

# Arbeitszeit ist Lebenszeit

Referenten: Bernd Bogert und Gerd Palm



# St. Gereon, Hückelhoven



**Stationäre  
Einrichtungen**

**Pflegeberatung**

**Fachseminar  
für Alten-  
pflege**



**Ambulante  
Pflege**

**niedrigschwellige  
Angebote**



**Tagespflege-  
einrichtungen**

**Generationen  
Campus**

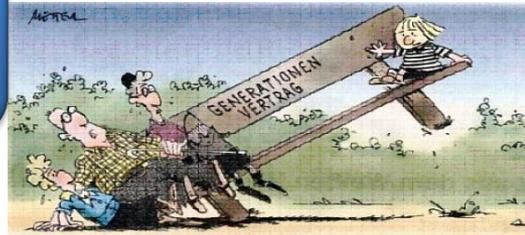
**Service/Betreutes  
Wohnen**



# Druckkessel Altenpflege



Veränderte Klientel mit individuellen Wünschen



Demographische Entwicklung  
(zunehmende Multimorbiditäten)



Steigende gesetzliche Anforderungen (Pflegequalität)

Stationäre  
Pflegeeinrichtungen

Steigender Kostendruck



Zunahme Wettbewerb



Zunehmende Komplexität  
der pflegerischen Prozesse





Wir müssen Menschen dafür begeistern in unserem Arbeitsfeld zu arbeiten und zu bleiben. Und es müssen vor allem Menschen sein, die zu uns passen;

denn die MitarbeiterInnen entscheiden über Erfolg oder Misserfolg unseres Unternehmens.

# St. Gereon: das Wesentliche

**1. Unsere Haltung**

**Wir pflegen Menschlichkeit**

**2. Unser Auftrag**

**St. Gereon tut gut(es)**

# Was treibt uns an?

- St. Gereon dient gleichermaßen dem Nutzen der Bewohner/innen und den Mitarbeiter/innen.**
- Mitarbeiter/innen sollen eine „Gute Arbeit“ und ein „Gutes Leben“ haben.**
- Wir unterstützen und fördern Ihr Streben nach Glück.**
- Mitarbeiter/innen sollen erfolgreich sein und auf ihre Arbeit stolz sein können.**

# Wann ist Arbeit eine „gute Arbeit“ oder: Nur wer was (zuviel) hat, kann was geben

- Die Arbeit muss von den Mitarbeiter/innen verstanden sein;**
- die Mitarbeiter/innen müssen die Arbeit leisten können, sie müssen Erfolg dabei haben;**
- Arbeit muss beeinflussbar sein;**
- Arbeit muss einen Sinn haben;**
- Arbeit muss die Gesundheit erhalten und fördern;**
- Arbeit muss Spaß machen insbesondere den Frauen**



# Work-Life-Balance oder: die Erde ist eine Scheibe

Überfordernd  
Demotivierend

Regenerierend  
Motivierend



Erschöpft  
Krank  
Burnout  
Rückzug

Freizeit

Arbeit

Leistungsfähig  
Gesund  
Lebensfreude  
Lebensglück



Leitsatz: Das Streben nach Glück, Lebensfreude, Gesundheit ist wichtiger Teil der Arbeit und wird von uns gefördert

**lieb das,  
was Du tust  
wenn nicht,  
verändere es  
oder lass es!**



Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein,

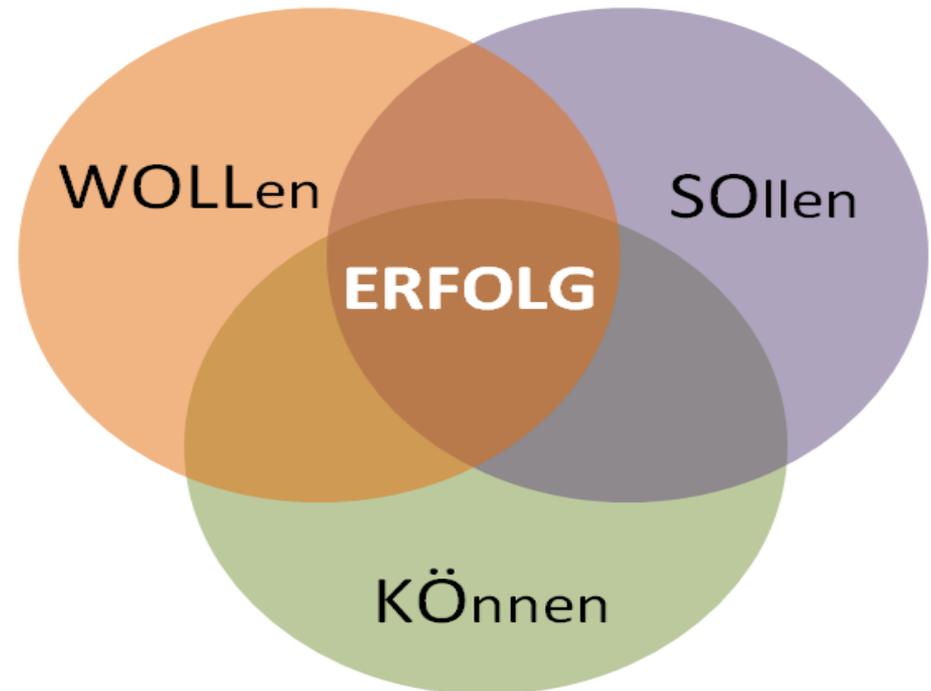
damit MitarbeiterInnen erfolgreich und glücklich bei ihrer Arbeit sind

# Das Prinzip der WollSolKö

WOLL<sub>en</sub>

SO<sub>llen</sub>

KÖ<sub>nnen</sub>



# Das Prinzip der WOLL SO KÖ

**Wenn ich nur darf, wenn ich soll, aber nie kann,  
wenn ich will, dann mag ich auch nicht, wenn  
ich muss.**

**Wenn ich aber darf, wenn ich will, dann mag  
ich auch, wenn ich soll, und dann kann ich  
auch, wenn ich muss.**



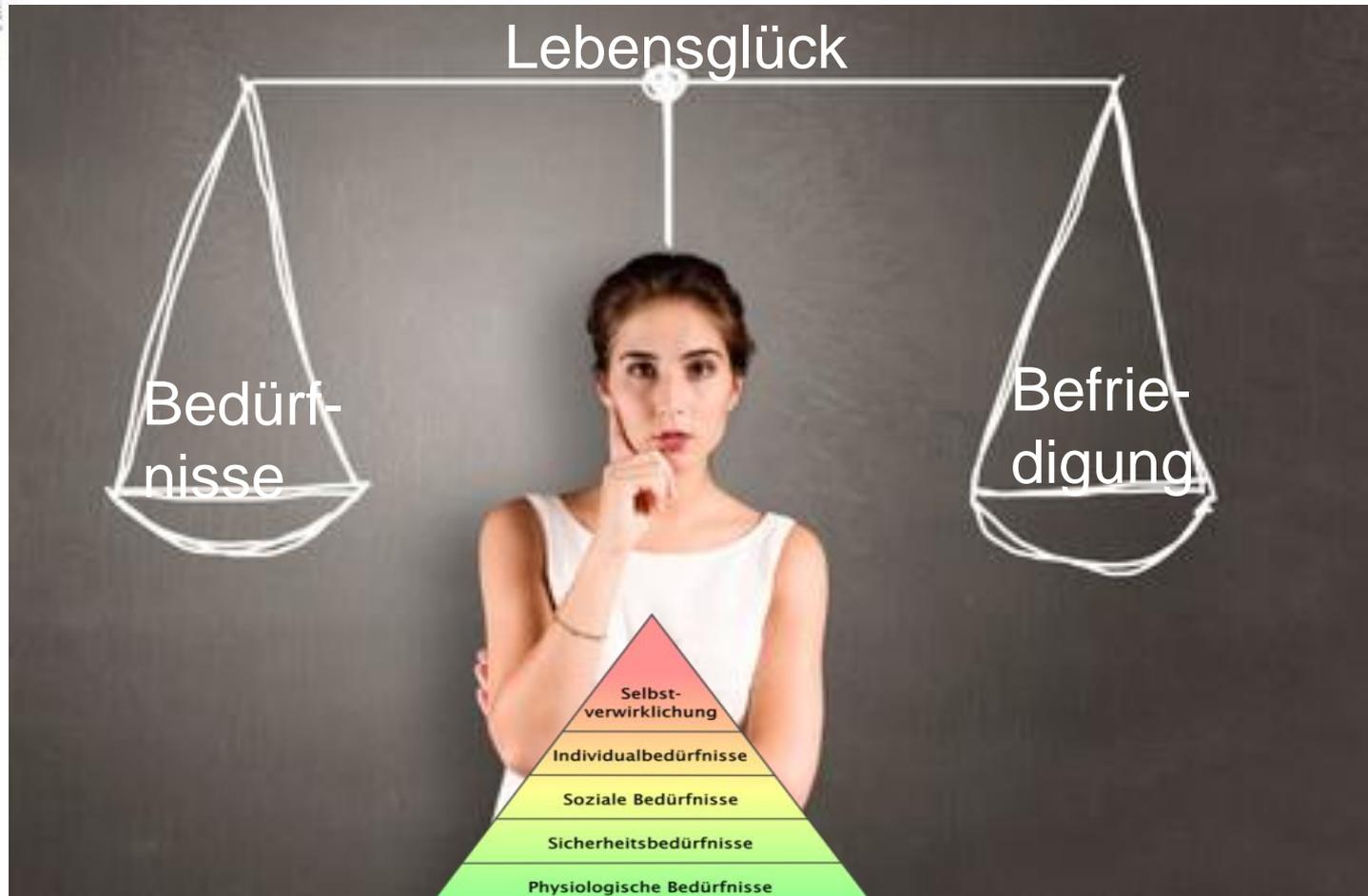
# Was wollen Mitarbeiter/innen ?

Mitarbeiter/innen wollen glücklich sein – auch auf der Arbeit !





# ARBEITSZEIT IST LEBENSZEIT





# Der Mensch als Rad im Getriebe





# Stellschrauben der Optimierung und der Förderung persönlicher Kompetenzen

## Anforderungen

Hohe körperliche  
Belastung



Permanenter  
Zeitdruck



Über/unterfor-  
dernde berufliche  
Anforderungen



Undurch-  
schaubare  
Arbeitsorgani-  
sation



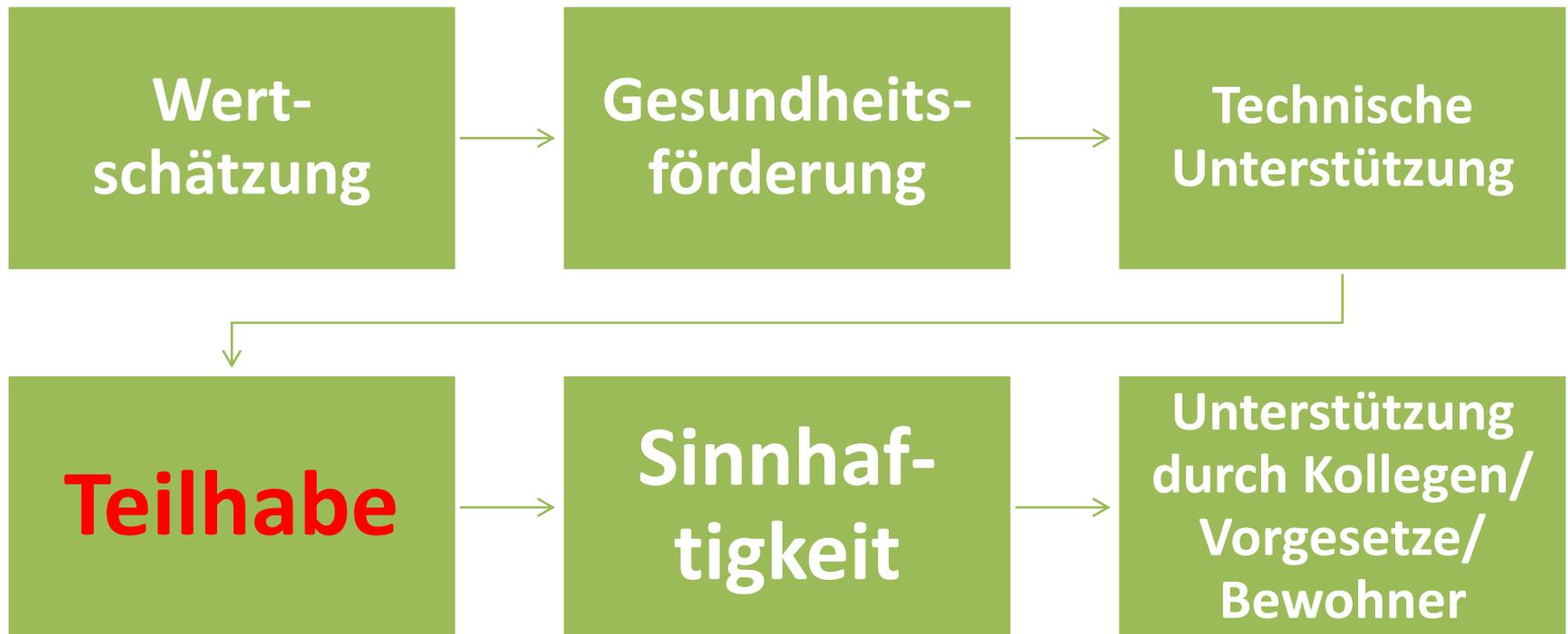
Geringe Kontrolle  
über eigene  
Tätigkeit



Starre  
Arbeitszeit-  
gestaltung

# Stellschrauben der Optimierung und der Förderung persönlichen Kompetenzen:

## Ressourcen



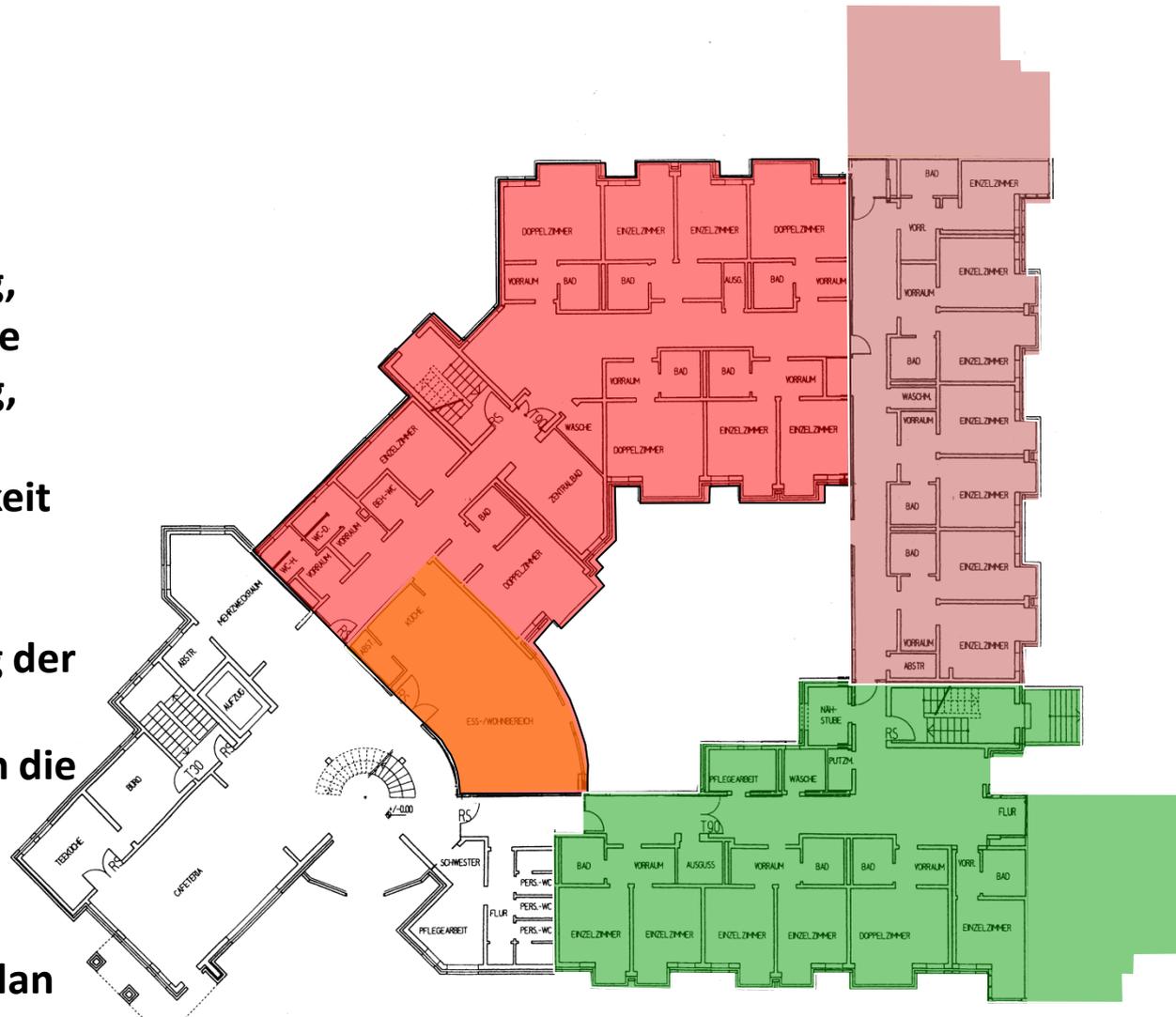
# Personal/Organisationsentwicklung Haltung und Kooperation ist (fast) alles

Personal- und Organisationsentwicklung basieren auf einer Haltung und einer soliden Strategie.

Nur gemeinsam können Mitarbeiter/innen und Führungskräfte Personal- und Organisationsentwicklung umsetzen

# Organisationsentwicklung durch Schaffung von Hausgemeinschaften

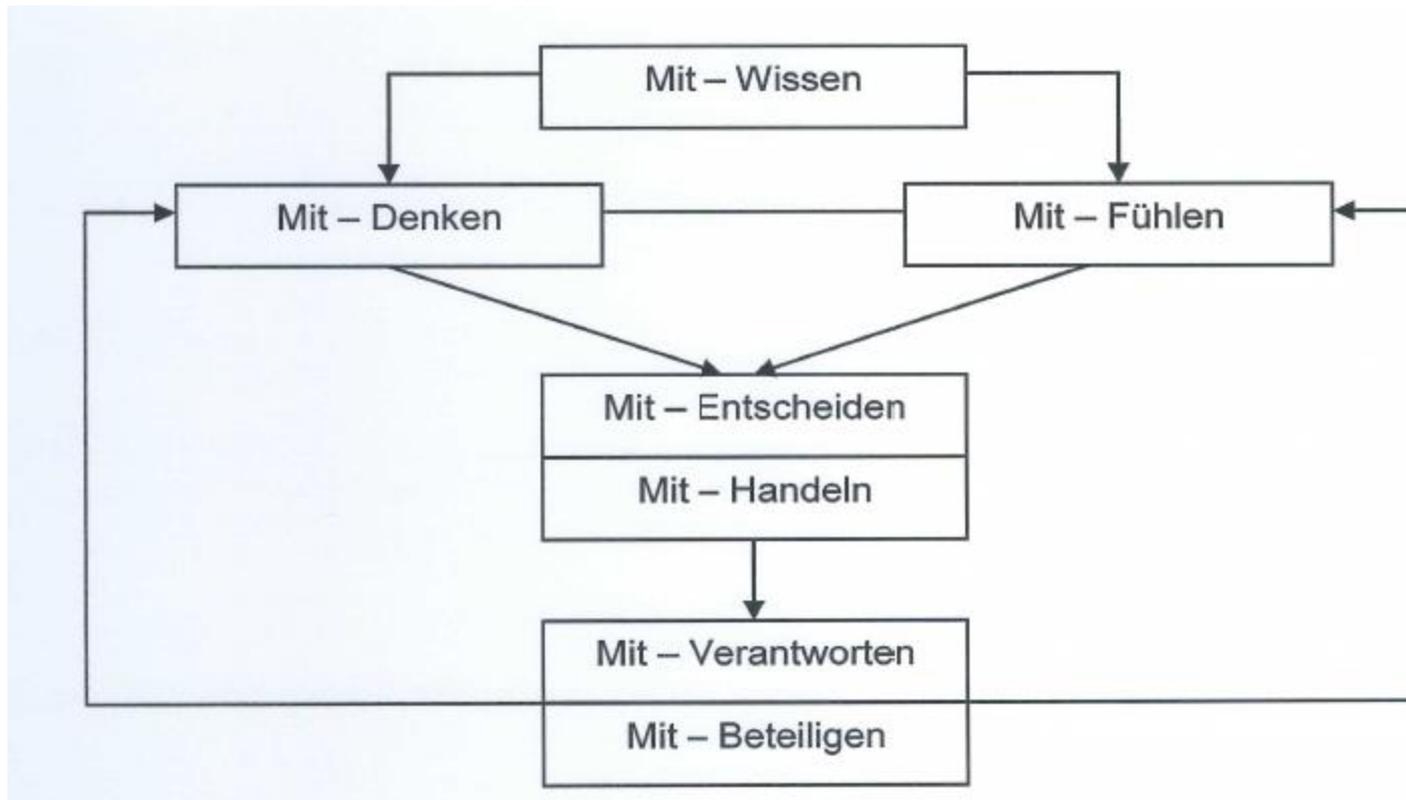
**Ergebnisse der Kleinräumigkeit:  
Mehr Verantwortung,  
mehr Teilhabe, eigene Dienstplangestaltung,  
Verstehbarkeit der Arbeit, Veränderbarkeit der Arbeit, Stolz auf seine Leistung sein können, Reduzierung der beruflichen Anforderungen durch die Einbindung von Bewohnern und Angehörigen individueller Dienstplan**





# Personalentwicklung durch Mitunternehmertum

## Wer nicht brennt, entfacht kein Feuer



# Lebensbalance: Zur richtigen Zeit am richtigen Ort

taglich

Jahresverlauf

Lebenslauf

Beruf

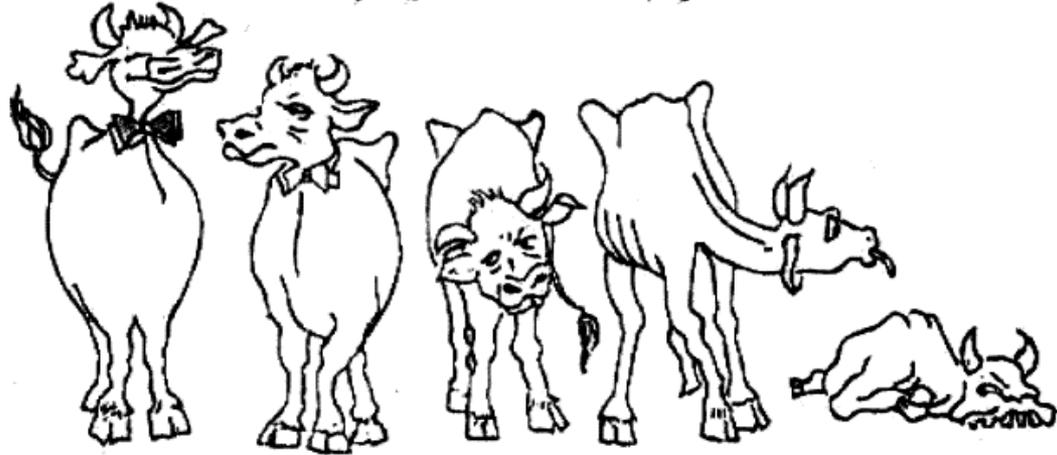
Familie

Freizeit



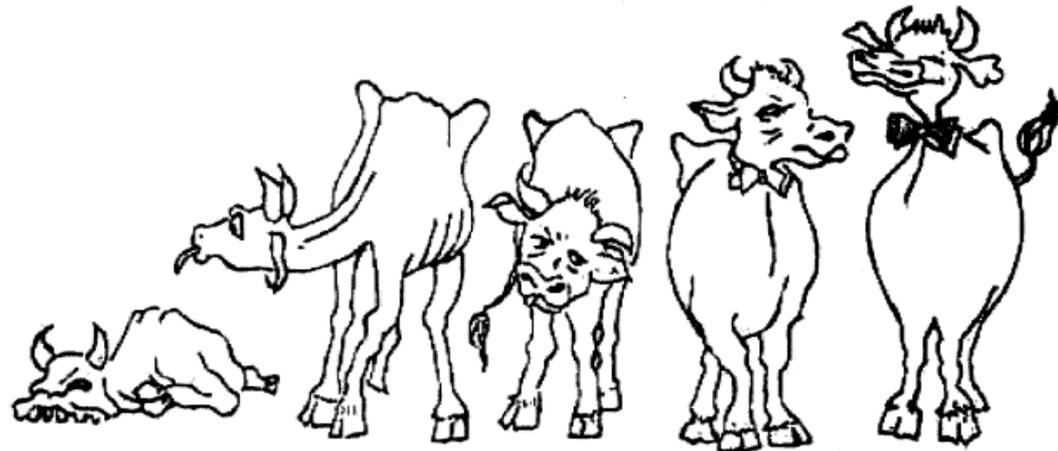
# Erholungs- und Regenerationszeiten im Wochenrhythmus...

Mitarbeiter über  
30 Jahre



Montag Dienstag Mittwoch Donnerstag Freitag

Mitarbeiter unter  
30 Jahre



Montag Dienstag Mittwoch Donnerstag Freitag

**Leitsatz: Die St. Gereon Seniorendienste unterstützen die Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeiten und Entlastungen**

Jahresarbeitszeit

Keine Zeitvorgaben für Mitarbeiter/innen in der Verwaltung / Hausmeisterei/

Einsatz von Wochenendaushilfen, Abendassistenten, Urlaubsvertretungen

Gewährung von unbezahlttem Urlaub

Job Sharing

Altersteilzeit

Langzeitkonten (noch nicht umgesetzt)

Bezahlte Dienstbefreiungen z.B. Fortbildungen 6 Tage , Erkrankungen von Familienangehörigen, Exerzitien

Teilzeitbeschäftigung während der Erziehungszeit



**Leitsatz: Die St. Gereon Seniorendienste unterstützen die Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeiten und Entlastungen**

Verkürzung bzw. Verlängerung der täglichen Arbeitszeit durch Mitarbeiter/in

Einführung von Homeoffice-arbeitsarbeitsplätzen für Pflegefachkräfte

Strukturierte Dienstpläne (ewiger)

Freistellung von Mitarbeiter/innen bei notwendiger Pflege von Angehörigen

Feste Nachtwachen

Stundenampel

Freie Pausengestaltung

Keine Zeitvorgaben für hauswirtschaftliche Kräfte

3 Zusätzliche Urlaubstage für sportliche Betätigungen + 120 €

# Arbeitszeitgestaltung = Wettbewerbsfaktor

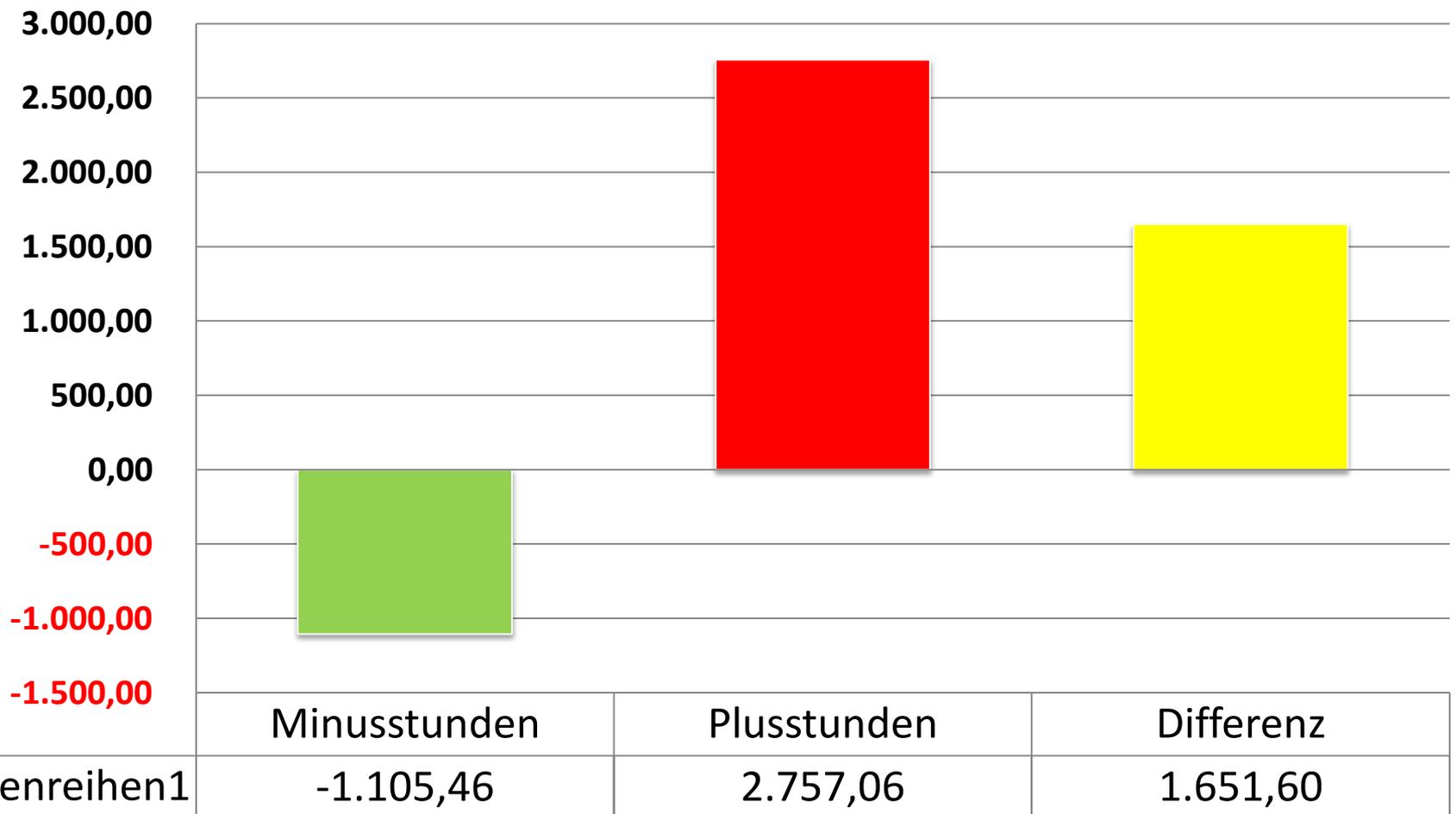
- Die Arbeitszeitgestaltung hat unmittelbaren Einfluss auf die Lebensgestaltung
- Dadurch beeinflusst die Arbeitszeitgestaltung die Motivation, die Zufriedenheit und somit das Wohlbefinden/Gesundheit der MA
- Dies kann nur gelingen, wenn nicht nur Unternehmensinteressen, sondern gleichermaßen Mitarbeiterinteressen einfließen.
- Arbeitszeit und Arbeitsorganisation müssen aufeinander abgestimmt werden.
- Fazit: Jeder vierte im Pflge thermometer 2009 befragte MA gab an, eine Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Überforderung anzustreben. (vergl. Isfort / Weidner 2010)

# Arbeitszeitgestaltung = Wettbewerbsfaktor

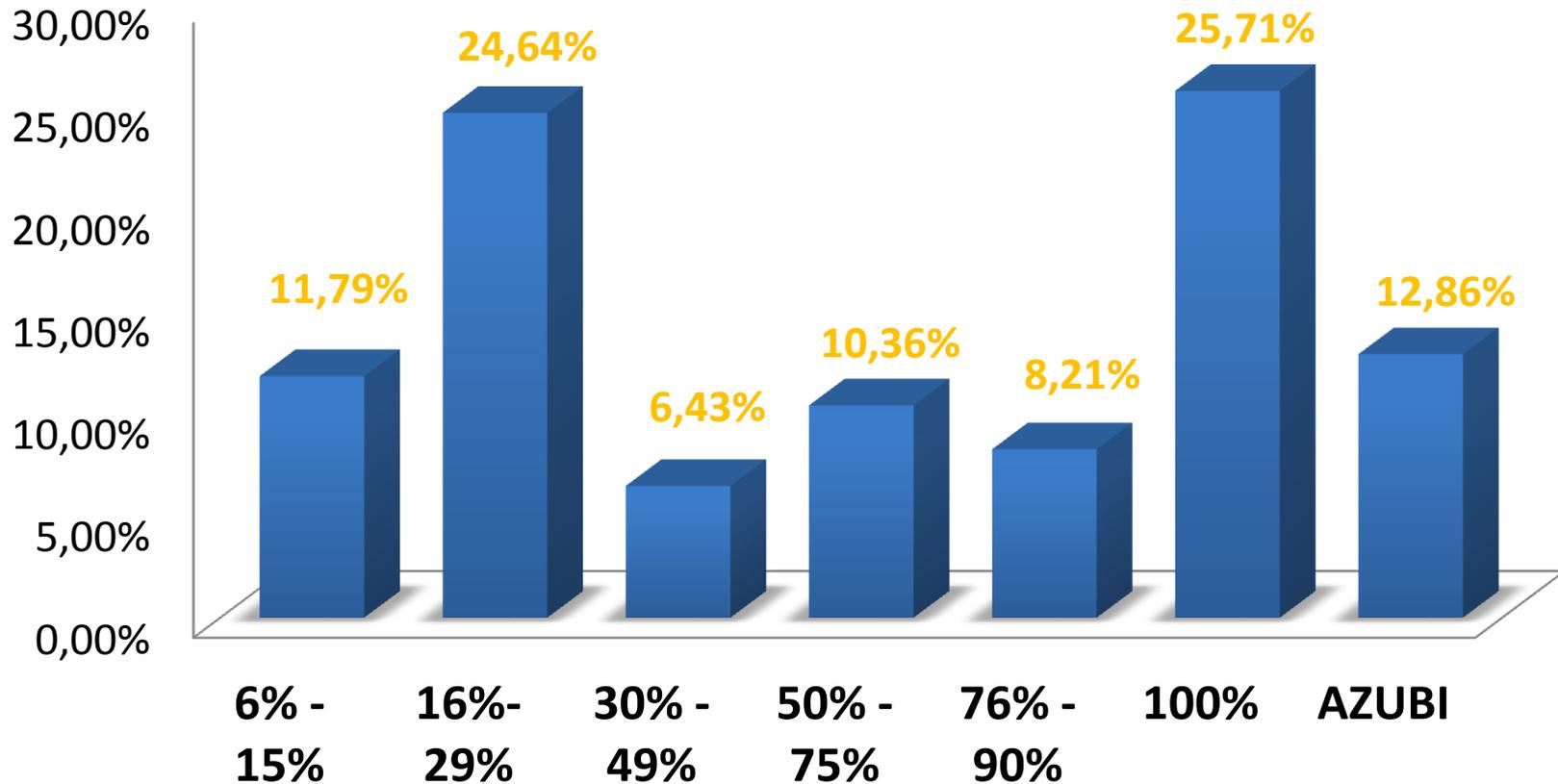
Abkürzung	Dienstname	Gültig von	Gültig bis	Dienst		Pause			Stunden	
				Von	Bis	Von	Bis	Pausch.		Frei
AG	Alina Gillessen	01.09.2010	01.01.2099	06:45	14:45			01:00		7,00
AM	Albrecht Monika	01.11.2010	01.01.2099	10:00	16:00			00:30		5,50
AMBU	Ambulanterdienst	01.08.2011	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
AZV	Arbeitszeitverkürzun	01.01.2000	31.12.2199							
BF-G	Betreuung Florenz G	01.04.2010	31.12.2199	07:45	13:10					5,42
CM		01.11.2009	31.12.2199	08:00	11:45					3,75
Dienst1		01.09.2008	31.12.2199							
DK	Dauerkrank	01.12.2007	31.12.2199							
DO	Dokumentation	01.02.2012	12.12.2099	06:45	14:00			00:45		6,50
DU	Dauerurlaub	01.01.2000	31.12.2199							
F	Frühdienst	01.12.2007	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
F1	Frühdienst 1	01.12.2007	31.12.2199	06:45	09:30					2,75
F3	Frühdienst 3	01.02.2006	31.12.2199	06:45	10:30			00:30		3,25
F-A	Frühdienst Ambiente	01.12.2007	31.12.2199	06:15	13:15			00:30		6,50
FC	Frühdienst Casa	01.12.2007	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
FH	Frank Hanrath	01.06.2012	31.12.2199	06:45	10:45					4,00
FSL	Frühdienst Schichtlei	01.03.2008	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
FT	Frühdienst Toskana	01.04.2010	31.12.2199	06:00	13:00			00:30		6,50
F-V	Frühdienst Vita	01.12.2007	31.12.2199	06:45	14:00			00:45		6,50
F-V1	Frühdienst	01.12.2007	31.12.2199	06:30	13:30			00:30		6,50
HF	Hanrath Frank	01.06.2012	01.01.2099	06:45	10:45					4,00
HG	Hilgers Simone	01.10.2010	12.12.2099	08:00	14:30	10:00	10:30	00:30		6,00

Pro vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter am Jahresende 2011 nach  
Verrechnung von Plusstunden und Minusstunden: 5,9 Überstunden  
(1.651 Std. ./ . 280 MA)

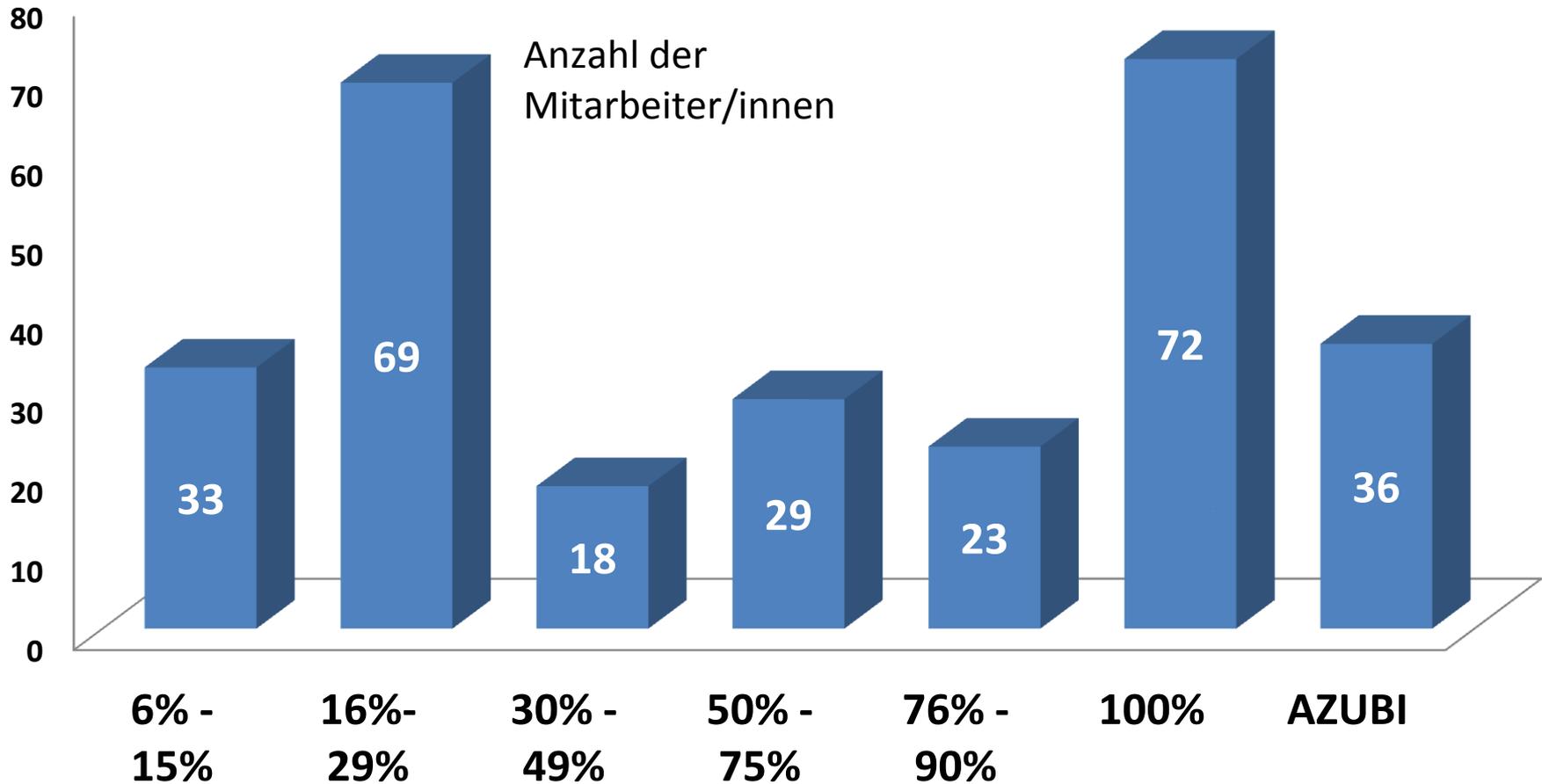
## Stundenampel per 31.12.2012



# Verteilung der Beschäftigungsumfänge in Prozent im Jahr 2011

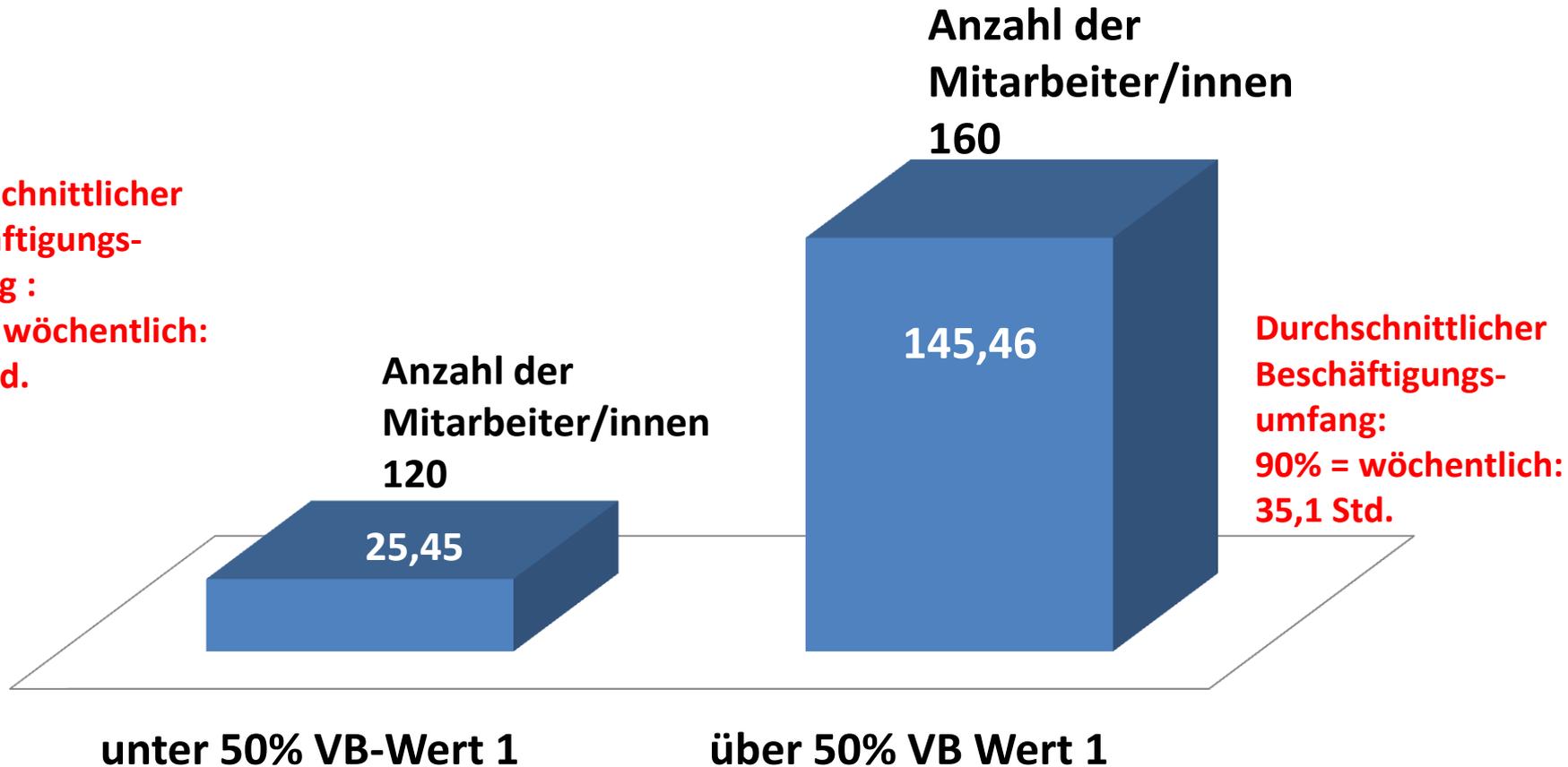


# Verteilung der Beschäftigungsumfänge in Kopfzahlen im Jahr 2011



# Umrechnung auf den Vollzeitbeschäftigten - Wert 1

Durchschnittlicher  
Beschäftigungs-  
Umfang :  
21% = wöchentlich:  
8,20 Std.



## Qualität der stationären Pflegeeinrichtung Christinenstift

Kölnstr. 35, 52441 Linnich - Tel.: 02462/9903-0 - Fax: 02462/9903-155  
bernd.bogert@st-gereon.info - www.st-gereon.info



## Qualität der stationären Pflegeeinrichtung Haus Schunk

Kölnstr. 37, 52441 Linnich - Tel.: 02462/9903-390 - Fax: 02462/9903-155  
bernd.bogert@st-gereon.info - www.st-gereon.info



## Qualität der stationären Pflegeeinrichtung Haus Berg

Klosterberg 5, 41836 Hückelhoven - Brachelen - Tel.: 02462 9810 - Fax: 02462 981155  
bernd.bogert@st-gereon.info - www.st-gereon.info



## URKUNDE

Lebensqualität im Alter



Christinenstift

**Verbraucherfreundlichkeit festgestellt**

– veröffentlicht unter [www.heimverzeichnis.de](http://www.heimverzeichnis.de) –

Katrin Markus  
Geschäftsführerin

Swisttal, 05.10.2011

Dr. Karin Stehr  
Geschäftsführerin



Bundesinnungsverband der  
Altenheim- und Nutzer von Wohn- und  
Betreuungsgebäuden in NRW und bei Brandenburg e.V.



Institut für  
Statistik und Sozialforschung  
ISS-GfH

## URKUNDE

Lebensqualität im Alter



Haus Berg

**Verbraucherfreundlichkeit festgestellt**

– veröffentlicht unter [www.heimverzeichnis.de](http://www.heimverzeichnis.de) –

Katrin Markus  
Geschäftsführerin

Swisttal, 05.10.2011

Dr. Karin Stehr  
Geschäftsführerin



Bundesinnungsverband der  
Altenheim- und Nutzer von Wohn- und  
Betreuungsgebäuden in NRW und bei Brandenburg e.V.



Institut für  
Statistik und Sozialforschung  
ISS-GfH

## URKUNDE

Lebensqualität im Alter



Haus Berg

**Verbraucherfreundlichkeit festgestellt**

– veröffentlicht unter [www.heimverzeichnis.de](http://www.heimverzeichnis.de) –

Katrin Markus  
Geschäftsführerin

Swisttal, 05.10.2011

Dr. Karin Stehr  
Geschäftsführerin



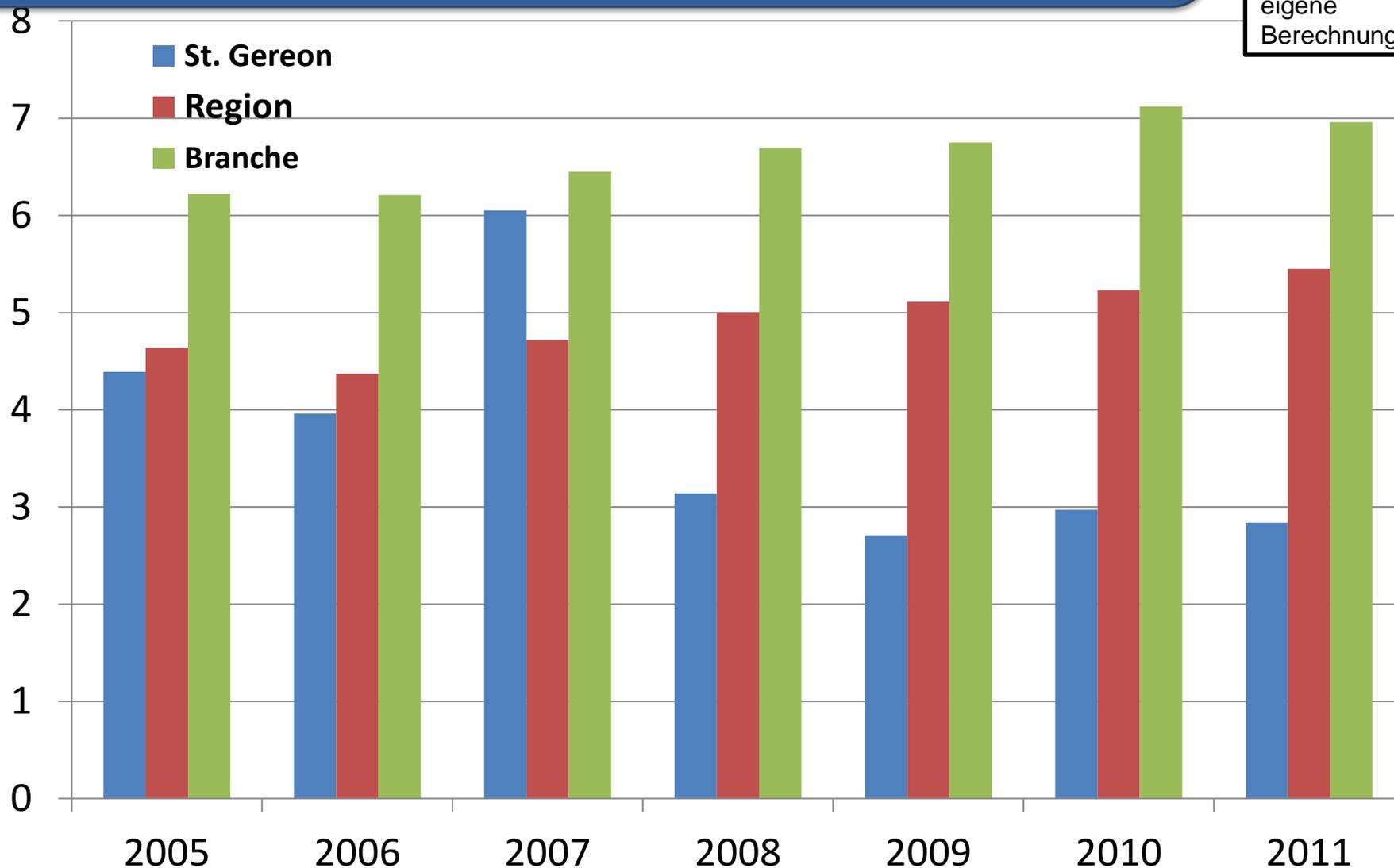
Bundesinnungsverband der  
Altenheim- und Nutzer von Wohn- und  
Betreuungsgebäuden in NRW und bei Brandenburg e.V.



Institut für  
Statistik und Sozialforschung  
ISS-GfH

# Krankenstand: ein möglicher Parameter für einen gesunden Betrieb

Quellen:  
AOK Heinsberg  
eigene  
Berechnung





Im bundesweiten Great Place to Work® Wettbewerb  
«Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2011»

erhält die

**Altenhilfe St. Gereon**

den

**Sonderpreis**

**«Gesundheit der Mitarbeiter»**

Die Auszeichnung steht für umfassende und integrierte Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter in den Bereichen Vorsorge, Beratung, Sportangebote und Gestaltung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen sowie die Stärkung der Eigeninitiative der Mitarbeiter zu gesundheitsbewusstem Verhalten.

Berlin, im Januar 2011

Frank Hauser  
Geschäftsführer Great Place to Work®  
Institut Deutschland

Gerd Hoofe  
Staatssekretär im Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Prof. Dr. Stephan Brandenburg  
Hauptgeschäftsführer  
BGW



Im bundesweiten Great Place to Work® Wettbewerb  
«Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen 2012»

erhält die

**St. Gereon Altenhilfe**

den

**Sonderpreis**

**«Vereinbarkeit von Beruf und Familie»**

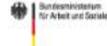
Die Auszeichnung steht für die gezielte Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Arbeitsplatz sowie die gezielte und effektive Förderung der «Work Life Balance».

Berlin, im Februar 2012

Frank Hauser  
Geschäftsführer  
Great Place to Work® Deutschland

Gerd Hoofe  
Staatssekretär  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Arthur Moustaka  
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer  
Berufsgenossenschaft für  
Gesundheitsberufe und Wählerberufshilfe



**Handelsblatt**

Im bundesweiten Wettbewerb  
«Deutschlands Beste Arbeitgeber»  
erhält die

**Altenhilfe St. Gereon**

den

**Sonderpreis**

**«Förderung älterer Beschäftigter –  
Arbeiten bis 67»**

Die Auszeichnung steht für den bewussten Umgang mit der demografischen Entwicklung im Unternehmen und die gezielte Erhaltung und Förderung der Arbeitsfreude und des Leistungspotenzials der älteren Beschäftigten.

Berlin, im Februar 2011

Frank Hauser  
Geschäftsführer  
Great Place to Work® Deutschland

Dr. Ursula von der Leyen  
Bundesministerin für  
Arbeit und Soziales

Gabor Steingart  
Chefredakteur  
Handelsblatt



**GREAT PLACE TO WORK®**

**Best Workplaces 2011**  
**Europe**



**GREAT PLACE TO WORK®**

**BESTE ARBEITGEBER  
GESUNDHEITSWESSEN**

**2012**

**GREAT PLACE TO WORK®**

**DEUTSCHLANDS BESTE ARBEITGEBER**

**2012**

Solange man sich verändern kann,  
braucht man keine Angst vor der  
Zukunft zu haben

