

BILDUNGSCHANCEN

Angesagte Tugenden

Im letzten Schuljahr haben sie *Michael Kohlhaas* gelesen, eine Novelle von Heinrich von Kleist. »Die Sprache war sehr schwer«, klagt Shaden Aly. Selbst deutsche Teenager haben mit Originaltexten aus dem frühen 19. Jahrhundert zu kämpfen. Doch Shaden Aly, die fließend Deutsch spricht und zum Beispiel gerne *Wir Kinder vom Bahnhof Zoo* liest, ist in Ägypten geboren und aufgewachsen.

Vom fünften Lebensjahr an besuchte die heute 18-Jährige die Europa-Schule in Kairo – eine von vier deutschen Auslandsschulen in Ägypten, die das Abitur anbieten. Daneben existieren drei weitere deutsche Schulen, an denen Ägypter das Internationale Baccalaureate ablegen können, eine Art internationales Abitur. Bei der letzten Bewerbungsrunde an der Europa-Schule konkurrierten 500 Kandidaten um 100 Plätze. »Die Zahl steigt jedes Jahr«, sagt die Schulleiterin Annette Vogt.

Das deutsche Bildungssystem, dem hierzulande Leistungseinbrüche und Reformchaos nachgesagt werden, genießt in Ägypten einen erstklassigen Ruf. Ägyptische Eltern hoffen, so Vogt, dass ihre Kinder an deutschen Schulen jene Tugenden erlernen, die in der Bundesrepublik als ein wenig verstaubt gelten: Disziplin, Pünktlichkeit, die Bereitschaft, hart zu arbeiten.

Vor 20 Jahren begann die Europa-Schule Kairo (ESK) mit sechs Schülern, heute sind hier rund 1200 Kinder und Jugendliche angemeldet. Die Schule steht in Neu-Kairo, einer hellen Neubausiedlung östlich der Hauptstadt. Wie die meisten westlichen Einrichtungen in Ägypten ist das Gebäude von hohen Mauern umrahmt, das Eingangstor von Uniformierten bewacht. Wer sie passiert und die Schule betritt, findet sich wieder in einer stillen deutschen Oase mit Mülltrennung, gewischnen Böden und den ersten Artikeln des Grundgesetzes an der Wand, zweisprachig auf Deutsch und Arabisch. Ein paar Schritte weiter weist ein gelbes Blatt, das an eine Korkwand gepinnt ist, auf die »Aktion schönstes Klassenzimmer« hin, darunter hängen Fotos der stolzen Sieger, der Klasse 5a.

Besuch in Klasse 12a. Auf dem Stundenplan steht Nationalsozialismus. Die meisten der 17 Schü-

ler tragen T-Shirt, Jogginghosen und Sneaker, Mädchen wie Jungen. Zwei haben Referate vorbereitet, es geht um Führerkult und Propaganda. Hier und da verrutscht ein Artikel, schiebt sich ein arabisches Füllwort in einen deutschen Satz. Doch das Sprachniveau ist hoch, ebenso die Motivation. »Was hat euch an dem Referat gefallen?«, fragt die Geschichtslehrerin Stefanie Wedy nach der ersten Präsentation. Zehn Arme schnellen in die Luft.

Auslandsschulen, die von der deutschen Kultusministerkonferenz anerkannt sind, folgen Lehrplänen, die sich an jenen deutschen Gymnasien orientieren. Zur ESK gehören ein Kindergarten und eine Vorschule, die Kinder kommen in der Regel im Kleinkindalter und bleiben bis zum Abitur. Die meisten Lehrer wiederum ziehen für zwei bis drei Jahre nach Kairo.

Stefanie Wedy ist dreißig Jahre alt, trägt einen Nasenring und unterrichtet Geschichte und Englisch. Vor einem Jahr kam sie, gleich nach ihrem Referendariat an einem Gymnasium in Nordrhein-Westfalen. Während des Studiums hatte sie bereits Hocharabisch belegt, den Nahen Osten bereist und ein Jahr in Israel gelebt, die Region war ihr vertraut. Dennoch war die Umstellung hart. »Viele ägyptische Schüler sind sehr herzlich«, sagt Wedy, »sie überschreiten aber auch oft Grenzen, gerade in jüngeren Jahrgängen. Konflikte werden häufig mit Gewalt gelöst.« In den oberen Klassen dagegen würden sie härter arbeiten als deutsche Schüler: »Dass jemand zum Beispiel seine Hausaufgaben nicht macht,

Deutsche Schulen sind begehrt in Ägypten. Eltern hoffen auf Startvorteile für ihre Kinder

VON MAREIKE ENGHUSEN



Überfüllte Schulen, schlechter Unterricht: Das Bildungssystem in Ägypten ist miserabel

kommt fast nie vor. Das liegt auch daran, dass viele Eltern hohen Druck ausüben.«

In Deutschland gilt das Abitur als Grundstein einer erfolgreichen Karriere. In Ägypten hängt noch viel mehr daran, denn der Konkurrenzkampf ist hier ungleich härter: Ein Drittel der jungen Ägypter findet keine Arbeit – und der große Ansturm auf den Arbeitsmarkt steht noch bevor: 40 Prozent der Bevölkerung sind noch keine 18 Jahre alt; viele Eltern tun deshalb alles, um ihren Kindern Startvorteile zu verschaffen. Dazu gehört, das staatliche Schulsystem zu meiden.

Ägyptens Schulen zählen zu den schlechtesten der Welt; die Grundschulen landen im Global Competitiveness Report der Weltbank auf dem drittletzten Platz. Lehrer werden so schlecht bezahlt, dass sie ihr Einkommen mit privater Nachhilfe aufstocken. Wer immer es sich leisten kann, schickt seine Kinder auf eine Privatschule. Deutsche Schulen stehen besonders hoch im Kurs. »Ich wollte meinen Kindern die besten Bildungschancen bieten«, sagt Nermeen Farouk Gamea, die Mutter von Shaden Aly. »Deutschland verbinde ich mit hoher Qualität.«

Allerdings können nur wenige Ägypter die Gebühren zahlen. Der Besuch an der ESK etwa kostet rund 60.000 ägyptische Pfund im Jahr, das entspricht 3000 Euro – und ist mehr als das durchschnittliche Jahresgehalt. Dabei gelten die deutschen Schulen im Vergleich zu britischen und US-Schulen noch als halbwegs günstig. Die meisten ESK-Schüler kommen aus der »gehobenen Mittelschicht«, sagt Vogt. Aly Shadens

Mutter etwa arbeitet als leitende Zulieferketten-Managerin bei Vodafone, ihr Vater hat eine hohe Position bei Danone.

Nicht nur inhaltlich, auch methodisch heben sich deutsche Schulen von den staatlichen Schulen ab. Dort wird viel auswendig gelernt, Diskussionen oder gar kritische Fragen gelten als unerwünscht. Statt Frontalunterricht gibt es Podiumsdiskussionen und Gruppenarbeit. »Jüngere Schüler haben mit diesen offenen Konzepten oft Schwierigkeiten«, sagt Stefanie Wedy. »Viele sind es von zu Hause gewohnt, strikte Anweisungen zu befolgen. Eigenständig zu arbeiten ist für sie ungewohnt.«

Auch auf Deutschlands Schulhöfen treffen verschiedene Kulturen aufeinander. Die Vielfalt wirft Fragen auf: Wie viel Rücksicht muss die Schule auf religiöse Befindlichkeiten nehmen? Darf sie etwa muslimische Schülerinnen zur Teilnahme am Schwimmunterricht zwingen? Während es hierzulande keine einheitliche Linie gibt, vertritt die Europa-Schule in Kairo ihre liberalen Werte selbstbewusst. In Auswahlgesprächen stellen Schulleiter Eltern ganz direkt Fragen wie: Dürfen Ihre Töchter am Schwimmunterricht teilnehmen? »Das ist sehr aufschlussreich, um zu sehen, ob die Eltern die entsprechende Offenheit haben«, sagt Schulleiterin Annette Vogt. Das Ergebnis: Kaum eine ESK-Schülerin trägt Kopftuch, ein krasser Kontrast zum Straßenbild Kairo.

Auch Shaden Aly lässt ihre Locken offen auf die Schultern fallen. Sie bezeichnet sich als gläubig. »Aber ich interpretiere Religion etwas anders als die meisten Ägypter«, fügt sie hinzu. »Ich glaube, wenn man ein guter Mensch ist, sollte es egal sein, ob man fünfmal am Tag betet oder Alkohol trinkt.« Mit ihren Ansichten fühlt sie sich manchmal fremd in der eigenen Gesellschaft. Kein Wunder, dass ESK-Schüler oft ihr Heimatland verlassen. Shaden Aly studiert inzwischen Politik und VWL in Heidelberg. Denn auch die deutschen Universitäten gelten in Ägypten als erstklassig.

ANZEIGE | GREAT PLACE TO WORK | Ein Spezial des Zeitverlags

Beste Arbeitgeber Gesundheit und Soziales

KULTURWANDEL



Wer in der Pflege- und Gesundheitsbranche arbeitet, ist von vorneherein hoch motiviert. Klug agierende Arbeitgeber wertschätzen vorhandenes Engagement und pflegen auch den Teamgeist.

»Heilen ist kein Business wie jedes andere«

CORNELIA HEIM

Kostendämpfung, Fachkräftemangel, Arbeiten am Limit – in der Pflegebranche sind Negativschlagzeilen und hohes Frustrationspotenzial an der Tagesordnung. Dass es auch anders gehen kann, zeigen die positiven Beispiele von »Great Place to Work«.



Auch in der Gesundheitsbranche unterscheiden individuell angepasste Arbeitszeitmodelle einen sehr guten von einem nicht so guten Arbeitgeber.

Dieser Wettbewerb, im Jahr 2006 für die Bereiche Gesundheit und Soziales ins Leben gerufen, findet immer mehr Anklang. Im vergangenen Jahr haben 270 Gesundheitseinrichtungen mit mehr als 48000 Mitarbeiter*innen teilgenommen. Sie haben sich auf eigene Initiative beworben – 29 Kliniken und Pflegeinstitute sind bereits so gut, dass sie als »Beste Arbeitgeber 2020« ausgezeichnet wurden. Die Bandbreite ist groß. So ist unter den ausgezeichneten Arbeitgebern eine der bundesweit führenden neurologischen

Akutkliniken: die Sauerlandklinik Hachen in Nordrhein-Westfalen mit einem Schwerpunkt für Multiple Sklerose. Aber auch die repräsentative Rosenhof Seniorenanlage in Ahrensburg (Schleswig-Holstein) mit 351 Appartements und 49 Plätzen für pflegebedürftige Senioren. Die Rangfolge (siehe rechte Seite) beruht auf einer repräsentativen Stichprobe: Ausgewählte Mitarbeiter bekamen über 60 Fragen vorgelegt, deren anonymisierte Beantwortung nicht nur als Bewertung des jeweiligen Arbeitgebers, sondern auch als Standortbestimmung für die Branche generell zu verstehen ist.

Dass sich Jahr für Jahr immer mehr Institutionen dem Urteil ihrer Mitarbeiter stellen, habe so GPTW-Geschäftsführer Frank Hauser, einen guten Grund. Schließlich profitieren die prämierten Arbeitgeber in vielerlei Hinsicht: Die Fluktuation der Mitarbeitenden ist bei verbesserter Ar-

beitsplatzkultur deutlich geringer als im Marktdurchschnitt (sieben statt 14 Prozent), Umsatzentwicklung und Innovationskraft sind hingegen im Branchenvergleich um acht bzw. 20 Prozent deutlich erhöht. Die Mitarbeitenden zeigen sich, so das Ergebnis der GPTW-Analyse, »stolz auf die eigene Arbeit«, schätzen im Übrigen sehr ein »kompetentes Führungs-

Kollegiales Miteinander, Transparenz und flache Hierarchien sind Pluspunkte

verhalten« sowie »ehrliche und ethische Geschäftspraktiken«. Eine gute Unternehmenskultur trägt nicht nur durch eine besonders hohe Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter (28 Prozent über der Norm) Früchte. So hat eine Fachkräfte-Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit ergeben, dass eine offene Stelle in der Altenpflege sogar 171 Tage unbesetzt bleibt. Entgegen diesen

Trends möchten im ausgezeichneten Evangelischen Diakoniekrankenhaus Freiburg (1. Platz) so viele Menschen arbeiten, dass die Personalabteilung Stellenbewerber dort auf eine lange Warteliste verweisen muss. Gibt es ein Rezept für besonders gelungene Mitarbeitermotivation? Branchen-Insider Frank Hauser hat zwei klare Trends ausgemacht.

Eine große Schwäche im System sei die bis dato starre Arbeitszeitenregelung. »Wir wissen aufgrund unserer Analysen, dass ein sehr guter Arbeitgeber, überspitzt gesagt, so viele Arbeitszeitmodelle im Köcher haben sollte wie Mitarbeiter«, erklärt der GPTW-Geschäftsführer das Bedürfnis der Beschäftigten nach mehr Flexibilität. »Auch als Ärztin möchte man Teilzeit arbeiten können.« Deshalb kämen Arbeitgeber, die indivi-

duelle Wünsche berücksichtigten, besonders gut an.

Der zweite markante Trend betrifft das Binnenleben im Team. Zwar verschlingt das deutsche Gesundheitssystem im Jahr rund 400 Milliarden Euro. Doch bemerken immer mehr Verantwortliche, dass »Heilen eben kein Business ist wie jedes andere«. Medizin, so auch Frank Hauser, könne man nicht managen wie ein Geschäft. Just in diesem Punkt bekommt denn auch das Diakonieklinikum Freiburg Bestnoten: Von »familiärer Stimmung«, einem »freundlichen Miteinander« ist in den Kommentaren die Rede, »wenig Hierarchie« sei spürbar, »wir ziehen an einem Strang«. Kurzum, hier herrscht offenbar ein Teamgeist, wie man ihn sonst wohl nur bei fröhlichen Start-ups annehmen würde.

GPTW-Geschäftsführer Frank Hauser bewertet die Entwicklung positiv: Aspekte wie Work Life Balance und kollegiales Miteinander würden immer wichtiger. ●



DAS MACHT UNS STOLZ

Dass das Seniorenheim Dechaneihof St. Marien im münsterländischen Freckenhorst als »attraktiver Arbeitgeber« in der höchsten Kategorie »Exzellenz« zertifiziert wurde, »hat uns schon ein bisschen umgehauen«, gesteht Pflegedienstleiterin Rita Ehrenborg lächelnd. In einem ausführlichen Fragebogen hatten sich 104 Mitarbeiter nicht nur zum Teamgeist, zum Vertrauen untereinander und ihrem Verhältnis zur Leitung sehr positiv geäußert, sondern den Dechaneihof auch uneingeschränkt als Arbeitgeber empfohlen. Daher konnte sich das Seniorenheim schon bei seiner ersten Zertifizierung durch »Great Place to Work« im Vergleich mit 298 Organisationen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich in der Spitzengruppe etablieren.

»Das macht uns richtig stolz«, betont Einrichtungsleiter Andreas Schmidt. Den Angehörigen zeigt es, dass ihre Familienmitglieder gut aufgehoben sind, und im hart umkämpften Arbeitsmarkt der Altenpflege wird der Dechaneihof noch attraktiver für neue Bewerber. Denn was ist ein besseres Argument als die Zufriedenheit der Mitarbeiter?

KONTAKT
Dechaneihof St. Marien
Warendorfer Straße 89
48231 Warendorf-Freckenhorst
Tel. (02581) 94 68 - 0
dechaneihof@cseime.de
www.cseime.de



Humor als zusätzliche Qualität

CORNELIA HEIM

Eine Arbeit im Gesundheitswesen kann sehr belastend für eigene Wohlbefinden sein, umso wichtiger ist ein guter Ausgleich. Arbeitgeber, die hierfür sinnvolle Impulse geben, werden von »Great Place to Work« mit Sonderpreisen bedacht.

In vier unterschiedlichen Kategorien gab es solche speziellen Auszeichnungen: zu einen für die Qualität der betrieblichen Gesundheitsförderung, ferner wenn Arbeitgeber besondere Qualifizierungsangebote für ihre Belegschaft anbieten. Aber auch eine überdurchschnittlich gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben trägt zur Gelassenheit im Job bei.

Neu aufgelegt wurde der Sonderpreis für »Humor am Arbeitsplatz«, den das Forschungs- und Beratungsinstitut »Great Place to Work« gemeinsam mit der Stiftung »Humor hilft Heilen« vergibt. Diese, 2008 von TV-Doc Eckart von Hirschhausen gegründet, hat das Ziel, »therapeutisches Lachen zu fördern, wo immer es gebraucht wird«. Das sei quasi überall, und vor allem in so fordernden Bereichen wie einem Arbeitsplatz der Gesundheitsbranche helfe es nicht nur den Patienten, ihre Erkrankungen besser zu meistern, sondern auch den Pflegekräften bei der Arbeit. Ein besonders offenes und humorvolles Klima herrscht wohl bei der St. Gereon Senioren Dienste GmbH in Hückelhoven (Nordrhein-Westfalen). In dieser Einrichtung der Altenpflege wird schon in den Ziel-



Humor hilft heilen. Und nicht nur für Patienten kann ein Lächeln wie Medizin wirken. Auch Pflegekräfte und Ärzte freuen sich über ein sonniges Arbeitsklima, wo nicht alles so verbissen gesehen wird.

werden die 49 Mitarbeitenden bereits beim Einstellungsgespräch nach ihren Kompetenzen und persönlichen Talenten befragt. Das zeugt von einem Bemühen, das Personal gleich von vornherein systematisch, aktiv und auf seine jeweiligen Bedürfnisse zugeschnitten fortzubilden und mit potenziellen Problemfeldern nicht alleine zu lassen. Stressbewältigungsseminare, aber auch Workshops zur gewaltfreien Kommunikation werden gerne besucht. Außerdem im Angebot ein sogenanntes Peergroup-Learning: Hier bilden Mitarbeiter andere Mitarbeiter aus. »Das enorme Angebot an bedarfsgerechter Weiterbildung« kommt jedenfalls bei den Angestellten extrem gut an.

In der vierten Kategorie - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben - wurden zwei Arbeitgeber für ihre Konzepte ausgezeichnet. Zum einen das Evangelische Diakoniekrankenhaus Freiburg, das besonders gute Arbeitszeitmodelle anbietet. Selbst Führungskräfte können Teilzeit arbeiten. In den Hauptferienzeiten werde im Betrieb eine Extra-Kinderbetreuung für alle Eltern organisiert. Auch Sabbaticals von bis zu zwei Jahren sind möglich. Die psychosomatische Schön Klinik Bad Arolsen in Hessen hingegen besticht durch ein selbst entwickeltes Tool, mithilfe dessen der Belastungsgrad ihrer Therapeuten tagesaktuell nachvollzogen und korrigiert werden kann. In Belastungsspitzen - etwa bei krankheitsbedingten Ausfällen - wird die Therapiegruppengröße so verändert, dass einer Überlastung gleich gegengesteuert wird.

Mit Humor fällt auch anstrengende Arbeit leichter: Ein Scherz mit der Kollegin, ein Lachen auf dem Flur sorgen zudem für ein angenehmes Betriebsklima.

vereinbarungen »Freude an der Arbeit« als Basis allen Tuns festgeschrieben. Die Idee dahinter: Mit Humor fällt alles leichter. In ihren Kommentaren bestätigen die befragten Mitarbeitenden die gute Arbeitsatmosphäre: »Wir lachen ganz oft«, »wir sehen das nicht so verbissen« - ein lockerer Spruch zwischen den Kollegen, aber auch Scherze mit den Senioren würde die wohlthuende Grundstimmung im Team stützen.

Um die betriebliche Gesundheitsförderung des Personals sei es normalerweise in der Gesundheitsbranche gar nicht so gut bestellt, weiß GPTW-Geschäftsführer Frank Hauser. Der bayerischen Klinik Höhenried gelingt es hingegen besonders gut, sich ums psychische und körperliche Wohlbefinden ihres Personals zu kümmern. Es mag daran liegen, dass es sich bei dem Klinikum in Bernried um eine Reha-Klinik handelt. Die über 500 Beschäftigten schätzen es jedenfalls sehr, dass alle therapeutischen

Angebote für Patienten auch von ihnen genutzt werden können - besonders hoch im Rennen sind Yoga, Qigong, Feldenkrais, aber auch das Schwimmbad, das kostenlos zur Verfügung steht. Das wird als besonders gute »Fürsorge des Arbeitgebers« empfunden. Ebenso wie Ausflüge im Team oder ungewöhnliche Betriebsportarten wie Stand-Up-Paddling und Bogenschießen.

Mitarbeitende schätzen Fortbildung und Gesundheitsfürsorge

In puncto »Qualifizierung der Mitarbeiter« hat es eine noch relativ junge und kleine Einrichtung auf Treppchen geschafft - die BeWo Plus Jugendhilfe aus Köln. Außergewöhnlich sei es, so GPTW-Experte Frank Hauser, dass »ein derart kleiner Betrieb schon eine so gute Systematik an Weiterbildungsprofilen in seinem Portfolio aufweisen kann«. Tatsächlich

IMPRESSUM Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt: ZEIT Verlag Gerd Bucerius GmbH & Co. KG, Helmut Schmidt Haus, Speersort 1, 20095 Hamburg Geschäftsführung: Dr. Rainer Esser Art Direction: Kay Lübke, Dietke Steck Realisierung: TEMPUS CORPORATE GmbH - Ein Unternehmen des ZEIT Verlags; Projektmanagement: Stefanie Eggers; Grafik: Sonja Feldkamp; Redaktion: Cornelia Heim, Lektorat: Egbert Scheuermann; Fotos: iStockphoto.com - Ihor Biliaskyi / happy8790 Chief Sales Officer ZEIT Verlagsgruppe: Aki Hardarson Sales Director Public Sector & Finance: Katharina Laabs, Tel.: 040 / 32 80 4763, katharina.laabs@zeit.de; Anzeigenpreise: Preisliste Nr. 65 vom 1. Januar 2020

Beste Arbeitgeber Gesundheit & Soziales 2020

Great Place To Work.

TOP-PLATZIERUNGEN

KATEGORIE	PREISTRÄGER	ORT / BUNDESLAND
«Kliniken» Größenklasse 10 - 49 Mitarbeitende Größenklasse über 50 Mitarbeitende	Fachklinik St. Marien Wertach GmbH Evangelisches Diakoniekrankenhaus Freiburg mit Haus Landwasser	Wertach / BY Freiburg / BW
«Pflege» Größenklasse über 50 Mitarbeitende	St. Gereon Senioren Dienste gGmbH	Hückelhoven / NW
«Soziales» Größenklasse 10 - 49 Mitarbeitende Größenklasse über 50 Mitarbeitende	BeWo Plus Jugendhilfe gUG Marienheim Wetztrigen GmbH	Köln / NW Wetztrigen / NW
«Ambulante Versorger und Dienstleister» Größenklasse 10 - 49 Mitarbeitende Größenklasse über 50 Mitarbeitende	Medical Park St. Theresien GmbH Frehe + Watzl Therapie GmbH	Nürnberg / BY Berlin / BE

ALLE PREISTRÄGER

PREISTRÄGER (alphabetisch)	ORT / BUNDESLAND
Altenheim Dechanenhof St. Marien	Warendorf-Freckenhorst / NW
Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Pfalz e. V.	Neustadt an der Weinstraße / RP
Benediktushof gGmbH	Reken / NW
BeWo Plus Jugendhilfe gUG	Köln / NW
Caritas Kinderdorf Irchenberg	Irchenberg / BY
Centrum für Orthopädie und Sportmedizin Dres. Spieker	Achem / BW
DIE BRÜCKE - Gemeinnützige therapeutische Einrichtungen GmbH	Lübeck / SH
educare Bildungskindertagesstätten gGmbH	Köln / NW
Evangelisches Diakoniekrankenhaus Freiburg mit Haus Landwasser	Freiburg / BW
Fachklinik St. Marien Wertach GmbH	Wertach / BY
Frehe + Watzl Therapie GmbH	Berlin / BE
Heiligenfeld Kliniken	Bad Kissingen / BY
Heimbeatmungsservice Brambring Jaschke GmbH	Unterhaching / BY
K&S Seniorenresidenz Rodewisch	Rodewisch / SA
Klinik Höhenried gGmbH	Bernried / BY
Marienheim Wetztrigen GmbH	Wetztrigen / NW
Medical Park St. Theresien GmbH	Nürnberg / BY
Pari Kita - Der Paritätische Bayern	Nürnberg / BY
Rosenhof Seniorenwohnanlagen	Ahrensburg / SH
Sauerlandklinik Hachen	Sundern / NW
Schön Klinik Bad Arolsen	Bad Arolsen / HE
Schön Klinik Bad Bramstedt	Bad Bramstedt / SH
Schön Klinik München Schwabing	München / BY
Schön Klinik Roseneck	Prien am Chiemsee / BY
Schwerpunktpraxis Kardiologie-Angiologie-Rehabilitation	Bonn / NW
SeniorenWohnen Kuppferling	Rosenheim / BY
St. Gereon Senioren Dienste gGmbH	Hückelhoven / NW
Vinzenz-Heim	Aachen / NW
Vogelstern gemeinnützige GmbH	Appenweier / BW

SONDERPREISE

KATEGORIE	PREISTRÄGER
«Gesundheitsförderung»	Klinik Höhenried gGmbH
«Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben»	Evangelisches Diakoniekrankenhaus Freiburg mit Haus Landwasser Schön Klinik Bad Arolsen
«Qualifizierung der Mitarbeitenden»	BeWo Plus Jugendhilfe gUG
«Humor am Arbeitsplatz»	St. Gereon Senioren Dienste gGmbH

Für den Branchenwettbewerb »Beste Arbeitgeber Gesundheit & Soziales« haben sich 270 Kliniken, Pflegeeinrichtungen und soziale Dienste mit über 48000 Beschäftigten einer freiwilligen Prüfung durch die Agentur »Great Place to Work« unterzogen. Die Befragungen zu Qualität und Attraktivität des Arbeitsplatzes sind anonymisiert. 29 Unternehmen wurden prämiert.



Oliver Heisch, der Gründer und Geschäftsführer der BeWo Plus Jugendhilfe gUG in Köln (Foto: © Karsten Schöne)

Die Kultur entsteht im Miteinander

EIN BEITRAG DER BEWO PLUS JUGENDHILFE

Große Freude in der Kölner Jugendhilfe-Organisation! Die BeWo Plus Jugendhilfe gUG in Köln zählt zu den besten Arbeitgebern Deutschlands in der Branche Gesundheit und Soziales. Dies ist eine Auszeichnung, die uns besonders stolz macht!

Sie zeigt uns, dass eine von Wertschätzung und Vertrauen geprägte Zusammenarbeit im Team eine Kultur erschafft, die Menschen positiv und sinnhaft erleben.

»Die Prämierung ist ein Team-Preis und zeigt, dass unsere Fachkräfte das ihnen entgegen gebrachte Vertrauen wertschätzen und die ihnen übertragenen Aufgaben für ihren Wirkungsbereich verantwortungsvoll wahrnehmen«, sagt Oliver Heisch, der Gründer und Geschäftsführer der Organisation.

Unsere Kolleg(inn)en bescheinigen dem Arbeitgeber in der Umfrage des Great Place to Work-Instituts zu 100 Prozent Zufriedenheit mit der Art und Weise, in der wir einen Beitrag für die Gesellschaft leisten und können ihren Arbeitgeber nur weiterempfehlen. Nahezu alle Kolleg(inn)en fühlen

sich willkommen und schätzen die Aufmerksamkeit und Anerkennung, die sie erfahren.

Das Beste daran ist, dass sich die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter eins zu eins positiv auf unsere Klienten auswirkt, die ja der einzige Exitenzgrund unserer Organisation sind. Dies zeigt sich in den regelmäßigen Evaluationen, die wir mit den Leistungsberechtigten durchführen.

Wie erreichen wir solch hohe Zustimmungswerte auf Seiten unserer Mitarbeiter? Die »Big Five« an Personalmaßnahmen, die zu dem herausragenden Ergebnis und der Auszeichnung von Great Place to Work geführt haben, sind: Erstens: Die eigenen Potenziale zu entfalten und das Beste aus den eigenen Möglichkeiten zu machen ist ein natürliches Bedürfnis von Menschen. Deswegen sind unsere Investitionen in die Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeiter ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Deswegen haben wir mit engagierten Kolleg(inn)en eine Fort- und Weiterbildungsabteilung aufgebaut. Mit dem Ergebnis: 100 Prozent der Mitarbeitenden bescheinigen ihrem Arbeitgeber, in ihrer beruflichen

Entwicklung durch Weiterbildungen unterstützt zu werden und würden die von uns angebotenen Dienstleistungen weiterempfehlen.

Zweitens leben wir eine ausgeprägte Kommunikations- und Beteiligungskultur im Unternehmen. Das persönliche Einbringen der Mitarbeiter wird in Team-Meetings oder internen Umfragen aktiv eingefordert und gewünscht. Durch dieses teambasierte, kooperative Entwicklungs-Management von neuen Angeboten und Konzepten entstehen beständig fruchtbare Teamdynamiken und positive Lernerfahrungen. Die Beteiligungskultur sorgt für eine hohe Identifikation der Mitarbeitenden mit den Projektvorhaben und stärkt das Wir-Gefühl. Die Menschen spüren das Vertrauen der Führungskräfte, ohne kontrolliert zu werden.

Drittens legen wir großen Wert auf die Qualität der Arbeit. Der Erfolg unserer Dienstleistungen bemisst sich an der Qualität der Beziehungen zu unserem Kundenumfeld, zu dem unsere Klienten, unsere Auftraggeber, die Städte und Kommunen und viele weitere Institutionen gehören. Der beständige Zyklus vom Eingehen von Beziehungen und

Auswerten der Beziehungserfahrungen ist unser besonderes Angebot zur Professionalisierung und Stärkung unserer Mitarbeiter und macht die Qualität unserer Dienstleistungen aus!

Wir schaffen Reflektionsräume in Form von Supervision, kollegialer Beratung und Intervention, und sorgen für professionelle Prozessbegleitung durch top ausgebildete Koordinatoren. Dies ist fester Bestandteil unserer Arbeitsplatzkultur.

Viertens pflegen wir eine ausgeprägte Willkommens- und Anerkennungskultur. Um Besonderes zu erreichen, braucht es eine Kultur der Wertschätzung, hier geht es um Fürsorge, gegenseitige Aufmerksamkeit und Anerkennung. Dies wird uns von den Mitarbeitenden gespiegelt. Paten-Teams heißen Neuankömmlinge willkommen. Auch die Gratulation zum Geburtstag, der Büchergutschein oder die persönlichen Geschenke zu Weihnachten zeigen eine Wertschätzung, die sich positiv auf die Arbeitszusammenhänge auswirken. Ebenso wie unsere Kultur der Zusammenkünfte - im Vier-Jahreszeiten-Prinzip, zu jeder Jahreszeit feiern wir ein gemeinsames Fest.

Und fünftens beschäftigen wir ausschließlich Persönlichkeiten, die zu unserer Unternehmenskultur passen. Die Mitarbeiter machen den Erfolg eines Unternehmens aus, sie erbringen die Leistungen und stehen für den Erfolg des Unternehmens. Aus diesem Prinzip legen wir bei unserem Recruiting sehr großen Wert darauf, dass die Persönlichkeit mit ihren fachlichen Qualitäten, Bedürfnissen und Werten zu unserer Organisationskultur passen.

KONTAKT
BeWo Plus Jugendhilfe
Präsenzbüro Köln,
Agnesviertel
Schillingstr. 20
50670 Köln
Tel. (0221) 16 99 77 33
office@bewo-plus-jugendhilfe.de
www.bewo-plus-jugendhilfe.de



HACHEN SAUERLAND KLINIK
Neurologische Spezialklinik
MULTIPLE SKLEROSE

WERDE EIN #MSFIGHTER

Sauerlandklinik Hachen
Siepenstr. 44
59846 Sundern-Hachen
Tel.: 02935 808-0

www.sauerlandklinik-hachen.de

Klinik Höhenried
Das Klima entscheidet

Das Rehabilitationszentrum am Starnberger See

Kardiologie Orthopädie Psychosomatik

www.hoehenried.de

Rosenhof
SENIORENWOHNANLAGEN

Karriere mit Herz - Arbeiten im Rosenhof

Sie arbeiten gern für Senioren, in einem starken Team und mit einer langfristigen Perspektive? Dann sind Sie bei uns genau richtig! Mit fast 50 Jahren Erfahrung bieten wir in den Bereichen Pflege, Gastronomie oder Verwaltung attraktive Arbeitsplätze - ob Fachkraft, Berufsstarter oder Quereinsteiger. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.rosenhof.de/karriere

TRAVEMÜNDE • BERLIN • HAMBURG • AHRENSBURG • GROBHANSDORF
ERKRATH • HOCHDAHL • KRONBERG • BAD KISSINGEN
karriere@rosenhof.de • www.rosenhof.de • facebook.com/www.rosenhof.de