CBT-Wohnhäuser St. Lucia

Mitarbeiterorientierung

Daten und Fakten

- CBT- Caritas- Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH gegründet 1979
- Erste katholische Organisation in der Rechtsform der GmbH Non-Profit-Organisation
- Geschäftsführer Dr. Christoph Tettinger

- Wohnen mit Pflege
- Stationäre Pflege, Tagespflege, Kurzzeitpflege Hausgemeinschaften für Menschen mit Demenz
- Wohnen mit Service
- Wohnen und Assistenz für Menschen mit geistiger Behinderung
- Mehrgenerationen-Wohnen
- Mutter-Kind-Klinik

Daten und Fakten

- 5.000 Bewohner
- 2.000 Mitarbeitende
- 1.000 Ehrenamtliche

Was uns leitet

- Christliches Menschenbild

- Wir begegnen allen Menschen mit Achtung und Aufmerksamkeit,
  unabhängig von ihrem biographischen, sozialen, kulturellen oder religiösen Hintergrund.

Ausgezeichnet

FRANKFURTER PREIS
gv-praxis
Gestiftet von der Verlagsgruppe Deutscher Fachverlag
Preisträger 2002

ARBEIT PLUS
1999
EINE INITIATIVE DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND

TOP
NATIONALER ARBEITGEBER
2016
FOCUS
DEUTSCHLANDS BESTE ARBEITGEBER IM VERGLEICH
kununu

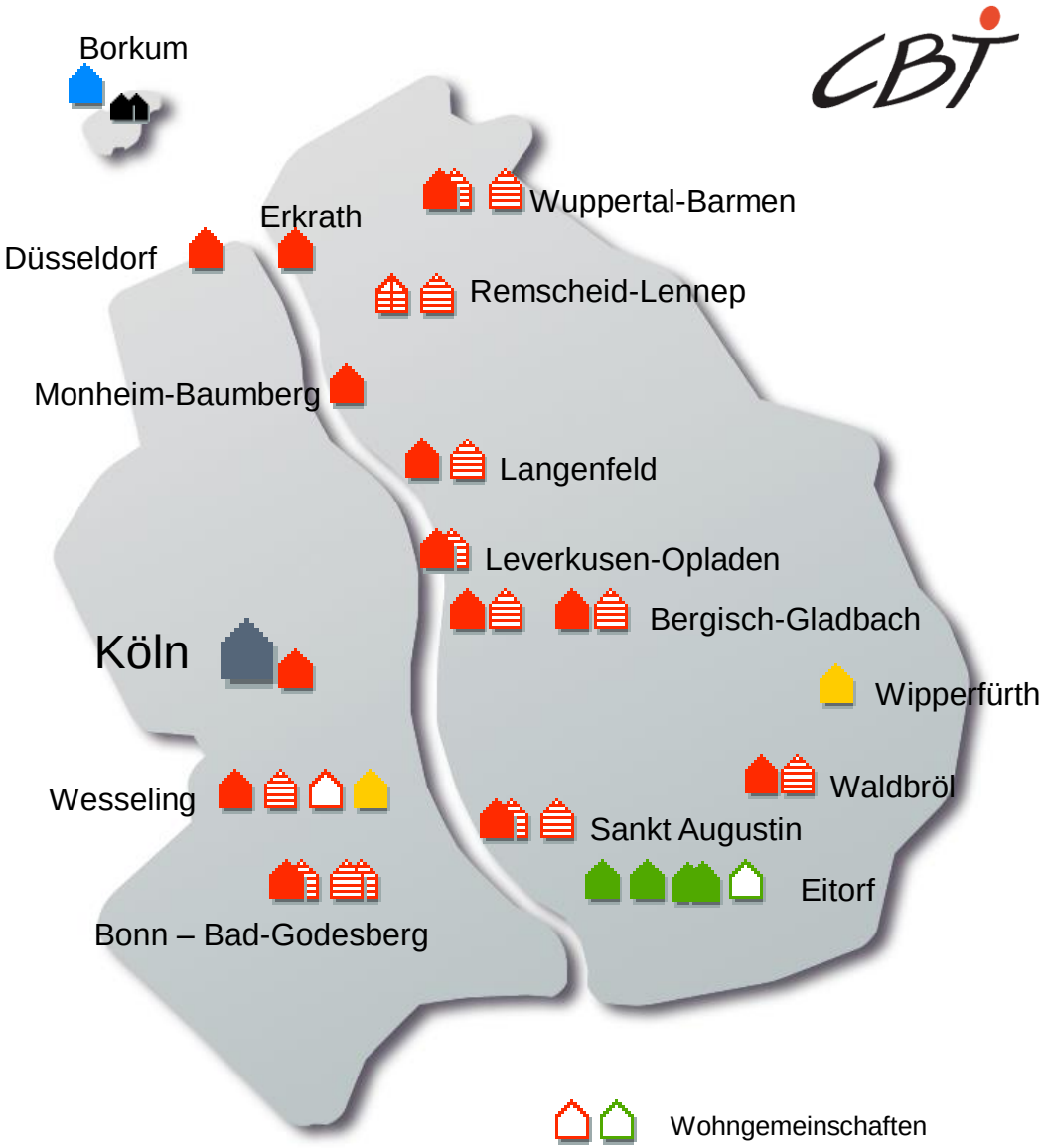
DEUTSCHLANDS BESTE ARBEITGEBER
2005
Capital

BESTE ARBEITGEBER
GESUNDHEITS WESEN
2007

GREAT PLACE TO WORK®
INSTITUTE DEUTSCHLAND
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2010

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER PFLEGE
2014

CBT-Standorte



Wohnen und Leben

- …im Alter
- …mit Behinderung
- …von Jung und Alt

Vorsorge und Rehabilitation

- …für Mütter und Kinder

- CBT mbH
- Mitarbeiterwohnungen

Hausgemeinschaft

Wohnen mit Service

Wohngemeinschaften

Mehrgenerationenwohnhäuser

CBT-Wohnhäuser St. Lucia

Das Haus wurde 1984 eröffnet

- Wohnen mit Pflege für 108 Damen und Herren
- Vorübergehendes Wohnen/Kurzzeitpflege
- 3 Hausgemeinschaften
- Wohnen mit Service (55)
- Mehrgenerationenwohnen (22)
- Wohngemeinschaften 2x6
- Demenzzentrum, KiQ, Teilhabe, …

Konzeption

CBT-Begleitungskonzept

- Selbstbestimmtes Leben
- An den Bedürfnissen der Bewohner orientierte Tagestruktur
- Biografieorientierung
- Fördernde Pflege
- Lebensqualität erhalten
- Kontinuierliche Qualitätsentwicklung
- Professionelle Begleitungsteams
- Lebens- und Sterbebegleitung

CBT-Hausgemeinschaften

- Förderung von Ressourcen zur Alltagsbewältigung.
- Einbindung in alltägliche Aufgaben
- Teilhabe an der Gemeinschaft
- Überschaubare räumliche Strukturen
- Geborgene Atmosphäre

Ehrenamt Ehrensache

CBT

Mitarbeiterorientierung praktisch

- Aus-Bildung
- Verlässliche Dienstplanung
- Gesundheitsmanagment
- Talentförderung
- Seelsorge
- Partizipation
- Verantwortung
- Fairness
- …

Aus - Bildung

- 11 Auszubildende
- Anschlussbeschäftigung
- 5 (6) Praxisanleiter
- Zusätzliches Personal
- Ausbildungsplanung
- Wertschätzung
- Weiterbildungsprogramm
- Talentförderung
- individuelle Mitarbeiterentwicklung

WoGe u. Seelsorge

- Eigenes Budget u. Stellenanteil
- Aktives Gesundheitsmanagement – WoGe
- Beauftragte in den Häusern/ Fachkonferenzen
- Thementage zur Jahreskampagne
- Institutionalisierte Angebote (Zumba-Kurs)
- On the Fly (Smoothie, gesundes Frühstück, alkoholfreie Cocktails,..)
- Ernährungsberatung, fachl. Inputs
- Sprechstunde
- …

Verlässliche Dienstplanung

Mitarbeiterorientierte Dienstplangestaltung ist das zentrale Instrument, wenn es darum geht, **Mitarbeiter zu gewinnen**, **zu motivieren** und **zu binden**.

Mitarbeiter wünschen:

- planbare Freizeit
- kein Einspringen aus dem Frei
- feste freie Tage, freie Wochenenden
- Berücksichtigung von persönlichen Planungswünschen
- geregelte Familienfreizeit
- Erholungszeit
- Gestaltungsfreiraum

Verlässliche Dienstplanung

X	S3	S3	S3	S3	F7	F7	F7	F7	F7	F7	F7	X	X	S3	S3	XFA	N	N	N	X	X	X	F7	F1	F1	X	X	S	S	XF	164,21	14,92
S	S	X	X	X	X	X	X	F	F	F	F	F	F	F	F	X	X	X	X	X	X	N	N	N	X	S	S	S	S	X	128,80	20,70
N1	N1	N1	N1	X	X	X	X	U	U	U	U	U	U	U	U	X	X	X	X	X	X	X	XF	N1	N1	N1	N1	XFA	X	X	149,50	56,26
F4	F4	F4	X	X	X	X	N	N	X	X	X	S	S	X	X	F4	F4	F4	X	X	X	S4	S4	X	X	F	F	F4	F4	F4	64,40	-2,34
X	X	X	X	X	X	X	XFA	XFA	XFA	X	X	S	S	F4	F4	X	U	U	XU	XU	U	U	S4	X	X	X	X	F4	X	XF	62,06	67,51
D*	D*	D*	D*	X	X	X	D*	D*	D*	D*	D*	D*	D*	D*	D*	D*	D*	X	X	X	D*	D*	D*	D*	D*	D*	D*	D*	D*	D*	177,10	24,85
StB	StB	StB	StB	StB	X	X	StB	StB	StB	StB	StB	X	X	StB	StB	StB	StB	StB	X	X	S3	S3	S3	S3	U	U	U	U	U	U	201,95	28,05
F4	X	N	N	X	X	X	X	F4	F4	F4	F4	S	S	S	S	S	S	X	X	X	X	F4	F4	F4	F	F	F	F4	X	N	128,80	-6,33
FBe	FBe	FBe	FBe	X	X	X	F	X	F	F	F	S	S	X	X	F4	F4	X	X	X	X	X	XF	XF	XF	F	F	F	F	F1	122,48	81,56
X	S4	S4	S4	S	F	F	F	F	F4	X	F	X	X	X	S4	S4	S4	S	S	S	F	F	F4	X	F	X	X	X	S4	S4	128,80	9,93
XU	U	U	F1	F1	F1	F1	F1	F1	X	X	S	X	X	X	S4	S3	S3	S3	S4	S4	F1	F1	XF	X	XF	X	X	X	S4	S4	138,73	54,97

Ampelsteuerung der Arbeitszeitkonten

Anzeige Pflegebedarf in Stunden pro Tag + Anzahl der Bewohner

a) PFK früh	01 GI	1	1	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1
b) MA Pflege früh	01 GI	4	2	1	3	3	1	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	0	0	3	2	3	3	3	3	3	4	4
c) PFK spät	01 GI	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2
d) MA Pflege spät	01 GI	3	2	2	3	2	0	0	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	4	4	2	2	3	3	1	2
e) PFK Std. früh (0,0)	01 GI	7,0	7,0	19,5	13,3	13,3	19,5	13,3	10,8	17,8	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	13,5	20,5	13,5	13,5	7,0	19,8	26,3	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	13,5	7,0
f) MA Pflege Std. früh	01 GI	24,3	13,3	6,3	18,8	20,3	7,0	13,3	22,8	16,3	19,0	12,5	13,3	19,5	19,5	10,0	10,8	14,0	17,8	13,3	0,0	0,0	17,3	13,3	19,0	19,3	19,3	19,5	19,5	24,3	26,8
g) PFK Std. spät (7,0)	01 GI	7,0	12,5	12,5	7,0	7,0	5,5	13,5	14,5	7,0	14,5	12,5	7,0	7,0	7,0	20,0	12,5	20,0	19,5	7,0	7,0	7,0	12,5	14,5	20,0	12,5	7,0	12,5	12,5	21,0	14,5
h) MA Pflege Std. spä	01 GI	16,0	10,5	10,5	17,0	10,5	0,0	0,0	10,5	10,5	10,5	17,5	16,0	12,5	12,5	10,0	10,5	10,5	10,5	16,0	7,0	7,0	10,5	23,0	21,5	10,5	12,5	17,5	17,5	6,5	10,0
i) Pflege Std. gesamt	01 GI	56,5	52,5	51,8	59,0	53,3	41,3	49,3	64,0	57,0	60,3	51,8	52,5	55,3	55,3	62,8	63,5	60,3	63,5	52,5	43,0	49,5	56,5	60,0	71,3	58,5	55,0	58,8	58,8	67,5	60,5
j) MA HW gesamt	01 GI	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
k) MA Sonst. Std. ges	01 GI	6,5	7,0	7,0	0,0	7,0	6,5	5,5	6,5	6,5	6,5	7,0	7,0	0,0	0,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	5,5	5,5	7,0	7,0	0,0	7,0	7,0	0,0	0,0	3,5	7,0
l) akt. Pfl.bedarf (90-	01 GI	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4	34,4
Anzahl Klienten	01 GI	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

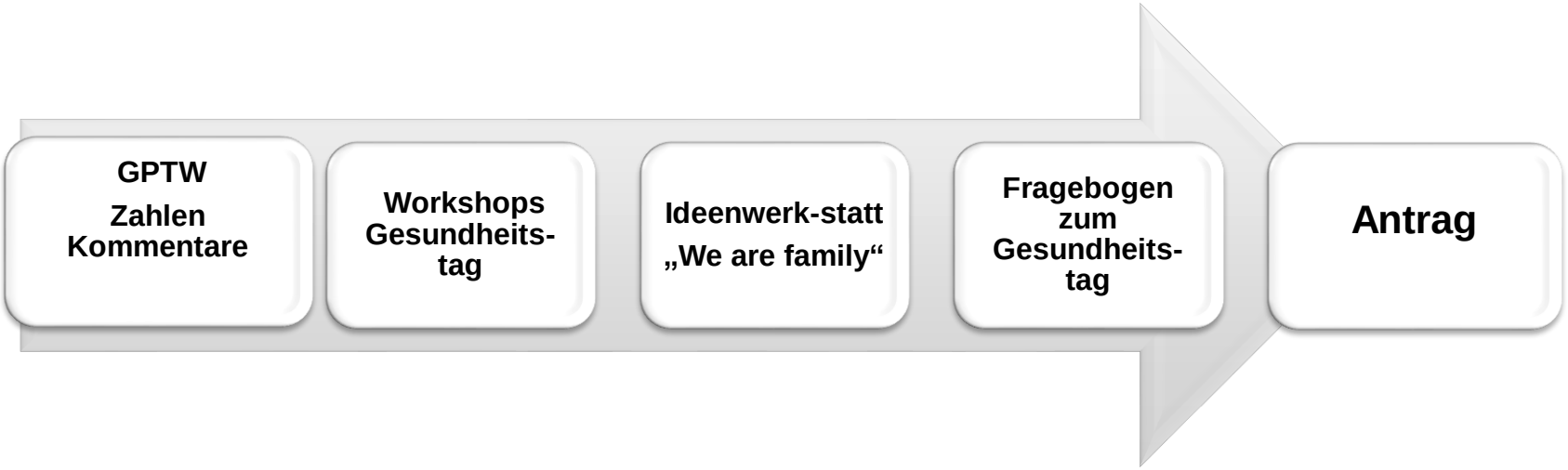
Ressourcendienst

Jeder Tag des Monats wird mit einem zusätzlichen Ressourcendienst (R) ausgestattet. Die Anzahl zu planender R-Dienste variiert je nach Größe des Wohnhauses oder Wohnbereiches (5 % der verfügbaren Bruttoarbeitszeit eines Dienstplanbereiches).

Mitarbeiter mit zusätzlicher Kennzeichnung R im Dienstplan kommen an diesen Tagen zum Frühdienst.

Kommt es zu einem Mitarbeiterausfall, der unter Berücksichtigung der Regelungen im Ausfallmanagement zwingend ersetzt werden muss, so wird die Tätigkeit des ausgefallenen Mitarbeiters übernommen

Vereinbarkeit Familie und Beruf



Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ich vereinbare Beruf und Familie mit Kindern (Kleinkinder/Schulkinder).	46%
Ich rechne in den nächsten 5 Jahren mit der häuslichen Pflege eines Angehörigen.	13%
Ich vereinbare Beruf und Familie mit der häuslichen Pflege eines Angehörigen.	28%
Ich kann Beruf und Familie gut vereinbaren.	71%
Meine Vorgesetzten unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	66%
Ich möchte aktiv zu einem familienfreundlichem Klima in unserem Unternehmen beitragen.	90%
Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde mich eine langfristige und verlässliche Dienstplanung unterstützen.	84%
Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde mich eine Festlegung meiner Dienstzeit auf eine Schicht (Früh - oder Spät - oder Nachtdi	62%
Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde mich unterstützen, wenn ich in besonderen Situationen mein Kind/meine P	45%

Mitarbeiterkommentare zur Fragestellung:

Wenn Sie eine Sache ändern könnten, um Ihr Unternehmen zu einem besseren Arbeitgeber zu machen, was wäre das?

- Feste Dienstpläne, keine 3 Schichten.
- Flexibel gestaltete Dienstpläne.
- Flexibilität berufstätigen Müttern gegenüber. Entgegenkommende Dienstplangestaltung würde ich mir wünschen.
- Flexible Arbeitszeiten.
- Flexible Arbeitszeiten. Regelmäßige frei, kein Spät auf Früh und Wochenende.
- Flexible Arbeitszeiten, eventuell Home Office Zeiten (Dok). Die Möglichkeit, in Notsituationen Kinder oder pflegebedürftige Angehörige mitbringen zu können.
- Flexiblere Arbeitszeiten. Mehr Verständnis für familiäre Situation.
- Flexiblere Arbeitszeiten/Arbeitsmodelle. Dreischichtsystem ist für viele jüngere Mütter sehr schwer zu bewältigen. Dauernachtdienste werden häufig gewünscht.

Familie und Beruf

Antrag auf Maßnahmen

- **zur Gesundheitsförderung 55 +**
- **und zur Vereinbarkeit Familie und Beruf**

für Mitarbeitende mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen

Kontakthalteprogramm

Familie & Beruf

...gemeinsam gestalten

Das Programm richtet sich an alle Mitarbeitenden, die aus familiären Gründen ihre Tätigkeit in der CBT befristet unterbrechen.

Die damit einhergehende längere berufliche Pause möchten wir gerne gemeinsam mit Ihnen planen. Ihr Wissen und Ihre Erfahrung sollen erhalten bleiben und damit Ihr Wiedereinstieg gut gelingen. Dazu bieten wir Ihnen einige Maßnahmen an, um miteinander in Kontakt zu bleiben.

Das Programm hat fünf Phasen und umfasst ein strukturiertes Bündel von Maßnahmen, welches Mitarbeitenden in der Familienphase den Kontakt zu ihrem Wohnhaus und Kollegen ermöglichen sowie den beruflichen Wiedereinstieg unterstützen soll.

Phase 1 „Guter Hoffnung"

Als werdende Mutter informieren Sie uns über eine bestehende Schwangerschaft. Als junger Vater informieren Sie uns, wenn Sie Elternzeit in Anspruch nehmen möchten.
Wir freuen uns mit Ihnen!

Keine Sorge, alle erforderlichen Formalitäten wie die gemeinsame Erstellung der sogenannten Gefährdungsbeurteilung, Urlaubsberechnung, Urlaubsplanung oder auch die Abstimmung des letzten Arbeitstages erledigen wir in dieser Phase gemeinsam.

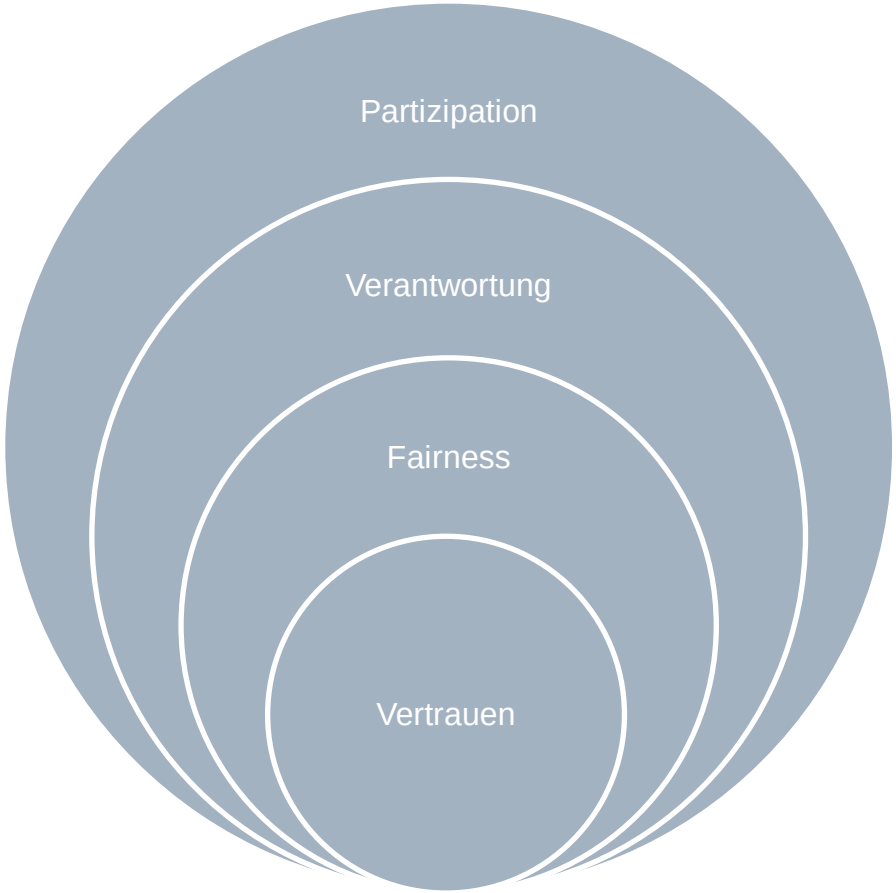
Phase 2 „Abschied auf Zeit"

Etwa 2 Monate vor Beginn der Mutterschutzfrist oder zum Beginn des Beschäftigungsverbotes laden wir Sie zu einem ersten Informationsgespräch ein.

Wir erläutern Ihnen das Kontakthalteprogramm, sprechen über Ihre Wünsche, überlegen eventuelle Einsatzmöglichkeiten während der Elternzeit und beraten Sie zu Ihren möglichen Fort- und Weiterbildungswünschen.

Phase 3 „We are family"

Jetzt steht die Familie im Mittelpunkt. Sie haben Ihre Tätigkeit in der CBT familienbedingt unterbrochen.

Nun halten wir Sie über das aktuelle Geschehen auf dem Laufenden. Wir senden Ihnen regelmäßig den Newsletter zu, laden Sie ein zu Fortbildungen, Mitarbeiterversammlungen, Wohnhaus-Festen, WoGe-Angeboten und vieles mehr.
Sollten Sie sich dafür ausgesprochen haben, bei konkretem, kurzfristigen Bedarf auch einmal angefragt zu werden, nehmen wir gerne Kontakt mit Ihnen auf.

Das Wichtigste zum Schluss