

JG-PUBLIK

DAS INFOMAGAZIN DER JG-GRUPPE

SCHWERPUNKT

Personal.
Gewinnen. Halten. Entwickeln.

NEWS

Was uns beschäftigt

JG VOR ORT

Einrichtungen hautnah



INHALT

03 Vorwort

04 SCHWERPUNKT: JG.KONGRESS 2023 PERSONAL. GEWINNEN. HALTEN. ENTWICKELN.

04 Herausforderungen zielgerichtet begegnen
08 Nachgedacht
10 Von der Vorbereitung bis zur Durchführung
12 1. **Keynote-Speaker:** Prof. Dr. med. vet. Jan Ehlers
13 2. **Keynote-Speaker:** Prof. Dr. rer. pol. Sascha Armutat
14 **Workshop 1 bis 11**
21 3. **Keynote-Speaker:** Prof. Dr. Dr. Alexander Brink
22 **Abschlussgottesdienst**
23 **JG.Kongress 2023 in Zahlen**

24 NEWS: WAS UNS BESCHÄFTIGT

24 JG-Porträts: **Wir machen die JG besonders**
26 Rechtsformänderung: **JG wird von der gGmbH zur gAG**
28 Krankenhausreform: **Interview mit Stephan Prinz**
30 JG-Sport: **Volunteers bei den World Games Berlin 2023**
32 JG-Sport: **Host-Town-Gäste aus Andorra und Palau**
33 JG-Sport: **Interview mit Goldmedaillengewinnerin Sabrina Blasius**
34 Tag der Begegnung: **Europas größtes Fest für Menschen mit und ohne Behinderung**
35 JG-Ämter: **Joëlle von Hagen – welche Aufgabe hat der Brüsseler Kreis e.V.?**
36 JG-Trainees: **Neue Fachkompetenz in der JG**
36 JG-Publikationen: **Fachkonzept Wirkungs- und Wirksamkeitsorientierung**
37 JG-Corporate-Design: **Relaunch Websites**

38 JG VOR ORT: EINRICHTUNGEN HAUTNAH

38 **Heinrich-Sommer-Preis** | Benediktushof, Heinrich-Haus, Josefsheim
39 **Klinikclowninnen** | Wohn- und Pflegeheim Maria Hilf Burg Setterich
40 **Volker Bouffier übernimmt Schirmherrschaft für Elisabeth-Hospiz** | Haus Elisabeth
41 **Medizinisches Expertenwissen für den Westbalkan** | St. Augustinus-Krankenhaus
42 **Neubezug des Karl-Heinz-Stockhausen-Hauses** | JOVITA Rheinland
43 **Firmenlauf und Stadtradeln** | Heinrich-Haus
44 **Werkstattchor besucht Bischof** | Rehabilitations-Zentrum Stadtroda
45 **Digitale Sprechstunden** | Benediktushof Maria Veen
46 **Philippinische Pflegekräfte** | Josefsheim
47 **Lebensweg Facharzt Moritz Schmöe** | St. Augustinus-Krankenhaus
48 **Modernisierung der Endoskopie-Abteilung** | St. Joseph-Krankenhaus
49 **Eröffnung der neuen Kinderintensivstation** | St. Marien-Hospital
50 **Einweihung des modernisierten Operationssaals** | Elisabeth-Klinik

51 Impressum



LIEBE LESERINNEN UND LESER,

das Schwerpunktthema unserer neuen JG-Publik stellt das Thema unseres JG.Kongresses „Personal. Gewinnen. Halten. Entwickeln.“ in den Mittelpunkt. Denn uns einen derzeit dieselben Probleme und Herausforderungen bei der Sicherstellung unserer Leistungen. Wer den akuten Personalmangel angeht, muss auch die Unterschiede zwischen den Generationen berücksichtigen. Babyboomer, Generation X, Y und natürlich die viel diskutierte Generation Z.

Wir freuen uns daher, Ihnen in dieser Ausgabe die Ergebnisse unseres JG.Kongresses vorstellen zu können. Sie haben die Möglichkeit, ausgewählte Einblicke in unsere elf Workshops zu Detailthemen und spannende Impulsvorträge unserer Keynote-Speaker zu erhalten. Gerne teilen wir mit Ihnen unsere Erkenntnisse, um gemeinsam an unseren Herausforderungen arbeiten zu können und Lösungen weiterzuentwickeln. Wir profitieren erst voneinander und stellen uns zusammen sicher für die Zukunft auf, wenn wir unsere Gemeinsamkeiten erkennen und über unsere Unterschiede im Gespräch bleiben.

Neben weiteren interessanten News aus der gesamten JG stellen wir Ihnen selbstverständlich wieder spannende Projekte aus unseren Beteiligungsgesellschaften vor. Diese reichen von digitalen Sprechstunden für ein Berufsbildungswerk bis hin zu Pflegekräften aus dem Ausland. Auch das Gesundheitswesen präsentiert interessante Themen über Modernisierungen und medizinisches Knowhow.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Dr. Theodor-Michael Lucas
Vorstandsvorsitzender

Stephan Prinz
Vorstand

Andreas Rieß
Vorstand

JG.KONGRESS 2023

Herausforderungen zielgerichtet begegnen

„Personal. Gewinnen. Halten. Entwickeln.“ – zu diesem Thema veranstaltete die Josefs-Gesellschaft in diesem Jahr ihren 13. JG.Kongress. Einmal mehr kamen im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn Mitarbeitende der 38 Beteiligungsgesellschaften zusammen, um sich mit einem hochaktuellen Thema zu beschäftigen und Lösungen zu erarbeiten.



In diesem Jahr kamen so viele Teilnehmende in den Tagungsräumen nahe des Rheins zusammen wie noch nie. Insgesamt 211 Personen aller Beteiligungsgesellschaften waren gekommen, was nicht zuletzt an dem uns alle beschäftigenden Thema des Kongresses liegen mag. Der Personalmangel ist in aller Munde und besonders in den Branchen der Josefs-Gesellschaft – der Rehabilitation, der Altenhilfe und dem Gesundheitswesen – momentan eine der größten Herausforderungen. Aus diesem Grund hatte die Geschäftsführung der JG im Vorfeld dieses Thema für den JG.Kongress gewählt. Bekannt ist das Fehlen von Fachkräften im Berufsfeld der Pflege – der Notstand ist an vielen Stellen spürbar. Doch unterdessen bleiben in zahlreichen weiteren Arbeitsbereichen die Bewerbungen aus. Das Bundesgesundheitsministerium geht davon aus, dass der Fachkräftebedarf aufgrund des demographischen Wandels noch steigen wird. Das Organisationsteam um Projektmanager Stephan Kerkmann setzte auf eine Kombination aus JG-internen Kräften und externen Experten, um die Problemlage ganzheitlich zu betrachten und bei der Erarbeitung von Lösungen die vorhandenen Ressourcen zu nutzen sowie durch professionelles Knowhow zu vervollständigen. So wurden alle elf Workshops vornehmlich von Mitarbeitenden der Josefs-Gesellschaft geleitet und durch externe Kräfte ergänzt. Inhaltlich setzten sich die Gruppen mit facettenreichen Details zum Kongress-thema auseinander. Jede:r Kongressbesucher:in hatte die Möglichkeit, an zwei Workshops teilzunehmen. So stand eine vielfältige Mischung auf der Tagesordnung, angefangen bei der „Mitarbeitendenbindung durch Benefits“ über „erfolgreiches Recruiting mit Social Media“ bis hin zu „sinnstiftender Arbeit im christlichen Umfeld“.

Zudem waren drei Keynote-Speaker vor Ort, die das Thema noch einmal auf ganz unterschiedliche Weise beleuchteten und fachlich andere Impulse gaben. Prof. Jan Ehlers machte am ersten Kongresstag den Anfang und ging in seinem Vortrag besonders auf das Vorurteil ein, junge Generationen würden „nichts mehr taugen“. Sein Fazit: Im Gespräch zu bleiben über die Unterschiede, aber vornehmlich über Gemeinsamkeiten ist essentiell. Die Mehrgenerationenbelegschaft stellte der zweite Referent Prof. Sascha Armutat in den Vordergrund. Sein Tipp: Unternehmen sollten ihre Strukturen neu denken und sich zielgruppenorientierter aufstellen.



JG.KONGRESS 2023
Personal
Gewinnen. Halten. Entwickeln.

EINFACH ERKLÄRT:

RUND UM DEN KONGRESS



Demographischer Wandel

Mit „demographischem Wandel“ meint man, dass sich die Zusammensetzung der Bevölkerung in den nächsten Jahrzehnten verändern wird. Dazu tragen die Zuwanderung und Abwanderung von Menschen, die Geburtenzahlen und die Zahl der Todesfälle in einem Land bei.



Recruiting

Allgemein verbirgt sich hinter der Position „Recruiting“ das selbstständige und aktive Suchen nach den passgenauen Kandidat:innen für offene Jobs und im Bestfall die Vermittlung von qualifizierten Bewerber:innen an Unternehmen – als neue Mitarbeitende.



Keynote-Speaker

Ein Keynote Speaker ist ein:e Gastredner:in, der:die auf Veranstaltungen einen spannenden Impulsvortrag hält. Inhaltlich überzeugt ein guter Keynote Speaker mit inspirierenden Kernbotschaften und einem wertvollen Perspektivenwechsel.



Resilienz

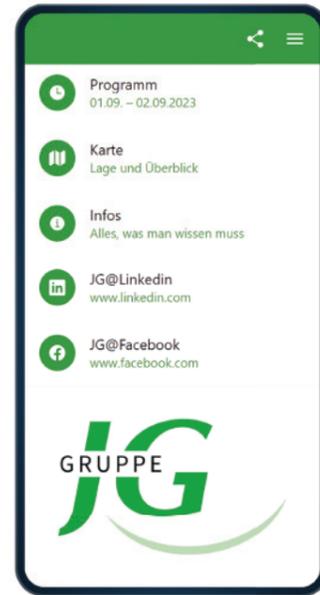
Die Fähigkeit von Personen oder Gemeinschaften, schwierige Lebenssituationen wie Krisen oder Katastrophen ohne dauerhafte Beeinträchtigung zu überstehen.

Die dritte Keynote beschäftigte sich mit der „Zwillingstransformation“ und mit der Frage, auf welche Weise sich Sozialunternehmen sicher für die Zukunft aufstellen. Hierzu stellte Prof. Alexander Brink fest, dass es darauf ankommt, seine vorhandenen Werte stärker herauszustellen, sich menschenorientiert zu transformieren und alle Mitarbeitenden „mitzudenken“.

Erstmals beschritt die Josefs-Gesellschaft digitale Wege bei der Organisation des JG.Kongresses: Per App hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, alle Informationen auf einen Blick zu erhalten. Ob Tagesablauf, Infos zu den Keynote-Speakern und Workshops oder zur Anreise – übersichtlich und einfach war der Zugriff auf die Informationen in diesem Jahr. Anhand von Push-Benachrichtigungen wurden die Anwesenden zudem aktuell auf die neuesten Entwicklungen und die Starts der Veranstaltungspunkte aufmerksam gemacht. Eine nachhaltige und zukunftsgerichtete Form der JG.Kongress-Organisation.

Nicht zuletzt spielt der JG.Kongress wegen der geografischen Weitläufigkeit in der Josefs-Gesellschaft eine große Rolle. Nachdem er 2020 aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt worden war, wurde er mehrfach verschoben, da die pandemische Lage keine Veranstaltung dieser Größenordnung zuließ. In der Zwischenzeit ist die JG insgesamt gewachsen und es sind viele neue Mitarbeitende hinzugekommen. Umso wichtiger war es nach dieser von Distanz geprägten Zeit, wieder einmal persönlich aufeinanderzutreffen, gemeinsam produktiv an verbindenden Themen zu arbeiten und zu netzwerken.

Die Resonanz und das Feedback der Teilnehmenden nach dem JG.Kongress haben gezeigt, dass es in diesem Jahr gelungen ist, sowohl das Thema „Personal. Gewinnen. Halten. Entwickeln.“ voranzubringen als auch die Gemeinschaft zu festigen, sowie die wichtigen Aspekte der Digitalisierung und der Nachhaltigkeit stärker in das Unternehmen zu integrieren.



Alle Infos im Überblick – die App zum JG.Kongress

- Tagesordnung
- Workshops
- Referent:innen
- Und vieles mehr



Der QR-Code führt zur JG.Kongress-Dokumentation.

PERSONALMANGEL – HILFLOSIGKEIT ODER LÖSBARE HERAUSFORDERUNG

NACHGEDACHT



*Dr. Thomas Pruiken,
Geschäftsführer JOVITA Rheinland gGmbH*

*Matthias Reichstein,
Geschäftsführer JOVITA Rheinland gGmbH*

Was ist die Antwort auf die unternehmerische Frage der Gewinnung von fachlich und persönlich geeignetem Personal in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft? Kann diese Frage überhaupt noch positiv beantwortet werden angesichts des eklatanten Fachkräftemangels? Oder ist sie nicht vielmehr als gesellschaftliche und politische Frage zu klären?

Als noch junges Unternehmen der Eingliederungshilfe haben wir in der JOVITA Rheinland in den letzten sieben Jahren einen Integrationsprozess verschiedener Wohnangebote für Menschen mit Behinderung in ein Unternehmen durchlaufen. Gleichzeitig haben wir verschiedene neue Angebote an unseren Standorten in Köln und im Rhein-Sieg-Kreis entwickelt.

Die Frage der Personalgewinnung und -bindung stellte sich für uns dabei in einem doppelten Sinne. Einmal konkret: Was sind die für uns geeigneten Strategien, um Personal zu finden und gleichzeitig etablierten und verlässlichen Kräften in einem neuen Unternehmensverbund eine Perspektive zu geben? Und gleichzeitig allgemein: Wie können wir uns als neuer, in der Region weitestgehend unbekannter Arbeitgeber etablieren? Welche Kultur möchten wir prägen, damit Menschen qualifiziert, motiviert und dauerhaft bei uns arbeiten?

Wir möchten behaupten, auf diesem Wege bislang erfolgreich gewesen zu sein. Neue Angebote konnten zumeist recht passgenau mit einer ausreichenden Anzahl von Mitarbeitenden eröffnet werden, der Einsatz von Zeitarbeitskräften konnte auf ein Minimum reduziert werden und auch Leitungspositionen konnten gut besetzt werden.

Die Frage nach den Erfolgskriterien führt zunächst einmal zum Offensichtlichen: Die klassische Stellenausschreibung in der Printausgabe von Tageszeitungen und Wochenblättern hat als anonymes Instrument weitestgehend ausgedient. Es geht darum, kreativ und offen zu werden, um Menschen ein konkretes Bild zu vermitteln, was sie bei uns erwarten können. Im Rahmen von Werbeterminen können Menschen auf niedrigschwellige Art und Weise eingeladen werden, sich ein unverbindliches Bild vor Ort zu machen. Mit der wöchentlichen Aktualisierung von Social-Media-Profilen können die vielen tollen Aktionen in unseren Einrichtungen einer wachsenden Anzahl von interessierten User:innen kommuniziert werden. Über kurze, online verfügbare Imagefilme kann viel über den positiven Geist in unseren Angeboten vermittelt werden. Die Nutzung von niedrigschwelligen, digital organisierten Bewerbungsprozessen baut Brücken für Menschen, die erst einmal nur einen Fuß in die Tür bei uns setzen wollen, ohne gleich mit allen Zeugnissen und Referenzen ins Haus zu fallen. Die kreative Anerkennung von Werbeaktivitäten der eigenen Mitarbeitenden im Bekanntenkreis verbessert bestehende Kontakte in den Sozialraum. Die Zusammenarbeit mit international aufgestellten Agenturen öffnet den Blick für das Interesse von Fachkräften außerhalb des EU-Binnenraums.

All das ist für uns mittlerweile zum festen Bestandteil der Bemühungen um fachlich und persönlich geeignete Mitarbeitende geworden und hilft enorm, Menschen für eine Arbeit in unseren Angeboten zu interessieren und ihnen Wege zu uns zu öffnen. Es gibt ihn tatsächlich nicht, den pulsierenden Markt geeigneter Fachkräfte und auf eine gesellschaftspolitisch gesteuerte Vermehrung interessanter Bewerber:innen zu warten, endet in der motivationalen Sackgasse. Es geht im Kern darum, in positiver Weise und auf unterschiedlichen Kanälen auf sich aufmerksam zu machen und die Hürden der Kontaktaufnahme so klein wie möglich zu machen.

Und ehrlich betrachtet ist all das nur die halbe Miete, denn die Arbeit der Personalakquise endet nicht mit dem Unterschreiben des Dienstvertrages. Menschen wollen gut ankommen, sie brauchen Ansprechpartner:innen für die vielen Fragen, die sich zu Beginn einer neuen beruflichen Tätigkeit stellen, sie brauchen eine ausreichende Unterstützung in der persönlichen und fachlichen Bewältigung der anspruchsvollen Anforderungen in unseren Angeboten.

Um es auf den Punkt zu bringen: Wir müssen den Menschen in der Arbeit eine positive Identifikation geben. Wir müssen eine Übereinstimmung von den in Imagefilmen beworbenen Eindrücken mit den Eindrücken in der analogen Welt der täglichen Arbeit geben. Um es noch emotionaler zuzuspitzen: Wir müssen ihnen ein berufliches Zuhause bieten, in dem Verlässlichkeit und Entfaltung möglich sind. Zentral werden dabei Pre- und Onboardingprozesse, Räume für offenes und konstruktives Feedback, Frühstücke für neue Mitarbeitende und nicht zuletzt gemeinsames Feiern produktiver Zusammenarbeit.

Ein hoher Anspruch? Sicherlich! Es kostet sehr viel Zeit und Mühe, all diese Schritte zu gehen, und nicht jede Aktion endet mit automatischem Erfolg. Doch angesichts der Alternative von Qualitätsverlust, Zurückfahren von Leistungen und dem Ausbrennen von langjährig verlässlichen Mitarbeitenden ein anstrengender, aber lohnenswerter Weg, um Zukunft zu ermöglichen.

JG.Kongress – von der Vorbereitung bis zur Durchführung



Stephan Kerkmann ist Projektmanager der JG-Zentrale und Verantwortlicher für den JG.Kongress. Seit nunmehr sieben Jahren leitet er das Projektmanagement in der JG-Holding als Stabsstelle der Geschäftsführung. Hier ist er für übergreifende Changemanagement-Projekte und IT-Projekte mit Innovationsbezug zuständig.

Der JG.Kongress fand in diesem Jahr bereits zum 13. Mal statt. Mit von der Partie waren 211 Teilnehmende, drei Key-Speakers und elf Workshops mit jeweils zwei Durchgängen. Die Resonanz war durchweg positiv. Stephan Kerkmann, Projektmanager der JG-Zentrale und Verantwortlicher für den JG.Kongress, stand uns Rede und Antwort.

Wie sind Sie bei der Umsetzung des diesjährigen Themas des JG.Kongresses vorgegangen?

Als das Thema aufgrund seiner Bedeutung durch den Vorstand festgelegt wurde, begann schon die Vorarbeit dafür, so ein wichtiges Thema für unser Unternehmen und unsere Beteiligungsgesellschaften inhaltlich gewinnbringend vorzubereiten. Der Fokus lag darauf, das Thema für unsere essentiellen Bereiche der JG so aufzuarbeiten, dass es für alle Teilnehmenden einen Mehrwert bietet. Daher war der erste Schritt in der Vorbereitung die Akquise der hochkarätigen Referent:innen. Anschließend ging es darum, mit internen JG-Kräften sinnvolle und gewinnbringende Workshops zu erarbeiten. Ein wichtiger Part lag außerdem in der Reflexion der bisherigen Maßnahmen mit Blick darauf, die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit besser umzusetzen. Insgesamt sollten sinnvolle und mehrwertbringende Impulse für die Teilnehmenden des Kongresses geboten werden.



Wie genau sind Sie dabei vorgegangen, die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit mit in den JG.Kongress einzubringen?

Die Teilnehmenden hatten erstmals die Möglichkeit, sich digital zum Kongress anzumelden. Dies ist sehr gut angenommen worden und vereinfachte auch die weitere Planung der Veranstaltung. Zudem haben wir neben der analogen Aufbereitung der Kongressunterlagen erstmals eine eigene Kongress-App angeboten. Diese verschaffte den Anwesenden einen ganzheitlichen Überblick über alle wichtigen Materialien und relevante Informationen, wie etwa zu den Keynotes, Workshops, Anreisemöglichkeiten und vielem mehr. Hierdurch konnten wir die Unterlagen stets auf dem neuesten Stand halten und etwaige Änderungen immer aktuell kommunizieren. Zudem wurde während des Kongresses ein Live-Umfrage-Tool eingesetzt, um direktes Feedback aus dem Publikum zu erhalten. Außerdem wurde der JG.Kongress erstmals professionell auf den Social-Media-Kanälen durch die Fachabteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit live und umfassend begleitet.

Welche weiteren Rahmenbedingungen spielten bei der Planung eine Rolle?

Ursprünglich sollte der Kongress 2020 stattfinden, doch wegen der Corona-Pandemie musste er drei Jahre in Folge verschoben werden. Deshalb bestand eine Herausforderung darin, ausreichend Möglichkeiten während des Kongresses zu bieten, wieder auf persönlicher Ebene zusammenzukommen, zu netzwerken und sich fachlich auszutauschen. Da wir in der JG über acht Bundesländer verteilt sind und in dieser Zeit als Unternehmen gewachsen sind, stellt der JG.Kongress einen wichtigen Baustein in der internen Unternehmenskommunikation dar – durch dieses Event können wir untereinander in Verbindung bleiben und neue Kontakte knüpfen.

Wie geht es jetzt weiter?

Nach dem JG.Kongress ist vor dem JG.Kongress. Es ist klar, dass wir reflektieren, ob die Durchführung des Kongresses zufriedenstellend war und ob etwa die neuen digitalen Angebote gut angenommen worden sind. Hierzu muss das Feedback der Teilnehmenden ausgewertet werden. Verbesserungsvorschläge für den nächsten JG.Kongress müssen abgeleitet und gesichert werden. Außerdem werden die Kongressinhalte aufbereitet und traditionell in Form einer Dokumentation veröffentlicht.



JG.KONGRESS 2023

Personal
Gewinnen. Halten. Entwickeln.

1. Keynote-Speaker

„Junge Leute ... taugen die noch was?“

Prof. Dr. med. vet. Jan Ehlers



Prof. Dr. med. vet. Jan Ehlers begann seinen Vortrag etwas provokativ mit der Frage ins Publikum: „Junge Leute... taugen die noch was?“ Er wollte damit die Bedenken vieler Arbeitgeber und älterer Mitarbeitender aufgreifen, ob denn die Generation Z zukünftig im Berufsleben leistungsfähig sein wird. Die aktuelle Arbeitswelt trifft immer mehr auf junge Menschen der Generation Z, die in den Arbeitsmarkt eintreten. Ehlers selbst beantwortete die Frage ganz klar mit einem Ja.

Über eine Mentimeter-Umfrage wurden die Zuhörenden nach ihrer Meinung gefragt. Die erste Frage lautete: „Was stört mich eigentlich an der neuen Generation Z?“ Die Antworten der Teilnehmenden waren vielfältig: Unter anderem wurden die Arbeitsmoral, die Null-Bock-Einstellung, die Freizeit-orientierung und Inflexibilität bemängelt. Ehlers erinnerte die Zuhörenden schmunzelnd daran, dass die Generation Z doch die eigenen Kinder und Enkelkinder sind und sie damit aus der eigenen Erziehung erwachsen sind. Also so schlimm könnten die jungen Menschen doch sicherlich nicht sein. Seine zweite Frage lautete: „Was finden Sie denn positiv an der Generation Z?“ Hier wurden das Selbstbewusstsein, Digital Natives, Kreativität und neue Ideen genannt.

Es gab also sowohl kritische als auch positive Beschreibungen der Generation Z. Ehlers stellte die verschiedenen Generationen mit ihren typischen Eigenschaften vor: die pflichtbewussten und tatkräftigen Babyboomer, die pragmatische und eigenständige Generation X, die anspruchsvolle, authentische und selbstbewusste Generation Y und die fordernde, hypervernetzte und egozentrische Generation Z. Ehlers berichtete zu den Unterschieden und Gemeinsamkeiten, die die Gesellschaft den einzelnen Generationen im Allgemeinen zuschreibt. Ehlers erklärte aber auch, dass es in der Wissenschaft keine empirischen Beweise dafür gibt, dass diese Unterschiede wirklich existieren.

Für Ehlers ist der Generationenbegriff dem jeweiligen Zeitgeist der Gesellschaft zuzuordnen. Der Generationenbegriff ist nach seiner Meinung eher eine Zusammenfassung von Vorstellungen, Ängsten und Wünschen, die den Einzelnen in ihrem/seinem Leben prägen, und kann daher nicht als feststehender Begriff verwendet werden.

Ehlers hob hervor, was die jungen Menschen heute beeinflusst: Anders als die Generationen vor ihnen machen sie sich zum Beispiel Sorgen über Krieg, Klimawandel, Inflation und die Spaltung der Gesellschaft. Dies sind die großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, die nicht nur die junge Generation betreffen, sondern die alle Menschen in der gegenwärtigen Zeit beschäftigen. Die junge Generation ist nach Auffassung von Ehlers sehr motiviert, Leistung in der Arbeitswelt und Gesellschaft zu bringen. Wie für alle Generationen sind dabei aber auch Anreize wie Geld, Spaß und Zufriedenheit bei der Arbeit und die Erreichung von Zielen von Bedeutung. Für die junge Generation muss die Arbeit auch sinnstiftend sein, dazu zählt, eine Familie zu haben, sich Ziele im Leben zu setzen und Erfolge in den verschiedenen Lebensbereichen zu erfahren. Auch das Thema Glaube ist für die Generation Z wichtig, aber eher in einem spirituellen Sinn.

Ehlers sieht in einer Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung der verschiedenen Generationen große Chancen für die Zukunft. Das Wichtigste sei, dass die Menschen aller Generationen im Gespräch miteinander bleiben und erkennen, dass sie viel mehr Gemeinsamkeiten haben, als sie denken. So könne man voneinander profitieren und lernen und so könne großes Neues entstehen. Sein Fazit: Um Menschen in der Arbeitswelt zu motivieren, gleich aus welcher Generation, ist es wichtig, im Gespräch zu bleiben.

2. Keynote-Speaker

„Boomer, Generation X, Y und Z – Mehrgenerationenbelegschaften als Herausforderung für das Personalmanagement.“

Prof. Dr. rer. pol. Sascha Armutat



Zu Beginn nahm Armutat Bezug auf seinen Vorredner Prof. Ehlers und konstatierte schmunzelnd, dass die jungen Generationen natürlich nicht so „schlimm“ sind, wie ihnen nachgesagt wird, aber sie sind dennoch eine Herausforderung für die Unternehmen.

Armutat stellte fest, dass der demographische Wandel in Deutschland eine der Ursachen für den wachsenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften ist, die die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer ersetzen sollen. Die Fachkräftemisere stellt sich etwa im Bereich Gesundheitswesen zunehmend kritisch dar, zum Beispiel durch eine Zunahme krankheitsbedingter Ausfälle, eine hohe Personalfuktuation, längerfristig unbesetzte Stellen und Abwanderung von Personal in andere Bereiche. Dies führt in der Folge häufig dazu, dass Leistungen aufgrund von Personalmangel nicht erbracht werden können. In den Unternehmen arbeiten aktuell Menschen aus vier Generationen (Babyboomer, Gen X, Y und Z) zusammen. Armutat verglich die Unternehmen in dieser Situation mit „Mehrgenerationenhäusern“, auch dort herrscht manchmal Unruhe.

Zum Verständnis erläuterte Armutat den Teilnehmenden die unterschiedlichen Grundeinstellungen der verschiedenen Generationen:

- Babyboomer: erst Arbeit, dann Leben, Führungskarriere, Konkurrenz und Existenzsicherung, Unternehmensloyalität
- Generation X: Arbeit als Lebensinhalt, Führungskarriere, Selbstverwirklichung, Berufsloyalität
- Generation Y: Work-Life-Integration, Mosaik-Karrieren ohne Führung, Sinn und Kreativität, Aufgabenloyalität
- Generation Z: Work-Life-Separation, individuelle Karrieren, Sicherheit, Erlebnis, Sinn, Ich-Loyalität

Ferner berichtete Armutat über die intergenerativen Vorurteile, die die Generationen untereinander haben. Die unterschiedlichen Einstellungen und Haltungen der Generationen machen sich auch bei der Stellenauswahl und Berufsausübung bemerkbar. Die Arbeitgeber müssen sich nach Ansicht von Armutat daher notwendigerweise neu aufstellen und zielgruppenorientierter agieren.

Für die jungen Generationen sind Unternehmen und Organisationen attraktiv, die sozialverantwortlich und ökologisch nachhaltig handeln sowie Tätigkeiten und Stellen anbieten mit gesellschaftlicher und individueller Sinnhaftigkeit. Des Weiteren fordern sie für ihre Berufsausübung Partizipationsmöglichkeiten, flexible Arbeitsorte und -zeiten, Achtung der mentalen Gesundheit, Work-Life-Balance und eine maximale Passung im Arbeitsalltag.

Armutat riet 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. Das Recruiting muss mit Blick auf die jüngeren Generationen zielgruppenorientierter erfolgen und nach Anwerbung von einem erfolgreichen Onboarding-Prozess begleitet werden. Es ist eine Notwendigkeit, dass neue Angestellte eingearbeitet werden. Für neue Mitarbeitende sind die soziale Akzeptanz und eine Rollenklarheit wichtig. Grundsätzlich sollte beachtet werden, dass die Einarbeitung ab dem dritten Monat beginnt, da ab diesem Zeitpunkt die Mitarbeitenden die zuvor genannten Punkte am wenigsten wahrnehmen. Dadurch soll gewährleistet werden, dass sie wieder motiviert werden. 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.



Es gab eine vielfältige Mischung von Workshops. Alle standen im Zeichen des Kongress-Themas: Personal. Gewinnen. Halten. Entwickeln. Die Referent:innen überzeugten mit einer sehr abwechslungsreichen Präsentation ihrer Fachthemen.



Workshop 1:
Bärbel Bachmann-Stärk, Rita Gast, Kristin Helms

NACHFOLGEPLANUNG IM GESUNDHEITSWESEN – WIE GEHT DAS?

Im Workshop „Nachfolgeplanung im Gesundheitswesen – wie geht das?“ wurde sich mit der Frage beschäftigt, wann eine Nachfolgeplanung ansteht. Es wurde ersichtlich, dass es verschiedene Ebenen der Nachfolgeplanung gibt. Die Ebenen sind unterteilt in planbare, spontane und unbesetzte Nachfolgeplanung. Bei der planbaren Nachfolgeplanung entsteht eine vorhersehbare Lücke, die beispielsweise durch die Altersteilzeit von Mitarbeitenden auftreten kann. Um diese Lücke zu füllen, könnten Methoden hilfreich sein, die Nachfolge im eigenen Betrieb auszubilden oder ein Pool-Management zu bilden. Des Weiteren beinhaltet die spontane Nachfolgeplanung das Eintreten einer unvorhersehbaren Lücke, vor allem bei Kündigungen.

Es wurde herausgestellt, dass es sinnvoll ist, im Vorhinein zu planen und nicht im Ernstfall reagieren zu müssen. Im Gegensatz zu den anderen beiden Kategorien ist bei der unbesetzten Nachfolgeplanung bereits eine Lücke entstanden, die vorerst nicht besetzt werden kann. Hier müssen die Aufgaben priorisiert werden. Folgendes muss bei einer Nachfolgeplanung berücksichtigt werden: Wissensmanagement, Personalcontrolling, Qualifizierung der Mitarbeitenden, neue Wege gehen (New Work) und nicht reagieren, sondern vorausschauend planen.

ERGEBNIS:

Die Nachfolgeplanung ist unter Berücksichtigung folgender Punkte möglich:

- Wissensmanagement
- Personalcontrolling
- Qualifizierung der Mitarbeitenden
- Neue Wege gehen (New Work)



Workshop 2:
Alina Bevers, Daniela Dautzenberg

FACEBOOK, INSTAGRAM & CO.: MEHR ALS NUR PRIVATER CONTENT – ERFOLGREICHES RECRUITING MIT SOCIAL MEDIA

In dem Workshop „Facebook, Instagram & Co.: Mehr als nur privater Content – erfolgreiches Recruiting mit Social Media“ wurde den Teilnehmenden das Social-Media-Recruiting durch theoretische und praktische Einheiten nähergebracht. Die Teilnehmenden haben unter anderem die Begrifflichkeiten der Social-Media-Welt sowie die Unterschiede zwischen dem organischen und dem bezahlten Content gelernt. Nach dem theoretischen Block konnten die Teilnehmenden mit ihren privaten Smartphones ihren eigenen Content erstellen.

Im Anschluss wurde aufgezeigt, wie die Umsetzung der Veröffentlichung der Beiträge möglich ist. Hierzu wurden verschiedene Seiten vorgestellt, die behilflich sein können. Zum Beispiel könnte die Meta Business Suite für den organischen und der Meta Business Manager mit dem Werbeanzeigenmanager für den bezahlten Content vorteilhaft sein, sodass die erwünschte Reichweite erzielt werden kann. Es ist aufgefallen, dass es wichtig ist, dass die Inhalte authentisch und regelmäßig wiedergegeben werden, denn so sind die Einrichtungen nahbarer. Zudem ist durch die neuen Informationen und Umsetzungsmöglichkeiten deutlich geworden, dass der Content sehr vielseitig und für unterschiedliche Zwecke nützlich sein kann.

ERGEBNIS:

Die Social-Media-Präsenz der JG ist von großer Bedeutung, damit sie sich als attraktiver Arbeitgeber für potenzielle neue Mitarbeitende positionieren kann.



Workshop 3:
Miriam Bogs, Anna-Maria Buschko

PHILIPPINISCHE PFLEGEFACHKRÄFTE IN DER JG – GEWINNEN, BEGRÜSSEN, HALTEN

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 bereits viele JG-Tochtergesellschaften internationale Mitarbeitende angeworben. Der Großteil stammt von den Philippinen. Hiervon sind zurzeit 14 Pflegefachkräfte im Josefsheim in Bigge-Olsberg beschäftigt und 35 Fachkräfte im Sankt Vincenzstift der JG Rhein-Main.

In diesem Workshop wurden die gesetzlichen und die bürokratischen Rahmenbedingungen dargestellt. Hierzu wurde aufgezeigt, mit welchen Herausforderungen die angereisten Pflegefachkräfte und die Einrichtungen konfrontiert sind. Der Prozess von der Einreise bis hin zur Anerkennung ihrer Berufsausbildung ist schwierig, herausfordernd und sehr zeitintensiv. Deshalb sind eine gute Vorbereitung und eine unterstützende Begleitung der zu begrüßenden Mitarbeitenden, im beruflichen und im alltäglichen Leben, erforderlich. Durch eine gelungene Integration entwickeln sich die philippinischen Pflegekräfte zu wertvollen Mitarbeitenden, bereichern das Unternehmen und ermöglichen neue Blickwinkel.

ERGEBNIS:

Für eine erfolgreiche Integration braucht es Offenheit für die Sprache, kultursensible Kommunikation, Achtung der anderen Kultur und Verständnis füreinander.

**Workshop 4:**

Bruno Belzer, Gerd Steffens

Vereinbarkeit von Dienst und Privatleben im Krankenhaus

In diesem Workshop wurde eine der allgegenwärtigen Problematiken in Krankenhäusern erörtert und diskutiert, die sich in den letzten Jahren immer weiter zugespitzt hat. Jeder wird medial mit diesem Thema konfrontiert, aber welche Auswirkungen es hat und wie sich diese anfühlen, erfahren nur die Betroffenen selbst. Die Rede ist vom Fachkräftemangel, der das Krankenhauspersonal, sprich Ärzte und Pflegende, unter erschwerten Bedingungen arbeiten lässt.

In ihrem Job müssen sie Hochleistungen bis zu elf Tage in Folge erbringen, bei denen sie zugleich die Vakanzen mit auffangen. Durch diese Kompensation wird ihre Arbeit körperlich und in besonderem Maße mental intensiviert. Das gesteigerte Arrangement bringt physische und psychische Erschöpfung mit sich, sodass es vermehrt zu Krankheitsfällen oder zu weiteren Kündigungen kommt. Aufgrund der fehlenden personellen Ressourcen darf weiter kompensiert werden.

Diese Problematik liegt schon viel zu lange vor und hat bereits einen zu hohen Schaden verursacht. Den einst beliebten Berufen im Gesundheitswesen möchten nur noch wenige nachgehen. Deshalb ist für den Krankenhausesektor in der heutigen Zeit die Hauptaufgabe, neue Rahmenbedingungen und Perspektiven zu schaffen.



Im Workshop wurden Möglichkeiten und neue Arbeitszeitkonzepte vorgestellt und thematisiert. In vereinzelt Kliniken laufen zurzeit Pilotprojekte zu einer 5-Tage- und zu einer 4-Tage-Woche. Rein mathematisch können diese beiden Modelle im Dienstplan reflektiert werden, allerdings müssen hierbei individuell die jeweiligen Prozesse in den Stationen und im Klinikverbund im Einzelfall beachtet und berücksichtigt werden.

Resümierend wurde deutlich, dass eine Umsetzung dieser Modelle im komplexen Krankenhaussystem viele Anforderungen und Herausforderungen mit sich bringen kann, die nur unter systemischer Betrachtung entflochten werden können.

Das priorisierte Ziel sollte jedenfalls in der Modifizierung der Arbeitszeitgestaltung liegen, sodass sie familien- und freizeitfreundlicher wird. Diese Aspekte sollen von nun an vermehrt in den Fokus gestellt werden, damit die einst beliebten Berufe wieder an Luhrativität gewinnen.

ERGEBNIS:

In den Prozess der Anpassung von attraktiven Arbeitszeiten sind alle Beteiligten frühzeitig und umfassend einzubinden. Dieser Prozess wird zukünftig zu weitreichenden Veränderungen im Unternehmen führen.

**Workshop 5:**

Menka Berres-Foerster, Mike Runge

**Eine Ausbildung – 1000 Möglichkeiten!
Die Pflegeausbildung als Türöffner für deine individuelle Pflegekarriere**

Die Referentin und der Referent sind beruflich in einer Pflegeschule tätig und wollen dem derzeitigen Trend des stetigen Rückganges von Bewerber:innen und dem enormen Pflegepersonal-mangel entgegenwirken durch das Aufbereiten der Pflegeausbildung und die ausdrucksstarke Darstellung der Chancen, die sich während und nach einer Ausbildung in der Pflege bieten.

Dabei wurden in den Diskussionsrunden Möglichkeiten der Umsetzung besprochen, unter anderem die Erhöhung der Work-Life-Balance in der Pflege, die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ihre Unterstützung sowie die Förderung der Auszubildenden mit dem Blick dafür, dass Auszubildende keine Hilfskräfte, sondern Lernende sind, die Wünsche, Kritik und Anregungen an ein Unternehmen und dessen Mitarbeitende haben.

Das wichtigste Ergebnis ist zusammengefasst, dass die Pflegenden das Vorbild und (im besten Falle) die wirksamste Werbung für den Beruf darstellen. Die 1000 Facetten des Pflegeberufes könnten als Maßnahme zur Mitarbeitergewinnung und -bindung in einem ausgeprägten Marketingkonzept unter anderem in Form einer Kampagne für die Öffentlichkeit positiv dargestellt werden. Eine weitere Möglichkeit könnte ein Mentorenkonzept sein, das die Auszubildendenbindung verbessern könnte.

ERGEBNIS:

Die Pflegenden sind das Vorbild und (im besten Falle) die wirksamste Werbung für den Beruf. Die 1000 Facetten des Pflegeberufes sollten in einer Kampagne nach außen dargestellt werden.

Mentorenkonzepte sind unerlässlich für die Mitarbeitendenbindung.

Im Vorfeld konnten sich die Teilnehmenden für je zwei der elf Workshops anmelden.

Die Workshops regten zu Diskussionen und gemeinsamem Arbeiten an.





Workshop 6:
Nadine Schmitt, Elke Silies, Wicki Rabe

Mitarbeitendenbindung durch Benefits und Zuschüsse für die Gesundheit am Beispiel JG Rhein-Main und Heinrich-Haus

Die wichtige Frage, die viele Leute beschäftigt, ist, wie eine gute Mitarbeitendenbindung ermöglicht werden kann. Ein Mittel dafür sind Benefits und Zuschüsse für die Gesundheit. Das abgedeckte Themenfeld auf Grundlage der unterschiedlichen Bedarfe und Interessen umfasst Sport und Bewegung, Prävention (psychisch und körperlich) und Entspannung sowie Beratung und Coaching, aber auch gemeinsame Aktivitäten. In dem Workshop haben die Referentinnen anhand ihrer Einrichtung erklärt, welche Möglichkeiten sie bereits nutzen, wie die Resonanz zum jetzigen Zeitpunkt ist und welche Ideen ihnen noch vorschweben.

Mit der Durchführung von bestehenden und weiteren Möglichkeiten kann ein positiver Kreislauf gestartet werden. Durch eine hohe Bindung an das Unternehmen sinkt die Fluktuation, wodurch die Arbeitsbedingungen verbessert werden, da es zu einem geringeren Arbeitspensum und einem größeren Teamfaktor kommt, was letztendlich zu einem „Wohlfühlfaktor“ bei der Arbeit führt. Eine Herausforderung für die Umsetzung sind die Kontinuität, der weitere Aufbau und die stetige Kommunikation des bestehenden Programmes. Es ist wichtig, eine nachhaltige Implementierung zu schaffen und eine hohe Motivation an die Mitarbeitenden weiterzugeben. Als wichtigster Punkt, den die Referentinnen an die Teilnehmenden weitergegeben haben, ist zu sehen, dass die vorhandenen Benefits kontinuierlich ausgebaut sowie JG-weit erprobt und reflektiert werden sollten. Dieser gemeinsame Austausch von Ideen hat gezeigt, dass in der JG-Gruppe bereits sehr viele gute Ideen und Umsetzungen vorhanden sind. Ein aktiver Austausch darüber kann in allen JG-Einrichtungen dazu beitragen, dass die Mitarbeitendenbindung weiter verstärkt wird.

ERGEBNIS:
Vorhandene Benefits sollten kontinuierlich ausgebaut werden und JG-weit erprobt und reflektiert werden.



Workshop 7:
Prof. Dr. Sascha Armutat

Führung im Generationenmix – Herausforderungen, Erkenntnisse, Erfahrungen

Die junge Generation Z hat ganz andere Anforderungen und Bedürfnisse hinsichtlich des Arbeitslebens. Es fehlt häufig an Sicherheit und Stabilität. Führung bedeutet Ambidextrie, also eine „Beidhändigkeit“, die Ausrichtung von Führungskräften auf zwei handlungsorientierte Denkweisen, die in einem natürlichen Spannungsverhältnis stehen. Durch die Austausch-aufgabe, wie die ambidextere Führung in ihrem Alltag sichtbar wird, kamen wichtige Punkte auf, zum Beispiel dass man sich Zeit für Feedback nehmen soll, die Einbindung in funktionierende Teams, ein langsames Heranführen an Aufgaben mit klarer Definition und die Bereitschaft zum Anleiten.

Eine Führungskraft braucht in Zukunft eine Mischform von alten und neuen Führungsinstrumenten, um allen gerecht zu werden. Sie braucht unterschiedliche Kommunikationskanäle von Social Media bis hin zu Telefon und eine ausgeprägte situative Handlungsfähigkeit für ihr Verhalten. Als Führungskraft ist es notwendig, seine Mitarbeitenden gut zu kennen und dann die Strukturen bei Bedarf anzupassen, um gemeinsam gute Arbeit zu leisten. Die meiste Führung findet aktuell eher im Kopf statt, aber es braucht auch Herz.

ERGEBNIS:
Führung im Generationenmix bedeutet, Mitarbeitende zu managen und emotional mitzunehmen. Wir müssen bei der Vision des Unternehmens und bei der Entwicklung der Führungskräfte ansetzen, um uns mit verändertem Führungsverhalten in Mehrgenerationenbelegschaften zu Zukunftperformer:innen zu machen.



Workshop 8:
Prof. Dr. med. vet. Jan Ehlers

X, Y, Z, A ... Was haben wir gemeinsam?

Die jungen Generationen sind unsere Kinder und Enkelkinder, die in die Arbeitswelt eintreten. Für ein gemeinsames Arbeiten können die Generationen gegenseitig voneinander lernen und so vorankommen. Gemeinsam können die Generationen gute Arbeit leisten, indem ein Wir-Gefühl entsteht, eine Feedback- und Austauschkultur erwächst, Vertrauen besteht und gegenseitige Wertschätzung gelebt wird. Die Arbeitswelt und die Unternehmen müssen sich auf verschobene neue Bedürfnisse der folgenden Generationen, die in den Arbeitsmarkt eintreten und sich entwickeln, einstellen, damit sie als Arbeitgeber attraktiv sind und bleiben.



ERGEBNIS:
Auch wenn die Zuschnitte für verschiedene Altersgruppen nicht trennscharf sind, besteht die Chance, dass die Generationen voneinander lernen und aneinander wachsen. Wichtig erscheint hierbei der gegenseitige Respekt und die Wertschätzung. Dadurch wird eine Organisation attraktiv.



Workshop 9:
Martin Boden, Dirk Rein

New Generation and Old Staff. Sorry, ich versteh dich nicht.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert und wird von unterschiedlichen Generationen von Mitarbeitenden geprägt. Jede Generation verkörpert verschiedene Weltanschauungen, Werte und Lebensstile, die sich aus den sozialen Veränderungen ihrer jeweiligen Zeit ergeben. Doch was passiert, wenn „Jung“ und „Alt“ sich am Arbeitsplatz begegnen? Wie können Missverständnisse, Irritationen und Vorurteile vermieden werden? Gegenseitige Akzeptanz, Respekt und Wertschätzung für die Unterschiede und Stärken, die jede Generation mitbringt, scheinen der Hauptschlüssel zu sein.

Jüngere Mitarbeitende können von der Erfahrung und Weisheit ihrer älteren Kolleg:innen profitieren, während ältere Mitarbeitende von der technologischen Affinität der jüngeren Generation lernen können. Mit einer offenen und wertschätzenden Haltung gegenüber der anderen Generation lässt sich nicht nur die Kluft zwischen der „New Generation“ und dem „Old Staff“ reduzieren, sondern auch die Vielfalt der Generationen am Arbeitsplatz schätzen und proaktiv nutzen. Wenn die „New Generation“ und der „Old Staff“ zusammenarbeiten und bereit sind, voneinander zu lernen und miteinander zu reden, können die Organisationen von den verschiedenen Fähigkeiten und Perspektiven profitieren sowie auch die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt meistern.

ERGEBNIS:
Zeit und Raum für den gemeinsamen Austausch und Möglichkeiten zur Mitgestaltung und zum Ausprobieren schaffen. Dies erfordert von allen gegenseitige Offenheit für Neues und Bewährtes.



Workshop 10:
Friedrich Gleißner, Jennifer Krösin, Michael Wilke

Sinnstiftende Arbeit im christlichen Umfeld – positiv oder Hinderungsgrund für Bewerber:innen?

Als katholischer gemeinnütziger Träger sehen wir als unsere klare Mission, sinnstiftende Arbeit im christlichen Umfeld zu verrichten. Wir haben eine lange Tradition und sind stolz darauf. Obwohl wir einen unschätzbaren Wert für unsere Leistungsnehmenden und für die Gesellschaft schaffen, ist uns bewusst, dass die Darstellung von christlichen Organisationen in den Medien manchmal negativ ausfällt und mit Skandalen in Verbindung gebracht wird. Daher stellt sich unweigerlich die Frage, ob unsere sinnstiftende Arbeit im christlichen Umfeld von Bewerber:innen als positiv oder als Hinderungsgrund betrachtet wird.

Diese Fragestellung war die treibende Kraft hinter dem Workshop und führte zu einem reichen und produktiven Gedankenaustausch. Wir sind zu dem Schluss gekommen, dass wir als Arbeitgeber im christlichen Umfeld einen klaren Kommunikationsansatz entwickeln sollten, um verzerrten Vorstellungen entgegenzuwirken. Zunächst einmal müssen wir uns darüber im Klaren sein, was wir unter einem christlichen Umfeld verstehen und welche Werte wir innerhalb und außerhalb unserer Organisation vermitteln wollen. Wenn es uns gelingt, die positiven Seiten unseres christlichen Umfelds hervorzuheben und gleichzeitig offen und vielfältig zu bleiben, werden wir die richtigen Bewerber:innen ansprechen.

ERGEBNIS:

Christliches Umfeld erlebbar machen und nach innen und außen transportieren, was das bedeutet.



Workshop 11:
Dr. Bodo Müller, Michael Rauber

Begleitung von Mitarbeitenden in Krisen

Zunächst wurde der Frage nachgegangen, ob es Unterschiede in der Persönlichkeit und im Verhalten zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden gebe. Es sei statistisch auffällig, dass zunehmend jüngere im Vergleich zu älteren Mitarbeitenden öfter und länger dienstunfähig ausfallen. Stress führe bei Menschen zur Ausschüttung des Hormons Cortisol und in der Folge oftmals zu Leistungseinbußen bei den Betroffenen. Müller berichtete, dass ältere Mitarbeitende oftmals ungesunde Coping-Strategien (Bewältigungsstrategien) beim Umgang mit Stress hätten, wie etwa den übermäßigen Konsum von Alkohol und Nikotin. Müller beschrieb aus seiner beruflichen Erfahrung, dass die Generation Z oftmals das Vorfinden einer Komfortzone bevorzuge und im Berufsleben oft auch mit Aufmerksamkeitsdefiziten zu kämpfen habe. Dies könne möglicherweise auf eine Reizüberflutung durch das Smartphone zurückzuführen sein. Ein weiteres auffallendes Problem sei, dass sich junge Menschen aufgrund von sozialem Stress nicht ausreichend in ihrer Freizeit erholen könnten. Grundsätzlich berichteten ältere Mitarbeitende weniger von Krisen und psychischen Belastungen, jüngere Menschen hätten hingegen oftmals ein selbst empfundenes Belastungsgefühl. Oft werde auch von jungen Mitarbeitenden das Tragen von beruflicher Verantwortung als große Belastung empfunden. Positiv sei anzumerken, dass jüngere Menschen offener dafür seien, Therapien anzunehmen.

ERGEBNIS:

Standardisierte Konzepte für Einrichtungen der JG zur Prävention gegen und Intervention bei Krisen. Gefordert wird ein externes psychosoziales Beratungsangebot.

- Mindestens jährliche Personalentwicklungsgespräche
- Standardisierte Feedbackkultur im Rahmen der regelmäßigen Rückmeldegespräche von Seiten der Mitarbeitenden



3. Keynote-Speaker, JG.Kongress 2023

„Gemeinsam die Zwillingstransformation meistern! Wie die Sozialunternehmen sich fit für die Zukunft machen.“

Prof. Dr. Dr. Alexander Brink

Prof. Dr. Dr. Alexander Brink zeigte in seinem Vortrag auf, dass den Unternehmen mit der Digitalisierung und der Umsetzung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen zwei große Transformationen bevorstehen, die man sogar als vierte und fünfte industrielle Revolution bezeichnen könnte. Diese von Brink als „Zwillingstransformation“ betitelte Veränderung wird eine Herausforderung für die Unternehmen und die Gesellschaft sein, die notwendig ist, um zukunftsfähig zu bleiben. Mit den Jahren nach 2020 habe ein Zeitalter begonnen, das vom Klimawandel und von globalen systemischen Veränderungen geprägt ist.

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.

Hierzu passt der Leitsatz der Josefs-Gesellschaft „Im Mittelpunkt der Mensch“. Die Inklusion von Menschen, wie die Josefs-Gesellschaft sie fördert, ist bereits in ihrem Kern nachhaltig und wirkt sich auch positiv auf die Nachhaltigkeitsziele aus.

Die aktuellen Veränderungen in der Welt sind ganz klar zu erkennen, genauso wie die Herausforderungen in Bezug auf das Personal, das gewonnen, an das Unternehmen gebunden und stetig weiterentwickelt werden soll. Die Lösung des Problems liegt laut Brink in der Fokussierung auf den Menschen.

Dabei gab er drei wichtige Handlungsrichtlinien für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens mit auf den Weg:

- 1. Stärken Sie Ihre Werte und Ihr Wollen!**
- 2. Transformieren Sie menschenorientiert!**
- 3. Nehmen Sie jeden einzelnen Menschen mit!**

Die JG-Gruppe hat laut Brink als großes Unternehmen im Sozial- und Gesundheitswesen eine sehr gute Ausgangsposition, um mit ihrer sinnstiftenden Arbeit die „Zwillingstransformation“ erfolgreich zu meistern und als „Purpose Leader“ zukunftsgegenwart den bevorstehenden Herausforderungen zu begegnen.

IM MITTELPUNKT DER MENSCH



JG.KONGRESS 2023: ABSCHLUSSGOTTESDIENST

Botschaft Jesu, die uns gewinnen, halten und weiterentwickeln will

Der Gottesdienst am zweiten Tag des JG.Kongresses fand traditionell in der Heilig-Kreuz-Kirche in Bonn statt.

Mechtilde Neuendorff hat das erste Jahr als geistliche Beraterin den Gottesdienst geleitet. Sie hat seit Februar 2022 eine 30%-Stelle als geistliche Beraterin des Vorstandes der JG-Gruppe und eine 50%-Stelle als Mitarbeiterin der Seelsorge des Heinrich-Hauses.

Ein Auszug aus der Predigt:
Masterplan zum Millionär. Dieser Artikel in der Rhein-Zeitung füllte Anfang August eine ganze Seite und hat mich ehrlich fasziniert. Markus und Andreas Baulig aus Koblenz haben es mit Unternehmensberatungen im Internet geschafft.

Der Jüngere ist gerade mal 28 Jahre alt und beide Brüder sind jetzt schon Millionäre. Sie fahren teure Autos und ganz wichtig als Markenzeichen: die exklusive Uhr am Arm. Und es scheint einfach zu sein, so erfolgreich zu werden. Das predigen sie hunderten von Anhänger:innen aus der Businesswelt, meist Männern, die zu ihren Kursen fahren, online Beratungen kaufen und das Buch der beiden erwerben.

Ist doch verführerisch! Eine gute Geschäftsidee haben, Menschen gewinnen und erfolgreich sein und dann eine megateure Uhr am Arm.

Wir haben uns hier gestern mit ähnlichen Themen beschäftigt. Wie können wir Personal gewinnen, halten, weiterentwickeln? Wie können wir Erfolg haben? Aber es ist schwierig: Wir suchen händeringend Mitarbeitende, qualifiziert und auch empathisch, wir bewegen uns oft in einem engen finanziellen Rahmen, spüren die Ansprüche der Mitarbeitenden und der Leistungsnehmenden an das Unternehmen, die Lücken der Sozialpolitik. Gar nicht so einfach in diesem sozialen „Betrieb“ erfolgreich zu sein.

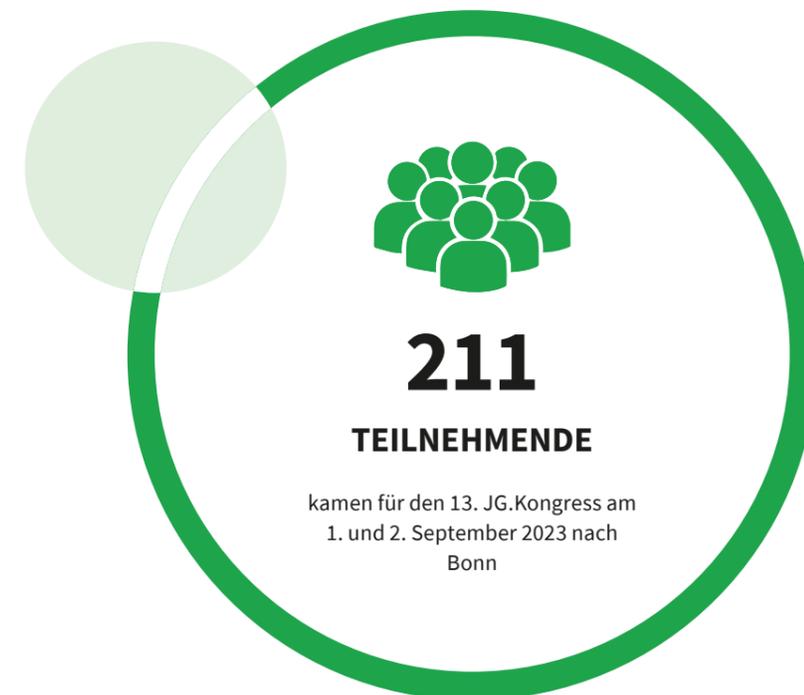
Im biblischen Text, den wir eben gehört haben, klingt das Ganze nochmal eine Spur härter.

„Wer mir nachfolgen will, nehme sein Kreuz auf sich.“ So erklärt es Jesus seinen Anhängerinnen und Anhängern, seinen Mitarbeitenden. Und dann prophezeit er noch sein eigenes Schicksal, als Führer, als Chef dieser Gruppe. Ihm drohen Verhaftung und Tod. Das wollen die Mitgehenden gar nicht hören. Auch sie möchten Erfolg, Ansehen und kein Scheitern. Zutiefst menschlich, so finde ich ...



Der QR-Code führt zur JG.Kongress-Dokumentation mit der ungekürzten Predigt.

JG.KONGRESS IN ZAHLEN



3

KEYNOTE-SPEAKER

Prof. Dr. med. vet. Jan Ehlers
Prof. Dr. rer. pol. Sascha Armutat
Prof. Dr. Dr. Alexander Brink



11

WORKSHOPS

wurden in je zwei Durchgängen durchgeführt



364

LIKES

hat der JG.Kongress mit elf begleitenden LinkedIn-Beiträgen erhalten

WIR MACHEN DIE JG BESONDERS



JULIA KUNZ
Heinrich-Haus

Von der Trainee zur Leitung des Backoffice im Heinrich-Haus: Julia Kunz ist mit Leib und Seele dabei, wenn es darum geht, das Heinrich-Haus weiterzuentwickeln und für die Menschen da zu sein. Die 30-jährige Koblenzerin hat nach dem Abi zunächst in Bielefeld Gesundheitswissenschaften studiert. Nach dem Bachelor in „Health Communications“ und dem Master in „Public Health“ wollte sie gern wieder näher an ihre Heimat – und wurde auf die Trainee-Stelle der JG aufmerksam. Die bunte Bandbreite der JG hat sie gleich fasziniert.

So startete Julia Kunz im April 2018 in Köln: Neben der Zentrale lernte sie in ihrer Zeit als Trainee auch das Seniorenzentrum Dillenburg, das Vinzenz-Heim Aachen und schließlich das Heinrich-Haus kennen. Seit Oktober 2019 leitet sie hier das Backoffice.

„Die Zusammenarbeit mit den Menschen, die im Heinrich-Haus leben, lernen und arbeiten, macht mir großen Spaß. Ich möchte mein Team und jede:n Einzelne:n darin unterstützen, sich bestmöglich weiterzuentwickeln“,

so Julia Kunz, die sich darauf freut, Herausforderungen wie die Digitalisierung gemeinsam anzugehen. „Die Vielfalt in unserem Haus und die unterschiedlichen Möglichkeiten, die sich daraus ergeben, sind einfach toll!“



NORBERT WEßLER
JG-Zentrale

Seit 2010 ist Norbert Weßler in der Zentrale der Josefs-Gesellschaft als Vorstandsreferent tätig. Es fallen die klassischen Referententätigkeiten, wie Gremienarbeit, beispielsweise die Vor- und Nachbereitung sowie Begleitung der Aufsichtsrats- und Verwaltungsratssitzungen und die Beratung der Geschäftsführung, der er auch zuarbeitet, an. Zudem ist er zuständig für verschiedene Themen betreffend die Holding sowie Beteiligungen und externe Partner. So ist er auch eine wichtige Schnittstelle, wenn es um unsere 38 Beteiligungsgesellschaften geht. Er ist für die gesellschaftsrechtliche Begleitung und das rechtliche Controlling der Beteiligungsgesellschaften zuständig. Auch ist er maßgeblich an der Steuerung von Transaktionsprozessen im Rahmen von Expansionsaktivitäten beteiligt. Zudem prüft er notarielle Sachverhalte. 2015 wurde er zusätzlich Leiter der Allgemeinen Verwaltung in der Konzernzentrale. Hierunter fallen Aufgaben aus der Liegenschaftsverwaltung und dem strategischen Versicherungswesen sowie allgemeine Verwaltungsthemen. Diese Aufgaben bestreitet er gemeinsam mit einem kleinen Team von drei Personen.

„Die vielfältigen Aufgaben in der Konzernzentrale sowie die enge Interaktion mit der Holding-Geschäftsführung und den Beteiligungsgesellschaften sind eine spannende Tätigkeit, da die unterschiedlichen Sachverhalte einen stets aufs Neue fordern. Dabei besteht auch die Möglichkeit, Neues zu gestalten und Bewährtes zu sichern.“



CHRISTIANE GÜLPEN
Vinzenz-Heim Aachen

Als Praktikantin kam sie im März 1997 für drei Monate ins Vinzenz-Heim Aachen, in ein Haus, das es zum jetzigen Zeitpunkt gar nicht mehr gibt. Zwei Jahre später kehrte sie zurück – und blieb. Christiane Gülpen wusste schon früh, dass sie im sozialen Bereich und mit Menschen mit Behinderung arbeiten möchte. Fast zehn Jahre lang leitete sie das in 2002 neu eröffnete Helena-Stollenwerk-Haus in Simmerath, bis sie 2011 ins Qualitätsmanagement wechselte. Seit 2017 ist Christiane Gülpen Referentin für Wohnen und Teilhabe im Vinzenz-Heim Aachen. Teilhabe ist ein wichtiges Stichwort: Christiane Gülpen möchte einen Beitrag zu einer besseren Teilhabe an der Gesellschaft für Menschen mit Behinderung leisten und das Vinzenz-Heim als modernen Anbieter in der Eingliederungshilfe aktiv mitgestalten.

„Ich finde es spannend, in meiner täglichen Arbeit vielfältige Themen zu behandeln. Kein Tag ist wie der andere. Mit den Kolleg:innen gemeinsam Sorge für eine gute Lebensqualität der Menschen, die unsere Dienstleistungen und Angebote in Anspruch nehmen, zu tragen, dabei Gutes zu bewahren und Neues zu wagen; das ist die Motivation, die mich jeden Morgen aufs Neue gerne ins Vinzenz-Heim kommen lässt.“

WIR MACHEN DIE JG BESONDERS



EVA HERINGS
Seniorenzentrum Düren

Eva Herings ist seit ihrem 16. Lebensjahr in der Altenpflege tätig. Begonnen hat sie als Praktikantin im freiwilligen sozialen Jahr. Da sie danach noch nicht alt genug war, um eine Ausbildung in der Altenpflege zu beginnen, überbrückte sie das Jahr bis zu ihrem 18. Geburtstag als Helferin in der Pflege.

Im Jahr 1988 begann sie die damals noch zweijährige Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegerin, welche nach einem Anerkennungsjahr 1991 endete. Danach folgte der „normale“ Werdegang. Erst Pflegefachkraft, dann Wohnbereichsleitung und später Pflegedienstleitung. Seit 2021 arbeitet sie im Seniorenzentrum Düren und ihre Freizeit verbringt sie meistens gemeinsam mit ihrem Ehemann bei ihren beiden Pferden.

„Das Wohlbefinden und die Zufriedenheit meiner Bewohner:innen standen immer an erster Stelle. Als Pflegedienstleitung kann man darauf noch einmal anders Einfluss nehmen.“



DR. MED. HAIDER AL MANSOOR
MVZ Eduardus

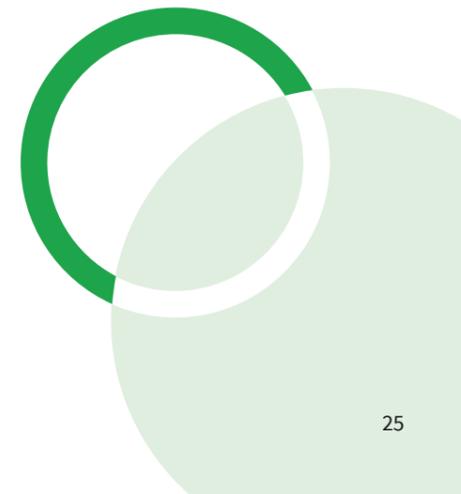
Dr. med. Haider Al Mansoor ist in Köln-Deutz aufgewachsen und zur Schule gegangen. Erste Berührungspunkte mit dem Eduardus-Krankenhaus gab es im Jahr 2004, wo er nach einem Sportunfall operiert wurde. Schon damals entwickelte sich seine Leidenschaft für die Medizin. Auch in der Bundeswehr 2006 war er im Sanitätsdienst tätig. Da seine Abiturnote damals nicht ausreichte, bewarb er sich nach seinem Wehrdienst als Gesundheits- und Krankenpfleger im Eduardus-Krankenhaus in Köln-Deutz und absolvierte erfolgreich eine dreijährige Ausbildung.

Von 2010 bis 2016 studierte er dann in Essen Medizin und absolvierte unter anderem auch vier Wochen Famulatur im Eduardus-Krankenhaus in der Unfallchirurgie. Während des Studiums merkte er, dass Studierende, die vorher eine Ausbildung im medizinischen Bereich abgeschlossen hatten, eine andere, reifere Sichtweise auf die Medizin hatten. Nach dem Studium nahm er eine Assistenzarztstelle im VPH Bensberg an und wechselte später in die Unfallchirurgie nach Siegburg. Anfang 2021 bekam er einen Anruf vom Orthopäden seiner Eltern, der in Köln-Deutz tätig ist und einen Nachfolger für seine Praxis, das MVZ Eduardus, suchte. Im Oktober 2021 nahm er diese Stelle voller Freude an, wobei er zu 50 % im Eduardus-Krankenhaus und zu 50 % im MVZ Eduardus tätig war, was notwendig war, um seine Facharztweiterbildung erfolgreich zu beenden.

Nach Bestehen der Facharztprüfung im August 2023 übernahm er die ärztliche Leitung des Standorts MVZ Eduardus in Köln-Deutz.

„Back to the roots: Es erfüllt mich mit Freude, meine medizinische Laufbahn im Eduardus-Krankenhaus in Köln-Deutz begonnen zu haben und nun als Facharzt für Orthopädie und Unfallchirurgie zurückzukehren.“

Die Möglichkeit, im MVZ Eduardus in Deutz tätig zu sein, erlaubt es mir, meine Wurzeln zu bewahren und weiterhin hochwertige medizinische Versorgung in meinem ‚alten Veedel‘ anzubieten. Ich schätze die enge Bindung zum Eduardus-Krankenhaus und freue mich darauf, weiterhin für die Gesundheit und das Wohlbefinden meiner Patient:innen in Köln-Deutz zu sorgen.“



Stark, leistungsfähig und zukunftssicher – von der gGmbH zur gAG

Bereits im vergangenen Jahr wurde durch die Entscheidung von der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat der Grundstein für eine besondere Entwicklung in der Josefs-Gesellschaft gelegt: Die JG hat einen Rechtsformwechsel von der gGmbH zur gAG vollzogen. Mit der Eintragung ins Handelsregister wurde es dann im Januar 2024 offiziell. Warum ist die JG diesen Schritt gegangen? Welche Neuerungen ergeben sich daraus für die Leistungsnehmenden, die Mitarbeitenden und alle weiteren Stakeholder?

Wichtige Gründe für den Rechtsformwechsel in eine gAG sind die Weiterentwicklung sowie die zukunftsgerichtete Aufstellung der JG und ihrer operativen Beteiligungsgesellschaften in den Bereichen Rehabilitation, Gesundheitswesen und Altenhilfe. In ihrer nunmehr 120-jährigen Unternehmensgeschichte ist die JG 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 ist allerdings komplex. Es erfordert zunehmend spezifischeres Knowhow und bedarf einer Professionalisierung, die optimal in den Konzernstrukturen einer gAG gegeben ist. Auf diese Weise wird die wirtschaftliche Tragkraft der JG-Gruppe dauerhaft gesichert und die Basis für die weitere positive Entwicklung gelegt.

Bei der gAG handelt es sich um eine Kapitalgesellschaft mit einem steuerrechtlichen Sonderstatus, der in der gemeinnützigen Ausrichtung der AG begründet ist. Die gAG verfolgt ausschließlich gemeinnützige, mildtätige oder auch kirchliche Zwecke, die dem Gemeinwohl dienen. Um dies sicherzustellen, müssen die erwirtschafteten Erträge für gemeinnützige Zwecke verwendet werden. Die gAG genießt diverse steuerliche Erleichterungen in Form von Steuerbefreiungen und -vergünstigungen, wie zum Beispiel die Befreiung von der Gewerbesteuer, Körperschaftsteuer und der Grundsteuer.

Neben einem organischen Wachstum bietet die Josefs-Gesellschaft gAG als erster überregionaler katholischer Träger die interessante Möglichkeit, bestehende Einrichtungen übertragungswilliger Träger in den Konzern einzubinden und unter dem Dach der JG anzusiedeln. Das bedeutet, Träger von Gesundheits- und Sozialeinrichtungen, die sich mit ihren Einrichtungen der JG-Gruppe anschließen möchten, geben Anteile an ihren Einrichtungen gegen Übertragung von Aktien der Josefs-Gesellschaft ab. Dieser Zuwachs wird insbesondere in den Bereichen Altenhilfe und Rehabilitation, aber auch im Bereich des Gesundheitswesens angestrebt. Bei den Expansionsaktivitäten steht eine sinnvolle Ergänzung des Portfolios unter wirtschaftlichen, regionalen und entwicklungspolitischen Aspekten im Vordergrund. Die JG gAG strebt durch diese Form der Beteiligungsmöglichkeit ein nachhaltiges Wachstum und eine zukunftsgerichtete Aufstellung der JG-Gruppe an, ohne dass eigene Finanzmittel für den Erwerb von Unternehmen eingesetzt werden müssen. Die Liquidität der JG wird auf diese Weise geschont und kann für andere Unternehmensaufgaben genutzt werden.



IM MITTELPUNKT DER MENSCH

Für die Mitarbeitenden ändert sich durch den Rechtsformwechsel in eine gAG nichts.

Der Rechtsträger JG bleibt bestehen, sodass mit dem Formwechsel keine Vermögensübertragung auf einen anderen Rechtsträger verbunden ist. Das bedeutet: Für die Mitarbeitenden in der JG gGmbH und in den Beteiligungsgesellschaften bleibt alles beim Alten. Es ergibt sich nur die Besonderheit, dass sich die Rechtsform des Arbeitgebers von einer gGmbH in eine gAG ändert. Die arbeitsvertraglichen Ansprüche gelten in Gänze unverändert weiter. Das betrifft insbesondere die Dienstverträge, die Vergütungssituation sowie die betriebliche Altersversorgung in der Kommunalen Zusatzversorgungskasse.

Mit ihrer christlich-katholischen Ausrichtung verfolgt die Josefs-Gesellschaft auch als gAG weiterhin ausschließlich gemeinnützige Zwecke. Die Wettbewerbsorientierung und Motivation zur wirtschaftlichen Weiterentwicklung dienen der Substanzstärkung der Beteiligungsgesellschaften. Erwirtschaftete Erträge verbleiben in der JG-Gruppe. Als gAG werden keine Dividenden an die Aktionären ausgezahlt. Auf diese Weise wird das geschaffene Unternehmensvermögen der JG-Gruppe dauerhaft gesichert und die Basis für die weitere positive Ausrichtung gelegt.

Es ist also wichtig festzuhalten, dass sich im Zuge des Rechtsformwechsels nichts an der Ausrichtung und der operativen Tätigkeit sowie der grundsätzlich bewährten Struktur der Josefs-Gesellschaft verändert. Zudem verfolgt die JG weiterhin ein gesundes Wachstum und eine zukunftsgerichtete Aufstellung. Dies bedeutet für die Mitarbeitenden, dass die JG-Gruppe auch in Zukunft ein starker, leistungsfähiger, sicherer und attraktiver Arbeitgeber sein wird.

Eine weitere Veränderung ist, dass die bisherigen Geschäftsführer der Josefs-Gesellschaft gGmbH mit der Rechtsformänderung als Vorstandsmitglieder der gAG die Unternehmensgruppe leiten werden. So bilden die Hauptversammlung, der Aufsichtsrat und der Vorstand die Organe der gAG. Hier bleibt der Vorstand für die operative Geschäftsführung zuständig und verantwortlich. Gemeinsam mit dem Aufsichtsrat entwickelt er die strategische Ausrichtung der Unternehmensgruppe und ist dem Aufsichtsrat gegenüber berichtspflichtig. Die Aufgaben des Aufsichtsrats sind durch das Aktiengesetz geregelt. Hierzu gehören im Kern die Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands sowie umfassende Einsichts- und Kontrollrechte. Der Hauptversammlung als oberstem Organ der gAG obliegen die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder, die Entlastung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, Satzungsänderungen, die Bestellung von Abschlussprüfern sowie Kapitalmaßnahmen.

Krankenhausplanung NRW und Strukturreformpläne des Bundes



Wie gelingt der erforderliche Wandel im komplexen und dynamischen System des Gesundheitswesens und was bedeutet es für die Berufstätigen in den Gesundheitsberufen?

Stephan Prinz, Geschäftsführer der Josefs-Gesellschaft

Von Fallpauschalen zu Vorhaltepauschalen

Nachdem sich im Juli 2023 Bund und Länder auf Eckpunkte für eine Krankenhausreform geeinigt haben, besteht Einigkeit darüber, dass das derzeit aus den sogenannten DRGs (Pauschalen für Behandlungsfälle) bestehende Vergütungssystem grundlegend geändert werden soll. Nach derzeitigem Planungsstand sollen die Fallpauschalen abgelöst und durch die Einführung sogenannter „Vorhaltepauschalen“ für notwendige Kliniken ersetzt werden. Krankenhäuser sollen demzufolge Geld für die Vorhaltung von Leistungsangeboten erhalten, selbst wenn sie diese nicht erbringen. Dergestalt sollen – so die Idee des Bundesgesundheitsministeriums – auch kleinere Krankenhäuser in zum Beispiel entlegeneren Regionen eine Grund- und Notfallversorgung im ländlichen Raum anbieten können, selbst wenn dort vergleichsweise wenig Behandlungen stattfinden. Da jedoch in der konkreteren Ausgestaltung des Reformvorhabens nicht geplant ist, dass durch das neue Finanzierungsmodell eine „Existenzgarantie“ für Krankenhäuser geschaffen wird, hat die Bundesreform nicht die Zielsetzung, die tatsächlichen Vorhaltekosten eines Krankenhauses vollständig auszufinanzieren. Ebenso wenig wird das Gesamterlösvolumen eines Krankenhauses erhöht werden.

Umverteilung von Personal

Die politisch erwünschte und sinnvolle Konzentration der Leistungsangebote wird demnach in der Folge durch die Reduktion der Anzahl von Krankenhäusern vorgenommen werden, einhergehend mit der Umverteilung des an den Einrichtungen beschäftigten Personals. Wenn die Beschäftigten aus Krankenhäusern, die aufgrund der Auswirkungen der Reform geschlossen würden, weitestgehend auf andere Krankenhausstandorte ausweichen, kann dies den allerorten existierenden Fachkräftemangel entschärfen helfen. Durch die Aufgabe einzelner Standorte können überdies Krankenhausbudgets umverteilt und die im Gesundheitssektor bestehende Unterfinanzierung relativiert werden, ein weiteres Narrativ des Bundesreformvorhabens. So weit die Grundideen.

„Kalte Strukturreform“

Allerdings weist die Krankenhausreform des Bundes in der derzeit bekannten Ausgestaltung der Eckpunkte noch etliche Schwächen und Unklarheiten auf: Eine Verringerung von Krankenhausstandorten würde nach derzeitigem Ausarbeitungsstand eher willkürlich erfolgen, da kein klarer Plan dazu existiert, welche Krankenhäuser mit welcher Ausstattung und welchem Leistungsangebot notwendig sein sollen. Die Vorschläge der Regierungskommission erfolgten dabei ohne Berücksichtigung des Versorgungsbedarfs sowie der Bevölkerungsdichte und ohne Prüfung der konkreten Auswirkungen und auch eine im Verfahren zeitlich nachgesetzte Wirkungsanalyse erschien wenig belastbar, da die Erfüllung von Qualitätsvorgaben und Mindestvoraussetzungen nicht mit Bezug zu einzelnen Leistungsgruppen je Standort ermittelt worden war. Zusammengefasst werden diese Schwächen in der häufig gehörten Kritik berechtigterweise als die vielzitierte „kalte Strukturreform“ tituliert. Der Bundesgesetzgeber muss im laufenden Gesetzgebungsverfahren daher sein Zielbild noch klären, wo welches Leistungsangebot überhaupt benötigt wird, und dabei wichtige Parameter wie etwa die Bevölkerungsdichte, den daraus resultierenden notwendigen Versorgungsbedarf, Erreichbarkeit, Kapazitäten, Infrastruktur usw. präzisieren. Auch Aspekte wie die tatsächliche Versorgungsrealität und vor allem die regional unterschiedliche Fachkräfte- und Personalstruktur der Krankenhäuser sind dabei ganz zentrale Kernbereiche, die es zu berücksichtigen gilt, die nicht wie Figuren auf einem Spielbrett verschoben werden können und dürfen. Schließlich muss auch ein verbindlicher Transformationsprozess für die Krankenhausplanung, die in Deutschland rechtlich Sache der Bundesländer ist, geschaffen werden, ebenso wie für die Transformationsfinanzierung, da die Reform und deren Umsetzung viel Geld kosten wird. Aufgrund der Planungshoheit der Länder sind diese in das gesamte Verfahren engmaschig mit einzubeziehen, zum Beispiel bei der Frage, wie viele Krankenhäuser jeweils wo in bestimmten Versorgungsgebieten benötigt werden. Ebenso sind dabei realistische Umsetzungszeiträume zu berücksichtigen.

„So lag nach Mitteilung und Information des Statistischen Landesamtes die Zahl der stationären Behandlungsfälle in 2022 in den NRW-Krankenhäusern mehr als 12 % unter dem Vergleichswert aus dem (Vor-Corona-)Jahr 2019, das entspricht einem Minus von 568.000 stationären Behandlungsfällen in NRW.“

Weniger stationär – mehr ambulant

Die in Nordrhein-Westfalen bereits deutlich vor der Bundesreform initiierte und infolge der Corona-Pandemie zeitweilig zurückgeworfene, nun aber weit vorangeschrittene NRW-Landeskrankenhausplanung wird für die rd. 330 Krankenhäuser und deren Beschäftigte spürbare Folgen haben. Auch das Gesundheitsministerium in NRW beabsichtigt, mittels der Landeskrankenhausplanung Überkapazitäten sowie redundante Leistungsangebote vor allem in den Städten und Ballungsgebieten abzubauen. Hinzu kommt ein nach der Corona-Pandemie existierender Trend sinkender stationärer Fallzahlen (vor allem bedingt durch medizinisch-technische Entwicklungen, Patientenverhalten, „Krankenhaus-Vermeidung“, Personal-mangel/Unterbesetzungen usw.).

So lag nach Mitteilung und Information des Statistischen Landesamtes die Zahl der stationären Behandlungsfälle in 2022 in den NRW-Krankenhäusern mehr als 12 % unter dem Vergleichswert aus dem (Vor-Corona-)Jahr 2019, das entspricht einem Minus von 568.000 stationären Behandlungsfällen in NRW. Ein weiterer Trend liegt in der zunehmenden „Ambulantisierung“ von Leistungen. Viele Behandlungen, die früher einen stationären Krankenhausaufenthalt zur Folge hatten, können heute als ambulante Leistung durchgeführt werden, entsprechend stehen heute vermehrt Tagesbehandlungen und die sogenannten „Hybrid-DRGs“ in der Vorbereitung. Berufstätige im Krankenhaus wissen zusätzlich zu berichten, dass der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK) in den einschlägigen Prüfverfahren spürbar aggressiver prüft und die Notwendigkeit eines stationären Krankenhausaufenthaltes vermehrt in Zweifel zieht. In Kombination mit dem allseits zu beobachtenden Absinken des stationären Fallzahlenniveaus erweist sich die nach der Corona-Pandemie weiter anhaltende Multiple-Krisen-Lage, bestehend aus hohen Tarifentwicklungen sowie erhöhten Energie- und Sachkosten, für eine Vielzahl von Krankenhäusern als eine wirtschaftlich kaum noch zu schulternde Herausforderung.

Infolge der beschriebenen Effekte und Rahmenbedingungen lastet wegen derzeit größtenteils dramatischer Unterfinanzierung vieler Krankenhäuser ein hoher Konzentrationsdruck auf den Kliniken, der sich in den vergangenen Wochen und Monaten durch bundesweit dutzende Insolvenzen – Tendenz steigend – ausdrückte. Da sich durch ein unkontrolliertes Kliniksterben die regionale Versorgungssicherheit der Patient:innen sehr problematisch darstellen kann, sind sowohl die Bundes- wie auch die Landesgesetzgebung aufgerufen, schnell, einheitliche und verantwortungsvolle Reformregelungen zu treffen, die die skizzierten Rahmenbedingungen aufgreifen. Dabei sind vor allem auch die demographischen Anforderungen adäquat zu berücksichtigen, um dem existierenden Personal- und Fachkräftemangel besser entgegenzuwirken.

Stärker im Verbund

Trotz aller Unwägbarkeiten sind dabei in Konzernstruktur eingebundene Krankenhäuser erfahrungsgemäß besser aufgestellt als Einrichtungen an Einzelstandorten. Dem Wandel in der Kliniklandschaft und den damit verbundenen Herausforderungen können sie besser begegnen, da die Zentralisierung und Schwerpunktbildung der Behandlungsqualität mit mehreren Optionen unter einem Dach und einer Regie besser gelingt als trägerübergreifende Versorgungs- und Strukturabstimmungen. Ebenso können im Unternehmensverbund arbeitende Krankenhäuser ihre Kräfte, beispielsweise bei der Personalakquise oder bei der Umschichtung von vielen Behandlungen auf den ambulanten Bereich, effizienter einsetzen. Dies gilt besonders, wenn im Unternehmensverbund zusätzlich eine austarierte ambulante Versorgungsstruktur, etwa bestehend aus medizinischen Versorgungszentren (MVZs) etabliert ist.

WORLD GAMES BERLIN 2023

Es war „special“! Als Volunteers bei den World Games Berlin 2023

Als begeisterte Fans von Special Olympics wollten wir natürlich bei den Weltspielen im eigenen Land dabei sein, zumal die Schwimmerin Sabrina Blasius aus dem Sankt Vincenzstift in der deutschen Mannschaft vertreten war.

So reisten Klaus Justmann (Athletensprecher von Special Olympics Hessen und im Dorfladen beschäftigt), Manuela Muno (Mitarbeiterin in der WfbM), Susanne Krancher (Mitarbeiterin im Fachdienst Sport und Bewegung) und Elisabeth Florian-Weschta (Leitung Fachdienst Sport und Bewegung) nach Berlin und arbeiteten als Volunteers bei den Weltspielen 2023.

Bisher kannten wir die Veranstaltungen und Wettkämpfe aus der Sicht der Sportlerin oder des Sportlers oder aus Trainer- und Organisatorensicht. Jetzt wollten wir einen Perspektivenwechsel vornehmen und als Volunteers in Berlin dabei sein. Gesagt, getan, beworben, Urlaub eingereicht, als Volunteer genommen, Schulungen durchlaufen, Unterkunft gesucht, Fahrt gebucht und dann starteten wir am 15. Juli zu unserem zehntägigen Abenteuer „Weltspiele 23 in Berlin“. Unsere Einsatzbereiche waren im Sport, an den Sportstätten, beim Gesundheitsprogramm oder als Springer:in, da wo Hilfe gebraucht wurde. Mehr als 170 Nationen mit 7000 Teilnehmenden an 16 Orten, in 26 Sportarten und dazu fast 20.000 Volunteers und Offizielle lassen erahnen, was für Dimensionen diese Veranstaltung hatte (übrigens seit den Olympischen Spielen 1972 die größte Sportveranstaltung in Deutschland!). Allein die deutsche Delegation, die größte, hatte mehr als 500 Teilnehmende!

An den Wettkampfstätten galt es für uns die Einsatzorte vorzubereiten, die Sportler:innen zu unterstützen, sie zu begleiten, ihnen manchmal mit Händen und Füßen die Nervosität zu nehmen, ihnen gut zuzusprechen und sie anzufeuern. Die Stimmung war grandios, es wurde gekämpft bis auf die letzte Sekunde und den letzten Meter, aber dann wurde gefeiert!

Miteinander gefeiert, egal welche Platzierung und wie der

Wettkampf gelaufen war. Bei den Siegerehrungen wurden alle bejubelt und manche:r wollte das Podium gar nicht mehr verlassen. Das Gesundheitsprogramm bot den Athlet:innen die Gelegenheit, sich unter verschiedenen Aspekten untersuchen zu lassen (Augen, Ohren, Zähne, Füße) oder ihre Fitness und ihr Wissen zu gesunder Lebensführung unter Beweis zu stellen. Manche Sportler:innen, besonders aus Afrika, waren in ihrem ganzen Leben noch nie in zahn- oder augenärztlicher Behandlung gewesen! Hier gab es dann auch die Gelegenheit, dass diese Sportler:innen sofort mit den notwendigen Hilfsmitteln versorgt oder behandelt werden konnten.

Als Volunteers hatten wir die Möglichkeit, in unserer freien Zeit bei anderen Sportarten zuzuschauen und auch die großen Events wie die Eröffnungsfeier im Olympiastadion, und die Athlet:innen-Disko und die Abschlussveranstaltung am Brandenburger Tor mitzuerleben.

Es wurde hervorragender Sport gezeigt und damit demonstriert, zu welchen Leistungen Menschen mit Beeinträchtigung im Sport fähig sind, vorausgesetzt, sie erfahren die entsprechende Förderung. Und doch sind Special Olympics etwas ganz Besonderes, das Miteinander, die unbändige Freude, die Herzlichkeit, der Spaß und die kleinen Specials wie: Der Fackelläufer läuft bei der Eröffnungsfeier einfach weiter, weil es Spaß macht, und gibt seine Fackel nicht an den nächsten Läufer weiter.

Fazit für uns als Volunteers: „Es war groß, bunt, anstrengend, voller Freude, beeindruckend und voll von Gänsehautmomenten, eben einfach ‚special‘!“



**Fazit für uns als Volunteers:
„Es war groß, bunt,
anstrengend, voller Freude,
beeindruckend und voll
von Gänsehautmomenten,
eben einfach ‚special‘!“**





SPECIAL OLYMPICS – HOST TOWN

Host-Town-Gäste aus Andorra „rocken das Josefsheim“

Olympisches Flair erlebte Olsberg als „Host Town“, als 18 Athlet:innen aus Andorra im Rahmen von Special Olympics zu Gast waren. „Es war bombastisch, das Host-Town-Programm hat Inklusion weiter vorangetrieben!“, freut sich Jürgen Mies, Mobilitätstrainer aus dem Josefsheim. Ab dem Tag ihrer Ankunft am Montag, 12. Juni 2023, steckten die Gäste die Sauerländer:innen mit ihrer Ausgelassenheit und Lebensfreude an und unternahmen beim Training mit Schulkindern im Olsberger Stadion kurzerhand eine Polonäse. Sie unterhielten sich angeregt mit Menschen, die im Josefsheim leben oder arbeiten, über das Leben mit Beeinträchtigungen, über Lebensbedingungen und den Alltag im jeweiligen Land. „Der Erfahrungsaustausch hat über Dolmetscher:innen total gut funktioniert!“, so Jürgen Mies.

Zur zentralen Veranstaltung, der Athlet:innen-Disko, kamen stolze 130 Gäste in den Josef-Prior-Saal auf dem Josefsheim-Campus, darunter auch Vertreter:innen von Stadt, Kreis, von der Special-Olympics-Abordnung NRW, der Behinderteninteressenvertretung und viele weitere. Am Donnerstag, 15. Juni, machten sich die Athlet:innen auf nach Berlin, wo am 17. Juni die Special Olympics World Games offiziell eröffnet wurden. Lokale wie überregionale Medien berichteten vielfältig.



SPECIAL OLYMPICS – HOST TOWN

Spieler:innen aus Palau trainieren im BBW Neuwied

Sieben Sportler:innen aus dem Inselstaat Palau waren im Juni im Berufsbildungswerk Neuwied zu Gast. Die Stadt Neuwied beteiligte sich an dem Host-Town-Programm, das im Vorfeld der Special Olympics für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung stattfand.

Nach ihrer Trainingseinheit mit dem örtlichen Tischtennis-Club sowie einigen Schüler:innen der Berufsbildenden Schule ging es auf einen Rundgang durch das BBW. Hier waren die Palauer:innen eingeladen, das Angebot des Heinrich-Hauses genauer kennenzulernen und bei den Raumausstatter:innen ihre eigenen Turnbeutel herzustellen. Auch die Führung durch die BBS und das Handwerkerzentrum beeindruckte sehr. Nach einem gemeinsamen Mittagessen und einem Rundgang durch die Wohnbereiche des BBW Neuwied verabschiedete sich die Delegation in Richtung Berlin: Hier nahmen die 18-jährige Wakako Sisor und der 47-jährige Hamilton Teriong mit ihrem Team vom 17. bis 25. Juni an den Special Olympics teil. Die weltweit größte inklusive Sportveranstaltung fand erstmals in Deutschland statt und wurde live im Fernsehen übertragen.

Überraschendes Highlight: Wakako Sisor und Hamilton Teriong gewannen wenige Tage nach ihrem Besuch im BBW die Bronzemedaille!

SPECIAL OLYMPICS – INTERVIEW

Sieg im 100-m-Lagenschwimmen: Sabrina Blasius gewinnt Gold

Erst einmal herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Goldmedaille, die Sie im 100-m-Lagenschwimmen gewonnen haben!

Wie fühlt es sich an, eine Goldmedaille zu haben?

Das war natürlich ein tolles Gefühl. Ich habe mich riesig gefreut, dass es bei dieser Disziplin dann tatsächlich Gold wurde.

Waren Sie vorher aufgeregt?

Natürlich war ich aufgeregt, aber da es nicht mein erster Start war, wusste ich immerhin schon über den Ablauf beim Start Bescheid. Und die Schwimmhalle kannte ich bereits von den Nationalen Spielen 2022. Das war von Vorteil.

Was gefällt Ihnen an der Sportart Schwimmen bzw. Lagenschwimmen besonders?

Ich bin sehr gerne im Wasser, Wasser ist mein Element. Am Lagenschwimmen gefällt mir besonders die Vielfältigkeit.

Wie haben Sie gefeiert?

Mit der deutschen Mannschaft haben wir abends in unserem Hotel ein bisschen gefeiert. Zu Hause haben mich Familie, Freund:innen und Arbeitskolleg:innen freudig empfangen und mir gratuliert. Dann wurde ich noch zu verschiedenen Empfängen eingeladen und durfte mich in meiner Heimatstadt Oestrich-Winkel in das Goldene Buch eintragen.

Gibt es etwas, das Ihnen von den Special Olympics in besonderer Erinnerung geblieben ist?

Alles war super, besonders die Eröffnungsfeier war sehr beeindruckend.

Wie hat Ihnen Berlin gefallen?

Sehr gut, aber zum Wohnen gefällt mir der Rheingau besser.

Wie oft trainieren Sie? Wie sah Ihre Trainingsvorbereitung aus?

In der Vorbereitungsphase habe ich bis zu dreimal pro Woche trainiert. Momentan ist es leider weniger. Ich hoffe sehr, dass das Schwimmbad im Sankt Vincenzstift bald wieder öffnet, damit meine Kolleg:innen und ich wieder besser trainieren können.

Sie arbeiten im Sankt Vincenzstift im Küchenbereich. Was wünschen Sie sich für Ihre Zukunft?

Weiterhin dort zu arbeiten und mehr direkt in der Küche sein zu können.

Dieses Interview wurde von Andreas Rieß, Geschäftsführer der Josefs-Gesellschaft, geführt.



Disziplin Lagenschwimmen

Lagenschwimmen ist ein Schwimmwettkampf mit vier wechselnden Schwimmstilen. Gemäß den Wettkampffregeln des Deutschen Schwimmverbandes (DSV) müssen nacheinander die folgenden vier Schwimmarten verwendet werden: Schmetterling, Rücken, Brust und Freistil.



TAG DER BEGEGNUNG

Josefs-Gesellschaft bei Europas größtem Fest für Menschen mit und ohne Behinderung

Am 17. Juni 2023 war es endlich wieder so weit: Der „Tag der Begegnung“, Europas größtes Fest für Menschen mit und ohne Behinderung, fand nach mehrjähriger pandemiebedingter Pause am Kennedyufer in Köln-Deutz statt – und die Josefs-Gesellschaft war mittendrin!

Passend zum Titel kamen die JG-Tochtergesellschaften Benediktushof Maria Veen, Josefshof, Vinzenz-Heim Aachen, Haus Rheinfrieden und JOVITA Rheinland zusammen und boten an einem gemeinsamen Stand den rund 21.000 Besucher:innen bei schönstem Wetter ein buntes Programm. Neben kreativen Mitmachaktionen, Informationen rund um die Behindertenhilfe in der JG sowie einer coolen Fotobox gab es ein unangefochtenes

Highlight: den Eiswagen der Eislounge aus dem Benediktushof Maria Veen, einem inklusiven Betrieb. Insgesamt 3570 Kugeln Eis wurden an die Besucher:innen verteilt – bei dem schönsten Sommerwetter war die Abkühlung auch dringend notwendig.

Nicht nur am Stand der Josefs-Gesellschaft wurden die Besucher:innen gut unterhalten. Über 120 Aussteller:innen präsentierten ihr Angebot rund um die Themen Inklusion und Teilhabe. Auf der großen Hauptbühne moderierte die Aktivistin Ninia LaGrande den Tag, für Stimmung und kölsche Musik sorgten unter anderem Planschemalöör und Bläck Fööss. Veranstaltet wurde der Tag der Begegnung vom Landschaftsverband Rheinland (LVR), der nächste Tag der Begegnung findet 2025 statt.

JG-ÄMTER UND -BERUFE

Joëlle von Hagen – welche Aufgabe hat der Brüsseler Kreis e.V.?



Zum 1. September wurde Joëlle von Hagen durch den Sprecherkreis des Brüsseler Kreises zur Geschäftsführerin des e.V. bestellt. Zudem verantwortet sie als Referentin seit dem 1. Januar 2023 den Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Josefs-Gesellschaft.

WAS IST DAS ZIEL DES BRÜSSELER KREISES?

Auf Basis des christlichen Menschenbildes erbringen die Mitgliedsorganisationen des Brüsseler Kreises soziale Dienstleistungen in den Bereichen Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Altenhilfe, berufliche Bildung sowie medizinische Rehabilitation. Die Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft stehen für Inklusion im Sinne der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Im Zusammenschluss treten sie für eine gesellschaftliche Entwicklung ein, die nachhaltig organisatorische und unternehmerische Strukturen und Belange der professionellen Versorgung von Menschen mit Unterstützungsbedarf sichert.

WIE SETZT SICH DER BRÜSSELER KREIS ZUSAMMEN?

Der Brüsseler Kreis besteht aus 13 gemeinnützigen Mitgliedsunternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft, die geografisch fast die gesamte Bundesrepublik abdecken. Je Organisation sind entweder eine oder zwei Personen der ersten Geschäftsführungs- respektive Vorstandsebene im Brüsseler Kreis aktiv. Der Sprecherkreis des e.V. setzt sich aus drei Personen zusammen. Derzeit ist JG-Geschäftsführer Andreas Rieß Sprecher des Brüsseler Kreises und Dr. Michael Bartels vom Pommerschen Diakonieverein sowie Rainer Hinzen von der Diakonie Stetten sind seine Stellvertreter.

MIT WELCHEN THEMEN SEHEN SICH DIE MITGLIEDSUNTERNEHMEN DES BRÜSSELER KREISES ZURZEIT KONFRONTIERT UND WIE GEHEN SIE MIT IHNEN UM?

Der Brüsseler Kreis befasst sich mit den sozialen Systemen im europäischen Ausland, diskutiert aktuelle sozialpolitische Entwicklungen in der Bundesrepublik, lernt durch die Betrachtung und den Vergleich zwischen den Mitgliedern und verfasst regelmäßig Stellungnahmen und veröffentlicht seine Einschätzungen zu unternehmerisch bedeutsamen Themen in den Bereichen Sozial- und Gesundheitswirtschaft. Die neueste Publikation trägt den Titel „Systemische Störungen und Dysfunktionalität“. Darin werden akute Probleme erörtert und praxisnahe Lösungsvorschläge unterbreitet. Weitere Veröffentlichungen beschäftigen sich mit den Themen „Unterwegs im neuen Deutschlandtempo – wie können wir gemeinsam die Zukunft des Sozialen gestalten?“ und „Zeitenwende: Quo vadis, Sozialstaat? Wohnraum für Menschen mit Behinderung“.





JG-TRAINEES

Frischer Wind in der JG: Start unserer Trainees

Seit dem 17. April 2023 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 Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern. Sie gehören zum Team, werden in das Tagesgeschäft integriert, übernehmen früh verantwortungsvolle Projektaufgaben und lernen verschiedene Unternehmensstandorte kennen. Dabei stärken und erweitern sie Ihre persönlichen, fachlichen und methodischen Fähigkeiten. Nach zwölf Monaten legen sie ihre zukünftigen Schwerpunkte und Zielpositionen in einem unserer Unternehmen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen oder Thüringen fest.

JG-FACHKONZEPT

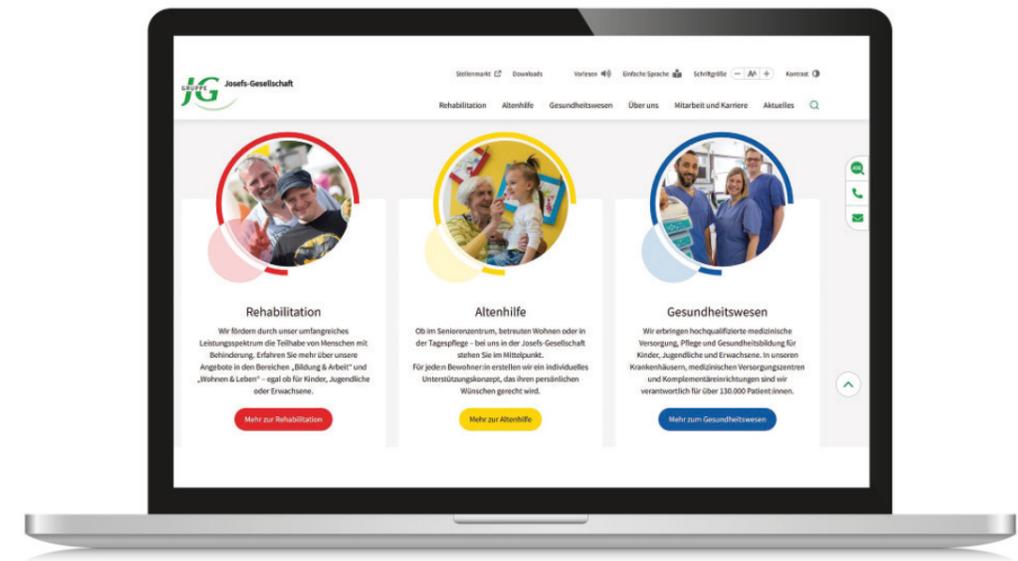
Wirkungs- und Wirksamkeitsorientierung in der Eingliederungshilfe der JG-Gruppe

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) ist die Orientierung an Wirkung und Wirksamkeit verbindlich für die Akteure des sozialrechtlichen Dreiecks in der Eingliederungshilfe eingeführt worden.

Das vorliegende JG-Fachkonzept verfolgt zweierlei Ziele:

- Erstens soll das Konzept ein gemeinsames Grundverständnis von Wirkungs- und Wirksamkeitsanalysen für die zahlreichen und differenzierten Leistungen der Eingliederungshilfe in der Josefs-Gesellschaft fördern. Hierzu dienen ein kurzer Überblick über die rechtlichen Anforderungen (Kapitel 2) und die Reflexion über den Zusammenhang von Wirkungs- und Wirksamkeitsorientierung und eigenem Selbstverständnis (Kapitel 3).
- Zweitens sollen in pragmatischer Weise Anknüpfungsmöglichkeiten aufgezeigt werden für einen konstruktiven und lösungsorientierten Umgang mit den bestehenden rechtlichen Anforderungen. Hierzu wird zunächst eine begriffliche Differenzierung der Begriffe Wirkung und Wirksamkeit vorgenommen und es werden Anforderungen hinsichtlich der Analyse der beiden Dimensionen benannt (Kapitel 4). Auf dieser analytischen Basis erfolgt dann die Darstellung bestehender Ansätze in der Josefs-Gesellschaft mit Fokus auf Wirkung und Wirksamkeit (Kapitel 5). In einem über dieses Konzept hinausgehenden Sinne wird die Analyse von Wirkung und Wirksamkeit als Teilanforderung eines übergreifenden Themas einordnungsfähig und kann als Teil der Steuerung von Wirksamkeit und Wirkung als gesamtunternehmerische Aufgabe auch im Hinblick auf die zukünftige Finanzierbarkeit der Angebote verstanden werden. Positiv gewendet bedeutet eine Orientierung an Wirkung und Wirksamkeit immer auch eine neue Fokussierung auf die zentralen organisationalen Fragen der Effektivität („Machen wir die richtigen Dinge?“) und der Effizienz („Machen wir die Dinge richtig?“) hinsichtlich der erbrachten Dienst- und Serviceleistungen.

Im Kontext des aktuellen Diskurses nimmt das vorliegende JG-Fachkonzept dadurch neben den bereits vorliegenden juristischen, sozialwissenschaftlichen und sozialpädagogischen Erörterungen eine weitere – aus Leistungsanbietersicht relevante – Perspektive ein: die unternehmerische Perspektive.



RELAUNCH WEBSITES

Neue Websites der JG-Gruppe: modern und funktional

Seit Juni 2023 ist das neue, übergreifende Karriereportal online, die neue Website der Josefs-Gesellschaft folgte am 12. Oktober 2023.

Nachdem die Internetauftritte der JG-Krankenhäuser im Zuge des neuen Corporate Designs bereits im März 2022 online gingen, wurde nun die Internetseite der Josefs-Gesellschaft optisch und inhaltlich angepasst.

Wie bei den JG-Krankenhaus-Auftritten wurden zunächst in mehreren Workshops unter Beteiligung von Mitarbeitenden aus der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit die Bedürfnisse der Zielgruppen analysiert. Darauf basierend wurden die Seitenstrukturen verbessert, damit Webseitenbesuchende wie Leistungsnehmende, deren Angehörige oder Pflegende oder Besucher:innen schnell die Informationen finden, die sie suchen.

Wichtig ist bei den neuen Internetseiten auch die Barrierefreiheit, die durch angepasste Schriftgrößen und hohe Farbkontraste realisiert wurde. Aus technischer Sicht befinden sich die neuen Internetseiten jetzt auf dem modernsten Stand. Darüber hinaus wurde ein Schwerpunkt auf die Suchmaschinenoptimierung gelegt, damit die Website künftig (beispielsweise über Google) besser gelistet und schneller gefunden wird. Außerdem sind die neuen Internetseiten responsiv, d.h. sie werden auf allen Endgeräten optimal angezeigt.

Den Anfang des Projektes machte die Karriereseite der Josefs-Gesellschaft. Danach folgte die Website der Josefs-Gesellschaft, die seit dem 12. Oktober 2023 online ist. Sukzessive folgen nun die Websites der Beteiligungsgesellschaften aus den Bereichen Rehabilitation und Altenhilfe – insgesamt rund 29 eigenständige Websites. Das Projekt ist voraussichtlich im Frühjahr 2024 abgeschlossen.

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 und nicht mehr auf den eigenen individuellen Websites. Auf dem Karriereportal gibt es den übergeordneten Stellenmarkt, Informationen zur JG als Arbeitgeber und zum allgemeinen Berufseinstieg. Darüber hinaus haben die Beteiligungsgesellschaften jeweils eine Porträtseite mit wichtigen Informationen, Benefits und Impressionen. Sollten sich interessierte User:innen auf dem Internetauftritt der Beteiligungsgesellschaft informieren und auf die dort angegebene Verlinkung klicken, wird die Tochtergesellschaft direkt übernommen und nur die dort offenen Stellen angezeigt.

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.

HEINRICH-HAUS, JOSEFSHEIM, BENEDIKTUSHOF

Drei Azubis mit Heinrich-Sommer-Preis geehrt



Herzlichen Glückwunsch an die diesjährigen Preisträger:innen des Heinrich-Sommer-Preises

In der Zentrale der Josefs-Gesellschaft wurden am 29. September 2023 drei ehemalige Azubis für ihre herausragenden Leistungen geehrt, die sie nicht nur im fachlichen Sinne, sondern auch hinsichtlich ihrer Lebenswege und Schicksalsschläge, die sie verarbeiten mussten, erbracht haben.

Den Heinrich-Sommer-Preis 2023 erhielten:
Mika Franken (Heinrich-Haus)
Igor Rauh (Josefsheim)
Katharina Brocker (Benediktushof Maria Veen)

Die JG zeichnet einmal jährlich drei Auszubildende mit dem Heinrich-Sommer-Preis aus, der mit 500 Euro dotiert ist. 2023 fand die Verleihung zum 14. Mal statt. Wir wünschen allen dreien alles Gute für ihre Zukunft.

Die Ehrung wurde von Andreas Rieß, Geschäftsführer der Josefs-Gesellschaft, durchgeführt.



Der Heinrich-Sommer-Preis

Die Auszeichnung ist nach dem Gründer der JG benannt und wird an junge Menschen verliehen, die herausragende Leistungen, die weit über Zeugnisnoten hinausgehen, erbracht haben.

www.heinrich-haus.de
www.josefsheim.de
www.benediktushof.de

WOHN- UND PFLEGEHEIM MARIA HILF BURG SETTERICH, BAESWEILER

Lachen ist die beste Medizin



Seit einiger Zeit freuen sich unsere Bewohner:innen über einen ganz besonderen Besuch. Die Rede ist von Tilli und Emma, den Klinikclowninnen. Ihr Besuch wird nicht nur von Bewohner:innen, sondern auch vom gesamten Personal erwartet. Tilli und Emma sind zertifizierte Klinikclowninnen und besuchen diverse Einrichtungen, ab diesem Jahr dürfen wir die beiden auch regelmäßig zu unseren Besucher:innen zählen.

Die Zuschauer:innen werden auf eine zauberhafte Reise der Phantasie mitgenommen. In gemütlicher Atmosphäre wird die Welt des Theaters erlebt. Zuschauen, Staunen und Mitmachen. Laute und leise Momente, Musik und Tanz – schöne Erinnerungen schaffen und im Herzen bewahren.

Durch ihre Freiheit und Offenheit schaffen die Clowninnen den Bewohner:innen neue „Spielräume“ – im wörtlichen wie im übertragenen Sinne. Im Zusammensein zeigen sich die Bewohner:innen von einer anderen Seite als im Alltag. Dies bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, neue Perspektiven auf die Charaktereigenschaften der Bewohner:innen zu entwickeln.

Auch bettlägerige Bewohner:innen werden in ihren Zimmern besucht, so hat jede:r die Möglichkeit, ihren:seinen eigenen Moment mit den Clowninnen zu erleben. Was die Besuche so besonders macht, ist die Tatsache, dass viele Senior:innen in ihrem Leben bereits eine Begegnung mit Clown:innen hatten und somit die Erinnerung an vergangene Zeiten zurückkommt. Der Besuch weckt die Erinnerung an glückliche Momente aus der Kindheit und steigert so das Wohlbefinden. Aber auch jene ohne Begegnungen in der Vergangenheit lassen sich begeistern und erfreuen sich an der gemeinsamen Zeit. Das verraten die glücklichen Gesichter der Bewohner:innen. In den vergangenen drei Jahren untersuchte die Technische Hochschule Deggendorf (THD) die Wirkung von Klinikclown:innen auf Senior:innen in Langzeitpflegeeinrichtungen in der CASHeW- Studie (Studie zu Clowninterventionen in

„Die Welt der Realität hat Grenzen, die Welt der Phantasie ist grenzenlos.“

Jean-Jacques Rousseau

Altenhilfeeinrichtungen – soziale Hilfeleistung unter Berücksichtigung emotionaler Wesensaspekte), in Kooperation mit dem Dachverband Clowns in Medizin und Pflege Deutschland e.V. und finanziert vom Bundesministerium für Gesundheit. Die Ergebnisse der Studie unter Leitung von Prof. Dr. Michael Bossle belegen einen eindeutig positiven Einfluss der Clownbesuche auf das Wohlbefinden der Besuchten. Die Auswertung von Erfahrungsberichten und Befragungen in 20 Altenhilfeeinrichtungen in Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz ergab, dass die Begegnungen der pflegebedürftigen alten Menschen mit professionellen Klinikclown:innen schwierige Situationen in leichte Momente verwandeln. Ihre Tiefgründigkeit und Echtheit bedeuten wohlthuende Mitbestimmung und Autonomiegewinn für die Heimbewohner:innen und wirken dadurch grundsätzlich entlastend.

Als kurzes Fazit der Studie hält THD-Professor Bossle fest: „Besuche von professionell ausgebildeten Clown:innen sind eine Intervention, die nachweislich zur Lebensqualität von Bewohner:innen in Seniorenheimen beiträgt. Diese ergänzende Maßnahme für Senior:innen ist stationären Langzeitinstitutionen dementsprechend dringend zu empfehlen.“

Quelle: Technische Hochschule Deggendorf (THD), Pressestelle, 28.07.2023: Studie der THD belegt den Erfolg von Klinikclown:innen in Seniorenheimen.

www.burgsetterich.de

HAUS ELISABETH, DILLENBURG

Volker Bouffier übernimmt Schirmherrschaft für Elisabeth-Hospiz



Der hessische Ministerpräsident a.D. Volker Bouffier übernimmt die Schirmherrschaft für das in Dillenburg entstehende Elisabeth-Hospiz.

Das geplante Hospiz wird neben zwölf stationären Plätzen auch zwei Tageshospizplätze bieten. Damit möchte der Träger besondere Wege in der Betreuung schwerstkranker Menschen gehen. „Hier können Betroffene tagsüber palliativmedizinisch versorgt werden und abends in ihr gewohntes Zuhause zurückkehren. Dies dient auch der Pflege sozialer Kontakte und dem Austausch mit anderen Betroffenen sowie der Entlastung Angehöriger“, berichtet Peter Bittermann, Geschäftsführer der Haus Elisabeth Caritas Dillenburg gGmbH, Träger des künftigen Hospizes. „Im Elisabeth-Hospiz werden schwerstkranken Menschen die letzte Phase ihres Lebens möglichst schmerzfrei und in liebevoller Begleitung verbringen können. Auch die Angehörigen und Freunde der Kranken werden in ihrer Trauer begleitet und unterstützt.“ Jedoch sind die Errichtung sowie der Betrieb des Hospizes auf breites gesamtgesellschaftliches Engagement angewiesen. Um die Wichtigkeit und Bedeutung dieser Einrichtung für schwerstkranken Menschen und deren Angehörige hervorzuheben und um dazu beizutragen, dass mehr Menschen davon erfahren und sich engagieren, hat das Haus Elisabeth nun prominente Unterstützung erhalten.

„Wir freuen uns sehr, dass wir Herrn Volker Bouffier, den ehemaligen Ministerpräsidenten von Hessen (2010 – 2022), als Schirmherren für unser Hospiz gewinnen konnten“, dankt Peter Bittermann.

Volker Bouffier betont:

„Der Mensch wird unausweichlich mit dem Tod konfrontiert. Um Menschen ein Sterben in Würde zu ermöglichen, ist es notwendig, Einrichtungen und Begleitungen zu haben, die die Wünsche der Sterbenden in den Mittelpunkt stellen. Hierfür engagiere ich mich gerne.“

www.haus-elisabeth.org

ST. AUGUSTINUS-KRANKENHAUS, DÜREN-LENDERSDORF

Hilfe zur Selbsthilfe – medizinisches Expertenwissen für den Westbalkan

Dr. Violeta Ognjanova, Ärztin aus Skopje in Nordmazedonien, hospitierte für drei Wochen im St. Augustinus-Krankenhaus Düren bei Chefarzt Dr. med. Markus Huppertz-Thyssen, MHBA, DESAIC. Der Austausch mit Mediziner:innen aus anderen Ländern hat im St. Augustinus-Krankenhaus eine lange Tradition, die fortgeführt und intensiviert wird.

Im Rahmen der verschiedenen Städtepartnerschaften Dürens, etwa in China, der Ukraine oder Bosnien-Herzegowina, oder durch persönliche Kontakte der Lendersdorfer Ärzt:innen, zum Beispiel nach Serbien und Polen, finden regelmäßig Kooperationen zwischen auswärtigen Mediziner:innen und Ärzt:innen aus dem St. Augustinus-Krankenhaus statt.

Dr. Ognjanova wurde in allen Themen rund um ihre Hospitation unterstützt und ihr wurden unter anderem auch Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung gestellt. Somit konnte sie sich vollständig auf die medizinischen Belange konzentrieren, damit sie möglichst viele Inhalte mitnehmen und ihr neu erlangtes Wissen bestmöglich in ihrer Heimat anwenden kann.

In Düren-Lendersdorf wurde die Gastärztin ausgebildet in den Themen Regionalanästhesie und Regionalanalgesie, Schmerztherapie zu Operationen durch gezielte, ultraschallgesteuerte Betäubung von Nerven und Körperregionen, die in der Lendersdorfer Klinik einen besonderen Schwerpunkt bildet. Hierbei werden Nerven betäubt, die in einer bestimmten Körperregion Schmerzen anzeigen würden. Wenn die Nerven mithilfe Ultraschalls sichtbar gemacht werden, ermöglicht dies eine besonders präzise, schnelle und schonende Schmerztherapie für die Patient:innen. Die Verwendung von Opioiden (Morphin-Verwandte) mit all ihren Nebenwirkungen kann deutlich reduziert werden, die Erholung nach Operationen ist schneller. Diese Form der Regionalanästhesie ist in den westlichen



Industrieländern Trend der Zeit. Im St. Augustinus-Krankenhaus wurde sie zu einem Markenzeichen und hat sich in der Region erfolgreich etabliert.

Neben dem OP-Saal hat Dr. Ognjanova die sogenannte Holding Area, den Aufwachraum und die Intensivstation kennengelernt. Die Holding Area in unmittelbarer Nähe der OP-Säle bietet ein beruhigendes Ambiente für die Patient:innen, hier können die Nervenblockaden in angenehmer Atmosphäre durchgeführt werden. Der:Die Patient:in soll in Ruhe auf die Operation vorbereitet werden und auch die kurze Zeit unmittelbar vor der OP möglichst ohne Anspannung verbringen.

Nicht nur zur Intensivierung der Kooperationen ist Dr. Huppertz-Thyssen erneut zu zwei verschiedenen internationalen Kongressen in Serbien als Experte eingeladen. Mittlerweile ist er zu den Themen Regionalanästhesie, Patient-Blood-Management und Antibiotikatherapie nicht nur in Düren, sondern auch auf dem Westbalkan als Referent bekannt und in der Europäischen Anästhesiologischen Fachgesellschaft (ESAIC) als Prüfer für das Europäische Diplom aktiv.

www.sankt-augustinus-krankenhaus.de

JOVITA RHEINLAND, TROISDORF



Modern und barrierefrei wohnen im neuen Karl-Heinz-Stockhausen-Haus

Es ist geschafft: In den ersten drei Oktoberwochen fanden die Umzüge in das Karl-Heinz-Stockhausen-Haus (KSH) statt. Das KSH dient als Ersatzneubau für die denkmalgeschützte Villa Gauhe, die den modernen Anforderungen an barrierefreies Wohnen nicht mehr gerecht wurde, und erschafft modernen Wohn- und Lebensraum, in dem die Leistungsnehmenden ihr Zuhause von Beginn an mit neu gestalten können.

Der Ersatzneubau bot neben neu gestalteten, modernen Zimmern auch die Möglichkeit, neue Gruppenkonstellationen umzusetzen. Dazu wurden die Leistungsnehmenden, die von der JOVITA Rheinland in Eitorf unterstützt werden, im Vorfeld befragt und konnten ihre Wünsche und Vorschläge zum gemeinsamen Wohnen einbringen. Die Wünsche konnten in der Planung und bei dem Umzug dann nahezu reibungslos realisiert werden.

Die meisten Bewohner:innen der Villa Gauhe sind in das KSH umgezogen – sodass mit einem Umzugsunternehmen, vielen Mitarbeitenden, Angehörigen und gesetzlichen Vertreter:innen an drei Umzugstagen fast alle Zimmer der Villa Gauhe ausgeräumt und ausgemistet wurden.

Im KSH haben nun seit dem 18. Oktober 2023 alle 24 Bewohner:innen ihr Zimmer bezogen und leben sich in ihrem neuen

Zuhause ein. Vier Personen leben jeweils in einer Wohngemeinschaft zusammen. Jede Person hat ihr eigenes Zimmer mit einem eigenen Badezimmer. Jede WG verfügt über eine gemeinsame Küche und einen Aufenthaltsraum. Im Erdgeschoss steht allen Bewohner:innen eine Tagesstruktur für gemeinsame Aktivitäten und Freizeitgestaltung zur Verfügung.

Die Villa Gauhe steht nun nahezu leer, bis auf die Leistungsnehmenden, die Anfang des Jahres in die Rendantur einziehen werden. Die Rendantur, das Nachbarhaus des KSH, wird zurzeit saniert und modernisiert und bietet ab April 2024 weiteren elf bis zwölf Personen mit Unterstützungsbedarf Wohnraum, mit der Möglichkeit, Leistungen des Ambulant Betreuten Wohnens und/oder des Ambulanten Pflegedienstes in Anspruch zu nehmen.

Durch die zentrale Lage in Eitorf, in unmittelbarer Nähe zur Kirche und zum Marktplatz, ist mit dem Karl-Heinz-Stockhausen-Haus und der Sanierung der Rendantur die beste Voraussetzung geschaffen, damit die Integration der Leistungsnehmenden gelingt.

HEINRICH-HAUS, NEUWIED

Gemeinsam ans Ziel: erfolgreich bei Firmenlauf und Stadtradeln

Starke Leistung – und dabei jede Menge Spaß gehabt: Das Heinrich-Haus Neuwied war in diesem Sommer besonders sportlich aktiv. Viele Mitarbeitende sowie Teilnehmende gingen bei unterschiedlichen Sportveranstaltungen an den Start. Allein beim Stadtradeln im Kreis Neuwied und beim „B2Run“ in Koblenz gaben insgesamt knapp 200 Frauen, Männer und Kinder ihr Bestes.

Das Stadtradeln schloss das Team Heinrich-Haus als beste Gruppe in ganz Neuwied ab, denn kein anderes Unternehmen schaffte so viele Kilometer: 11.348 Kilometer in 21 Tagen – so weit ist das 35-köpfige Team gemeinsam gefahren. Für diese Leistung wurden die Radler:innen im Rahmen der Siegerehrung der Stadt Neuwied von Oberbürgermeister Jan Einig geehrt. Besonders viele Kilometer sammelten Alexander Andres (1407 km), Viktor Grunau (1217 km) und Nina Böhm (869 km), die mehr als ordentlich in die Pedale traten. Das Heinrich-Haus erzielte hier nicht nur einen großen sportlichen Erfolg, sondern leistete ebenfalls einen Beitrag zum Klimaschutz. Beim „Stadtradeln“ geht es darum, möglichst viele Kilometer mit dem Fahrrad statt mit dem Auto zurückzulegen. Schon im Vorjahr, als das Heinrich-Haus zum ersten Mal an der bundesweiten Aktion teilnahm, schaffte das Team es auf Platz drei in der Kommune.



Tolle Stimmung herrschte dann auch im Juli beim „B2Run“ in Koblenz.

Auch hier standen Spaß und Gemeinschaft im Mittelpunkt. Insgesamt 14.000 Läufer:innen gingen über die 5,4 Kilometer lange Strecke durch die Altstadt an den Start. Der Integrative Sportverein des Heinrich-Hauses (ISV) sorgte neben einem Aufwärmprogramm für ausreichend Verpflegung. Nach dem spektakulären Start am Deutschen Eck mit Blick auf Rhein und Mosel lief die Gruppe vorbei am Schloss rheinaufwärts, bevor die Strecke am Fluss entlang zurückführte. Am Ziel kamen alle knapp 140 Mitglieder des Teams Heinrich-Haus mit einem Lachen im Gesicht an – trotz Erschöpfung. Mit dabei: Kolleg:innen, Leistungsnehmende und Schüler:innen. „Gemeinsam ans Ziel“ – dieses Motto stand nicht nur auf dem Shirt, sondern wurde auch auf der Strecke gelebt.

Ob mit Rollstuhl oder ohne, an der Hand der Laufpartnerin oder des Laufpartners oder im schnellen Walking-Tempo: ein 1-a-Teamspirit, der den Lauf zu einem ganz besonderen Erlebnis machte.



REHABILITATIONS-ZENTRUM STADTRODA, BAD KLOSTERLAUSNITZ

Werkstattchor: gemeinsam singen mit Leidenschaft



Am 8. September 2023 wurde dem Chor der Roda-Werkstatt des Rehabilitations-Zentrums 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 war der bisherige Höhepunkt des gemeinsamen Wirkens.

Doch die Geschichte des Werkstattchors erzählt nicht nur von Menschen, die gemeinsam musizieren, sondern auch von zwei Männern, die durch die Liebe zur Musik seit vielen Jahren partnerschaftlich verbunden sind:

Einer ist Robert Fahrig, Leiter der Montagegruppe 1 der Roda-Werkstatt. Gleichzeitig ist er der Chorleiter, der freimütig offenbart, dass er keine Noten lesen kann. Seiner Hingabe tut das keinen Abbruch. Wenn er über die Arbeit mit dem Chor berichtet, spürt man seine Liebe zur Musik und die Verbundenheit mit den Menschen, die er begleitet. Der andere ist Falk Baumgärtner. Er ist als Leistungsnehmer in Robert Fahrigs Gruppe beschäftigt und gründete mit ihm im Jahr 2005 den Werkstattchor. Seitdem begleitet Falk Baumgärtner den Chor am Klavier. Er hat an der Hochschule für Musik in Weimar studiert, war aber aus persönlichen Gründen gezwungen, sein Studium abzubrechen. Beeindruckend ist, dass Falk Baumgärtner für einen Großteil der Lieder, die der Chor aufführt, keine Noten hat. So spielt er oft nach Gehör und erarbeitet sich passende Harmonien, die er dann aus dem Gedächtnis darbietet. Dabei imponiert er durch große Bescheidenheit

und betont immer wieder seine tiefe Dankbarkeit, dass er in Robert Fahrigs Chor einen Platz gefunden hat, an dem er sich aufgehoben fühlt und seiner Leidenschaft für Musik nachgehen kann. Ebenso viel Dankbarkeit drückt Falk Baumgärtner gegenüber der Josefs-Gesellschaft aus, ohne deren finanzielle Unterstützung die Anschaffung des Keyboards und damit die Auftritte außerhalb der Werkstatt nicht möglich gewesen wären.

Trotz ihrer unterschiedlichen Hintergründe verstehen sich Robert Fahrig und Falk Baumgärtner als ein Team. In ihren Worten übereinander sind die gegenseitige Anerkennung und Verbundenheit deutlich spürbar.

Wenn Robert Fahrig und Falk Baumgärtner über den Besuch beim Bischof in Dresden reden, zeigen sie sich ergriffen und dankbar, vor allem über den herzlichen Empfang des Bischofs, der trotz verspäteter Ankunft des Chores jede:n Einzelne:n mit Handschlag begrüßte. Auch das gemeinsame Mittagessen und die Führung des Bischofs durch sein beeindruckendes Gotteshaus hinterließen einen bleibenden Eindruck. Der emotionale Höhepunkt des Tages war dann die Aufführung des „Halleluja“ von Leonard Cohen im Rahmen der Andacht. „Gänsehaut pur! Das kann man nicht mit Worten beschreiben“, resümiert Robert Fahrig und freut sich auf viele weitere Auftritte.

www.rehazentrum-stadtroda.de

BENEDIKTUSHOF MARIA VEEN, REKEN

Berufsbildungswerk punktet mit digitalen Sprechstunden



„Zu Beginn stelle ich mich immer persönlich vor, damit die Leute wissen, mit wem sie es zu tun haben.“

Florian Leiting

„Jede:r soll sich von Anfang an willkommen fühlen“, sagt Florian Leiting (25). Der Kaufmann im Gesundheitswesen ist im Reha-Büro des Benediktushofes Maria Veen häufig der erste Ansprechpartner für neue Teilnehmende, die sich über Ausbildungsmöglichkeiten oder vorberufliche Maßnahmen im Berufsbildungswerk (BBW) informieren wollen. Er bietet auch digitale Sprechstunden an.

Seit April 2023 lädt Florian Leiting einmal pro Monat zur digitalen Sprechstunde ein. Teilnehmen können Jugendliche, Eltern, Pflegeeltern, gesetzliche Betreuer:innen, Kostenträger oder andere Interessierte. In seinen Video-Sprechstunden punktet der junge Mann nicht nur mit einem umfangreichen Wissen, sondern auch mit seiner ruhigen und freundlichen Art. „Zu Beginn stelle ich mich immer persönlich vor, damit die Leute wissen, mit wem sie es zu tun haben“, beschreibt der 25-Jährige den Ablauf. Dann informiert er die Interessierten über das BBW, zeigt ihnen Fotos der Ausbildungsorte, der Wohn- und Freizeitmöglichkeiten.

Anschließend beantwortet er die Fragen der Jugendlichen und ihrer Familien, zum Beispiel:

- In welchen Berufen bildet das BBW Maria Veen eigentlich aus?
- Wo wird man untergebracht und wie sieht die Verpflegung aus?
- Wie lang sind die Arbeitszeiten und wann kann man nach Hause fahren?

Die digitale Sprechstunde ist als unkomplizierter Erstkontakt zwischen Interessierten auf der einen und dem Berufsbildungswerk auf der anderen Seite gedacht und wird gut angenommen. „Das Format eignet sich besonders für junge Menschen, die noch ganz am Anfang der beruflichen Rehabilitation stehen“, erläutert Florian Leiting die Idee dahinter und betont zugleich: „Sie ersetzt aber nicht den individuellen Info-Termin für die Jugendlichen vor Ort.“

Das neue Chat-Angebot im BBW Maria Veen ist als ergänzende und zeitgemäße Akquise gedacht, um jungen Menschen mit Förderbedarf sowohl vorberufliche Angebote als auch Möglichkeiten der Ausbildung in rund 40 verschiedenen Berufen vorzustellen. „Unseren Fokus richten wir auf die Integration unserer Absolvent:innen in den ersten Arbeitsmarkt“, beschreibt Leiting das Ziel aller Bemühungen im BBW Maria Veen. Die Online-Sprechstunden finden jeweils am letzten Dienstag im Monat von 16 bis 17 Uhr statt. Interessierte können sich über die Homepage des Benediktushofes einloggen. Die Teilnahme ist unverbindlich.

www.benediktushof.de

JOSEFSHEIM, OLSBERG

„Mabuhay!“ Philippinische Pflegekräfte: gekommen, um zu bleiben



„Ich würde den Job hier auch anderen in der Heimat empfehlen. Ich arbeite im Haus Theresa am Bigger Standort der Josefsheim gGmbH, das ist super. Gott sei Dank!“, freut sich Verly Grace Labastida. Seit dem 1. September arbeitet sie gemeinsam mit vier weiteren Pflegekräften fern ihrer Heimat, den Philippinen, im Sauerland.

Der Hintergrund für ihre Anstellung ist handfest: Es fehlen laut Institut der deutschen Wirtschaft aktuell deutschlandweit knapp 500.000 Pflegekräfte. „Wenn Unternehmen zum ersten Mal philippinische Pflegefachkräfte anwerben und einstellen wollen, kann es eine Herausforderung sein, sich zwischen den gesetzlichen Vorgaben, Einreisebestimmungen und Anerkennungen der Qualifikationen etc. zurechtzufinden“, so Maxi Grebe von der Personalabteilung der Josefsheim gGmbH. Besonders im Fokus bleiben müssen unbedingt die menschlichen Aspekte. „Richtig gut angekommen ist, neben einem Korb mit Lebensmitteln für die erste Woche, ein Reiskocher, den wir jeder und jedem Angestellten geschenkt haben“, sagt Matthias Hartkamp, kaufmännischer Geschäftsführer der Josefsheim gGmbH. Die neuen Mitarbeitenden wohnen in eigenen Appartements der Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, ganz nah an ihrer Arbeitsstätte. „Bewährt hat sich auch, ihnen eine:n Integrationspartner:in als zentrale Ansprechperson für zum Beispiel die Begleitung zu Behörden



zur Seite zu stellen.“ Wie die Akquise erfolgt? Triple Win ist sehr hilfreich, das ist ein Kooperationsprojekt der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit. Es empfiehlt sich, externe Personalagenturen zur Unterstützung hinzuzuziehen. Elf Monate umfasst die Vorbereitungszeit in der Heimat der Pflegekräfte und mindestens neun in Deutschland – von der Suche bis hin zu Sprachunterricht, Visum und vielem mehr. Es muss mindestens ein B1-Zertifikat zu den Sprachkenntnissen vorliegen. Und: Falls die Zentrale Anerkennungsstelle in Münster (Bezirksregierung) der auf den Philippinen absolvierten Fachkräfteausbildung nur eine teilweise Gleichwertigkeit ausspricht, müssen Defizite unter anderem über Anpassungslehrgänge aufgeholt werden.

Verly Grace Labastida hat dies alles geschafft, sie ist in jeder Hinsicht angekommen: „Ich möchte auf jeden Fall hier bleiben. Wir fahren viel Fahrrad und gehen spazieren. Wir bereisen in der Freizeit viele Städte wie Köln oder Dortmund. Und mit der Sprache klappt es auch jeden Tag besser, dank der super Unterstützung durch Mitarbeitende und Bewohner:innen hier!“

www.josefsheim.de

ST. AUGUSTINUS-KRANKENHAUS, DÜREN-LENDERSDORF

Facharzt mit Hörschädigung erfüllt sich seinen Traum

Moritz Schmöe (31 Jahre) arbeitet im St. Augustinus-Krankenhaus in Düren-Lendersdorf und möchte Menschen mit Behinderung Mut machen, ihre Ziele zu verfolgen.

Er ist Assistenzarzt in der Radiologie und auf dem Weg, seine Facharztqualifikation zu erlangen. Moritz Schmöe hat eine Hörschädigung seit der Geburt. In seiner Kindheit wurde er sprachlich intensiv gefördert und hat heute zwei elektronische Hörprothesen, mit denen er besser kommunizieren kann. Er ist in der Lage, Einzelgespräche zu führen und zu telefonieren. Wenn jedoch mehrere Menschen in einer Umgebung mit Hintergrundgeräuschen sprechen, noch dazu schnell und undeutlich, ist es für ihn schwieriger, dem zu folgen.

Anfangs war er in der Unfallchirurgie. „In der Unfallchirurgie muss man sehr viel kommunizieren – sowohl normal auf Station als auch im OP mit Mundschutz“, so Schmöe. „Mir war klar, dass das herausfordernd sein wird, aber das war das spannendste Fach im Studium und ich wollte es unbedingt ausprobieren“, ergänzt der 31-Jährige.

Nach einem Jahr hat er jedoch gemerkt, dass ihm dies langfristig zu anstrengend ist. „Der Job ist ja auch so schon fordernd genug“, stellte er fest und wechselte in die Radiologie. In der Radiologie arbeitet er am Computer, sieht sich die Bilder an und schreibt Berichte. Dort ist weniger Interaktion mit anderen nötig und er fühlt sich wohler.

Er möchte Menschen mit Behinderung motivieren, ihre Träume zu verwirklichen und Ziele zu verfolgen. „Grundsätzlich sollte man das ausprobieren, was einem Spaß macht, aber dabei realistisch sein und eine gute Selbsteinschätzung haben“, so Schmöe.

Sein Tipp an Menschen mit Behinderung ist, dass sie sich Hilfe von der Agentur für Arbeit Aachen-Düren holen können, denn diese hat ihn in seinem Werdegang ebenfalls unterstützt.

Zurzeit schreibt Moritz Schmöe an seiner Doktorarbeit; es ist sein Traum, den er noch verwirklichen möchte. Für das St. Augustinus-Krankenhaus und die Josefs-Gesellschaft ist die gesellschaftliche und berufliche Integration von Menschen mit Behinderung ein sehr wichtiges Thema.



„Grundsätzlich sollte man das ausprobieren, was einem Spaß macht, aber dabei realistisch sein und eine gute Selbsteinschätzung haben.“

Moritz Schmöe

www.sankt-augustinus-krankenhaus.de

ST. JOSEPH-KRANKENHAUS, PRÜM



Hohe medizinische Qualität durch Modernisierung der Endoskopie

Seit Herbst diesen Jahres arbeitet die Endoskopie-Abteilung im St. Joseph-Krankenhaus in Prüm mit neuer und moderner Ausstattung. Investiert wurde in zwei neue Endoskopie-Stationen. Dazu gehören zwei Endoskopie-Türme, ausgestattet mit neuester Computertechnik, Untersuchungsgeräten, Reinigungsmaschinen, Absauger und Gaszufuhr. Zudem besteht jetzt die Möglichkeit, die Bilder von der Untersuchung unmittelbar in das Krankenhaus-Informationssystem zu übertragen und in der Patientenakte zu speichern.

Die hochauflösenden Endoskope ermöglichen eine detaillierte Visualisierung des Inneren der Patient:innen und verhelfen mit präzisen Bildern zu einer noch genaueren Diagnosestellung insbesondere bei Darmspiegelungen. Neben Gastroskopien und Koloskopien werden auch Bronchoskopien durchgeführt.

Die Modernisierung der Endoskopie dient dazu, die medizinische Qualität im Prümer Krankenhaus weiter zu verbessern und den aktuellen Standards in der Endoskopie gerecht zu werden.

Durch die Verdoppelung der Kapazitäten kann jetzt die Anzahl und die Effizienz der Untersuchungen wesentlich gesteigert werden. Die optimale Infrastruktur gewährleistet einen reibungslosen Ablauf bei endoskopischen Eingriffen und die Implementierung in das IT-System sorgt für eine effiziente Verwaltung von Patientendaten und Untersuchungsergebnissen.

Die Kosten für die Modernisierung lagen bei rund 300.000 Euro und wurden aus der Pauschalförderung des Landes RLP sowie aus einigen Rücklagen der vergangenen Jahre finanziert. Mit den neu geschaffenen Behandlungskapazitäten kann jetzt das stark gestiegene Patientenaufkommen besser abgedeckt werden. Denn die umliegenden Untersuchungsmöglichkeiten sind zum Teil durch Klinikschließungen stark zurückgegangen. Gleichzeitig verfügt der Chefarzt der Endoskopie-Abteilung des St. Joseph-Krankenhauses über eine ambulante Ermächtigung.

Mit der Modernisierung werden nicht nur technische und diagnostische Fortschritte erzielt. Die Gesamterfahrung der Patient:innen konnte verbessert werden durch kürzere Wartezeiten, präzisere Diagnosen und eine patientenfreundliche Atmosphäre.

Die gesamte Abteilung ist begeistert. „Man sieht mehr und findet mehr.“ Die Bildgebung der neuen Geräte ist deutlich besser und man kann nun auch „versteckte Bösewichte“ endoskopisch frühzeitig erkennen.

ST. MARIEN-HOSPITAL, DÜREN

Neue Kinderintensivstation ermöglicht ab sofort passgenaue Behandlung



Birkesdorfer Krankenhaus hat sein Perinatalzentrum Level 1 für zwei Millionen Euro neu errichtet.

1. Bauabschnitt beendet: St. Marien-Hospital Düren eröffnet neue Kinderintensivstation im Haupthaus

Kinder sind in der Medizin keine kleinen Erwachsenen, sie sind eine besondere Personengruppe, die altersgerecht versorgt und behandelt werden muss – erst recht, wenn sie als Frühchen oder kranke Neugeborene auf die Welt kommen oder wenn sie nach einer OP oder mit schweren Erkrankungen besondere Überwachung und Pflege benötigen.

Mit knapp zwei Millionen Euro, finanziert aus der Baupauschale des Landes NRW und Eigenmitteln, wurde die Kinderintensivstation im St. Marien-Hospital Düren im Hauptgebäude des Birkesdorfer Krankenhauses direkt zwischen Kreißsaal und Kinderhaus neu errichtet. Die feierliche Eröffnung fand Ende August im Kreis der Mitarbeitenden aus Medizin und Pflege, niedergelassenen Fachärzt:innen, Hebammen und Politiker:innen aus Stadt und Land statt.

Ob normale Geburt, Risikoschwangerschaft, Frühchen, kranke Neugeborene oder eine Mehrlingsgeburt: Im St. Marien-Hospital sind Schwangere mit ihren Kindern in jeder Situation

sicher. Denn für die jährlich 22.000 kleinen Patient:innen des hiesigen Einzugsgebietes verfügt die Kinderklinik nun über eine hochmodern ausgestattete Kinderintensivstation, auf der bis zu zehn Eltern-Mitaufnahmeplätze eingerichtet sind. Zusammen mit der Geburtsklinik ist die Neonatologie das einzige Level-1-Perinatalzentrum zwischen den Unikliniken Köln, Bonn und Aachen. Die pädiatrische Notfallaufnahme ist zudem als erweiterte Notfall-Versorgungsstufe 2 vorgesehen.

22 Kinderintensivplätze mit acht Beatmungsbetten für Frühchen

„Wir sind stolz, dass wir unseren Patient:innen nun 22 flexible Plätze – davon zwei Notfallaufnahmeplätze und bis zu acht vollausgestattete Beatmungsbetten – für pädiatrische und neonatale Intensivmedizin oder auch Isolierpatient:innen anbieten können. Durch den Raumgewinn und eine bedarfsorientierte Bettenzuordnung können wir eine deutlich höhere Kapazität zur Verfügung stellen als zuvor“, freut sich Ulrike Hoberg, Geschäftsführerin des St. Marien-Hospitals. Die nächsten zwei Jahre werden aufgrund der nun folgenden weiteren Baumaßnahmen im dreistöckigen Kinderhaus eine große Herausforderung für alle werden. Hoberg: „Dann aber haben wir eine den modernsten Anforderungen entsprechende Kinderklinik, die für die Zukunft sehr gut gerüstet ist.“

Technisch modern ausgestattet: Operationssaal in Olsberg eingeweiht



In einer feierlichen Runde beging die Elisabeth-Klinik in Bigge die Einweihung ihres vollständig modernisierten Operationssaals Nr. 2. Dieser Operationssaal, einer von insgesamt vier in der Klinik, erstrahlt nun nach einer umfassenden Renovierung und ist mit modernster Raumreinlufttechnik ausgestattet. Die technologische Aufrüstung des OP-Saals ermöglicht roboterassistierte und navigationsgestützte Operationen auf höchstem Niveau.

Die Lamina-Airflow-Raumreinlufttechnologie der neuesten Generation sorgt für ein Höchstmaß an Hygiene und Sicherheit sowohl für die Patient:innen als auch für das medizinische Personal. Diese innovative Technologie gewährleistet eine kontinuierliche Filtration und Entkeimung der Luft, was das Risiko von Infektionen während chirurgischer Eingriffe erheblich reduziert.

Die Feier wurde von Chefarzt Dr. Bernhard Schley eröffnet, der die Bedeutung dieses Ereignisses für die Klinik und die Gesundheitsversorgung in der Region betonte.

Pastor Antoni Soja leitete die Einweihungszeremonie mit einer herzlichen Segnung und bewegenden Gebeten ein. In seinen Worten hob er die Wichtigkeit von Mitgefühl und Hingabe in der medizinischen Versorgung der Patient:innen hervor und würdigte das langjährige Engagement der Elisabeth-Klinik für eine exzellente Patientenversorgung.

Die Modernisierung des Operationssaals Nr. 2 markiert einen bedeutenden Schritt nach vorne für die Elisabeth-Klinik und unterstreicht ihre kontinuierliche Verpflichtung, Spitzenleistungen in der Gesundheitsversorgung anzubieten. Die Klinik bleibt bestrebt, modernste Technologien einzusetzen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Patient:innen zu fördern.



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 der Josefs-Gesellschaft gAG **TEXTE:** Jesica Alvarez de Worndl, Ulrike Becker, Alina Bevers, Halime Deniz-Altin, Yasmin Diken, Kaya Erdem, Elisabeth Florian-Weschta, Helen Gehrt, Julia Guthausen, Marion Güntzel, Rita Helmart, Eva Herings, Marit Konert, Anne Laumen, Stefan Lensing, Britta Lotz, Philina Plewe Stephan Prinz, Dr. Thomas Pruisken, Matthias Reichstein, Andreas Rieß, Alexander Ruzinski, Carmen Schronen, Julia Steffenfauseweh, Navina Voigt, **GESTALTUNG:** Stefanie Schulz, Designbüro brandElements.de **DRUCK:** KWN Heinrich-Haus gGmbH, Sohler Weg 72, 56564 Neuwied **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. **FOTOS:** Alina Bevers (S. 34, 42), Jana Brombach (S. 42), Ulrike Buch (S. 31), CDU/Tobias Koch (S. 40), Daniela Dautzenberg (S. 35), Halime Deniz-Altin (S. 47), Elisabeth-Klinik GgmbH (S. 50), Kaya Erdem (Cover, S. 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 41, 48, 51), David Ertl (S. 3, 28), Elisabeth Florian-Weschta (S. 31), Joëlle von Hagen (S. 33, 34, 36, 38), Rita Helmart (S. 39), Rainer Holz (S. 8), Josefsheim gGmbH (S. 32, 46), Keul und Müller Architekten (S. 40), Marit Konert (S. 45), Susanne Krancher (S. 31), Jennifer Krösin (S. 25), Hannah Landmann (S. 25), Anne Laumen (S. 24), Manuela Munro (S. 31), Sigrid Nonn (S. 43), Tatjana Opgenorth (S. 49), Dr. Samuel-Kim Schwöpe (S. 44), Julia Steffenfauseweh (S. 24, 32, 43), Joëlle von Hagen (S. 33, 34, 36, 38), Timo Wild (S. 50) **STOCKMATERIAL:** Designed by iconicbestiary / Freepik (S. 27). Alle Bildnachweise beim Herausgeber. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Vervielfältigung der hier veröffentlichten Inhalte und Grafiken nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch die Josefs-Gesellschaft. **CORONA-HINWEIS:** Alle Veranstaltungen, die während der Corona-Pandemie durchgeführt wurden, wurden unter den in diesem Zeitraum geltenden Corona- und Hygieneregeln durchgeführt. **DANKE:** an alle, die mitgewirkt haben, diese JG-Publikum zu realisieren. Köln, Februar 2024.



JOSEFS-GESELLSCHAFT IN KÜRZE

Die Josefs-Gesellschaft gAG (JG-Gruppe) ist eines der großen katholischen Sozialunternehmen Deutschlands mit über 10.000 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 und Assistenz zu bieten, um ein möglichst selbstbestimmtes, gesundes und aktives Leben zu ermöglichen.

Josefs-Gesellschaft gAG

Custodisstraße 19–21

50679 Köln

www.jg-gruppe.de