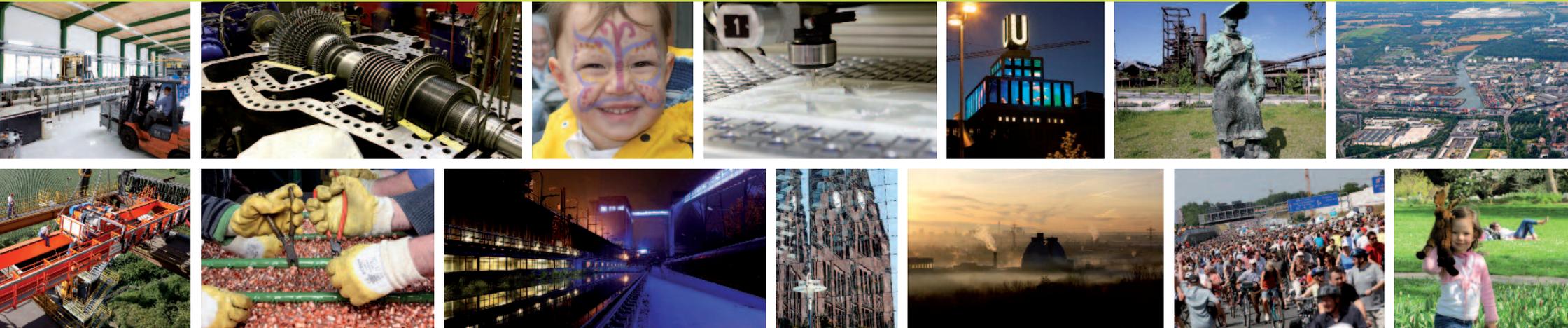




# DORTMUNDER PERSONALMANAGEMENT PRÄDIKAT 2004 - 2014

10 JAHRE GUTE PERSONALARBEIT FÜR DIE REGION



# SENIORENHAUS VINZENZ



**Branche:** Altenpflege und Betreuung **Unternehmenssitz:** Dortmund **Beschäftigte:** 49  
[www.seniorenhaus-vinzenz.de](http://www.seniorenhaus-vinzenz.de)

## HISTORIE

Das Seniorenhaus Vinzenz wurde im Jahr 2006 als dritte Einrichtung des Unternehmens Comunita in Dortmund Dorstfeld eröffnet. Zuvor waren 2001 und 2004 das Seniorenhaus Lucia in Dortmund Wickede und das Seniorenhaus Zeppelinstraße in Dortmund Huckarde gegründet worden. Heute umfasst die Comunita insgesamt sechs Einrichtungen. Das Seniorenhaus Vinzenz ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert und beherbergt insgesamt 96 Bewohner/innen in 26 m<sup>2</sup> großen Einzelzimmern. Sie

bieten genügend Platz, um die eigenen Kleinmöbel unterzubringen und das Zimmer nach den eigenen Vorstellungen einzurichten.

Insgesamt sind 49 Mitarbeiter/innen, davon 39 Frauen, in der Einrichtung tätig, wodurch insbesondere das Thema der Familienfreundlichkeit einen hohen Stellenwert im täglichen Arbeitsleben einnimmt. Um durch strategische Personalentwicklung und die Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit seine Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, entschloss sich das Seniorenhaus 2010 zur Teilnahme am Projekt FamUnDo – Familienbewusste Unternehmen in Dortmund, das Unternehmen verschiedene Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von

Beruf und Familie aufzeigt. Für die daraus hervorgegangenen Maßnahmen wurde das Seniorenhaus im Jahr 2013 mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet.

In diesem Jahr wurde die Comunita Seniorenhäuser Gruppe aus privater Hand zur Silver Care Holding Gruppe, eine Münchener Gruppe privater Pflegeheimbetreiber, übernommen.

LEBEN IST ARBEIT, FAMILIE, FREIZEIT  
UND GESUNDHEIT

# PORTFOLIO NEW DEALS

Für das Seniorenhaus Vinzenz bildet die Sicherstellung der Zufriedenheit der Bewohner/innen gemäß ihren individuellen Bedürfnissen eine wichtige Säule des Handelns. Aus diesem Grund bietet es ihnen die bestmögliche Pflege und Betreuung, die in einer würdevollen und respektvollen Behandlung besteht und alle Aktivitäten und Maßnahmen umfasst, die dem Menschen helfen, sein Leben mit seinen Ressourcen und noch vorhandenen Kräften zu gestalten. Die Pflegekräfte arbeiten nach den aktuellsten pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen und nehmen zu diesem Zweck Fort- und Weiterbildung sehr ernst. Sie hinterfragen ihr eigenes Verhalten und Tun kritisch und sind offen für Kritik und Veränderungen. Die Absicht der professionellen Pflege ist es, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten, die gesunden Anteile der Pflegebedürftigen zu aktivieren, um so Wohlbefinden und Gesundheit zu erhalten. Sollte dies nicht möglich sein, sind Selbstbestimmung und größtmögliche Unabhängigkeit der Bewohner/innen das Ziel der Pflege im Seniorenhaus Vinzenz. Zudem stehen vielfältige Angebote wie Singkreise, Spielstunden, Gottesdienste sowie Ausflüge zur Verfügung, um eine abwechslungsreiche Gestaltung des Alltags zu gewährleisten.

Zur ständigen Überprüfung und Verbesserung der eigenen Leistung wird die tägliche Arbeit mit einem Dokumentationssystem erfasst. Gemeinsam mit den hauseigenen Standards kann so eine lückenlose, transparente und individuelle Pflege dokumentiert werden.

Entscheidend für das Handeln im Seniorenhaus Vinzenz ist die Zusammenarbeit mit Bewohner/innen und Angehörigen. Dabei bilden Kontinuität, Professionalität und Transparenz die Eckpunkte des Unternehmensleitbildes. Zum Leistungsportfolio gehören zudem das Qualitäts- und Hygienemanagement sowie das Heimaufnahmemanagement, inkl. der Beratung in allen Antragsangelegenheiten.

Das Seniorenhaus Vinzenz beschäftigt viele jüngere Mitarbeiterinnen, deren Familienplanung noch nicht abgeschlossen ist, so dass es aufgrund von Schwangerschaften und Elternzeiten vormals lange Personalausfälle sowie hohe Fluktuationsraten gab. In Verbindung mit dem in der Pflege vorherrschenden Fachkräftemangel konnte häufig kein adäquater Ersatz gefunden werden.

Vor diesem Hintergrund wurden die bereits vorhandenen Bestrebungen, eine familienfreundliche Arbeitsumgebung zu schaffen, weiter ausgebaut. Die daraus hervorgegangenen Maßnahmen erleichtern es werdenden Eltern, den Zeitpunkt, zu dem sie in das Arbeitsleben zurückkehren, selbstständig und ihren Bedürfnissen entsprechend zu bestimmen.

Durch Kontakthaltemaßnahmen, wie Einladungen zu Teamgesprächen oder Einladungen der gesamten Familie zu Betriebsfesten, wird die Bindung der Beschäftigten an den Betrieb aufrechterhalten. Durch das Angebot, weiterhin an Fortbildungen teilzunehmen, um auf dem neuesten Stand pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse zu bleiben, wird zudem die notwendige Einarbeitungszeit verkürzt.

Besonders hervorzuheben ist zudem die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zur Berücksichtigung der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen oder der Betreuung von Kindern. In diesem Zuge wurde auch eine Kinderbetreuung außerhalb der regulären Betreuungszeiten der Kitas oder Kindergärten morgens ab sechs Uhr sowie an Wochenenden und Feiertagen eingeführt. Auch bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung bietet das Seniorenhaus seinen Beschäftigten Hilfestellung und unterstützt sie finanziell durch einen Beitrag zu den Betreuungskosten.

In Summe tragen diese Aktivitäten zu einer höheren Betriebsbindung bei. Die Elternzeit wird nicht zur beruflichen Neuorientierung genutzt. Zudem erfolgt der Wiedereinstieg früher als in der Vergangenheit, häufig bereits nach einem Jahr.

Zur Absprache von Problemstellungen, die sich im Schichtbetrieb durch familiäre Verpflichtungen für die Mitarbeiter/innen ergeben können, wurde das Amt eines Familienbeauftragten eingerichtet, der ihnen als ständiger Ansprechpartner zur Verfügung steht. Die damit verbundene Gewissheit, Unterstützung durch den Betrieb zu erhalten, leistet einen grundlegenden Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit. Ein regelmäßiger Informationsaustausch, verbunden mit einem offenen Umgangston und dem Prinzip der „offenen Tür“ bei allen dienstlichen und privaten Angelegenheiten, sind wichtige Bestandteile der Unternehmens- und Führungskultur.

Auch die regelmäßige Weiterbildung der Beschäftigten stellt einen wesentlichen Aspekt der Personalarbeit dar. Zu diesem Zweck sind sie kontinuierlich in Fortbildungsmaßnahmen eingebunden, die durch einen von der Pflegedienstleitung jährlich neu entworfenen Fortbildungsplan sichergestellt werden. Einmal im Jahr stattfindende Zielvereinbarungsgespräche ermöglichen den Beschäftigten zudem eine aktive Einflussnahme auf die Gestaltung des eigenen Weiterbildungsprozesses. Die Schulungen werden sowohl von internen als auch von externen Referent/innen durchgeführt und gewährleisten ein qualitativ hohes und an neusten Erkenntnissen und Standards ausgerichtetes Fachwissen der Pflegekräfte.

Mittels der jährlichen Mitarbeiterbefragungen können eventuelle Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Insgesamt kommt den Mitarbeiter/innen ein hoher Stellenwert bei der Einschätzung ihrer jeweiligen Arbeitssituation zu.

Durch diese Vielzahl an Maßnahmen schafft es das Seniorenhaus Vinzenz, sich als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu positionieren und die Fluktuation im Betrieb zu minimieren. Innerhalb seiner Branche nimmt das Unternehmen daher eine vorbildliche Stellung ein.