Hohenlind hat eine der besten Fachkraft-quoten aller Krankenhäuser in Köln

Für den einzelnen Mitarbeiter bedeutet das, professionell arbeiten zu können und auch Zeit für persönliche Worte mit unseren Patienten zu haben.

Darum bin ich **Hohenlinder**:

- Ich finde es großartig, dass wir hier viele verschiedene Arbeitszeitmodelle haben. Dadurch kann ich Beruf und Privatleben sehr gut miteinander vereinbaren.
- Mir gefallen an Hohenlind die tolle Atmosphäre und der gute Zusammenhalt unter den Kollegen.
- Die Zusammenarbeit zwischen Ärzten und Pflegenden findet auf Augenhöhe statt. Das finde ich klasse.
- Ich arbeite gerne in Hohenlind, weil wir hier mehr Zeit für unsere Patienten haben. Und das ist mir wichtig an meinem Beruf.
- Meine Wünsche bei der Dienstplangestaltung werden berücksichtigt. Das finde ich super!
- Ich kann hier meine Ideen mit einbringen und mit-gestalten. Das motiviert mich!

Es lohnt sich **Hohenlinder** zu werden

- Wertschätzender Umgang miteinander
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Gezielte Einarbeitungskonzepte
- Umfassende Kompetenzentwicklung
- Freundliches Betriebsklima und Teamwork
- Guter Stellenschlüssel
- Pflegerisch und medizinisch hohes Niveau
- Mehrwert in Hohenlind: u.a. Just Fit, JobRad, Zulage bei flexiblem Einspringen

St. Elisabeth-Krankenhaus GmbH
Werthmannstr. 1
50935 Köln
Ursula Berg (Pflegedirektorin): 0221/4677-1940
Karina Seiler (Personalabteilung): 0221/4677-1022
bewerbungen@hohenlind.de
www.hohenlind.de

St. Elisabeth-Krankenhaus Köln-Hohenlind

St. Elisabeth-Krankenhaus

HoLiTime

Arbeiten und Pflegen in Hohenlind

Unser Blick auf die **Mitarbeitenden**

Die Arbeit in der Pflege fordert Fachkompetenz sowie körperliche und psychische Belastbarkeit. In Hohenlind betrachten wir diese Anforderungen jedoch nicht losgelöst von der individuellen Lebenssituation des Einzelnen.

Wir nehmen jeden mit all seinen Facetten, Fähigkeiten, Wünschen, Qualifikationen und Ressourcen wahr und realisieren so für beiden Seiten eine zufriedenstellende Personalpolitik.

Unser Ziel ist, die **persönliche Situation** mit dem Bedarf unseres Krankenhauses in Einklang zu bringen.

Für uns bedeutet das:

- In stetigem Kontakt sein.
- Die unterschiedlichen Alters- und Lebensphasen wahrnehmen.
- Mit entsprechenden Angeboten situationsgerecht reagieren.

Denn zufriedene Mitarbeiter sind einsatzbereite, verlässliche und loyale Hohenlinder.

Das **HoLiTime** Portfolio

Als lernende Organisation arbeiten wir auch mit den Wünschen und Visionen unserer Teams. Unsere Personalpolitik profitiert davon, dass wir die Sichtweise unserer Mitarbeitenden nutzen.

Daraus wurde HoLiTime entwickelt, ein sich kontinuierlich entwickelndes Personalkonzept, das sich immer wieder neu an Bedürfnisse und Situationen anpasst.

Mitarbeiter
Fachkompetenz, Berufs-/ Lebenserfahrung, Entwicklungs-/ Veränderungsbereitschaft, persönliche Lebenssituation, Work-Life-Balance, Werte

Arbeitsorganisation
Dienstzeitmodelle, Job-Rotation, Aufgabenverteilung, Stellenschlüssel, Bereichspflege, Dienstplanwünsche

Kompetenzentwicklung
Krankenpflegeschule, Ausbildung für OTA's und Hebammen, Fachweiterbildungen, Mentorenschaft, Innerbetriebliches Fortbildungsprogramm, Teilnahme an Kongressen

Gesundheitsförderung
Ernährungsangebote, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebsärztlicher Dienst, Arbeitssicherheit, Fach- und Persönlichkeitsseminare

Personalpolitik
Altersgemischte Teams, Lebensphasenspezifische Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterjahresgespräche, Führungskompetenz, Coaching/Supervision, Qualitätsmanagement

Teamarbeit in Hohenlind

Aus unseren Unternehmensleitsätzen: „Jeder Mitarbeiter fühlt sich als Teil unserer Dienstgemeinschaft und wird in seiner Einzigartigkeit respektiert. Die Zusammenarbeit ermöglicht eine vertrauensvolle Basis des Miteinanders unabhängig von hierarchischen Strukturen." Nur im kollegialen Austausch, in der gegenseitigen Unterstützung und im „voneinander lernen" arbeiten wir im Team daran, für unsere Patienten gemeinsam unser Bestes zu geben.

Fort- und Weiterbildung sichern unsere Qualität

Regelmäßige interne und externe Fort- und Weiterbildungen sind unverzichtbare Voraussetzungen für Qualitätserhalt und -steigerung.

Ergänzt werden diese Angebote durch die individuelle Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsbereitschaft jedes Einzelnen, die wir unter anderem in den Mitarbeiterjahresgesprächen regelmäßig ermitteln.