

Das Motivationskonzept der 33 Rosen

Die Mitarbeitenden als wichtigste Ressource zu sehen ist für uns selbstverständlich, denn nur wenn sie gerne zur Arbeit kommen, sind sie bereit sich eigenverantwortlich für das Wohl unsere BewohnerInnen und Tagesgäste einzusetzen.

Für ein solch angenehmes Arbeitsklima ist eine Gegenseitigkeit notwendig. Mitarbeitende, die durch gute Arbeit zu einem positiven Gesamtergebnis beitragen, sollen an verschiedenen zusätzlichen Leistungen teilhaben; gleichzeitig sind Mitarbeitende, die von diesen Vorteilen profitieren, gerne bereit sich für das HAUS ELIM einzusetzen. So sorgt also ein Miteinander des gegenseitigen Gebens und Nehmens für Zufriedenheit aller Beteiligten.


Auf dieser Überzeugung basiert unser Motivationskonzept der 33 Rosen, angelehnt an Jörg Knoblauchs Konzept – sein Grundgedanke ist es: „über sieben Stufen Mitarbeiter zu Mitunternehmern zu machen“. Hierbei bauen die einzelnen Punkte *Mitwissen*, *Mitdenken*, *Mitlernen*, *Mitverantworten*, *Mitgenießen*, *Mitbesitzen* und *Mit Werten unterwegs* aufeinander auf. Interessant ist, dass es vor allem um die immateriellen Faktoren geht – die materiellen Motivationen werden dann als logische Konsequenz auf vorher Geleistetes gesehen.


Die folgende Aufzählung gewährt einen Einblick, welche Grundvoraussetzung das HAUS ELIM als Arbeitgeber für eine angenehme Arbeitsatmosphäre schafft. Darauf aufbauend können Mitarbeitende und Führungskräfte gemeinsam für ein wertschätzendes Betriebsklima eintreten. Respekt und gegenseitiges Vertrauen sind hierfür unerlässlich. So soll der Rahmen geschaffen werden, in dem jede/r einzelne Mitarbeitende sich entfalten, weiterentwickeln und eigenverantwortlich für gute Qualität engagieren kann.


Und weil wir nicht stehen bleiben wollen, sondern auch dieses Konzept immer weiter anpassen und optimieren bleibt es nicht bei 33 Rosen, sondern kommen immer weitere Rosen hinzu.

Mitwissen

Es ist unerlässlich über Entscheidungen und Vorgänge, die das HAUS ELIM und vor allem den eigenen Arbeitsbereich betreffen, informiert zu sein. Neues soll umgehend kommuniziert werden - Mitarbeitende können gleichzeitig jeder Zeit Informationen (über die unten aufgeführten Rosen) einholen.

 In der Hausbroschüre EINBLICK werden die Entwicklungen des HAUS ELIM vierteljährlich veröffentlicht und liegen in den Häusern aus. Diese kann gerne mit nach Hause genommen werden. Auch auf unserer Homepage sind wichtige Neuigkeiten unter www.haus-elim.de abrufbar. Im Intranet werden alle wichtigen Informationen speziell für Mitarbeitende ständig aktualisiert. Das Passwort hierfür erhalten Sie von Ihrer Hausleitung. Über den Newsletter durch Beteiligung an einer Broadcastgruppe, kann man über diese Neuigkeiten zusätzlich informiert werden.

 Der monatliche ÜBERBLICK gibt die Geburtstage der Mitarbeitenden, BewohnerInnen und Tagesgäste sowie wichtige Ereignisse für jedes einzelne Haus bekannt und liegt aus.

 Für neue Mitarbeitende wird bei einem Infonachmittag die Unternehmensentstehung und -kultur erläutert. Es besteht bei Kaffee und Kuchen die Gelegenheit, sich näher kennen zu lernen und persönliche Fragen zu stellen.

- ✿ Im Sinne der „Politik der offenen Tür“ können alle leitenden Mitarbeitenden auch ohne Terminvereinbarung persönlich angesprochen werden.
- ✿ Neue Mitarbeitende werden von ihrer/ihrem AnsprechpartnerIn vorgestellt und eingelernt und das Einarbeitungskonzept hilft bei einer schnellen Eingewöhnung.

Mitdenken

Die logische Konsequenz einer konsequenten Informationspolitik ist das „Mitdenken“. Die Mitarbeitenden werden durch die vorhandenen Informationen in die Lage versetzt, eigenständig zukunftsorientierte, verknüpfende und lösungsorientierte Gedanken und Handlungsweisen zu entwickeln.

- ✿ Durch das Lobmanagement können sich Mitarbeitende und Vorgesetzte bereichsübergreifend und gegenseitig loben und erhalten nach einem Losverfahren alle drei Monate einen Warengutschein in Höhe von 40€. Gelobt wird die hervorragende Mitarbeit Einzelner, was anschließend öffentlich bekannt gemacht wird.
- ✿ Beim Gutscheinmodell hat jede/r direkte/r Vorgesetzte die Möglichkeit seine/ihre Mitarbeitenden individuell für gute Leistungen zu loben, dies ist ebenfalls ein Warengutschein in Höhe von 40€.
- ✿ Verbesserungsvorschläge werden in Teambesprechungen gesammelt und an Vorgesetzte weitergegeben.
- ✿ Im Rahmen der Klausurtag und Führungskräfte trainings werden alle leitenden Mitarbeitenden durch Theorie- und Coachingeinheiten für ihre Position geschult und unterstützt.

Mitlernen

Im Sinne einer permanent lernenden Organisation ist dem HAUS ELIM sehr daran gelegen Mitarbeitende für interne und externe Fort- und Weiterbildungen zu motivieren. Schließlich liegt es aber auch an den Mitarbeitenden selbst Interesse am lebenslangen Lernen zu zeigen.

- ✿ Der interne Fortbildungsplan wird zentral für alle Häuser erstellt und beinhaltet Themen, die vorgeschrieben sind oder aus der Mitarbeiterschaft kommen. Zudem kann jede/r Mitarbeitende an zwei weiteren externen Fortbildungen nach Genehmigung durch die Bereichsleitung teilnehmen.
- ✿ Es wird für alle Bereiche wie Hauswirtschaft, Pflege und Sozialdienst aktuelle Fachliteratur abonniert.
- ✿ Es besteht die Möglichkeit sich in folgenden Richtungen mit Unterstützung des Arbeitgebers gezielt weiterbilden zu lassen: Praxisanleiter/in, Gerontopsychiatrische Fachkraft, Fachkraft für

Palliativ Care, Hygienefachkraft, Sicherheitsbeauftragte/r, Leitung als Verantwortliche Pflegefachkraft.

- Unter der Leitung des Ausbildungsbeauftragten Simon Fahrner ist das zentrale Praxisanleitungsteam für die praktische Ausbildung der Auszubildenden und deren Anliegen und Weiterentwicklung zuständig.

Mitverantworten

Jede/r Mitarbeitende ist ein Stück weit selbst für die eigene Entwicklung und Arbeitsplatzzufriedenheit verantwortlich. Die folgenden Rosen sollen den Mitarbeitenden hierfür den nötigen Freiraum und das nötige Vertrauen einräumen.

- In Sinne der Lohn- und Gehaltsgerechtigkeit erfolgt die Bezahlung nach Haustarif, welcher an den TVÖD angelehnt ist. Außerdem wird für die Übernahme der Zusatzaufgaben wie Praxisanleitung und Fachkraft für Palliativ Care bzw. Gerontopsychiatrie eine Zulage gezahlt.
- Im jährlichen Mitarbeitergespräch werden die Zielvereinbarungen festgelegt, an denen die Leistung im kommenden Jahr gemessen werden kann. Die Erreichung der Ziele können die Mitarbeitenden individuell selbst gestalten.
- Der Dienstplan hängt jeweils am 10. des Vormonats aus. Dienstwünsche können im Vorfeld geäußert werden und werden nach Möglichkeit berücksichtigt.
- Mithilfe des Urlaubsvorplaners werden im Zeitraum vom 15.11. bis 15.01. 2/3 des Jahresurlaubs verplant und anschließend nach Möglichkeit von der Bereichsleitung genehmigt. Damit wird eine langfristige Urlaubsplanung ermöglicht.
- Arbeits- und Projektgruppen werden im Sinne der Organisationsentwicklung gelebt, also unabhängig von Hierarchieebenen.
- Sie als Mitarbeitende sind unser bestes Aushängeschild. Daher erhalten Sie für jede angeworbene Pflegefachkraft, die länger als 6 Monate im Unternehmen bleibt, als anwerbende Mitarbeitende/r bis zu 1.000€ Prämie gemessen an der dienstlichen Inanspruchnahme der neuen Fachkraft.

Mitgenießen

Die Punkte Mitgenießen und Mitbesitzen werden als logische Konsequenz der vorangegangenen Stufen gesehen. Wenn die Mitarbeitenden sich engagieren und sich mit dem HAUS ELIM ein Stück weit identifizieren, sollen sie auch vom Gesamtergebnis profitieren.

- Kostenlose Getränke wie Wasser, Apfelsaft und Kaffee stehen zur Verfügung. Die Mahlzeiten können zum subventionierten Preis im Hause eingenommen werden.




- ❁ Über die aktuellen Angebote und Aktionen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird beim monatlichen „Gesunden Frühstück“ informiert und ein Raum zum Austausch mit den Mitarbeitenden geschaffen.
- ❁ Durch Kooperationen mit verschiedenen Krankenkassen versuchen wir, maßgeschneiderte Fortbildungen, Schulungen und Gesundheitskurse für die betriebliche Gesundheit anzubieten. Über das Angebot können Sie sich im Intranet informieren.
- ❁ Das monatliche Angebot einer Wellness-Massage durch geschultes Personal bietet den Mitarbeitenden eine Entspannungszeit mitten im Arbeitsleben.
- ❁ Zum Geburtstag wird ein persönlicher Glückwunsch zusammen mit einem Geschenk überreicht.
- ❁ Wir stellen den Mitarbeitenden in begrenzter Anzahl Personalwohnungen in direkter Nähe zum Arbeitsplatz zu günstigen Konditionen zur Verfügung.
- ❁ Das HAUS ELIM beteiligt sich an den Mitgliedskosten des Gesundheitssportes, wenn der/die Mitarbeitende bei einem der beiden Kooperationspartner „INVIVO Physio & Sport“ in Winnenden oder „Medisports“ in Unterweissach regelmäßig trainiert mit 20€ pro Monat.

Mitbesitzen

- ❁ Betriebliche Leistungen wie Weihnachtsgeld, Beteiligung am Erfolg und Leistungsentgelt werden mit dem Gehalt im November und Dezember ausgezahlt. Alle Mitarbeitenden, die nicht oder weniger als 14 Tage krank waren, erhalten einen Aufschlag auf die Weihnachtsgratifikation.
Das Leistungsentgelt wird als Teil des Tarifgehaltes nach den individuellen Beurteilungen durch den/die direkte/n Vorgesetzte/n abhängig von der Bewertung gezahlt.
- ❁ Das HAUS ELIM bezuschusst die Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge bei der Signal Iduna. Es wird für alle Mitarbeiter (mit Altersgrenzen), die länger als 5 Jahre beschäftigt sind, in einer Unterstützungskasse Geld angelegt.
- ❁ Für Mitarbeitende, die kurzfristig einspringen müssen, gibt es eine Einspringprämie in Form eines Tankgutscheines, die quartalsweise ermittelt wird.
- ❁ Besondere Ereignisse wie das Bestehen einer Prüfung werden mit kleinen Geschenken belohnt. Jede/r Mitarbeitende, der/die heiratet, ein Kind bekommt oder in den Ruhestand geht, bekommt eine entsprechende Geldzuwendung.
- ❁ Alle langjährigen Mitarbeitenden erhalten zu ihrem Jubiläum im Rahmen des Mitarbeiterjahresfestes nach einer Dienstzeit von 10, 15, 20 ein entsprechendes Geschenk als Anerkennung für die geleistete Arbeit.

Mit Werten unterwegs

Die siebte und letzte Stufe kann als ideelle Stufe gesehen werden. Hier erkennt der/die Mitarbeitende die Sinn gebenden Aspekte seiner /ihrer Arbeit. Das HAUS ELIM stiftet hierfür einen verlässlichen Werterahmen im Sinne eines christlichen Leitbildes und demokratischen Führungsstils.

-  Wir leben und fördern christliche Grundwerte wie Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit und richten unsere Entscheidungen danach aus.
-  In unseren Häusern ELIM wird ein demokratischer Führungsstil gelebt.
-  Seit 2016 gibt es im HAUS ELIM ein betriebliches Gesundheitsmanagement (kurz BGM), welches es sich zur Aufgabe macht, die Mitarbeitergesundheit und Motivation zu fördern und die Vereinbarkeit von Anforderungen des Berufs- und Privatlebens zu verbessern.

Weitere Informationen zu den Leistungen, Betriebsvereinbarungen und aktuellen Informationen erhalten Sie im Intranet unter <http://www.haus-elim.de/intern>. Das Passwort erfahren Sie bei Ihrer jeweiligen Bereichs- oder Hausleitung. Auch sind dort alle AnsprechpartnerInnen der Häuser und Abteilungen zu finden.