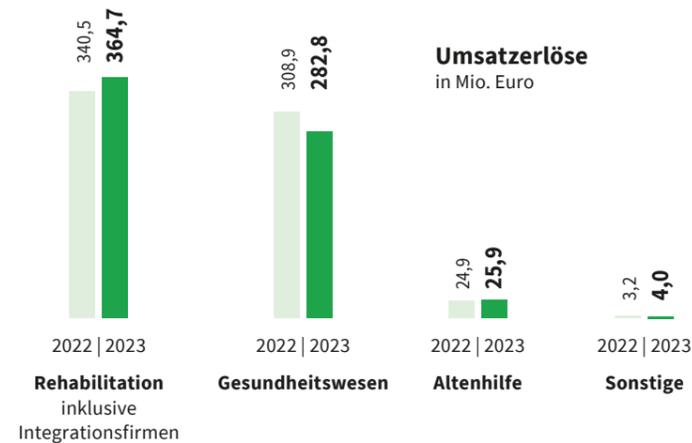
WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Die Josefs-Gesellschaft gAG sieht sich in ihren Tätigkeitsfeldern einem schwierigeren wirtschaftlichen Umfeld ausgesetzt. Die Kostenträger im Gesundheits- und Sozialwesen verfügen zunehmend über reduzierte Finanzmittel aus den öffentlichen Haushalten. Insbesondere im Bereich des Gesundheitswesens mit der noch andauernden Krankenhausreform ist die Branche einem erhöhten wirtschaftlichen Risiko mit Ergebnisverlusten ausgesetzt. Die Unsicherheit in den einzelnen Geschäftsfeldern macht es für die JG-Gruppe derzeit nicht leicht, eine mittel- und langfristige Planung vorzunehmen. Es ist davon auszugehen, dass der wirtschaftliche Druck und der Mangel an qualifiziertem Personal weiter zunehmen werden. Die starke Erhöhung der Personal- sowie

Sachkosten als Folge der gestiegenen Inflation erfordert deshalb einen weiter optimierten Umgang und Einsatz mit den vorhandenen und refinanzierten Ressourcen. Gemäß dem Leitsatz der Josefs-Gesellschaft „Im Mittelpunkt der Mensch“ lag im abgelaufenen Geschäftsjahr ein besonderer Fokus in der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der qualitativen Anforderungen an unsere Versorgungs- und Leistungsangebote zum Wohle unserer Leistungsnehmenden, Patientinnen und Patienten. Dabei spielt das Thema Nachhaltigkeit in fast allen Unternehmensprozessen eine immer größer werdende Rolle. Die JG-Gruppe konnte trotz aller Einflussfaktoren auch im Geschäftsjahr 2023 im operativen Bereich ein positives Ergebnis erzielen.

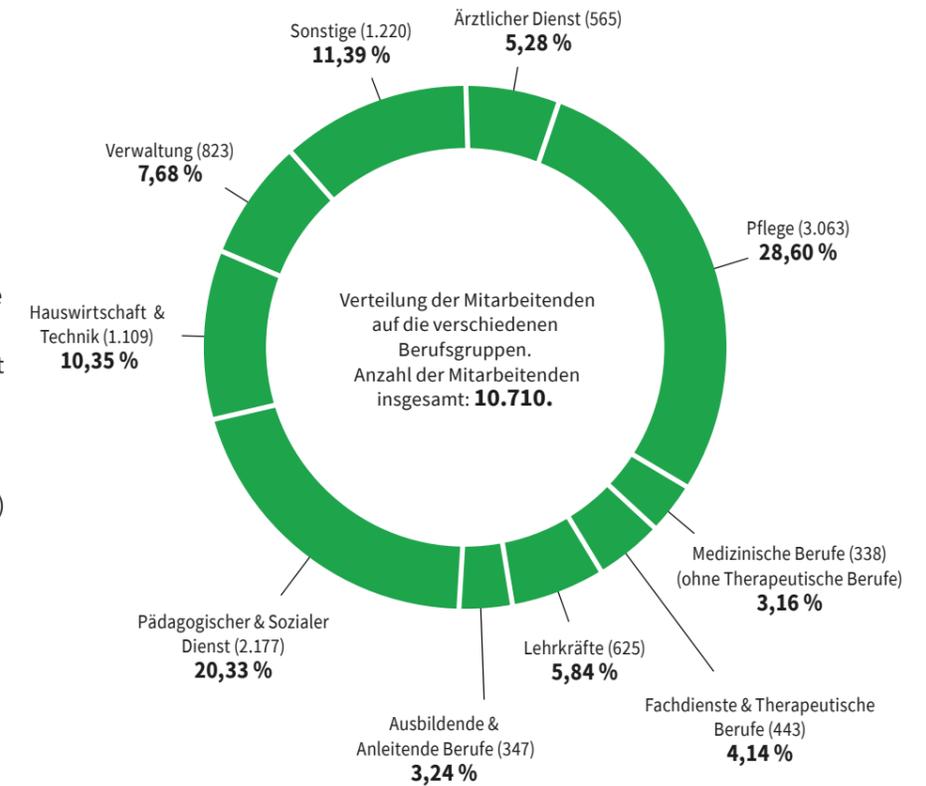
UMSATZERLÖSE

Der Umsatz der JG-Gruppe beträgt im abgelaufenen Geschäftsjahr 677,6 Mio. Euro (Vorjahr: 677,8 Mio. Euro). In 2023 entfallen auf den Bereich Rehabilitation 53,83 %, auf den Bereich Gesundheitswesen rund 41,74 %, auf den Bereich Altenhilfe 3,84 % der Umsatzerlöse. Im Bereich Gesundheitswesen wurde eine Krankenhaus-Gesellschaft zur Jahresmitte entkonsolidiert und deshalb im Vergleich zum Vorjahr nur mit hälftigem Umsatz einbezogen. Insgesamt spiegeln sich jedoch sowohl die durch die anhaltend hohe Inflation ausgelösten Mehraufwendungen als auch die Erhöhung der tariflichen Zulagen, die zumindest teilweise nicht durch entsprechende Erhöhungen der Vergütungssätze kompensiert werden konnten, in den operativen Ergebnissen der jeweiligen Leistungsbereiche der JG-Gruppe wider. Der Anstieg ab dem Geschäftsjahr 2018 geht insbesondere auf den Zukauf der ctw-Beteiligung zurück. Die Steigerung im Jahr 2016 steht insbesondere in Verbindung mit der Neudefinition der Position Umsatz durch das Bilanzrichtlinien-Umsetzungsgesetz (BilRUG).



PERSONALAUFWAND

In unserer Grafik ist zu sehen, wie viele Menschen in den verschiedenen Berufsgruppen in der Josefs-Gesellschaft tätig waren. Im Jahr 2023 arbeiteten insgesamt 10.710 Mitarbeitende in der Josefs-Gesellschaft. Der Schwerpunkt in der JG ist hier in der Pflege (28,60 %) zu erkennen. Diese Berufsgruppe ist in allen drei Bereichen der Josefs-Gesellschaft tätig: Rehabilitation, Gesundheitswesen und Altenhilfe.



BAUINVESTITIONEN

Konstante Investition in Bauprojekte im Jahr 2023

Die JG-Gruppe investierte 11,910 Mio. Euro im Jahr 2023 für Bauprojekte im Bereich Rehabilitation und rund 2,865 Mio. Euro für Baumaßnahmen in Krankenhäusern und im Gesundheitssektor. Im Bereich der Altenhilfe wurden für vorbereitende Planungen 331.000 Euro aufgewandt. Insgesamt befinden sich 12 Projekte in der konkreten Planung und 24 Projekte in der Umsetzung.

Die leichte Entspannung in der Baukonjunktur spiegelt sich im Vergleich zum Vorjahr auch in der JG-Gruppe durch steigende Bauinvestitionen und eine höhere Anzahl an Bauprojekten wider, auch wenn einige der Projekte vor allem wegen des massiven Bedarfs an Wohnraum für Menschen mit Behinderung und speziellen Gebäuden (Hospiz, OP-Saal-Sanierungen etc.) vorangetrieben werden mussten.

Bauprojekte insgesamt	15,106 Mio. Euro	(Planung: 12; Umsetzung: 28)
Rehabilitation	11,910 Mio. Euro	(Planung: 9; Umsetzung: 24)
Gesundheitswesen	2,865 Mio. Euro	(Planung: 1; Umsetzung: 3)
Altenhilfe	0,331 Mio. Euro	(Planung: 2; Umsetzung: 1)

EHRENAMT



RÜDIGER ELSTE
Haus Elisabeth

Seit Januar 2022 kümmert sich Rüdiger Elste um den Transfer der Tagespflegegäste. Er holt diese morgens mit einem freundlichen „Guten Morgen“ zuhause ab, geleitet sie sicher in das Tagespflegefahrzeug und hilft gerne beim Anschnallen. Bei der Ankunft den Gästen aus dem Fahrzeug zu helfen und sie in die Räume der Tagespflege zu begleiten ist für ihn selbstverständlich.

„Das Besondere ist, diesen Menschen zu begegnen. Die Begrüßung und Achtung vor der Lebensleistung zu zeigen ist wichtig. In Gesprächen kann ich diese Menschen positiv in den Tag begleiten, darf zuhören und lernen, was diese Menschen bewegt, und mit aufmunternden Worten motivieren. Es ist einfach sehr schön, das zu erleben“,

erzählt Rüdiger Elste begeistert. „Als Christ im Sinne der Gemeinschaft Gutes zu tun hat mich zu diesem Engagement bewogen. Jeder Mensch, sei er Christ oder nicht, macht durch sein Engagement hier einen Unterschied. Die Jahreslosung in 2024 heißt: Alles, was ihr tut, geschehe in Liebe. 1. Korinther 16,14. Es lohnt sich.“



ELISABETH SPENGLER
Heinrich-Haus

Wenn Elisabeth Spengler ihren ehrenamtlichen Dienst antritt, freut sie sich sehr. Jede Woche unterstützt die 64-Jährige, die von allen Lissy genannt wird, das Seelsorge-Team des Heinrich-Hauses bei seiner Arbeit. Als Messdienerin steht sie mit ihrem Rollstuhl am Altar und kennt jeden Ablauf ganz genau. In ihrer Wohnung liegen die Pläne, wann der nächste Gottesdienst in der Kapelle stattfindet und wer mit ihr gemeinsam zum Dienst bestellt ist.

„Ich bin gerne dabei, denn dann sehe ich andere Menschen und kann unterstützen, so gut es geht“,

sagt die Ehrenamtliche. Ein ganzes Leben lang ist Lissy schon mit dem Heinrich-Haus verbunden. Nach vielen Jahren in Schule, Förderstätte und zuletzt in der Werkstatt an der Coloniastraße hat Elisabeth Spengler ihren Lebensmittelpunkt noch immer im Heinrich-Haus. Dort sind mehrere Bewohner:innen als Ehrenamtler:innen aktiv. Sie unterstützen das Seelsorge-Team, helfen bei Veranstaltungen oder schreiben Berichte für das Intranet. „Wir sind froh, dass wir so eine tolle Unterstützung erfahren“, sagt Ute Josten aus dem Heinrich-Haus.



USCHI HÜNE UND SYLVIA WITT
St. Marien-Hospital

Als Leiterinnen der Selbsthilfegruppe „Brustkrebs“ am St. Marien-Hospital helfen Uschi Hüne und Sylvia Witt an Brustkrebs Erkrankten und deren Angehörigen mit der Krankheit umzugehen.

„Wir möchten uns mit Menschen austauschen, die das gleiche Schicksal erlebt haben. In dieser nicht einfachen Lebenssituation sollten auch der Ehepartner bzw. Angehörige nicht vergessen werden, denn auch diese sind einem großen psychischen und physischen Druck ausgesetzt. Deshalb sind in unserer Gruppe auch die Partner bzw. Angehörigen der Betroffenen herzlich willkommen.“

Bis 2022 waren Uschi Hüne und Sylvia Witt als Betroffene selbst Teilnehmerinnen der Selbsthilfegruppe und haben dann die gemeinsame Leitung übernommen.

Die monatlichen Treffen bieten eine wertvolle Plattform, um Erfahrungen und Erlebnisse im Umgang mit der Krankheit zu teilen. Neben emotionaler Unterstützung stehen auch praktische Themen wie Anträge, Nachsorge und Ernährung im Fokus des Austauschs.

SPENDENPROJEKTE



NEUER ABENTEUERSPIELPLATZ
Benediktushof

JG-Spenden ermöglichten wunderbare Freizeitgestaltung für die Kinder aus dem Haus Don Bosco, Benediktushof

Jason flitzt am liebsten mit seinem Fahrrad über die geschlängelten Schotterwege. Anna-Lena geht mit Laureen, die in einem Elektro-Rollstuhl sitzt, gerne zum Hüpfen auf das neue Rollstuhl-Trampolin. Und Nico hat Spaß mit dem neuen Kletter- und Rutschturm. Die Kinder aus dem Haus Don Bosco im Benediktushof Maria Veen freuen sich, wenn sie von der Schule zurückkehren und direkt nach draußen dürfen: Im Innenhof ihres Wohnbereiches ist eine nagelneue Spiel- und Freizeitfläche entstanden, auf der sich die jungen Bewohner:innen nach Herzenslust austoben können.

Die Neugestaltung der Parklandschaft wurde vom Josefs-Gesellschaft e.V. mit 20.000 € gefördert. Hauptanziehungspunkt für die Kinder aus dem Haus Don Bosco ist der Abenteuerspielplatz mit dem kombinierten Kletter- und Rutschturm, dem Sandkasten mit Sonnensegel, dem Rollstuhl-Trampolin, der Vogelnechtschaukel und weiteren Schaukeln. Hier können sie sich in ihrer Freizeit und in den Ferien bewegen, mit den anderen spielen oder einfach mal entspannen und „abhängen“. „Ich bin jeden Tag hier draußen“, sagt Jason im Vorbeirennen, um an diesem Nachmittag als Erster die neue Rutsche zu erklimmen.



BEEINDRUCKENDES FREIZEITERLEBNIS
Jugendhilfe Marienhausen und St. Vincenzstift,
JG Rhein-Main

Vom 24. bis zum 28. Juli 2023 fand eine inklusive Erlebnisfreizeit auf dem Jugendzeltplatz Haselbrunn in der Fränkischen Schweiz statt. Die Teilnehmenden, bestehend aus zwölf Jugendlichen und vier Betreuenden der Einrichtungen Jugendhilfe Marienhausen und St. Vincenzstifts, begaben sich auf ein Abenteuer, das trotz des wechselhaften Wetters immer von guter Stimmung und vom Zusammenhalt geprägt war.

Ein Höhepunkt während dieser Freizeit bestand darin, die natürlichen Höhlen der Fränkischen Schweiz zu erforschen. Mit Stirnlampen, Helmen, Kniepolstern und entsprechender Kleidung krabbelten und robbten die Teilnehmenden durch enge Gänge, seilten sich durch Löcher ab und bestaunten jahrtausendealte Tropfsteine und klare Höhlenseen.

Es kostete alle ordentlich Überwindung, sich auf dieses Abenteuer einzulassen. Dank der hervorragenden Planung und Vorbereitung des Erlebnispädagogen Daniel Becker war es für alle ein beeindruckendes Erlebnis.



WILLKOMMEN IN DER JOSEFS-GESELLSCHAFT

Spannende Aufgaben, viel Raum für eigene Ideen und deren Umsetzung, eine hohe Eigenverantwortung, gute Entwicklungsmöglichkeiten und eine attraktive Vergütung – es gibt viele Gründe, sich für die Josefs-Gesellschaft als Arbeitgeber zu interessieren.

www.karriere.jg-gruppe.de



EXPERTINNENINTERVIEW: CHANCEN UND RISIKEN DER AKTUELLEN PERSONALSITUATION

Dr. Susanne Pauser, Vorständin Personal und Digitales im Deutschen Caritasverband e. V. im Interview mit Andreas Rieß, Vorstand der Josefs-Gesellschaft gAG

Welche Facetten des vielseitigen Themas „Personal“ beschäftigen die Sozial- und Gesundheitswirtschaft derzeit? Welche Herausforderungen sehen Sie in diesem Bereich momentan bei Ihrer Arbeit im Deutschen Caritasverband e. V. (DCV)?

Aus meiner Sicht sind es drei Aspekte: erstens der allseits präsen- te Arbeitskräftemangel, zweitens die Bindung von Mitarbeitenden und drittens die faire Finanzierung unseres Personals.

Uns fehlen in der Caritas – wie in vielen sozialen Einrichtungen – bis zu 20 % des Personals. Systematische politische Initiativen, das zu beheben, sehe ich wenige.

Es gibt erste Schritte, das Thema „Gewinnung ausländischer Arbeitskräfte“ anzugehen. Aber das Fachkräfteeinwanderungsgesetz reicht lange noch nicht aus. Wir müssen schneller und deutlich unbürokratischer Menschen gewinnen dürfen. Bürokratiemonster wie das Pflegefachkraftgesetz sind gut gemeint, aber konterkarieren in der Umsetzung die Bemühungen.

Wir müssen uns neben der Gewinnung aber auch auf die Bindung unserer Mitarbeitenden konzentrieren. Warum wollen so viele reduziert arbeiten? Welche Optionen von Personaleinsatzplanung haben wir? Wie können wir langfristig den psychischen und physischen Gesundheitsschutz verbessern? Wie können wir die AVR flexibler gestalten, um Kompetenz und tatsächliche Tätigkeit in den Mittelpunkt zu stellen und nicht formale Abschlüsse, so dass sich Menschen gut persönlich, aber auch finanziell weiterentwickeln können?

Und drittens: Wir brauchen eine bessere Finanzierung,

z. B. für Leitungspositionen, Unterstützungsfunktionen, Sachkosten, Investitionen in Digitalisierung, die das Leben leichter machen, und Immobilien, die attraktive Arbeitsbedingungen schaffen. All das macht etwas mit Menschen und hilft, zu gewinnen, zu binden und zu entwickeln.

Welche Bedeutung haben die Leistungen der Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft in Deutschland, wenn es darum geht, neues Personal zu finden und Mitarbeitende zu halten?

Wir bieten sichere Arbeitsplätze. Wir bieten Arbeitsplätze mit Sinn und Verstand. Wir sind das Versorgungs-Rückgrat der Wirtschaft. Und auch wenn ich mir immer eine bessere Finanzierung wünsche: In den letzten Jahren ist auch inhaltlich viel passiert. Aber ganz wichtig: Wir sind Dienstgeber, die deutlich machen können, dass wir Orte schaffen, in denen wir uns als Team gemeinsam stützen, der/die Einzelne wahrgenommen und wertgeschätzt wird. Und wir tun das auf Basis unserer christlichen Überzeugung. Das ist unser Differenzierungsmerkmal, und darauf dürfen wir stolz sein. Das nennt man Dienstgemeinschaft.

Sehen Sie drohende Versorgungslücken?

Ja, ich sehe sie überall. Und es ist mir ein Rätsel, wie wir diese schließen wollen. Die Auswirkungen des demografischen Wandels nehmen langsam Gestalt an. Die großen Jahrgänge verlassen den Arbeitsmarkt „erst“ 2028 bis 2031. Die Tendenz zur Arbeitszeitreduktion nimmt zu (siehe Deutsche Bahn), die Gewinnung ausländischer



Über die aktuellen Herausforderungen im Bereich „Personal“ sprach JG-Vorstand Andreas Rieß mit der Vorständin des DCV Dr. Susanne Pauser.

Fachkräfte bleibt schwierig, und Digitalisierung kann auch nicht alle Probleme lösen. Wir werden also auch als Caritas darüber nachdenken müssen, wie wir unsere Dienste und Leistungen verändern, um auch mit weniger Personal zurechtzukommen. Und wir werden eine Diskussion über die Art unserer Leistungen beginnen müssen. Wie können wir Qualität verändern, ohne weniger gut zu arbeiten? Was darf ganz anders werden?

Wie bewerten Sie die derzeitigen bürokratischen Prozesse bei der Gewinnung von ausländischen Mitarbeitenden?

Immer noch: absurd. Warum tun wir weiterhin alles, um die Gewinnung und Integration von kompetenten Menschen, egal woher, egal mit welchem Fluchtstatus, egal mit welchem Hintergrund, strukturell zu verhindern? Ich merke in Berlin zwar viel gute Absicht, aber viel Murks in der Umsetzung. Und in der Fläche erlebe ich bürokratische Widerstände, die nicht „Willkommen“ signalisieren, sondern „Wir müssen leider draußen bleiben“.

Denken Sie, der „Job-Turbo“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und die hierbei anvisierten Ziele, ein sofortiger Arbeitsmarktzugang und intensive Integrationskurse zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit für Geflüchtete in Deutschland, können erfolgreich sein?

Es ist ein weiterer Schritt in die richtige Richtung. Arbeit kann integrieren. Arbeit ist auch im Sinn der katholischen Soziallehre ein Weg, Wert und Würde zu geben. Natürlich

hat jeder Mensch als Kind Gottes Wert und Würde in sich. Aber Arbeit hilft eben kolossal, diesen Wert auch sichtbar und spürbar werden zu lassen. Insofern ist es richtig, das zu versuchen, zumal es uns andere Länder erfolgreich vormachen. Zu fragen ist aber, warum solche Ideen nicht für viel mehr geflüchtete Menschen gelten sollen. Was soll das menschenverachtende Gerede über eine Abschiebung von Menschen, die hier arbeiten möchten und teilweise schon gut integriert sind? Das läuft doch gegeneinander.

Welche weiteren Maßnahmen brauchen wir, um den Personal- und Fachkräftemangel in unserer Branche langfristig anzugehen?

Da kann ich mich nur wiederholen: Bürokratie runter; mehr Digitalisierung, insbesondere in der Verwaltung; Mut zu Robotern, wo es sinnvoll ist; ältere Arbeitskräfte mit neuen, vielleicht weniger anstrengenden Aufgaben halten; an flexiblen Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden arbeiten; eine gute Dienstgemeinschaft spürbar werden lassen und natürlich angemessenes Geld für gute Arbeit und gute Leistung.

Frau Dr. Pauser, vielen Dank für das Gespräch.

„PERSONAL. GEWINNEN. HALTEN. ENTWICKELN“ IN DER JG-GRUPPE



Personalmanagement im Wandel: Zukunft gestalten in der Josefs-Gesellschaft

In einem Zeitalter, in dem der Wandel die einzige Konstante zu sein scheint, steht die Josefs-Gesellschaft vor einer ihrer größten Herausforderungen – und gleichzeitig vor größten Chancen: der Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Personal. Dieses Thema, so dynamisch und vielschichtig wie nie zuvor, wird durch eine Vielzahl von Faktoren angetrieben, darunter demografischer Wandel, technologischer Fortschritt und Globalisierung, die das Personalmanagement in den Mittelpunkt strategischer Unternehmensentscheidungen rücken.

Die Herausforderungen: ein vielschichtiges Problemfeld

Die Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung sieht sich einer Reihe komplexer Probleme gegenüber. Der akute Fachkräftemangel in der Sozial- und Gesundheitsbranche, getrieben durch demografische Verschiebungen und die steigenden Ansprüche von Mitarbeitenden an ihre Arbeitsplätze, stellt Unternehmen vor die schwierige Aufgabe, qualifiziertes Personal zu finden und langfristig an sich zu binden. Hinzu kommt der „War for Talents“, der den Wettbewerb um die besten Köpfe intensiviert und Unternehmen zwingt, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

Zukunftstrends: die Gestaltung der Arbeit von morgen

Die Antwort auf diese Herausforderungen liegt in der Antizipation und Gestaltung zukünftiger Entwicklungen. Die Integration von Technologie in HR-Prozesse, die Schaffung flexibler und agiler Arbeitsmodelle und die Fokussierung auf lebenslanges Lernen sind nur einige der Trends, die die Zukunft des Personalmanagements prägen werden. Besonders hervorzuheben sind die Bedeutung von Diversity und Inklusion sowie die Entwicklung einer starken Employer Brand, die nicht nur Mitarbeitende anzieht, sondern sie auch langfristig an das Unternehmen bindet.

Die Rolle der Josefs-Gesellschaft: mehr als nur Arbeit

Für die Josefs-Gesellschaft, tief verwurzelt im sozialen und gesundheitlichen Sektor, hat das Thema eine besondere Relevanz. Unsere Mitarbeitenden sind das Rückgrat unserer Dienstleistungen – ihre Fähigkeiten, ihr Engagement und ihre Leidenschaft ermöglichen es uns, qualitativ hochwertige Betreuung und Unterstützung zu bieten. Die Herausforderungen in diesem Bereich sind nicht nur organisatorischer, sondern auch ethischer Natur, denn es gilt, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die den sozialen Werten unseres Unternehmens entspricht.

Strategien für die Zukunft: ein Weg nach vorn

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, setzt die Josefs-Gesellschaft auf eine Reihe gezielter Maßnahmen: von der Stärkung unserer Arbeitgebermarke über die Implementierung effektiver Rekrutierungsstrategien bis hin zur Förderung von Mitarbeitendenbindung und -entwicklung. Indem wir in unsere Mitarbeitenden investieren, schaffen wir nicht nur ein positives und produktives Arbeitsumfeld, sondern sichern auch die hohe Qualität unserer Dienstleistungen für die Zukunft.

In einem Umfeld, das durch ständigen Wandel geprägt ist, bleibt eines unverändert: unsere Verpflichtung, die besten Talente zu gewinnen, zu fördern und zu entwickeln. Die Josefs-Gesellschaft sieht in den aktuellen Herausforderungen des Personalmanagements nicht nur eine Aufgabe, sondern eine Chance, die Zukunft der Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen aktiv zu gestalten – zum Wohle unserer Mitarbeitenden und der uns anvertrauten Menschen.

„Great Place to Work“ – Mitarbeitendenbefragung

Als Teil unserer fortlaufenden Bemühungen zur Verbesserung unserer Unternehmens- und Arbeitsplatzkultur haben wir erneut die „Great Place to Work“-Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Diese Initiative ergänzt unsere Strategien zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Personal, indem sie Einblicke in das Engagement und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden bietet. Ein bedeutendes Resultat dieser Befragung ist die gemeinschaftliche Identifizierung von Handlungsfeldern durch die Geschäftsführer:innen und die Mitarbeitendenvertretung an den verschiedenen Standorten. Die kooperative Herangehensweise ermöglicht es uns, gemeinsame Standards festzulegen, bewährte Praktiken auszutauschen und den Zusammenhalt zwischen den Standorten zu stärken. Dies trägt dazu bei, die Effizienz sowie Wettbewerbsfähigkeit des Gesamtunternehmens zu steigern und unsere langfristige Vision einer dynamischen und mitarbeitendenzentrierten Arbeitskultur zu verwirklichen.



13. JG.KONGRESS



Eine der großen, gegenwärtigen Herausforderungen im Sozial- und Gesundheitswesen ist der Fachkräftemangel.

Der diesjährige JG-Kongress stand daher unter dem Motto „Personal. Gewinnen. Halten. Entwickeln“. An der Veranstaltung im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn haben 211 Personen aus unserem Unternehmen teilgenommen, vornehmlich Geschäftsführer:innen sowie Führungskräfte, die mit dem Thema Personal befasst sind. Der JG-Kongress ist eine der wichtigsten konzernweiten Veranstaltungen der JG-Gruppe und ist daher ein essentieller Baustein der internen Unternehmenskommunikation.

Erstmals haben Geschäftsführer:innen sowie Mitarbeitende der „neuen“ JG-Krankenhäuser an dem Kongress teilgenommen. Im Rahmen dieser sehr gelungenen Veranstaltung konnten die Teilnehmenden in den offenen Austausch miteinander gehen, Best-Practice-Beispiele im Unternehmen vorstellen, Synergien nutzen und neue Kontakte knüpfen.

Für die Kongressvorbereitung wurde ein interdisziplinäres Organisationsteam zusammengestellt, um bereits bei den Vorbereitungen neue Wege zu beschreiten. So arbeiteten bei der Konzeptionierung die Fachbereiche Projektmanagement, Personal, IT, Gesundheitswesen und Reha zusammen, unterstützt durch die Trainees des fünften JG-Traineeprogramms.

Der JG-Kongress wurde digitaler und nachhaltiger gestaltet als in den Vorjahren, die Teilnehmenden konnten sich digital zum Kongress anmelden. Kongressunterlagen wurden erstmals als JG-App angeboten. Hierdurch konnten die Unterlagen inhaltlich stets auf dem neuesten Stand gehalten und etwaige Änderungen umgehend kommuniziert werden. Zudem wurde während des Kongresses ein Live-Umfrage-Tool eingesetzt, um direktes Feedback aus dem Publikum zu erhalten.

Bei der Auswahl der Keynote-Speaker:innen war es wichtig, den Teilnehmenden das Thema des Kongresses „Personal. Gewinnen. Halten. Entwickeln“ aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu vermitteln. Den Auftakt machte Prof. Dr. med. vet. Jan Ehlers, der als Vizepräsident für Lehre und Lernen der Universität Witten/Herdecke und Inhaber des Lehrstuhls für Didaktik und Bildungsforschung im Gesundheitswesen sehr nah an der Generation Z „dran ist“. Mit seinem Vortrag „Junge Leute ... taugen die noch was?“ hat er den Teilnehmenden mit einem Schmunzeln den Spiegel vorgehalten und allen die Perspektive der jungen Mitarbeitenden nähergebracht. Sein Resümee: Die Menschen aller Generationen sollten im Gespräch miteinander bleiben und dabei erkennen, dass sie viel mehr Gemeinsamkeiten haben, als sie denken.

Mit Prof. Dr. rer. pol. Sascha Armutat konnte ein ausgewiesener Experte auf dem Gebiet des strategischen Personalmanagements im Kontext von Agilität und Digitalisierung sowie zum Employer Branding gewonnen werden. Armutat rät den Unternehmen dazu, in einem ersten Schritt die eigene Positionierung auf dem Arbeitsmarkt klar zu definieren und beim Employer Branding auf authentische und attraktive Markenbotschaften zu achten, die im Unternehmen gelebt werden. Sein Tipp: Unternehmen sollten ihre Strukturen neu denken und sich zielgruppenorientierter aufstellen. Wichtig ist also, dass die Bedürfnisse und Wünsche der jungen Mitarbeitenden ernst genommen werden und in den Fokus der Unternehmen rücken. So kann ermöglicht werden, dass die Generationen miteinander wachsen.

Am Tag zwei des Kongresses warf Prof. Dr. Alexander Brink mit seinem Vortrag über Digitalisierung und die Umsetzung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen einen Blick in die Zukunft der Arbeitswelt. Aus Sicht von Brink wird sich die Wettbewerbsökonomie verändern hin zu einer Ökonomie, in der die Unternehmen zukünftig im Einklang mit der Umwelt und mit sozialen Faktoren agieren werden. Seine Empfehlung für einen langfristigen Erfolg: Stärken Sie Ihre Werte und Ihr Wollen! Transformieren Sie menschenorientiert! Nehmen Sie jeden einzelnen Menschen mit!

Ergänzt wurden die Vorträge der Keynote-Speaker von elf Workshops, in denen die Teilnehmenden verschiedene Personalthemen ergebnisoffen erarbeiten, diskutieren und ihre eigenen Erfahrungen und Meinungen einbringen konnten.

Die Ergebnisse der Workshops wurden jeweils in Kernaussagen zusammengefasst und die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, am Ende des Kongresses im Rahmen einer digitalen Ergebnisabfrage ein Ranking vorzunehmen, welche Themen sie am wichtigsten finden.

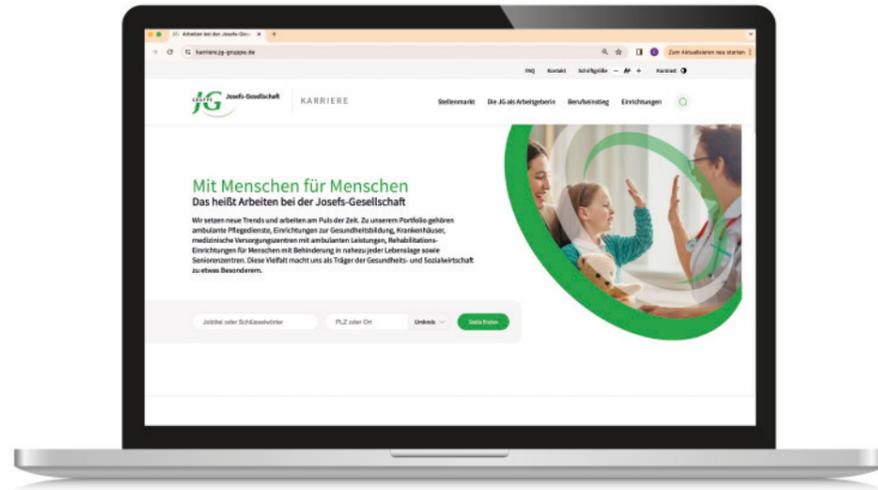
Die Top-Drei-Themen waren:

- „Generationenmix erfordert verändertes Führungsverhalten“
- „Work-Life-Balance durch attraktive Arbeitszeiten schaffen“
- „Wertschätzung durch Generationenaustausch > werde attraktiver Arbeitgeber“

Der JG-Kongress wurde von den Teilnehmenden sehr positiv wahrgenommen. Die konzernweite Veranstaltung hat die Aufbruchstimmung und Zukunftsgerichtetheit des Konzerns für alle erlebbar gemacht. Wir erbringen unsere Dienstleistungen in hoher Qualität und Professionalität in unseren Gesellschaften. Dies ist nur möglich mit unseren herausragenden Mitarbeitenden. Unsere Aufgabe ist es, ein wertschätzendes und positives Arbeitsumfeld zu schaffen und zu stärken, in dem sich die Mitarbeitenden wiederfinden und gemeinsam entfalten können.



NEUE KARRIERESEITE STÄRKT UNSER JG-NETZWERK



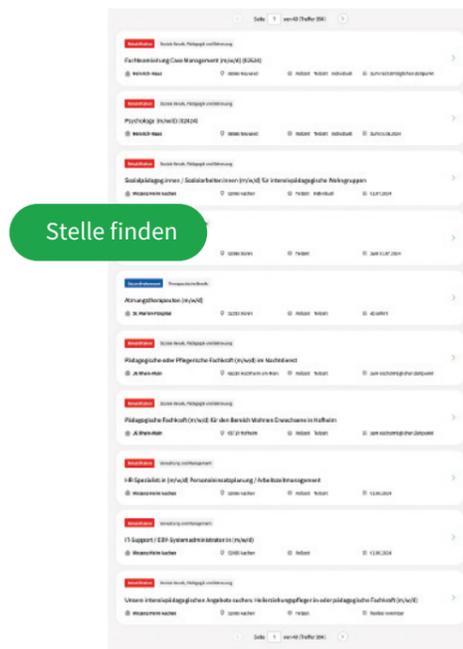
Einhergehend mit dem neuen Corporate Design und dem neuen Employer Branding wurde im Juni 2023 eine übergreifende Karriereseite der gesamten JG-Gruppe eingeführt. Mit dieser Neuerung findet sich der Stellenmarkt aller Beteiligungsgesellschaften unter der Domain www.karriere.jg-gruppe.de.

Durch das neue Karriereportal werden bestehende Synergien bestmöglich genutzt und nach außen sichtbar, was wir als JG schon lange wissen: dass die Josefs-Gesellschaft als großes Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft mit ihren 38 Beteiligungsgesellschaften vielschichtig und vielseitig ist und ein attraktiver Arbeitgeber auf allen Ebenen.

Auf dem Karriereportal gibt es den übergeordneten Stellenmarkt, Informationen zur JG als Arbeitgeber und zum allgemeinen Berufseinstieg. Darüber hinaus haben die Beteiligungsgesellschaften die Möglichkeit, anhand der jeweiligen Porträtseite das eigene Unternehmen mit wichtigen Informationen, Benefits und Impressionen individuell zu präsentieren. Auch Daten und Fakten über die jeweiligen Unternehmen sind auf einen Blick zu finden.

Selbstverständlich findet sich der Navigationspunkt „Karriere“ oder „Mitarbeit“ auch auf den jeweiligen Internetauftritten der Beteiligungsgesellschaften wieder. Sollten sich interessierte User:innen auf dem Internetauftritt der jeweiligen Beteiligungsgesellschaft informieren und auf

die dortige Verlinkung zum Stellenmarkt klicken, werden sie zwar auf das Karriereportal weitergeleitet, erhalten jedoch nur die offenen Stellen dieser Gesellschaft. Dies dient der Übersichtlichkeit und der besseren Orientierung. Neben der Übersichtlichkeit war die Barrierefreiheit eines der wichtigsten Kriterien des Karriereportals, was durch angepasste Schriftgrößen und hohe Farbkontraste umgesetzt wurde.



 Wertschätzende Arbeitsatmosphäre	 Attraktive Vergütung inklusive Sonderzahlungen	 Betriebliche Altersvorsorge & Beihilfezusatzversicherung
 Flexible Arbeitszeiten	 Gute Verkehrsanbindung	 Mobiles Arbeiten
 (Krisen)sicherer Arbeitsplatz	 Work-Life-Balance & 6 Wochen Urlaub pro Jahr	 Fahrrad-Leasing & weitere Rabatte

MITARBEITENDENBENEFITS

Benefits, Vorteile, Nutzen oder Goodies: Schon längst sind die Höhe des Gehalts und die Anzahl der Urlaubstage nicht mehr die einzigen Kriterien, anhand derer potenzielle Mitarbeitende ein Unternehmen auswählen. Gerade bei einem Arbeitnehmendenmarkt muss auch das Unternehmen zeigen, was es für Vorteile mit sich bringt, ausgerechnet in diesem zu arbeiten.

Für uns als eines der großen christlichen Sozialunternehmen ist es wichtig herauszustellen, dass wir den Bewerber:innen attraktive und zukunftssichere Arbeitsplätze bieten: Gemäß den Richtlinien der AVR erhalten unsere Mitarbeitenden bei uns eine faire Vergütung sowie Sonderzahlungen. Mit der betrieblichen Altersvorsorge unterstützen wir unsere Mitarbeitenden in den meisten Beteiligungsgesellschaften bei dem frühzeitigen Aufbau einer Zusatzrente. Außerdem bieten einige noch eine Beihilfezusatzversicherung.

Auch die Gesundheit unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Daher haben viele Beteiligungsgesellschaften für ihre Mitarbeitenden Gesundheitsförderprogramme in unterschiedlichen Formen (z.B. Zuschuss zu einem Fitnessstudio im Rahmen eines Gesundheitstages oder sportlicher Teamevents). An sieben Tagen in der Woche gibt es in den meisten unserer Kantinen ein schmackhaftes, gesundes und wechselndes Speisenangebot zu moderaten Mitarbeitendenpreisen für Frühstück, Mittag- und Abendessen.

Auch moderne Arbeitsmittel und Ausstattungen zur digitalen Dokumentation, für digitalisierte Prozessabläufe oder Intranet-Zugänge mit integriertem QM-Wiki sind Standard in einigen unserer Beteiligungsgesellschaften.

Zudem bieten die einzelnen Beteiligungsgesellschaften auch besonders an ihre Mitarbeitenden angepasste Benefits:

So gibt es z. B. im Heinrich-Haus als familienorientiertes Unternehmen Kinderferienbetreuung in den Schulferien. Dort werden die Kinder unserer Mitarbeitenden von den pädagogischen Fachkräften betreut. Das Haus Elisabeth gewährt den Mitarbeitenden einen Zuschuss zur Kinderbetreuung und das Josefsheim hat am Standort Bigge eine Betriebs-Kita die Kinder der dortigen Kolleg:innen.



EINE GROSSE CHANCE FÜR DIE PFLEGE: AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE IN DER JOSEFS-GESELLSCHAFT

Engpässe an Fachkräften in der Behindertenhilfe, in der Altenhilfe und im Gesundheitswesen sind allgegenwärtig. Nach dem Institut der deutschen Wirtschaft fehlen ca. 500.000 Pflegekräfte in Deutschland. In der ambulanten Pflege wurden 175.000 und im stationären Setting 325.000 Pflegekräfte erfasst. Aufgrund des Fachkräftemangels und des geringen Nachwuchses von potenziellen Mitarbeitenden haben viele JG-Beteiligungsgesellschaften internationale Mitarbeitende angeworben. Dies wird auch in der Zukunft eine immer größere Rolle spielen.

Rekrutierung ausländischer Mitarbeitender in der JG Rhein-Main

Das Rekrutieren aus dem Ausland hat eine lange Tradition und reicht von FSJler:innen bis hin zur Fachkraft.

Ausländische FSJler:innen haben wir bereits seit vielen Jahren im Einsatz, die entweder über das Bistum Limburg oder im Rahmen ihrer Au-pair-Stelle in Deutschland auf uns aufmerksam werden.

Hier zeigt sich eine interkulturelle Vielfalt mit FSJler:innen aus allen Nationen, von Staaten des afrikanischen Festlands, über Madagaskar, Mexiko, Brasilien bis zur Republik Moldau.

Ausländische FSJler:innen absolvieren im Anschluss oft ein Studium oder eine HEP-Ausbildung und bleiben uns somit oftmals langfristig erhalten.

Vor über 30 Jahren kamen die ersten philippinischen Pflegefachkräfte in den Verbund Sankt Vincenzstift. Dies geschah in der Vergangenheit über persönliche Kontakte. Seit 2018 arbeiten wir hier intensiv mit der Personalvermittlung Advanda zusammen. So konnten wir bereits über 20 neue Pflegefachkräfte für die pädagogischen Bereiche gewinnen. Perspektivisch werden wir über Advanda auch Pflegefachkräfte aus Brasilien anwerben. Unser zentrales Ziel muss es jedoch sein, nicht nur Personal zu gewinnen, sondern auch zu binden und zu integrieren. Nur so können wir die neuen Mitarbeitenden dauerhaft halten.

Um dieses Ziel zu erreichen, begleiten wir die ausländischen Mitarbeitenden intensiv und bieten ihnen vielfältige Unterstützungsangebote. Diese Angebote beinhalten u. a. eine Abholung vom Flughafen, Vermittlung vollmöblierter Wohnungen, Begleitung bei Behördengängen, Organisation und fachliche Begleitung auf dem Weg zur Fachkenntnisprüfung inklusive Vorbereitungskurse, Mentor:innen, unternehmensinternes Sprachcafé sowie vielfältige pädagogische Fortbildungen. Nicht zu vergessen ist die Unterstützung von den langjährigen ausländischen Mitarbeitenden vor Ort.

„Eine gute Vorbereitung auf das künftige Arbeitsfeld ist entscheidend, da die Behindertenhilfe auf den Philippinen unbekannt ist.“

Brita Maurer,
Bereichsleitung Verbund Alfred-Delp-Haus

Erstmals wurde in 2024 auch eine 14-tägige Einführungsveranstaltung für ausländische Fachkräfte angeboten, die die neuen Mitarbeitenden vor dem ersten Dienst in einer Wohngruppe auf Kultur, Sprache, pädagogische Themen, IT-Programme und Standards vorbereiten soll.

Lars Schubert, Bereichsleitung Erwachsene Verbund Sankt Vincenzstift, betont, dass wir „in den vergangenen Jahren mit unseren ausländischen Fachkräften lernwillige und verständnisvolle Mitarbeitende gewinnen konnten, die durch interkulturelle Vielfalt und einen tollen Zusammenhalt unseren gemeinsamen Arbeitsalltag bereichern“. Wir sind glücklich darüber, dass viele der ersten ausländischen Fachkräfte auch heute noch in der JG Rhein-Main tätig sind.



Persönliche Einblicke aus dem Seniorenzentrum des Heinrich-Hauses

Monalisa Edjan arbeitet seit Anfang März 2023 im Seniorenzentrum des Heinrich-Hauses als Pflegekraft. Die 34-Jährige kommt von den Philippinen und fühlt sich trotz vieler kultureller Unterschiede sehr wohl in Deutschland. Seit sie sich vor Kurzem ein eigenes Fahrrad gekauft hat, ist sie auch unabhängiger von Bus und Bahn in Neuwied unterwegs. Wir haben mit Monalisa Edjan und Daniela Vogt, Pflegedienstleitung der Heinrich-Haus Seniorenzentrum GmbH, gesprochen:

Liebe Frau Edjan, was macht Ihnen besonders Spaß an der Arbeit im Heinrich-Haus?

Die Mitarbeitenden sowie die Bewohner:innen hier im Heinrich-Haus Seniorenzentrum sind immer herzlich zu mir und sie helfen mir nicht nur bei der Arbeit, sondern bringen mir auch die Dinge bei, die ich hier in Deutschland lernen sollte: die Sprache, das Leben als Einheimische usw. Es macht mir Spaß, hier zu arbeiten, weil wir unseren Bewohner:innen helfen, selbstständig zu sein und Krankheiten oder Altersbeschwerden zu lindern bzw. zu verhindern. Und ich finde es sehr wichtig für sie, ein gesundes und ausgeglichenes Leben zu fördern.

Was vermissen Sie am meisten aus Ihrer Heimat?

Ich vermisse immer meine Familie, weil ich alleine in Deutschland lebe. Ich vermisse auch unser typisches philippinisches Essen. Aber mittlerweile finde ich, dass das Essen in Deutschland auch schmeckt, also lenke ich mein Heimweh ab, um neue Orte mit neuem Essen zu finden und neue Leute kennenzulernen, mit denen ich mich anfreunden kann.

Frau Vogt, wie wichtig sind ausländische Fachkräfte im Heinrich-Haus Seniorenzentrum?

Ausländische Fachkräfte sind sehr wichtig für unser Seniorenzentrum, da sie oft über eine ausgezeichnete Ausbildung und Erfahrung im Pflegebereich verfügen. Unsere philippinischen Fachkräfte zeichnen sich durch ihre hohe Empathie, Fürsorge und Professionalität im Umgang mit den Bewohner:innen aus. Darüber hinaus sind sie sehr flexibel und motiviert.

Was war die größte Herausforderung für Sie als Leitungskraft in der Integration?

Für mich persönlich gab es keine großen Herausforderungen, da unsere philippinischen Fachkräfte sehr motiviert sind und eine hohe Lernbereitschaft haben. Jedoch kann ich sagen, dass die Integration von Fachkräften aus einem anderen Kulturkreis eine Herausforderung darstellen kann, da es oft kulturelle Unterschiede gibt, die Verständnis und beidseitige Anpassung erfordern. Es ist wichtig, offen für neue Perspektiven zu sein, Kommunikation zu fördern und ein inklusives Arbeitsfeld zu schaffen, um eine erfolgreiche Integration zu ermöglichen.

Gibt es etwas, das die philippinischen Fachkräfte anders machen, als Sie es als Pflegedienstleitung gewohnt sind?

Nein, der Hauptunterschied liegt möglicherweise in kulturellen Unterschieden, Kommunikationsstilen oder spezifischen Fachkenntnissen, die je nach Herkunftsland variieren können. Letztendlich ist es wichtig, dass alle Fachkräfte in der Pflege über die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen, um eine hochwertige Betreuung und Pflege für die Bewohner:innen zu gewährleisten.



Von Argentinien nach Düren ins St. Marien-Hospital: der Werdegang einer Gesundheits- und Krankenpflegerin

Die Intensivstation des St. Marien-Hospitals gehört zu den zentralen Bereichen des Krankenhauses. Um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden, hat das St. Marien-Hospital im Jahre 2019 begonnen, Bewerber:innen aus Südamerika einzustellen. So auch Valeria Vetrano aus Argentinien.

Valeria Vetrano hat nicht nur einen Abschluss als Gesundheits- und Krankenpflegerin in ihrer Heimat Argentinien, sondern im März 2020 den akademischen Magisterabschluss der Universität Cuyo, Mendoza, erworben. Zugleich war sie mehrere Jahre auf einer Station für Innere Medizin tätig.

Das Auswahlverfahren fand am 30.07.2019 in Form eines strukturierten kontinenteübergreifenden Video-Interviews statt. Nach der Zustimmung der Agentur für Arbeit durchlief Valeria in ihrem Heimatland über mehrere Monate einen gezielten Sprachkurs zur Vorbereitung auf ihren Einsatz in Deutschland. Im St. Marien-Hospital begann Valeria Vetrano zunächst am 01.03.2021 mit einer halben Stelle als Pflegehelferin. Parallel dazu absolvierte sie einen weiteren Sprachkurs in Düren, den sie am 30.04.2021 auf B2-Niveau abgeschlossen hat.

„Der Weg ist sehr herausfordernd gewesen, mit fröhlichen und traurigen Momenten, die Frustration hat mich viele Male besucht. In diesen Momenten konnte ich zur Ruhe kommen, indem ich Musik gehört und Gitarre gespielt habe, und dank der Unterstützung von meinem Mann, meiner Familie in Argentinien, meinen Freunden und besonders der Unterstützung und Geduld von meinen Kolleg:innen auf der Intensivstation bin ich bis hier gekom-

men. Viele Ziele sind noch zu erreichen, viele Sachen zu lernen und die Sprache zu verbessern. Ich glaube, Düren ist die perfekte Stadt für die Ausländer, die in einer neuen Kultur und Sprache beginnen, da hier eine große Kulturvielfalt besteht und die Gesellschaft sehr freundlich ist“, fasst Valeria Vetrano die vergangene Zeit zusammen.

Am 11.06.2021 hat Valeria Vetrano die Kenntnisprüfung in Theorie und Praxis erfolgreich bestanden. Damit konnte die in ihrer Heimat erworbene Ausbildung in Deutschland anerkannt werden. Nach Anerkennung der Ausbildung durch die zuständige Bezirksregierung erfolgte ab dem 01.09.2021 die Einstellung als Gesundheits- und Krankenpflegerin in Vollzeit auf der Intensivstation. Ende des Jahres 2023 hat die zuständige Kultusministerkonferenz die in Argentinien erworbene akademische Ausbildung als dem Bachelor gleichwertig anerkannt.

„Valeria Vetrano hat sich sehr gut in das Team der Intensivstation integriert, so dass sie zusätzlich die Position der hygienebeauftragten Person in der Pflege ausübt.“

Stationsleiter des St. Marien-Hospitals Gerd Mays freut sich über den Zuwachs aus Argentinien

SOCIAL RECRUITING – DIE ZUKUNFT DER PERSONALGEWINNUNG



Durch die Digitalisierung ändert sich auch die Art und Weise, wie Unternehmen neue Mitarbeitende finden und ansprechen können. Vor allem die Nutzung von Social Media umfasst schon lange nicht mehr nur das Teilen von persönlichen Inhalten mit Freund:innen und Familien – auch die Suche nach neuen Mitarbeitenden ist dank gezielter Anzeigenschaltung über soziale Netzwerke möglich. In der Josefs-Gesellschaft gehen bereits einige Beteiligungsgesellschaften diesen Weg und haben in 2023 gute Erfolge auf diesem Gebiet verzeichnen können. Wie haben die JOVITA Rheinland gGmbH, das Kardinal-von-Galen-Haus und das St. Joseph-Krankenhaus Prüm erfolgreich über Social Media Stellen besetzt? Sprechen wir hier über die Zukunft der Personalgewinnung?

Was versteht man genau unter Social Recruiting?

Social Recruiting beschreibt das Gewinnen bzw. Beschaffen von Mitarbeitenden über Social Media. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten: zum einen das gezielte Schalten von konkreten Stellenangeboten oder von Anzeigen, die auf mehrere offene Stellenangebote verweisen. Diese Anzeigen werden als gekennzeichnete Beitrag im Feed der Userin/des Users angezeigt. Damit können Personen in ihrem privaten Umfeld angesprochen werden. Gleichzeitig müssen diese nicht einmal aktiv auf Jobsuche sein, sondern kommen in ihrem Alltag in Berührung mit dem Jobangebot.

Voraussetzung für den Erfolg der Maßnahme

Grundlegend für das Social Recruiting sind die Zielgruppen, die man für jede Anzeige individuell angeben kann – also die Personen, bei denen die Anzeigen im Feed erscheinen. Darüber hinaus ist eine ansprechende Grafik, verbunden mit einem packenden Call-to-Action (Aufforderung), wichtig, um das Interesse der User:innen zu gewinnen.

Key-Learnings der Beteiligungsgesellschaften

JOVITA Rheinland: „Der Erfolgsschlüssel bei Social Recruiting liegt in der telefonischen Kontaktaufnahme nach Eingang der Bewerbung über ein soziales Netzwerk. Der Erstkontakt soll so zeitnah wie möglich erfolgen, um das gerade bestehende Interesse der Bewerber:innen aufrechtzuerhalten und zu verstärken.“

Kardinal-von-Galen-Haus: „Es ist wichtig, die Zielgruppe genau zu kennen und zu verstehen, welche sozialen Medienplattformen sie am häufigsten nutzt und welche Arten von Inhalten sie ansprechen. Darüber hinaus ist eine kontinuierliche und konsistente Präsenz auf den relevanten sozialen Medienplattformen entscheidend, um die Aufmerksamkeit potenzieller Kandidat:innen zu erhalten. Authentische und transparente Kommunikation ist wichtig, um das Vertrauen potenzieller Kandidat:innen zu gewinnen.“

St. Joseph-Krankenhaus: „Für uns ist die Gestaltung der Anzeigen von zentraler Bedeutung: unterschiedliche Bilder, verschiedene Texte – wir probieren aus, was gut performt. Durch bezahlte Anzeigen und organische Beiträge des Krankenhauses werden wir in den sozialen Netzwerken pausenlos im Feed der Follower:innen angezeigt. Damit haben wir sehr guten Erfolg, vor allem bei jüngeren Bewerbenden, die selten an unser Krankenhaus als potenziellen Arbeitgeber denken. Einige Mitarbeitende, die wir gewinnen konnten, waren vorher nicht aktiv auf Jobsuche, sondern erst durch unsere Stellenanzeige.“

Best-Practice-Beispiele und Erfolgsgeschichten

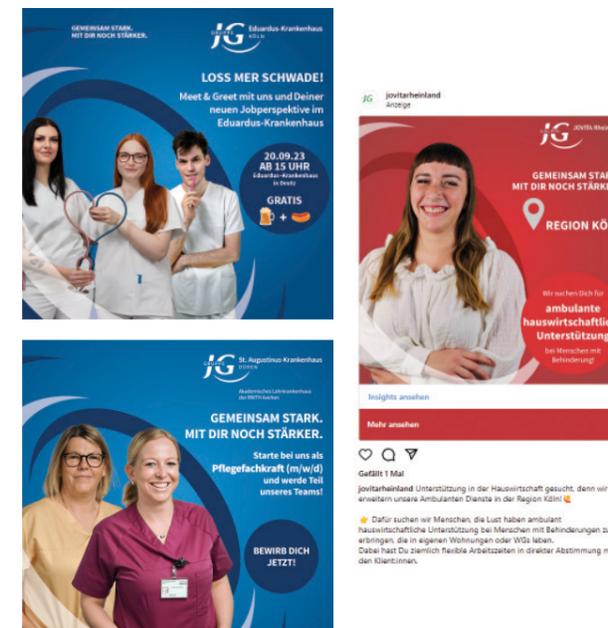
JOVITA Rheinland: „Über Instagram haben wir u. a. eine Pflegedienstleitung für uns gewinnen können, die als Standortleitung des City Inklusive Troisdorf (CIT) eingestellt wurde. Das CIT ist eine inklusive Wohnanlage mit WGs und Einzelapartments, in denen 38 Menschen Leistungen des Ambulant Betreuten Wohnens sowie des Ambulanten Pflegedienstes erhalten können. Unsere Standortleitung ist dort für ein multiprofessionelles Team aus den Bereichen Pflege, Pädagogik und Hauswirtschaft mit 38 Mitarbeitenden verantwortlich.“

Kardinal-von-Galen-Haus: „Bislang konnten wir alle unsere ausgeschriebenen Stellen – von den Pflegeberufen bis hin zu den kaufmännischen Berufen – problemlos und in Kürze nachbesetzen. Hier hat Social Recruiting eine sehr wichtige Rolle gespielt, da wir dadurch eine enorme Reichweite erzielt haben und viele qualifizierte Kandidat:innen auf uns aufmerksam geworden sind. Wir sind überzeugt, dass Social Recruiting auch in Zukunft ein wichtiger Bestandteil unserer Rekrutierungsstrategie bleiben wird, und freuen uns darauf, weiterhin innovative Wege zu finden, um talentierte Menschen für unsere Einrichtung zu gewinnen.“

St. Joseph-Krankenhaus: „Wir konnten unseren Flex Pool durch die geschalteten Anzeigen sehr gut befüllen: ‚Sag uns, wann du arbeiten kannst – wir sagen dir, wo.‘ Vor allem die Zielgruppe der jungen Mütter kann so viel früher wieder in ihren Job einsteigen. Auch die Gewinnung von Auszubildenden durch Social Media für unsere eigene Krankenpflegeschule funktioniert sehr gut. Zum einen gewinnen wir Auszubildende für den Beruf der Pflegefachkraft, zum anderen binden wir nach Abschluss der Ausbildung Pflegefachkräfte an uns. Diese Mitarbeitenden stehen ganz anders zu ihrem Arbeitgeber und wechseln erfahrungsgemäß seltener den Arbeitsplatz.“

Katalysator in der Personalgewinnung

Die Beteiligungsgesellschaften, die im Bereich Social Recruiting aktiv sind, sind sich sicher: Social Recruiting ist längst kein Trend mehr, sondern ein wesentlicher Bestandteil der modernen Personalgewinnung. Die hier gezeigten Beispiele verdeutlichen, dass sich einige Beteiligungsgesellschaften der Josefs-Gesellschaft bereits erfolgreich im Wettbewerb um talentierte Mitarbeitende behaupten.



ERFOLGSGESCHICHTE: VON DER MIT-ARBEITERIN ZUR GESCHÄFTSFÜHRERIN

Eine Erfolgsgeschichte mit Hilfe des internen JG-Führungskräfte-Qualifizierungsprogrammes LEAD: Annkathrin Lelle

In der heutigen Unternehmenswelt ist der Weg zur Geschäftsführerin selten geradlinig. Für viele bedeutet es, erst in verschiedenen Abteilungen und Positionen zu arbeiten, um schließlich an die Spitze zu gelangen. Für Annkathrin Lelle, Geschäftsführerin des Conrad-von-Wendt-Hauses, war es eine Kombination aus harter Arbeit, Bildung und der Fähigkeit, Chancen zu ergreifen, die ihren Werdegang geprägt hat. Mit einem dualen Studium in Sozialer Arbeit und einem Masterstudium in BWL und Management legte sie eine solide akademische Grundlage für ihren Erfolg. Zusätzlich ergriff sie die Gelegenheit, am JG-Führungskräfte-Qualifizierungsprogramm LEAD teilzunehmen, um sich perspektivisch auf eine Leitungsfunktion vorzubereiten.

Bereits während ihrer Teilnahme am Programm wurde ihr bewusst, wie wichtig es ist, interne Talente zu fördern und für Führungspositionen zu qualifizieren. LEAD verdeutlichte ihr die Bedeutung von Strategien zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Personal. Eine ihrer ersten Initiativen als Geschäftsführerin war die verstärkte Förderung des internen Recruitings und der Talententwicklung. Sie erkannte, dass das Conrad-von-Wendt-Haus bereits über ein reiches Repertoire an Talenten in der Basisebene verfügte, die das Potenzial hatten, in Führungspositionen

zu wachsen. Durch gezielte Schulungen und Karriereentwicklungsmöglichkeiten wurden diese Mitarbeitenden gefördert und auf Führungsrollen vorbereitet. Das Engagement von Annkathrin Lelle für internes Recruiting zahlte sich schnell aus. Innerhalb kurzer Zeit stiegen drei Mitarbeitende aus der Basisebene in die zweite Leitungsebene auf.

„Das Programm LEAD war zweifellos ein Gewinn für mich, denn es ermöglichte nicht nur die Entwicklung von Führungskompetenzen, sondern auch den Aufbau wertvoller Kontakte in der Josefs-Gesellschaft.“

„Die Möglichkeit zur Vernetzung, der Austausch neuer Inhalte und Erfahrungen haben meinen Horizont erweitert und mir einen wertvollen Einblick in verschiedene Perspektiven und Ansätze ermöglicht“, so Annkathrin Lelle. „Die Erfahrungen und Beziehungen, die ich durch das Programm gewonnen habe, werden mich ein Leben lang begleiten und haben meine berufliche Entwicklung bereits maßgeblich beeinflusst. Ich bin dankbar für diese wertvolle Gelegenheit und freue mich darauf, die gewonnenen Erkenntnisse weiterhin zu nutzen, um gemeinsam mit der JG eine erfolgreiche Zukunft zu gestalten.“



LEAD 
JG-FÜHRUNGSKRÄFTE-
QUALIFIKATIONS-
PROGRAMM



WIR ZEIGEN GESICHT: LERNEN SIE UNS ALS ARBEITGEBER AUF FACHMESSEN KENNEN

Unser Leitgedanke „Im Mittelpunkt der Mensch“ spielt auch im Personalrecruiting eine große Rolle für die Josefs-Gesellschaft. Daher treffen Sie uns auf zahlreichen Fachmessen, denn dort bietet sich Unternehmen die Gelegenheit, mit qualifizierten Arbeitssuchenden in den persönlichen Kontakt zu treten, Networking zu betreiben und gleichzeitig die Arbeitgebermarke zu stärken.

Daher sind für zahlreiche Beteiligungsgesellschaften der Josefs-Gesellschaft Jobmessen ein wichtiger Bestandteil, wenn es darum geht, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und das Employer Branding zu stärken.

Wichtige Learnings der JG-Beteiligungsgesellschaften
Neben der optischen Gestaltung ist vor allem eine interaktive Standgestaltung von zentraler Bedeutung, um die Aufmerksamkeit der Messebesuchenden zu gewinnen: Mitmachaktionen, wie beispielsweise ein Glücksrad (BFW Hamm, Zentrale JG Köln), oder Aktionen rund um den künftigen beruflichen Alltag haben in der Vergangenheit für besonders viele Kontakte mit Interessierten gesorgt.

So verteilte z. B. die JG Rhein-Main Kino-Popcorn, um auf das eigene Kino Linden-Theater aufmerksam zu machen, oder brachte den Messebesuchenden mit Hilfe von Tremor-Simulationsbrillen das Empfinden der Leistungsnehmenden näher. Das Eduardus-Krankenhaus maß vor Ort den Blutdruck der Standbesuchenden und konnte dadurch direkt Alltagsaufgaben an potenzielle Mitarbeitende abgeben.

Zielgruppen der Jobmessen

Die Zielgruppen variieren je nach Jobmesse. Das Conrad-von-Wendt-Haus und das Josefsheim konnten positive Erfahrungen bei Ausbildungsmessen machen. Das Vinzenz-Heim Aachen sowie das Heinrich-Haus besuchen Messen zum Berufsstart. Die Zentrale Köln, JOVITA Rheinland und das Eduardus-Krankenhaus setzen auf die Jobmesse Köln, auf der nicht nur Berufseinsteigende, sondern auch Berufserfahrene anzutreffen sind. Das BFW Hamm ist auf Bildungs-, Fortbildungs- und Ausbildungsmessen vertreten.



PERSONAL. GEWINNEN. HALTEN. ENTWICKELN.

DIE JG-GRUPPE ALS ARBEITGEBER



WIR ARBEITEN MIT MENSCHEN UND FÜR MENSCHEN

Die Arbeit mit und für Menschen steht bei uns im Vordergrund. Als christliches Sozialunternehmen sind für uns alle Menschen gleich, unabhängig von ihrer Herkunft, Profession oder ihren Lebensumständen. Wir sind darauf bedacht, die nötige Hilfe, Begleitung, Assistenz und Unterstützung zu bieten, um ein möglichst selbstbestimmtes und gesundes Leben zu ermöglichen.





DIE JG-GRUPPE ALS ARBEITGEBER

UNSERE BASIS SIND VERTRAUEN UND SOLIDARITÄT AUF AUGENHÖHE

Wir fördern, fordern und leben eine Willkommenskultur. Zusammenarbeit, eigenverantwortliches Handeln und Unterstützung – bei uns gelebter Alltag. Wir begegnen uns auf Augenhöhe, jede:r kann sich auf die/den andere:n verlassen. Bei uns zählen Vertrauen und wertschätzendes Miteinander, auch über Hierarchieebenen hinaus.



DIE JG-GRUPPE ALS ARBEITGEBER

WIR FÖRDERN DIE ENTWICKLUNG VON ALLEN MITARBEITENDEN INDIVIDUELL

Wir motivieren unsere Mitarbeitenden dazu, sich aktiv einzubringen, sich weiterzuentwickeln und neue Bereiche zu entdecken. Dies schaffen wir u. a. mit übergeordneten Nachwuchsförderprogrammen, Fortbildungsprogrammen und Mitarbeitenden-Entwicklungsgesprächen.





PROGRAMME FÜR DEN QUEREINSTIEG CHANCEN UND PERSPEKTIVEN

Die Beteiligungsgesellschaften der JG-Gruppe bieten zahlreiche Initiativen und Programme an, die es Quereinsteiger:innen ermöglichen, Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen zu ergreifen. Diese Angebote sind von entscheidender Bedeutung, um dem wachsenden Fachkräftemangel in diesen Bereichen zu begegnen. Gesetzliche Rahmenbedingungen und vielfältige Fördermöglichkeiten tragen dazu bei, dass auch Personen ohne einschlägige Vorkenntnisse in diesen für uns sehr wichtigen Berufsfeldern Fuß fassen und Kernkompetenzen entwickeln können.

Die Integration von Quereinsteiger:innen in die Pflege- und Sozialberufe der Josefs-Gesellschaft ist für uns ein zusätzlicher und wichtiger Schritt, um Fachkräfte perspektivisch aufzubauen und langfristig zu halten. Durch gesetzliche Regelungen, Förderprogramme und spezielle Schulungsinitiativen eröffnen sich Quereinsteiger:innen vielfältige Möglichkeiten, sich für eine Karriere im Gesundheits- und Sozialwesen zu qualifizieren. Erfolgreiche Beispiele innerhalb der JG-Gruppe zeigen, wie Ausbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen für Quereinsteiger:innen effektiv umgesetzt werden können und welchen positiven Einfluss sie auf die Versorgung und Betreuung von Leistungsnehmenden haben. Diese

Initiativen sind nicht nur ein Gewinn für die Quereinsteiger:innen selbst, sondern auch für die Josefs-Gesellschaft insgesamt, da sie zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Betreuung und Pflege beitragen.

GEWUSST WIE

Entscheidend für den Erfolg dieser Programme ist einerseits, die gesetzlichen Grundlagen, Förderprogramme und Unterstützungsmaßnahmen inhaltlich zu durchdringen und umzusetzen. Dazu gehören das Sozialgesetzbuch (SGB), das Krankenpflegegesetz (KrPflG), das Pflegeberufgesetz (PflBG) sowie die Förderprogramme und Unterstützungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit und anderer Behörden und Verbände. Andererseits spielen neben der Standort-Fachkompetenz auch die Kommunikation der Angebote und die Auswahl und Ansprache der entsprechenden Quereinsteiger:innen eine wesentliche Rolle. Beispielhaft dafür möchten wir heute drei Beteiligungsgesellschaften der JG-Gruppe nennen, die Quereinsteiger:innen und Hilfskräften die Möglichkeit bieten, sich beruflich weiterzuentwickeln und eine anerkannte Berufsqualifikation zu erwerben: JG-Rhein Main, Seniorenzentrum Düren und St. Augustinus-Krankenhaus Düren.

ERFOLGREICHE BEISPIELE

JG Rhein-Main

Sowohl bestehenden Mitarbeitenden als auch neuen Mitarbeitenden bietet sich hier die Möglichkeit, die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger:in zu absolvieren. Wichtig ist zu wissen, dass diese Mitarbeitenden während ihrer Ausbildung ihr Gehalt als Hilfskräfte unverändert beziehen und keine finanziellen Einbußen erleiden. Teils kann die Ausbildung sogar von drei Jahren auf ein Jahr verkürzt werden. Hierzu werden die jeweiligen Voraussetzungen wie Schulabschluss, Vorausbildung und Berufserfahrung nach den gesetzlichen Vorgaben geprüft.

Eine zweite Qualifizierungsmaßnahme für Hilfskräfte ist ein mehrmonatiger Kurs, um pädagogische Fertigkeiten auszubauen.

Der Quereinstieg und die Perspektive der Ausbildung zum/zur Heilerziehungspfleger:in ist bei uns gut strukturiert und bietet auch Personen ohne direkte berufliche Vorerfahrung eine Chance, sich in diesem Berufsfeld zu qualifizieren. Unsere Erfahrung ist, dass diese Chance sehr wertschätzend angenommen wird und eine enge berufliche Bindung daraus erwächst.

Seniorenzentrum Düren

Seit 2021 konnten bisher neun Quereinsteiger:innen an die Ausbildung zur Pflegefachassistentin bzw. zum Pflegefachassistenten und zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann herangeführt werden. Eine erfolgreiche Absolventin der Pflegefachassistenz hat ihre berufliche Qualifikation weitergeführt und befindet sich jetzt in der Ausbildung zur Pflegefachfrau. Aktuell stehen zwei Personen kurz vor ihrem Examen. Vorangegangen waren die aktive Kommunikation der beruflichen Möglichkeiten im Seniorenzentrum Düren und Hospitationsangebote, um sich und die beruflichen Anforderungen genau kennenzulernen.

Hervorheben möchten wir den Fall einer Dame, die zuvor als ungelernte Kraft im Reinigungsdienst eines Altenheims gearbeitet hat, ihre Liebe zur Altenpflege entdeckte, dort jedoch keine Möglichkeit zum Quereinstieg erhielt. Nach einer ausgiebigen Hospitation bei uns befindet sie sich jetzt in der Ausbildung zur Pflegefachassistentin.

St. Augustinus-Krankenhaus Düren

Ebenfalls positive Erfahrungen macht das Krankenhaus mit dem Ausbildungsangebot zur Pflegefachassistentin bzw. zum Pflegefachassistenten. Drei erfahrene Praxisanleiterinnen sind an der Auswahl und Betreuung der angehenden Pflegefachassistent:innen beteiligt. Wir sehen immer wieder, dass eine hohe Motivation besteht, in eine erfüllende berufliche Tätigkeit im pflegerischen Bereich zu wechseln. Die Berücksichtigung der individuellen persönlichen Situation der Quereinsteiger:innen wird besonders positiv wahrgenommen.



HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGSANSÄTZE

Die Integration von Quereinsteiger:innen in das Gesundheits- und Sozialwesen bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich.

Eine der größten Herausforderungen ist die Vorbereitung und Sicherstellung einer fundierten und qualitativ hochwertigen Ausbildung, die den spezifischen Anforderungen dieser Berufsfelder gerecht wird. Dies erfordert kompetentes Fachpersonal in den Beteiligungsgesellschaften und eine enge Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Arbeitgebern und den jeweiligen Fachverbänden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Anerkennung und Anrechnung von bereits erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen. Viele Quereinsteiger:innen bringen wertvolle Kompetenzen aus anderen Berufsfeldern mit, die in ihrer neuen Tätigkeit von großem Nutzen sein können. Hier gilt es, flexible und individuelle Lösungen zu finden, um diesen Erfahrungsschatz optimal zu nutzen und die Qualifikationsprozesse entsprechend zu gestalten. Gezielte Weiterbildungs- und Spezialisierungsangebote in unseren Beteiligungsgesellschaften sind ein weiterer wichtiger Baustein in der Qualifizierung von Quereinsteiger:innen, um diese kontinuierlich weiterzuentwickeln und deren Fachkompetenzen zu vertiefen. Dies kann beispielsweise durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen in Bereichen wie Rehabilitation, Gerontologie oder Palliativpflege erfolgen. Dabei werden spezifische Inhalte vermittelt, die auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen oder mit hoher Multimorbidität abgestimmt sind. Dazu gehört ebenfalls die Förderung der sozialen und emotionalen Kompetenz sowie die Unterstützung bei der Bewältigung des Alltags.

PERSPEKTIVEN UND ZUKUNFTSAUSSICHTEN

Die demografische Entwicklung und der damit verbundene Anstieg des Betreuungs- und Pflegebedarfs haben zur Folge, dass unser Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Gesundheits- und Sozialwesen weiter steigen wird. Programme für Quereinsteiger:innen, Ausbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen werden daher auch in Zukunft eine zentrale Rolle für die JG-Gruppe spielen, um den Fachkräftemangel zu bewältigen und eine qualitativ hochwertige Versorgung sicherzustellen.

Uns ist es wichtig, dass wir die Attraktivität dieser Berufsfelder weiter erhöhen und die Rahmenbedingungen für Quereinsteiger:innen innerhalb der JG-Gruppe kontinuierlich verbessern. Dies umfasst sowohl die finanzielle Unterstützung als auch die Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Zudem heben wir die Karrieremöglichkeiten und Aufstiegschancen in diesen Bereichen stärker hervor, um mehr Menschen für eine Tätigkeit in unseren Beteiligungsgesellschaften zu gewinnen.

INDIVIDUELLE CHANCEN UND MÖGLICHKEITEN

Die Initiativen und Programme unserer Beteiligungsgesellschaften bieten Quereinsteiger:innen vielfältige Möglichkeiten, sich beruflich zu qualifizieren. Durch gezielte Angebote, individuelle Unterstützung und die Berücksichtigung der persönlichen Lebenssituation ermöglichen wir Quereinsteiger:innen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen und einen wertvollen Beitrag zur Versorgung und Betreuung von Leistungsnehmenden zu leisten.

Die positiven Beispiele aus der Praxis zeigen, dass Programme für Quereinsteiger:innen nicht nur eine Lösung für den Fachkräftemangel darstellen, sondern auch eine Bereicherung für die beteiligten Institutionen und die Gesellschaft insgesamt sind. Indem wir Menschen neue Perspektiven eröffnen und den Zugang zu sinnstiftenden Berufen erleichtern, tragen wir dazu bei, die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Versorgungsangebote zu sichern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass uns Programme für Quereinsteiger:innen eine vielversprechende Chance bieten, den Fachkräftemangel zu bewältigen und gleichzeitig die Qualität der Versorgung zu verbessern.

Die JG-Gruppe und ihre Beteiligungsgesellschaften setzen dabei auf die kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Angebote, um den Bedürfnissen der Quereinsteiger:innen gerecht zu werden und eine nachhaltige Zukunft für das Gesundheits- und Sozialwesen zu gewährleisten.





„Bunt, vielfältig, erfüllend, provozierend, spannend ... wir haben so viele Möglichkeiten, darüber zu sprechen, dafür zu werben und zu begeistern. Erlebbar machen! In unsere Kommunikation einbeziehen und einbinden!“

Friedrich Gleißner, Berufsförderungswerk Hamm

CHRISTLICHE WERTE IM WANDEL

Wir Mitarbeitenden in der Josefs-Gesellschaft teilen uns dieses besondere Merkmal mit mehr als 1,3 Millionen Menschen in Deutschland: Wir sind beschäftigt bei einem christlichen Sozialunternehmen. Doch was genau bedeutet das eigentlich in der heutigen Zeit bzw. welchen Stellenwert hat dies?

Wir blicken dabei auf eine 120-jährige Unternehmensgeschichte zurück, die dieses Jahr gefeiert wurde. Und jeder Standort unserer Beteiligungsgesellschaften und Dienste der Altenhilfe, der Rehabilitation und des Gesundheitswesens hat seine eigene Geschichte. Zu dieser Geschichte gehört die jeweils eigene professionelle Entwicklung bei christlicher Prägung. Mit unseren Kapellen und Kirchen haben wir besondere Räume in den Beteiligungsgesellschaften der Josefs-Gesellschaft geschaffen. Einige davon sind im JG-Jahresbericht 2022 dargestellt und beschrieben. Es sind Räume für Begegnungen, Kommunikation – fürs Leben!

Somit haben wir tolle Rahmenbedingungen, um „das christliche Umfeld erlebbar zu machen und nach innen und außen zu transportieren, was das bedeutet“! „Im Alltag der Organisation begegnen wir den christlichen Werten offen, thematisieren und leben sie in unserer Kommunikation und im eigenen Handeln!“ So hat es der Vorstand der Josefs-Gesellschaft, Dr. Theodor-Michael Lucas (Vorsitzender), Stephan Prinz und Andreas Rieß, letztes Jahr für den Jahresbericht 2022 „Christliches Sozialunternehmen“ formuliert.

Wenn wir es schaffen, die positive Seite unseres christlichen Umfeldes zu betonen und gleichzeitig Offenheit und Vielfalt zu fördern, werden wir als Arbeitgeber für die jüngere Generation attraktiv bleiben. Denn letztendlich geht es darum, die Welt positiv zu beeinflussen und einen Beitrag zu einer Gesellschaft zu leisten, unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion oder den Lebensumständen. Mit diesem Ergebnis, mit dieser Erkenntnis aus dem Workshop 10 „Sinnstiftende Arbeit im christlichen Umfeld – positiv oder ein Hinderungsgrund für Bewerbende?“ unseres JG-Kongresses sind wir nun selbst gefragt. Daraus einen Benefit, ein Alleinstellungsmerkmal zu kreieren, macht jedoch, glaube ich, wenig Sinn.

... ganz einfach darüber sprechen – einfach und authentisch!



Friedrich Gleißner

Seit Januar 2016 bei der Josefs-Gesellschaft mit der Verantwortung für die Berufsförderungswerk Hamm GmbH.

„Die Josefs-Gesellschaft war mir zuvor schon bekannt durch den Brüsseler Kreis, den Zusammenschluss von christlichen Sozialunternehmen. Ich bin verheiratet und wir haben fünf Kinder.“

ACTIVE SOURCING: MEIN WEG IN DIE JOSEFS-GESELLSCHAFT

Man denkt an nichts Böses und plötzlich „slidet“ ein:e Recruiter:in in die eigenen DMs (Direct Messages).

Was denkt man in dem Moment?

Der Start an diesem Morgen in den Tag hätte optimaler verlaufen können und daher habe ich mich über diese freundliche, aktiv gestaltete und ansprechende Nachricht sehr gefreut.

Wurden Sie bereits öfter angeschrieben?

Wenn ja, was war hier besser/anders/schlechter?

Ich hatte recht viele und breit gefächerte Jobangebote, d. h. von Unternehmen und Steuerberatungsgesellschaften. Viele passten gar nicht zu meinem Profil und zu dem, was ich suchte. Um ehrlich zu sein, fand ich es oft verschwendete Zeit, mir das durchzulesen, und habe mich gefragt, warum mir der/die Recruiter:in das schreibt, obwohl er/sie weiß, dass ich das nicht kann (z. B. Ausbildung zum Bilanzbuchhalter) oder möchte (z. B. reine Wirtschaftsprüfung).

Waren Sie aktiv auf der Suche?

Ja und nein. Ich hatte schon länger mit dem Gedanken gespielt, mich beruflich zu verändern und eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen, in der ich eine langfristige Perspektive sehe. Im ersten Schritt habe ich mir genau überlegt, was ich für einen neuen Job suche, der mir eine solche Perspektive bietet. Ich habe dann zuerst mein Xing-Profil aktualisiert und auf „Ich suche eine neue berufliche Herausforderung“ umgestellt und schon trudelten quasi stündlich Jobangebote ein. Das Einzige, was ich machen musste, war, mir das Jobangebot durchzulesen und zu antworten. Aktiv Bewerbungen habe ich weder geschrieben noch versendet.



Active Sourcing – was genau steckt hinter dem Begriff?

Active Sourcing ist beliebt, modern und aus der Klaviatur der Recruiter:innen nicht mehr wegzu-denken. Darunter versteht man die Recherche, Ansprache und das Recruiting potenzieller Mitarbeitender. Besonders bei Stellen, die sehr fachspezifisch sind oder für die auf herkömmlichem Wege keine passenden Bewerber:innen gefunden werden konnten, kann Active Sourcing einen ziel-führenden Weg darstellen.



Eva Kohl ist seit November 2023 in der JG-Zentrale tätig, kam durch Active Sourcing zur Josefs-Gesellschaft. Sie wurde von Melisa Simons aus dem Team Recruiting der JG-Zentrale proaktiv angeschrieben. Wie hat sie das erlebt?

Was genau hat Sie dazu bewegt, zu antworten und die Nachricht nicht einfach zu ignorieren? Was waren Ihre Beweggründe, sich das Ganze bei der JG einmal „anzuschauen“?

Ich muss ehrlich sagen, dass ich es total interessant fand, dass mich eine Recruiterin eines gemeinnützigen Unternehmens aus Köln angeschrieben hat, und ich wurde neugierig bei der Überschrift „JG-Gruppe – im Mittelpunkt der Mensch“. Ich hatte bereits bei einem anderen Arbeitgeber im Bereich Gemeinnützigkeit Erfahrung gesammelt und fand dieses Thema schon damals sehr interessant.

Was ist Ihnen wichtig bei Ihrem Arbeitgeber?

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fachliche Entwicklungsmöglichkeiten, Verlässlichkeit und Beständigkeit, positive/motivierende und unterstützende Arbeitsumgebung, flache Hierarchien.

Von der ersten Nachricht bis zum Unterzeichnen des Arbeitsvertrages – wie lang hat es gedauert?

Die erste Nachricht über Xing kam am 30.08.2023 und das Bewerbungsgespräch fand am 07.09.2023 statt und am 08.09.2023 habe ich meinen Arbeitsvertrag zugesendet bekommen.

Was hat Sie an der Arbeit bei der Josefs-Gesellschaft überzeugt?

Es war der perfekte Match zwischen mir, Frau Simons und Frau Peters. Ich hatte sehr klare Vorstellungen von meinem neuen Job und den damit verbundenen Aufgaben und Arbeitsbedingungen. Schon vom ersten Small Talk im Bewerbungsgespräch bis zu den tiefgreifenden Themen passte es zu 100 % und ich kann heute auch sagen, dass genau das, was wir im Bewerbungsgespräch besprochen haben, immer eingehalten wurde/wird.

Gibt es noch etwas, was Sie uns mitteilen möchten? Etwas Außergewöhnliches während des Prozesses?

Ich hatte sehr konkrete Vorstellungen von und Ansprüche an die Rahmenbedingungen und das Tätigkeitsfeld meines potenziellen neuen Jobs und habe das auch in dem Bewerbungsgespräch offen und ehrlich mitgeteilt und geprüft, inwieweit mein möglicher neuer Arbeitgeber diese Kriterien erfüllt. Ich wünsche jeder/jedem diese Einstellung, für sich einzustehen und sich nicht für einen interessanten Job zu verbiegen, wenn die Rahmenbedingungen oder das Bauchgefühl nicht stimmen.

Frau Kohl, vielen Dank für das Gespräch.



Eva Kohl, Mitarbeiterin in der Steuerabteilung der Josefs-Gesellschaft gAG, 37 Jahre alt, verheiratet, zwei Kinder im Alter von 2 3/4 und 6,5 Jahren, wohnt in Bergisch Gladbach, liebt die Natur und ist ehrenamtlich bei Foodsharing aktiv.

UNSERE STANDORTE

Wir setzen neue Trends und arbeiten am Puls der Zeit. Zu unserem Portfolio gehören Ambulante Pflegedienste, Einrichtungen zur Gesundheitsbildung, Krankenhäuser, medizinische Versorgungszentren mit Ambulanten Leistungen, Rehabilitationseinrichtungen für Menschen mit Behinderung in nahezu jeder Lebenslage sowie Seniorenzentren.

Diese Vielfalt macht uns als Träger der Sozial- und Gesundheitswirtschaft zu etwas Besonderem.





REHABILITATION



ANTONIUSHAUS

STANDORTE

Hauptstandort Hochheim am Main, Hessen
 Weiterer Standort in Hofheim
 Diözese Limburg

DATEN UND FAKTEN

410 Mitarbeitende
 178 Bewohner:innen
 314 Schüler:innen
 26 Menschen, die am Angebot der Gestaltung der Tagesstruktur teilnehmen

LEISTUNGEN

- Wohnen für Erwachsene, Betreutes Wohnen
- Wohnen im Internat
- Peter-Josef-Briefs-Schule (Förderschule für körperliche und motorische Entwicklung)
- Edith-Stein-Schule (berufliche Schule mit dem Schwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung)
- Überregionales Beratungs- und Förderzentrum
- Tagesförderstätte
- Fachdienste

HIGHLIGHTS 2023

- Einweihung des neuen Spielplatzes der Peter-Josef-Briefs-Schule
- Gespannfahrt und Teilnahme an Hochheimer Markt
- Pläne für Neubau Erwachsenenwohnen und Erweiterung Edith-Stein-Schule
- Edith-Stein-Schule bekommt neue Schulleitung

www.jg-rhein-main.de



BENEDIKTUSHOF MARIA VEEN

STANDORTE

Hauptstandort Reken, Nordrhein-Westfalen
 Weitere Standorte in Borken, Bocholt und Coesfeld
 Diözese Münster

DATEN UND FAKTEN

554 Mitarbeitende Benediktushof
 90 Mitarbeitende Transfair Montage
 31 Mitarbeitende JG-Services
 168 Bewohner:innen
 138 Menschen in ambulanter Betreuung
 184 Werkstatt-Beschäftigte
 239 Teilnehmende berufliche Rehabilitation
 226 Schüler:innen im Förderberufskolleg

LEISTUNGEN

- Berufsbildungswerk mit Förderberufskolleg
- Wohnen für Erwachsene, Kinder, Jugendliche
- Werkstatt für behinderte Menschen
- Tagesstruktur
- Fachdienste
- Ambulante Dienste
- Pflegeberatung
- Praxis für Physiotherapie und Ergotherapie
- Gesundheitsstudio Benefit
- Inklusionsfirma Transfair Montage
- EIS LOUNGE Maria Veen

HIGHLIGHTS 2023

- Digitale Sprechstunden: monatliche Infos rund ums Berufsbildungswerk für Jugendliche und Interessierte
- Orthopädie-Schuhmacherin K. Brocker mit Heinrich-Sommer-Preis der Josefs-Gesellschaft ausgezeichnet
- Wir feiern zehn Jahre Haus Elisabeth
- Neuer Spielplatz mit Parklandschaft für Kinder im Haus Don Bosco, finanziell unterstützt vom JG e.V.

www.benediktushof.de



BERUFSFÖRDERUNGSWERK BAD WILDBAD

STANDORTE

Hauptstandort in Bad Wildbad, Baden-Württemberg
Weitere Außenstelle in Karlsruhe
Diözese Rottenburg-Stuttgart

DATEN UND FAKTEN

76 Mitarbeitende

LEISTUNGEN

- Berufliche Rehabilitation (Spezialeinrichtungen für Menschen mit körperlicher Behinderung)
- Angebot von Integrationsmaßnahme „RehaStep“ am Standort Karlsruhe
- Verbindungen von medizinischer und beruflicher Rehabilitation unter einem Dach

HIGHLIGHTS 2023

Es war beeindruckend zu erleben, wie unsere Mitarbeitenden nach all den Belastungen durch die Coronapandemie die Gemeinschaft mit den Teilnehmer:innen und untereinander voller Engagement mit Leben gefüllt haben.



BERUFSFÖRDERUNGSWERK HAMM

STANDORT

Hamm, Nordrhein-Westfalen
Diözese Paderborn

DATEN UND FAKTEN

169 Mitarbeitende
773 Teilnehmende

LEISTUNGEN

- Berufliche Rehabilitation SGB IX
- Arbeitsförderung SGB II/III
- 17 Umschulungsberufe
- Reha-Assessment und Reha-Vorbereitung
- Integrationsmaßnahmen
- Betriebliches Reha-Management
- beat-nrw.de: „Anderer Leistungsanbieter § 60 SGB IX“
- Integrationsfachdienst in der Stadt Hamm und im Kreis Unna
- Westfälische Pflegeschule Hamm
- Gesundheitsschule Hamm
- Mehr als 400 Zimmer im Wohnbereich
- Vielfältige Freizeiteinrichtungen
- Eigene Podologie-Praxis mit Kassenzulassung

HIGHLIGHTS 2023

Prof. Dr. Dietrich Grönemeyer bereicherte als Gastredner den BFW-Fachtag 2023. Dieser stand diesmal im Zeichen moderner Technik im Metall- und Elektrobereich. Im und um das Berufsförderungswerk Hamm wird renoviert und gebaut. Der erste Erweiterungsbau der Westfälischen Pflegeschule Hamm konnte bereits in Betrieb genommen werden.

Im Sommer 2023 sind die Schulen für Physiotherapie und Ergotherapie der VIDACTA Bildungsgruppe als Mieter in Räumlichkeiten der Berufsförderungswerk Hamm GmbH eingezogen.



CONRAD-VON-WENDT-HAUS

STANDORT

Dahn, Rheinland-Pfalz
Diözese Speyer

DATEN UND FAKTEN

109 Mitarbeitende (74 Frauen und 35 Männer)
47 Bewohner:innen
26 Menschen in ambulanter Betreuung
30 Menschen in der Tagesförderstätte

LEISTUNGEN

- Wohnen für Erwachsene
- Tagesförderstätte
- Ambulante Dienste
- Kurzzeitpflege

HIGHLIGHTS 2023

Eines der herausragenden Ereignisse war zweifellos der Dreh eines Imagevideos, bei dem unsere engagierten Auszubildenden im Mittelpunkt standen. Unsere Teilnahme an der Berufsinformationsbörse war ebenfalls ein Erfolg, insbesondere dank kreativer Aktionen wie dem Kickerkastenspiel, bei dem eine Person eine Simulationsbrille trug und mit nur einer Hand gegen eine andere Person spielte. Zudem erhielt das Conrad-von-Wendt-Haus 2023 eine Auffrischung mit einem neuen Fassadenanstrich, der ein ansprechendes und modernes Erscheinungsbild verleiht. Als Höhepunkt des Jahres organisierten wir erstmals einen Weihnachtsmarkt auf unserem Gelände, der nicht nur eine festliche Stimmung verbreitete, sondern auch das Jahr auf besinnliche Weise ausklingen ließ.

Den krönenden Abschluss bildete die Zertifizierung als attraktiver Arbeitgeber durch „Great Place to Work“. Dieses Zertifikat basierte auf einer anonymen Befragung und bestätigt unseren Einsatz für ein positives Arbeitsumfeld.



HAUS RHEINFRIEDEN

STANDORT

Rhöndorf, Nordrhein-Westfalen
Diözese Köln

DATEN UND FAKTEN

66 Mitarbeitende (40 Frauen, 25 Männer, 1 Auszubildende)
59 Internatsplätze (Haupthaus: 42, Außenwohnungen: 17)
130 Schüler:innen insgesamt

LEISTUNGEN

- Internat für Jugendliche und junge Erwachsene
- Förderberufskolleg
Schwerpunkt: Wirtschaft und Verwaltung
Berufswahlsiegel NRW 2019
Schule ohne Rassismus
Förderschwerpunkt: körperliche/motorische Entwicklung
Kleine Klasseneinheiten von ca. 13 Schüler:innen
- Psychologischer Dienst
- Ergotherapie
- Physiotherapie
- Autismusfachberatung
- Pflegedienst und Sozialpädagogischer Dienst

HIGHLIGHTS 2023

Das Berufskolleg haben 77 Schüler:innen im Jahr 2023 erfolgreich abgeschlossen, 26 davon mit der Fachhochschulreife. Fast alle Absolvent:innen haben im Anschluss konkrete Perspektiven, ob Studium, betriebliche Ausbildung, überbetriebliche Bildungsmaßnahmen, Praktikum oder der Besuch weiterführender Schulen. Am 13.06.2023 fand wieder das traditionelle Fußballturnier statt. Weitere Veranstaltungen, wie das Bewerbertraining, der deutsche Vorlesetag oder der Kennenlerntag, konnten wieder erfolgreich durchgeführt werden. Ausbau der Zusammenarbeit mit BIBB, dem WDR, der Deutschen Welle Bonn (D. W.) sowie der Arbeitsagentur Bonn.



HEINRICH-HAUS

STANDORTE

Neuwied, Rheinland-Pfalz
Weitere Standorte in Bendorf-Sayn, Höhn, Koblenz und St. Katharinen, Diözese Trier

DATEN UND FAKTEN

Rund 1.400 Mitarbeitende

LEISTUNGEN

- Wohnen für Kinder und Jugendliche
- Wohnen für Erwachsene
- Förderschulen
- Berufsbildungswerk mit Integrationsfachdienst und Arbeitsmarktprojekten
- Berufsbildende Schule – Pflegeschule am Heinrich-Haus
- Werkstätten
- Tagesförderstätten
- Seniorenzentrum
- Ambulante Dienste und Assistenz
- MVZ und MZEB
- Berufliches Assessment- und Förderzentrum

HIGHLIGHTS 2023

Beim Aktionstag „Finde deinen Job“ in unserem BBW konnten junge Menschen mit Behinderung verschiedene Ausbildungsberufe ausprobieren. Zum Tag der Inklusion in Neuwied hatte der Chor der Christiane-Herzog-Schule einen großen Bühnenauftritt vor hunderten von Menschen. Am Cleanup Day befreiten in einer Projektwoche Schüler:innen, Leistungsnehmende und Mitarbeitende das Rheinufer sowie Wälder und Felder von Müll. Weitere Highlights: der karnevalistische Maskenball im Heinrich-Haus, unser traditionelles Sommerfest, ein Besuch der palauischen Mannschaft der Special Olympics im Rahmen des Host-Town-Programms sowie unser Weihnachtsmarkt für alle Mitarbeitenden.

www.heinrich-haus.de



HEINRICH-SOMMER-KLINIK

STANDORT

Bad Wildbad, Baden-Württemberg
Diözese Rottenburg-Stuttgart

DATEN UND FAKTEN

107 Mitarbeitende
548 stationäre Patient:innen
53 Betten

LEISTUNGEN

- Medizinische Rehabilitation
- Anschlussheilbehandlung/Heilverfahren (GKV, DRV, BG, Selbstzahler:innen)
- LOKOMAT (Gangtechnologie)

BESONDERE MERKMALE

Medizinisches Rehasentrum für querschnittgelähmte Menschen

HIGHLIGHTS 2023

Unser ganzjähriges Highlight war zu erleben, wie unsere Leistungen von unseren Patient:innen und den mit uns kooperierenden Akutzentren für Querschnittlähmung anerkannt und mit einer dauerhaft hohen Belegung belohnt werden.

www.heinrich-sommer-klinik.de



JOSEFSHEIM BIGGE

STANDORTE

Hauptstandort in Olsberg-Bigge, Nordrhein-Westfalen
Weitere Standorte in Lipperode und Sundern
Diözese Paderborn

DATEN UND FAKTEN

831 Mitarbeitende
345 Menschen leben in besonderen Wohnformen
191 Menschen werden ambulant betreut
382 Beschäftigte in der WfbM Bigge und Lipperode
215 Teilnehmende nutzen berufliche Reha-Ausbildungsangebote des BBW Bigge, davon wohnen 176 im Internat oder in Außenwohngemeinschaften
273 Schüler:innen lernen im Heinrich-Sommer-Berufskolleg
100 Kinder werden in der Kita Sonnenschein betreut

LEISTUNGEN

- Besondere Wohnangebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
- Tagesstruktur
- Berufsbildungswerk (BBW) Bigge mit Internat
- Heinrich-Sommer-Berufskolleg
- WfbM in Bigge und Lipperode
- Josefsheim ambulant: Ambulant Betreutes Wohnen und Ambulante Pflege
- Heilpädagogische Kindertagesstätte

HIGHLIGHTS 2023

- Josefsheim als Host Town der Special Olympics
- Erster Josefsheim-Schützenkönig nach dreijähriger Pause
- Relaunch betriebliches Gesundheitsmanagement
- Eröffnung der neuen Tagesstruktur
- Team Josefsheim gewinnt Stadtradeln der Stadt Olsberg
- Start der inklusiven Musikschule
- Alexa Smart Properties: erste Wohnform mit Alexa ausgestattet sowie mehrtägiger Dreh mit Amazon vor Ort

www.josefsheim-bigge.de



JOVITA RHEINLAND

STANDORTE

Region Köln, Troisdorf/Siegburg, Eitorf,
Nordrhein-Westfalen, Diözese Köln

DATEN UND FAKTEN

201 Mitarbeitende, 192 Leistungsnehmende

LEISTUNGEN

- Ambulante Hilfen sowie besondere Wohnformen für erwachsene Menschen mit Behinderung:
- Besondere Wohnformen mit drei Wohnhäusern und zwei Außenwohngruppen
 - Zwei ambulant betreute Wohnanlagen mit Konzeption der Hilfen aus einer Hand
 - Sieben anbieterverantwortete Wohngemeinschaften
 - Ambulant Betreutes Wohnen und Ambulante Pflege

HIGHLIGHTS 2023

Im Jahr 2023 starteten wir ein neues Kapitel im Personal-Recruiting: Wir begrüßten drei philippinische Pflegekräfte, die unser Team als Pfleger:innen unterstützen. Begleitend besuchen sie einen Anerkennungskurs, damit der philippinische Abschluss dem deutschen Abschluss gleichgestellt wird und sie somit als Fachkraft in Deutschland anerkannt werden. Ein weiterer Meilenstein war der Umzug aus der Villa Gauhe ins Karl-Heinz-Stockhausen-Haus (KSH) im Herbst 2023. Der Neubau bietet modernen Wohn- und Lebensraum, in dem die Leistungsnehmenden ihr Zuhause von Beginn an mitgestalten können. Im vergangenen Jahr standen für unsere Leistungsnehmenden vermehrt Ferienfreizeiten auf dem Programm. Reiseziele wie Egmond an Zee, De Lutte und die Arche Alsee boten nicht nur Gelegenheit zur Erholung, sondern auch das Erleben gemeinsamer Aktivitäten. Darüber hinaus erkundeten wir auf regionaler Ebene die Aggertalhöhle und die Siegwasserfälle, um auch die Natur vor der eigenen Haustür zu genießen.

www.jovita-rheinland.de



JUGENDHILFE MARIENHAUSEN

STANDORTE

Hauptstandort Rüdesheim-Aulhausen, Hessen
 Weitere Standorte in Rüdesheim, Oestrich-Winkel,
 Stephanshausen
 Diözese Limburg

DATEN UND FAKTEN

51 Mitarbeitende
 93 Bewohner:innen
 Zwei Leistungsnehmende werden mit ambulanten
 Fachstunden betreut

LEISTUNGEN

- Jugendhilfeverbund mit stationären, teilstationären und ambulanten Angeboten
- Angebot für unbegleitete minderjährige Geflüchtete

HIGHLIGHTS 2023

Inklusive Erlebnisfreizeit in der Sächsischen Schweiz, gefördert vom JG e.V.
 Sommerfest der Jugendhilfe



KARDINAL-VON-GALEN-HAUS

STANDORT

Dinklage, Niedersachsen
 Diözese Münster

DATEN UND FAKTEN

256 Mitarbeitende (Frauenanteil beträgt 84 %)
 30 Kinder und Jugendliche, die im Internat wohnen
 70 junge Erwachsene, die in drei Wohngruppen wohnen
 230 Förderschüler:innen
 48 Regelschüler:innen im Rahmen der Inklusion

LEISTUNGEN

- Förderschule mit dem Schwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung
- Internat für Kinder und Jugendliche
- Wohnen für Erwachsene mit hausinterner Tagesstruktur
- Therapeutische Leistungen
- Ambulanter Pflegedienst

HIGHLIGHTS 2023

Besuch der Partnerschule in Litauen mit einer Schüler:innen-Gruppe, Projektwoche zum Thema „Hier bewegt sich was“, Sommerfest, Fotoaktion Schülerschaft, Aufbau eines Schulchores, Bildung einer Tiergartenklasse, Bewerbung Umweltschule (Einführung eines Mülltrennsystems, Aufbau Grünes Klassenzimmer), Besuch der Bundestagsabgeordneten Silvia Breher, Beteiligung an der Umweltwoche des Landkreises Vechta, sportliche Turniere (Fußball, Rollstuhlbasketball, Polybat), inklusiver Tanzkurs, inklusives Fußballcamp, Abnahme des Sportabzeichens für Menschen mit und ohne Behinderung, Ausrichten des „Fußball für Alle Cups 23“, inklusives Schützenfest, Ausrichten eines Boccia-Turniers, inklusiver Adventslauf, Aufbau eines inklusiven Stammtisches, Aufbau Sportgruppe „Rollikids“, Arbeiten der Foto-Werkstatt, E-Wohnen, Jubiläumsfeier 15 Jahre E-Wohnen in Dinklage



REHABILITATIONS-ZENTRUM STADTRODA

STANDORTE

Hauptstandort in Bad Klosterlausnitz, Thüringen
 Weitere Standorte in Stadtroda, Gera und Eisenberg
 Diözese Dresden-Meißen

DATEN UND FAKTEN

89 Mitarbeitende (58 Frauen und 31 Männer)
 73 Bewohner:innen
 101 Menschen, die in der Werkstatt beschäftigt sind
 28 Menschen, die ambulant betreut werden
 51 Menschen, die an der Tagesförderung teilnehmen

LEISTUNGEN

- Besondere Wohnformen für Erwachsene
- Ambulant Betreutes Wohnen
- Werkstatt für Menschen mit Behinderung
- Tagesförderung

BESONDERE MERKMALE

Spezialisiert auf die Wiedereingliederung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen/Erkrankungen und geistigen Behinderungen

HIGHLIGHTS 2023

Im Mai 2023 wurde das Schutzkonzept zur Gewaltprävention implementiert; das Präventionsteam nahm seine Arbeit auf. Im weiteren Jahresverlauf erfolgten die Sensibilisierungsschulungen gemäß der Präventionsordnung des Bistums Dresden-Meißen für alle Mitarbeitenden des Rehasentrums. Am 08.09.2023 wurde dem Chor der Roda-Werkstatt des Rehasentrums Stadtroda eine unvergessliche Ehre zuteil. Er folgte einer persönlichen Einladung von Bischof Heinrich Timmerevers, um in der Kathedrale von Dresden eine Andacht musikalisch zu begleiten. Die 21 Chormitglieder sind sich einig: Dieser Auftritt ist der bisherige Höhepunkt.



SANKT VINCENZSTIFT

STANDORTE

Der Verbund Sankt Vincenzstift/Verbund Alfred-Delp-Haus ist Teil von JG Rhein-Main mit den Standorten Vincenzpark in Rüdesheim-Aulhausen/Hessen
Weitere Standorte: Rüdesheim, Geisenheim, Lorch. Der Verbund Alfred-Delp-Haus mit Standorten in Oberursel und Offenbach; zwei umfangreiche Netzwerke des Betreuten Wohnens, Diözese Limburg

DATEN UND FAKTEN

1.025 Mitarbeitende
699 Leistungsnehmende
56 Kinder, die die Integrative Kita besuchen
290 Schüler:innen
278 Menschen, die in der Werkstatt beschäftigt sind

LEISTUNGEN

- Wohnen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, Betreutes Wohnen
- Integrative Kindertagesstätte
- Vincenzschule Aulhausen (drei Förderschulen und inklusive Grundschule)
- Werkstatt für Menschen mit Behinderung, Tagesförderung, Inklusionsfirma, Linden-Theater und Dorfladen
- Fachdienste, großer Sport- und Therapiebereich
- Familien-Service-Zentrum: Wohnschule, Familienentlastender Dienst, Ambulante Dienste; Jugendbildungskurse
- Fachschule für Sozialwesen/Heilerziehungspflege

HIGHLIGHTS 2023

Richtfest Haus der Horizonte; Open-Air-Kino im Sankt Vincenzstift; Haus Lorenz feiert zehnjähriges Jubiläum; Eröffnung Igelgruppe der Kita; Sabrina Blasius gewinnt Gold im Schwimmen bei den Special Olympics; der Ki/Ju-Treff öffnet; die WfbM übernimmt die Pflege eines Weinbergs

www.jg-rhein-main.de



VINZENZ-HEIM AACHEN

STANDORTE

Stammesrichtung Aachen, Nordrhein-Westfalen
Weitere Standorte in der Städteregion Aachen
Diözese Aachen

DATEN UND FAKTEN

490 Mitarbeitende
276 Plätze für besondere Wohnformen
100 Klient:innen im Ambulant Betreuten Wohnen
100 Schulplätze in unserem Vincenz-von-Paul-Berufskolleg
Ca. 90 Personen nutzen unsere Ambulanten Dienste

LEISTUNGEN

- Wohnen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene
- Ambulant Betreutes Wohnen
- Kurzzeitwohnen
- Vincenz-von-Paul-Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung mit Internat
- Fachdienste
- Koordinierungs-, Kontakt- und Beratungsstelle für Alsdorf, Herzogenrath und Baesweiler (KoKoBe)

BESONDERE MERKMALE

Differenzierte Wohn- und Betreuungsangebote für Menschen mit körperlichen, geistigen und mehrfachen Behinderungen. Spezielle Konzepte für Menschen mit geistigen Behinderungen und Verhaltensauffälligkeiten. Kurzzeitwohngruppe für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Kurzzeitplätze für Erwachsene.

HIGHLIGHTS 2023

- Erneuter Ausbildungspreis (zum siebten Mal)
- „Great Place to Work“-zertifiziert
- Sommerfeste in den Wohnhäusern
- Mitarbeitendenfest; Karnevalsfeier

www.vincenz-heim.de

STANDORTE INTEGRATIONSFIRMEN REHABILITATION

DG MITTELRHEIN

STANDORT

Bendorf, Rheinland-Pfalz

LEISTUNGEN

Bildung und Qualifizierung zur beruflichen Eingliederung, Bücher und Schreibwaren, Gartenpflege und Grünschnitt, Gebäudereinigung, Geräteprüfung, Layout und Digitaldruck, medizinischer Schreibdienst

www.dg-mittelrhein.de

LINDEN-THEATER

STANDORT

Geisenheim, Hessen

LEISTUNGEN

Arbeitsplätze für Menschen mit und ohne Behinderung im Kino- und Servicebetrieb

www.linden-theater.de

TRANSFAIR MONTAGE MARIA VEEN

STANDORT

Reken, Nordrhein-Westfalen

LEISTUNGEN

Stahlbearbeitung, Elektrotechnik sowie Eisproduktion und -verkauf (EIS LOUNGE)

www.transfairmontage.de

WEITERER STANDORT DER JG-GRUPPE

KATHOLISCHES FORUM

STANDORT

Düren, Nordrhein-Westfalen
Diözese Aachen

DATEN UND FAKTEN

245 Mitarbeitende
(15 Hauptamtliche und 230 Honorarkräfte)

LEISTUNGEN

- Erwachsenen- und Familienbildung (Anerkennung nach dem Weiterbildungsgesetz des Landes NRW, WbG-NRW)
- Qualifikation und Vermittlung von Kindertagespflegepersonen/Großtagespflegestellen
- Mehrgenerationenhaus

BESONDERE MERKMALE

Familienbildung in enger Zusammenarbeit mit Jugendämtern, Frühe Hilfen, Kooperationen mit 48 Familienzentren in der Region, rund 1.000 Veranstaltungen (Kurse, Fortbildungen, Vorträge) für ca. 10.500 Teilnehmende pro Jahr, davon 2.500 Kinder, Träger von 18 Großtagespflegestellen (Kindertagespflege), intergeneratives Arbeiten, Qualifikationskurse für Demenzbegleiter:innen im Mehrgenerationenhaus

www.bildungsforum-dueren.de



GESUNDHEITS- WESEN



EDUARDUS-KRANKENHAUS

STANDORT

Köln, Nordrhein-Westfalen, Diözese Köln

DATEN UND FAKTEN

664 Mitarbeitende (466 Frauen und 198 Männer)
8.405 stationäre Patient:innen
32.423 ambulante Patient:innen
212 Betten

LEISTUNGEN

- Orthopädie und Endoprothetik
- Spezielle Orthopädie mit Revisionsendoprothetik und Wirbelsäulenchirurgie
- Orthopädische Rheumatologie
- Unfall- und Wiederherstellungschirurgie
- Sportorthopädie und Arthroskopie
- Innere Medizin mit Gastroenterologie und Pneumologie
- Kardiologie mit Herzkatheterlabor
- Allgemein- und Viszeralchirurgie mit endokriner Chirurgie und Koloproktologie, Hernienzentrum
- Plastische, rekonstruktive und ästhetische Chirurgie mit Handchirurgie
- Anästhesie und Intensivmedizin mit Schmerztherapie
- Geriatrie und Alterstraumatologie
- Physio- und Ergotherapie
- Pflegefachschule

ZERTIFIKATE

- EndoProthetikZentrum der Maximalversorgung
- Regionales Traumazentrum DGU®
- Chest-Pain-Unit (CPU)

HIGHLIGHTS 2023

Erweiterung um die Wirbelsäulenchirurgie. Einbettung einer geriatrischen Versorgung. Zertifizierung als Chest-Pain-Unit (CPU).

www.eduardus.de



ELISABETH-KLINIK

STANDORT

Bigge-Olsberg, Nordrhein-Westfalen, Diözese Paderborn

DATEN UND FAKTEN

400 Mitarbeitende (299 Frauen und 101 Männer)
5.011 stationäre Patient:innen
14.055 ambulante Patient:innen

LEISTUNGEN

- Orthopädie/Unfallchirurgie
- Unfall-, Hand- und Wiederherstellungschirurgie
- Spezielle orthopädische Chirurgie
- Wirbelsäuleneinrichtung
- Orthopädische Rheumatologie
- Hand- und Fußchirurgie
- Endoprothetik
- Innere Medizin
- Geriatrie
- Anästhesie/Intensivmedizin
- Radiologie
- Schmerztherapie
- Mehrheitsbeteiligung an Bildungsakademie für Therapieberufe

ZERTIFIKATE/AUSZEICHNUNGEN

- EndoProthetikZentrum der Maximalversorgung
- Spezialzentrum für operative Rheumatologie
- Wirbelsäuleneinrichtung der DWG®
- F.A.Z. Institut – Deutschlands beste Krankenhäuser
- FOCUS MONEY – Deutschlands beste Jobs mit Zukunft

HIGHLIGHTS 2023

- Installation eines neuen MRTs
- Installation einer hochmodernen Photovoltaikanlage
- Vollständige Modernisierung des Operations-saals Nr. 2

www.elisabeth-klinik.de



ST. AUGUSTINUS-KRANKENHAUS

STANDORT

Düren-Lendersdorf, Nordrhein-Westfalen
Diözese Aachen

DATEN UND FAKTEN

770 Mitarbeitende
10.624 stationäre Patient:innen
24.000 ambulante Patient:innen
288 Betten

LEISTUNGEN

- Orthopädie und Unfallchirurgie
- Neurologie inklusive Stroke Unit
- Allgemein- und Viszeralchirurgie
- Innere Medizin mit den Schwerpunkten Kardiologie und Gastroenterologie
- Anästhesie und Intensivmedizin
- Radiologie

BESONDERE MERKMALE

Über 125-jährige Tradition, erstes EndoProthetikZentrum der Maximalversorgung im Kreis Düren (2014), Notarztstandort, Dürener Rehabilitationszentrum für ambulante orthopädische und neurologische Reha, Stationäres Hospiz, Interdisziplinäres Schmerz- und Palliativzentrum, Zentrum für Physiotherapie, Zentrum für Logopädie und Ergotherapie, Telemedizin, Medizinisches Versorgungszentrum mit vier Sitzen, Zentrum für Sport und Gesundheit, Wirbelsäuleneinrichtung der DWG®.

HIGHLIGHTS 2023

Frau Dr. med. Ummehan Ermis ist die neue Chefärztin der Abteilung für Neurologie. Sie ist Fachärztin für Neurologie mit folgenden Zusatzbezeichnungen: neurologische Intensivmedizin, Epileptologie und prächirurgische Epilepsiediagnostik und operative Epilepsithherapie.

www.sankt-augustinus-krankenhaus.de



ST. JOSEPH-KRANKENHAUS

STANDORT

Prüm, Rheinland-Pfalz
Diözese Trier

DATEN UND FAKTEN

395 Mitarbeitende
5.422 stationäre Patient:innen
27.850 ambulante Patient:innen
138 Betten

LEISTUNGEN

- Allgemein- und Viszeralchirurgie
- Orthopädie und Unfallchirurgie
- Innere Medizin
- Geriatrie
- Anästhesie, Intensivmedizin
- Röntgenabteilung
- Belegabteilung Augenheilkunde

BESONDERE MERKMALE

Über 150-jährige Tradition, Palliativstation, Schmerztherapie, Notarztstandort, Physikalische Therapie, Abteilung für Geriatrie, Pflegeschule

HIGHLIGHTS 2023

Modernisierung der Endoskopie-Abteilung; Übernahme der Radiologie an CDT mit ambulanter Zulassung MRT/CT; Aufstockung der Geriatrie

www.krankenhaus-pruem.de



ST. MARIEN-HOSPITAL

STANDORT

Düren-Birkedorf, Nordrhein-Westfalen
Diözese Aachen

DATEN UND FAKTEN

1.063 Mitarbeitende (ohne externe Schüler:innen)
15.519 stationäre Patient:innen
61.923 ambulante Patient:innen
381 Betten

LEISTUNGEN

- Innere Medizin
- Allgemein-, Viszeral-, Thorax- und Unfallchirurgie
- Kooperatives Lungenzentrum
- Geriatrie, Alterstraumatologie
- Frauenklinik und Geburtshilfe
- Brustzentrum
- Kinderklinik/Perinatalzentrum Level 1
- Sozialpädiatrisches Zentrum
- Kinder- und Jugendpsychiatrie
- Anästhesie
- Belegabteilung HNO

HIGHLIGHTS 2023

Ende August eröffneten wir die neue Kinderintensivstation mit Perinatalzentrum Level 1 und bieten nun 22 Plätze für unsere jüngsten Patient:innen. Zusätzlich eröffneten wir die neuen Räumlichkeiten des Brustzentrums und begannen gleichzeitig mit der Modernisierung des Pflegebildungszentrums, die bis 2025 geplant ist.

Auszeichnungen: Das St. Marien-Hospital erhielt, neben anderen Auszeichnungen, vom Wirtschaftsmagazin Capital eine Fünf-Sterne-Bewertung in der Kategorie „Beste Ausbilder Deutschlands“.

www.marien-hospital-dueren.de



ALTENHILFE



HAUS ELISABETH

STANDORT

Dillenburg, Hessen
Diözese Limburg

DATEN UND FAKTEN

155 Mitarbeitende (130 Frauen und 25 Männer)
170 Bewohner:innen
25 Menschen, die in der Tagespflege betreut werden
151 Menschen in ambulanter Betreuung
29 Menschen in palliativer Begleitung

LEISTUNGEN

- Seniorenheim
- Ambulanter Pflegedienst
- Betreutes Wohnen
- Ambulanter Hospizdienst

BESONDERE MERKMALE

- Tages- und Kurzzeitpflege
- Dementenwohngruppe
- Café Elise (öffentliches Café)
- Gemeinschaft von Jung und Alt durch Kindertagesstätte im Gebäude

HIGHLIGHTS 2023

- Die Alpakas Milo und Joshi gingen mit den Senior:innen auf Kuschelkurs und sorgten für Glücksmomente
- Beim ersten Kicker-Turnier lieferten sich Senior:innen und Mitarbeitende spannende Duelle am Tisch-Kicker
- Tagespflege und Ambulanter Pflegedienst feierten ihr 25-jähriges Jubiläum
- Der hessische Ministerpräsident a. D. Volker Bouffier übernimmt die Schirmherrschaft für das entstehende Elisabeth-Hospiz
- „Great Place to Work“ – das Haus Elisabeth erhielt Zertifizierung als „Attraktiver Arbeitgeber“

www.haus-elisabeth.org



HAUS GOLTEN

STANDORT

Geldern, Nordrhein-Westfalen
Diözese Münster

DATEN UND FAKTEN

107 Mitarbeitende (93 Frauen und 14 Männer)
Altenheim: 72 Plätze
Solitäre Kurzzeitpflege: 15 Plätze
Tagespflege: 12 Plätze

LEISTUNGEN

- Vollstationäre Langzeitpflege (Altenheim)
- Vollstationäre solitäre Kurzzeitpflege
- Teilstationäre Tagespflege
- Ambulanter Pflegedienst im Quartier
- Wohnen für Senior:innen

HIGHLIGHTS 2023

Weihnachtsfeier der Mitarbeitenden:
Die Weihnachtsfeier war neben dem Sommerfest ein echtes Highlight des Jahres. Ein Vorbereitungsteam hatte sich für die Weihnachtsfeier viel einfallen lassen. Unter anderem eine Fotobox, in der die Mitarbeitenden Fotos schießen konnten. Ein „Pommes-Wagen“ im Innenhof sorgte für leckere kulinarische Spezialitäten. Ein helles Feuer aus der Feuerschale im Außenbereich, Punsch und Süßes sorgten für eine gute Stimmung. Das Vorbereitungsteam, bestehend aus drei Personen, hatte Großes geleistet.

www.haus-golten.de



HEINRICH-HAUS SENIORENZENTRUM

STANDORT

Neuwied-Engers, Rheinland-Pfalz
Diözese Trier

DATEN UND FAKTEN

96 Mitarbeitende
80 Bewohner:innen

LEISTUNGEN

Seniorenheim, vollstationäre Pflege,
eingestreute Kurzzeitpflege

BESONDERE MERKMALE

Unser modernes, großzügiges Seniorenzentrum punktet mit seiner idyllischen Lage direkt am Rhein und einer familiären Atmosphäre. Eigenes Zimmer oder Gemeinschaft? Pflege oder Selbstständigkeit? Freizeitaktivitäten oder Ruhe? Dies alles schließt sich im Seniorenzentrum nicht aus. Den Bewohner:innen wird ein Zuhause mit so viel Begleitung und so viel Individualität angeboten, wie sie es möchten. In den acht Hausgemeinschaften leben jeweils bis zu zehn Senior:innen zusammen. Hier wird der Wohn- und Essbereich zum Kochen, Essen, Plaudern und für Gesellschaftsspiele gemeinsam genutzt.

HIGHLIGHTS 2023

Viele Feste und Veranstaltungen machten 2023 besonders: Eine Karnevalssitzung mit Auftritten von Senior:innen, Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen. Bei einer Rheinschiffstour konnten die Bewohner:innen mit Angehörigen, Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen bestes Sommerwetter genießen. Im Herbst feierte das Seniorenzentrum ein Oktoberfest. In Weihnachtsstimmung kamen die Senior:innen bei verschiedenen Adventsaktionen. Ein besonderer Dank gilt den Ehrenamtlichen, die solche Aktionen mit viel Herzblut auf die Beine stellen.

www.heinrich-haus-seniorenzentrum.de



WOHN- UND PFLEGEHEIM MARIA HILF BURG SETTERICH

STANDORT

Baesweiler-Setterich, Nordrhein-Westfalen
Diözese Aachen

DATEN UND FAKTEN

109 Mitarbeitende (91 Frauen und 18 Männer)
100 Bewohner:innen

LEISTUNGEN

Vollstationäre, Kurzzeit- und Verhinderungspflege

BESONDERE MERKMALE

Die 100 Pflegeplätze sind verteilt auf 98 vollstationäre Plätze, davon acht eingestreute Kurzzeitpflegeplätze, und zwei feste Kurzzeitpflegeplätze. Es gibt insgesamt drei Wohn- und Pflegebereiche. Zu den Leistungen zählen auch palliative Pflege schwerstpflegebedürftiger Bewohner:innen, Bewegungstherapie durch einen hauseigenen Physiotherapeuten, ein Friseursalon und Fußpflege im Haus. Das hauseigene Service- und Reinigungspersonal ist den Wohnbereichen fest zugeordnet, so dass ein enger Bezug zu den Bewohner:innen vorhanden ist.

HIGHLIGHTS 2023

Unser Team Sozialdienst/Alltagsbetreuung hat auch in diesem Jahr tolle Feste, Projekte und Aktionen vorbereitet – wir bedanken uns von ganzem Herzen für seinen unermüdlichen Einsatz, seine Kreativität und seine Wertschätzung gegenüber den Bewohner:innen, Mitarbeitenden und Angehörigen sowie Gästen. Neben zahlreichen Highlights, wie z. B. regelmäßigen Besuchen zweier Klinikclowninnen, tiergestützter Therapie und Sportangeboten, haben wir in diesem Jahr auch an dem ersten lebendigen Adventskalender der Pfarrgemeinde teilgenommen.

www.burgsetterich.de



SENIORENZENTRUM DÜREN

STANDORT

Düren-Birkedorf, Nordrhein-Westfalen
Diözese Aachen

DATEN UND FAKTEN

99 Mitarbeitende (90 Frauen und 9 Männer)
80 Bewohner:innen

LEISTUNGEN

Vollstationäre Pflegeeinrichtung für pflegebedürftige Menschen aller Pflegegrade

BESONDERE MERKMALE

Das Haus verfügt über drei Wohnbereiche auf drei Etagen. Es befinden sich jeweils zwei Aufenthaltsräume mit Teeküche in allen Wohnbereichen. Die Einrichtung bietet über 78 Einzelzimmer und zwei Apartments und verfügt über ein sehr schönes Restaurant, Räume für Beschäftigungstherapie und Gruppenaktivitäten, moderne Pflegebäder mit Hilfsvorrichtung, einen Andachtsraum, einen Raum für Friseurleistungen, eine Bibliothek mit Lesecke und Spielbereich, eine Sonnenterrasse sowie einen Innenhof mit Kräuterhochbeet.

HIGHLIGHTS 2023

Das wohl größte Highlight im Jahr 2023, neben den vielen Festivitäten, ist unser neuer Hauskater Jacky. Seit August 2023 hat Jacky beschlossen, bei uns einzuziehen. Der ursprüngliche Besitzer hat alles darangesetzt, dass der Kater wieder nach Hause kommt, aber keine Chance. Mittlerweile hat Jacky das Büro der Geschäftsführung übernommen und alle Bewohner:innen und Mitarbeitenden unter Kontrolle. Gelegentliche Geschenke wie Mäuse und Vögel werden auch zu unserem Leidwesen regelmäßig vorbeigebracht.

www.seniorenzentrum-dueren.de



JG-ZENTRALE



JG-ZENTRALE KÖLN

STANDORT

Köln, Nordrhein-Westfalen

DATEN UND FAKTEN

87 Mitarbeitende (31 Frauen und 56 Männer)

LEISTUNGEN

- Gestaltung der Unternehmenspolitik
- Entwicklung der Unternehmensziele
- Beratung der Beteiligungsgesellschaften

BESONDERE MERKMALE

- Konzernzentrale der JG-Gruppe
- Fachabteilungen:
 - Finanz- und Rechnungswesen, Controlling
 - IT
 - Personal
 - Rehabilitation
 - Steuern, Revision
 - Stabsstellen: Projektmanagement, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Nachhaltigkeit

HIGHLIGHTS 2023

- Auszeichnung Arbeitgeber der Zukunft 2023
- Erste Karnevalsparty nach Corona gemeinsam mit dem Eduardus-Krankenhaus
- Mitarbeitendenfest im Sommer, organisiert von der MAV
- Der mobile EisTruck der EisLounge Maria Veen hat einen Tag lang alle Mitarbeitenden mit kostenlosem Eis versorgt – als Dank des Holding-Vorstands
- Tag der Begegnung: die JG bei Europas größtem Fest für Menschen mit und ohne Behinderung
- Going-Live des Karriere-Portals und Relaunch der Website im neuen Corporate Design
- JG.Kongress im September

www.jg-gruppe.de

UNSERE ARBEIT BEGLEITEN

VORSTAND E.V. / HOLDING-VORSTAND

Dr. Theodor-Michael Lucas (Vorsitzender)
Stephan Prinz
Andreas Rieß

GEISTLICHE BERATERIN DES VORSTANDES

Mechtilde Neuendorff

PROTEKTOR

Erzbischof von Paderborn

JOSEFS-GESELLSCHAFT E. V.

Rechtssitz in Bigge-Olsberg,
Amtsgericht Arnsberg VR 10096

JOSEFS-GESELLSCHAFT gAG

Rechtssitz in Bigge-Olsberg,
Amtsgericht Arnsberg HR B 15224

VERWALTUNGSRAT JOSEFS-GESELLSCHAFT E.V. /

AUFSICHTSRAT JOSEFS-GESELLSCHAFT gAG

Vorsitzender:
Reinhard Elzer, Bergisch Gladbach (bis 31.12.2023)
Heinz-Josef Kessmann, Greven (ab 01.01.2024)

Stellvertretender Vorsitzender:
Burkard Schröders, Mönchengladbach

Mitglieder:

Dr. Rainer Brockhoff, Weil der Stadt
Dr. Frank Johannes Hensel, Erzdiözese Köln*
Dr. Dirk Hohn, Wetzlar
Bernward Jacobs, Münster
Stephan Jentgens, Diözese Aachen*
Jörg Klärner, Diözese Limburg*
Josef Lüttig, Erzdiözese Paderborn*
Pia Stapel, Diözese Münster*
Johannes Thielmann, Diözese Trier*

* Vom Diözesanbischof entsandt.



„Den Wert eines Unternehmens machen nicht Gebäude und Maschinen und auch nicht seine Bankkonten aus. Wertvoll an einem Unternehmen sind nur die Menschen, die dafür arbeiten, und der Geist, in dem sie es tun.“

Heinrich Nordhoff, Generaldirektor der Volkswagenwerk GmbH
und Träger des Bundesverdienstkreuzes.

DANKE

Herzlichen Dank allen, die uns fördern, die uns als Partner:innen zur Seite stehen, die uns motivieren, begleiten und uns ihr Vertrauen schenken.



REHABILITATION

Antoniushaus gGmbH
(Hessen)
Burgeffstraße 42
65239 Hochheim
Tel. 06146 908-0
www.antoniushaus-hochheim.de

Benediktushof gGmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Meisenweg 15, 48734 Reken
Tel. 02864 889-0
www.benediktushof.de

**Berufsförderungswerk
Bad Wildbad gGmbH**
(Baden-Württemberg)
Paulinenstraße 132
75323 Bad Wildbad
Tel. 07081 175-0
www.bfw-badwildbad.de

**Berufsförderungswerk
Hamm GmbH**
(Nordrhein-Westfalen)
Caldenhofer Weg 225, 59063 Hamm
Tel. 02381 587-0
www.bfw-hamm.de

Conrad-von-Wendt-Haus gGmbH
(Rheinland-Pfalz)
Pirminiusstraße 1, 66994 Dahn
Tel. 06391 919-0
www.cvwhaus.de

DG Mittelrhein gGmbH
(Rheinland-Pfalz)
Koblenz-Olper-Straße 39
56170 Bendorf
Tel. 02622 89211-20
www.dg-mittelrhein.de

Haus Rheinfrieden
(Nordrhein-Westfalen)
Frankenweg 70
53604 Bad Honnef
Tel. 02224 951-0
www.haus-rheinfrieden.de

Heinrich-Haus gGmbH
(Rheinland-Pfalz)
Alte Schloßstraße 1
56566 Neuwied
Tel. 02622 892-0
www.heinrich-haus.de

Josefsheim gGmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Heinrich-Sommer-Straße 13
59939 Olsberg
Tel. 02962 800-0
www.josefsheim-bigge.de

JOVITA Rheinland gGmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Pfarrer-Kenntemich-Platz 4
53840 Troisdorf
Tel. 02241 31998-0
www.jovita-rheinland.de

Kardinal-von-Galen-Haus gGmbH
(Niedersachsen)
Schulstraße 7
49413 Dinklage
Tel. 04443 979-0
www.kv-galen-haus.de

**Linden-Theater
Geisenheim gGmbH**
(Hessen)
Winkeler Straße 54, 65366 Geisenheim
Tel. 06722 8008
www.linden-theater.de

**Rehabilitations-Zentrum
Stadtroda gGmbH**
(Thüringen)
Bahnhofstraße 35
07639 Bad Klosterlausnitz
Tel. 036601 520-0
www.rehazentrum-stadtroda.de

Sankt Vincenzstift gGmbH
(Hessen)
Vincenzstraße 60
65385 Rüdesheim am Rhein
Tel. 06722 901-0
www.st-vincenzstift.de

Transfair Montage GmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Meisenweg 15, 48734 Reken
Tel. 02864 8892-10
www.transfairmontage.de

Vinzenz-Heim Aachen
(Nordrhein-Westfalen)
Kalverbenden 91, 52066 Aachen
Tel. 0241 6004-0
www.vinzenz-heim.de

GESUNDHEITS- WESEN

Eduardus-Krankenhaus gGmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Custodisstraße 3-17
50679 Köln
Tel. 0221 8274-0
www.eduardus.de

Elisabeth-Klinik gGmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Heinrich-Sommer-Straße 4
59939 Olsberg
Tel. 02962 803-0
www.elisabeth-klinik.de

Heinrich-Haus MVZ GmbH
(Rheinland-Pfalz)
Neuwieder Straße 27 a
56566 Neuwied-Engers
Tel. 02622 892-3800
www.heinrich-haus.de

MVZ Kardioforum Jülich GmbH
Kurfürstenstraße 22
52428 Jülich
www.krankenhaus-juelich.de

MVZ Eduardus GmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Gotenring 9
50679 Köln
Tel. 0221 882195
www.orthopaedie-deutz.de

MVZ Elisabeth-Klinik gGmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Heinrich-Sommer-Straße 4
59939 Olsberg
Tel. 02962 803-0
www.elisabeth-klinik.de

**MVZ Medizinisches
Versorgungszentrum GmbH**
(Nordrhein-Westfalen)
Renkerstraße 43
52355 Düren
www.sankt-augustinus-
krankenhaus.de

**MVZ St. Marien-Hospital
Düren gGmbH**
(Nordrhein-Westfalen)
August-Klotz-Straße 16d, 52349 Düren
Tel. 02421 941 140
www.marien-hospital-dueren.de/
mvz-praxis-fuer-frauenheilkunde-und-
geburtshilfe

St. Augustinus-Krankenhaus gGmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Renkerstraße 45
52355 Düren
Tel. 02421 599-0
www.sankt-augustinus-
krankenhaus.de

**St. Elisabeth-
Krankenhaus GmbH*
Köln-Hohenlind**
(Nordrhein-Westfalen)
Werthmannstraße 1
50935 Köln
Tel. 0221 4677-0
www.hohenlind.de

**St. Joseph-
Krankenhaus gGmbH**
(Rheinland-Pfalz)
Kalvarienberg 4
54595 Prüm
Tel. 06551 15-0
www.krankenhaus-pruem.de

St. Marien-Hospital gGmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Hospitalstraße 44, 52353 Düren
Tel. 02421 805-0
www.marien-hospital-dueren.de

ALTENHILFE

**Haus Elisabeth Caritas
Dillenburg gGmbH**
(Hessen)
Rolfesstraße 30-40
35683 Dillenburg
Tel. 02771 8981-0
www.haus-elisabeth.org

Haus Golten gGmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Haus Golten 1
47608 Geldern
Tel. 02831 136-0
www.haus-golten.de

**Heinrich-Haus
Seniorenzentrum gGmbH**
(Rheinland-Pfalz)
Am Schloßgarten 6
56566 Neuwied
Tel. 02622 892-2000
www.heinrich-haus.de

**Wohn- und Pflegeheim
Maria Hilf Burg Setterich GmbH**
(Nordrhein-Westfalen)
An der Burg 1
52499 Baesweiler
Tel. 02401 600-1
www.burgsetterich.de

Seniorenzentrum Düren gGmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Akazienstraße 1 b
52353 Düren-Birkedorf
Tel. 02421 805-8000
www.seniorenzentrum-dueren.de

WEITERE STANDORTE

**Bildungsakademie für
Therapieberufe GmbH**
(Nordrhein-Westfalen)
Bundesstraße 108
59909 Bestwig
Tel. 02904 976-9071
www.bildungsakademie-bestwig.de

**ID-Integrative
Dienstleistungen GmbH**
(Nordrhein-Westfalen)
Renkerstraße 45
52355 Düren
Tel. 02421 84090

JG-Services GmbH
(Nordrhein-Westfalen)
Custodisstraße 3-17
50679 Köln

**Katholisches Forum für
Erwachsenen- und Familienbildung**
(Nordrhein-Westfalen)
Holzstraße 50
52349 Düren
Tel. 02421 9468-0
www.bildungsforum-dueren.de

Netzwerk Akademie-Praxen gGmbH*
(Nordrhein-Westfalen)
Bergkloster 1
59909 Bestwig
www.akademie-praxis.de

* Minderheitsbeteiligung.

