



1

---

---

---

---

---

---

---

---



2

---

---

---

---

---

---

---

---



3

---

---

---

---

---

---

---

---

**CLARIANE UND KORIAN –**  
DER KONZERN STELLT SICH VOR

**Clariane ist Europa, ist Korian und ...**

**Clariane, eine europäische Familie**

Eine Community bestehend aus 79.500 Profis in 16 europäischen Ländern

- 1200 Standorte
- 810.000 Betten
- 87.994 Mitarbeiter
- 68% in Europa
- 700 Pflegeeinrichtungen
- 100.000 Betten

**... Korian ist Deutschland... ist 231 Einrichtungen und ...**

- 27 Ambulante Pflegedienste
- 65 Einrichtungen-WGs betreuten Wohnens
- 27.500 Stationen Pflegeplätze & Apartments
- ~1.366 Mio. € Umsatz
- 150 Interdisziplinäre Patiententeams
- 22.500 Mitarbeiterinnen & Auszubildende

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4

- Sebastian Stauer
- Projektleitung PeBeM
- Korian Deutschland

**ROADMAP**

Einführung  
Interview  
Führung  
Fragen

Stillstand verwalten oder Zukunft gestalten

KORIAN

Zukunft pflegen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

5

**PSG II- ENTWICKLUNG UND ZIELE**

**3 Säulen PeBeM Projekt**

- Gesetz SGB XI §113c
- Studie Rothgang
- Korian Interna

Many Mitarbeiter:in, Aufwändigung der Pflegeeinrichtung  
 Verbesserung der Qualität und der Versorgung  
 Beruflich Pflegende gewinnen und halten  
 Personelle Entlastung  
 Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
 Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- ✓ Umsetzung des §113c SGB XI
- ✓ Einführung ab 01.07.2023
- ✓ Umstellung bis 31.12.2025
- ✓ Konzept Organisationsentwicklung

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

6

**Veränderung der Struktur**

- **Horizontale** auf einer Ebene
- **Vertikal** über mehrere Ebenen
- **Individual** z.B. nach Schwerpunkten oder nach dem Aufgabenbereich

**Ziel**  
Nachhaltige Umsetzung PeBeM durch Implementierung neuer individueller Strukturen / Dienstplanung mit **neuer kompetenzorientierter Bezugslogik** nach den **Qualitätsanforderungen**, um eine nachhaltige, stabile, Beteiligung, Zuverlässigkeit und Qualität langfristig zu sichern.

**ZIELBILD KENNEN –  
NEUE ORGANISATION DENKEN**

**3 Säulen  
PeBeM Projekt**

Gesetz SGB XI S113c	Studie Rothgang	Korlan Interneta
---------------------------	--------------------	---------------------

7

---

---

---

---

---

---

---

---

**ZIELBILD KENNEN –  
DER TRANSFORMATIONSPROZESS**

**3 Säulen  
PeBeM Projekt**

Gesetz SGB XI S113c	Studie Rothgang	Korlan Interneta
---------------------------	--------------------	---------------------

8

---

---

---

---

---

---

---

---

**WIDERSTÄNDE IM VERÄNDERUNGSPROZESS**

Berechtigte Ängste und Überforderung

Immer so gemacht

Köpfe-Denken, müssen immer 5 sein

Linker Flur - rechter Flur

Wegarbeiten von Tätigkeiten

Erst die Körperpflege, dann alle beim Frühstück

Gutes Team = Alle machen alles

Wir teilen uns morgens auf

Gestalten wir die Zukunft gemeinsam

Bitte scannen Sie mich

9

---

---

---

---

---

---

---

---

**Projektplan:**

- ❖ **Grundstruktur:**  
1000 Aufgaben in 100 Arbeitspaketen inkl. Befragung/Feedback
- ❖ **4 Tage in 6 Monaten**
- ❖ **Individuell:**  
anpassbar & anwendbar für jede Einrichtung
- ❖ **Unterstützend:**  
Korian Change Moderatoren
- ❖ **Abschluss live Interviews:**  
Aufzeichnung + Transkription

**DER KORIAN – ENTWICKLUNGSPLAN**

3 Säulen  
PeBeM Projekt

Gesetz  
SGBXI  
§113c

Studie  
Rothgang

Korian  
Interna

---

---

---

---

---

---

---

---

10

**DER KORIAN – PLAN VS. STUDIEN ERGEBNISSE**

**1.1. Problem 3. Kompetenzorientierter Personalbedarf**

**A. Personalbedarfsanalyse**  
Zielsetzung von Qualifikationsmerkmalen zu professionellen Maßnahmen, Qualifikationsmerkmale, Arbeitsorganisation sowie Berücksichtigung von Berufstätigkeitsprofilen

**B. Personalplanung**  
Mehrer Interventionen erforderlich, Mehrpersonalisierung

**C. Fachgerechte Ertüchtigung der Mitarbeiterinnen**  
Mehr Zeit erfordert Mehrpersonalisierung

**1.2. Lösung: Kompetenzorientierter Personalbedarf**

Die Entwicklung kompetenzorientierter Berufstätige erfordert den Durchlaufen von vier Schritten:

1. IST-Analyse der vorhandenen Qualifikationsmerkmale, Kompetenzen und Potenzialen
2. IST-Analyse der Arbeitsorganisation
3. Partizipative Entwicklung einer SOLL-Vision
4. Change Process – Der Weg vom IST zum SOLL

Notes and needs: Each measure from GfK-Systemverlauf berücksichtigt werden.

---

---

---

---

---

---

---

---

11

**KORIAN WESERHOF BREMEN- STILLSTAND VERWALTEN**

Wir denken, wir haben ein perfektes System!

---

---

---

---

---

---

---

---

12



13

---

---

---

---

---

---

---

---



14

---

---

---

---

---

---

---

---



15

---

---

---

---

---

---

---

---

**ROADMAP**

Einführung  
Interview  
Führung  
Fragen

Stillstand verwalten  
oder  
Zukunft gestalten

KORIAN

Zukunft pflegen

16

---

---

---

---

---

---

---

---

»Veränderungen müssen von der Unternehmensspitze nicht nur angestoßen werden, ...sie müssen dort auch beginnen.«

William Wiggan  
Amerikanischer Manager

17

---

---

---

---

---

---

---

---

**WUNSCH UND WIRKLICHKEIT- VERÄNDERUNGEN KOSTEN**

Arbeits

Mensch

Veränderungen nebenbei zu machen **kostet**

Unser Wunsch

- Akzeptanz von Veränderungen
- Eingelinkte Umsetzen
- Wetters Widerstand
- Stärkungsfreier Prozess
- Partizipative Wirtschaft
- Manager: neue Ziele
- Wissen und Inspiration
- Integrierte Zielbestimmung
- Spüren von Verbesserung

18

---

---

---

---

---

---

---

---

	Sagen	Tun	Umsetzen
Anteil der Organisationen, in denen Führungskräfte diese Aktivität anwenden	83%	29%	19%
Auswirkungen auf Mitarbeitende und Veränderungen	1%	5%	18%

Quelle: (2018) Culture in action: The role of leaders in making culture perform

Quelle: (2018) Culture in action: The role of leaders in making culture perform

**DIE FÜHRUNGSKRAFT GEHT VORAN-  
DIE MITARBEITENDEN FOLGEN**

**Zukunft pflegen**

19

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### ICH BENÖTIGE WISSEN- DER VERÄNDERUNGSPROZESS

- Ist ein langfristig angelegter und nachhaltiger Veränderungs- und Entwicklungsprozess
- Von Organisationen und
- in der ihr tätigen Menschen
- Der Prozess beruht auf Lernen aller Betroffenen durch direkte Mitwirkung und praktischer Erfahrung
- Das Ziel besteht in der gleichzeitigen Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Organisation (Effektivität) und der Qualität des Arbeitslebens

Quelle: (2018) Culture in action: The role of leaders in making culture perform

20

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### ZUKUNFTSGESTALTER- FÄHIGKEITEN UND UNTERSCHIEDE KENNEN

Manager	Fähigkeiten	Leader
halten das Gleichgewicht im Blick aufwärts	Wiederholen	Markt
minimiert Risiken	Stabilität	Kunden
Position bzw. Rolle des Managers	Bekannt	Stakeholder
Arbeitsprozesse, Gegenwart, Bewährtes	Geplant	Konkurrenz
tendenziell transaktional	Risiko	geht Risiken ein
	Autorität	Personlichkeit und Überzeugungskraft
	Fokus	Personen, Zukunft, neue Chancen
	Führung	tendenziell transformational

21

---

---

---

---

---

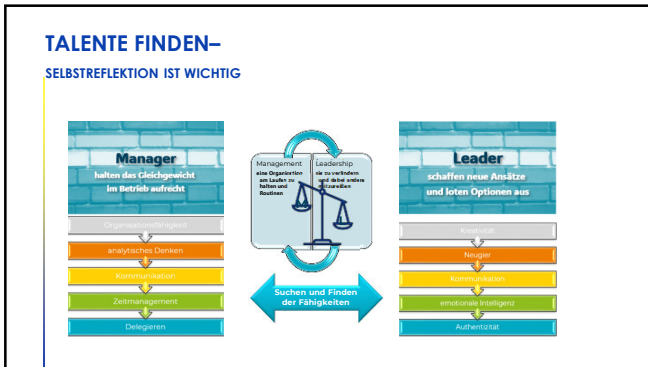
---

---

---

---

---



22

---

---

---

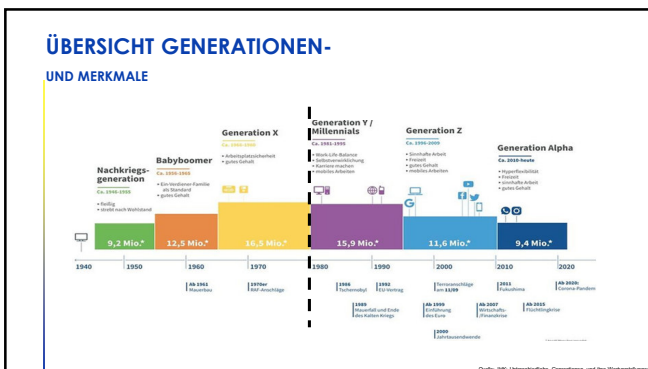
---

---

---

---

---



23

---

---

---

---

---

---

---

---



24

---

---

---

---

---

---

---

---

**UNTERNEHMEN-  
UNSERE ZOOMER AUFGABEN**

**ICHEN ZOOMER**

...mit dem Internet, sozialen Medien und modernen Technologien aufgewachsen, was ihre Kommunikations- und Informationsgewohnheiten stark geprägt hat

...die sicherheitsbewussteste, erfolgsorientierteste, wissbegierigste, digital affinste und autonomste erogene Kohorte am Arbeitsmarkt

...Harmonie, Altruismus (Hilfsbereitschaft, Toleranz, Empathie) und das Gefühl der Gerechtigkeit (Gleichheitsprinzip) sowie Gerechtigkeit (als Teil des Unternehmens) bei vielen von ihnen massiv ausgeprägt

...bekannt für ihre Vielfalt, ihr Bewusstsein für soziale und ökologische Themen sowie ihre Fähigkeit, sich schnell an Veränderungen anzupassen

...oft kreativ, technologieaffin und legen großen Wert auf Authentizität und Transparenz in der Kommunikation

**Generell gilt: Jede Art von Währfreiheit (z. B. Arbeitsfähigkeit, Flexibles Arbeiten, Benefits und Teamauswahl) dient als Begeisterungs- und Motivationsfaktor**

- ✓ **Flexibilität bieten:** Sie schätzen die Balance zwischen Berufs- und Privatleben
- ✓ **Technologie nutzen:** Die Generation Z ist mit digitalen Lösungen aufgewachsen und erwartet diese auch am Arbeitsplatz
- ✓ **Wertschätzung und Feedback:** Die Generation Z möchte wissen, wie sie sich entwickeln kann und dass ihre Arbeit geschätzt wird
- ✓ **Karriereentwicklung:** Mentoring-Programme oder Schulungen können helfen, die beruflichen Fähigkeiten zu fördern
- ✓ **Soziale Verantwortung:** Die Generation Z legt großen Wert auf Unternehmen, die Verantwortung übernehmen und positive Veränderungen in der Gesellschaft bewirken
- ✓ **Diversity und Inklusion:** Schaffe ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeiter wohlfühlen und ihre Identität einbringen können.
- ✓ **Kultur und Werte:** Die Generation Z möchte für Unternehmen arbeiten, die ihre eigenen Werte teilen

25

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**ROADMAP**

Stilstand verwalten  
oder  
Zukunft gestalten

Einführung  
Interview  
Führung  
Fragen

**KORIAN**

Zukunft pflegen

26

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**IHRE FRAGEN-  
DIE EXPERTEN ANTWORTEN**

**Sebastian Stauer**  
Projektleitung PeBeM  
Korian Deutschland

Stilstand verwalten  
oder  
Zukunft gestalten

**KORIAN**

27

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---