



AGAPLESION
Unsere Werte verbinden

GESCHÄFTSBERICHT

2012 – 2013





INHALT

Inhalt

Vorwort Aufsichtsrat	04
Vorwort Vorstand	04
Christliches Profil	06
Unternehmensstrategie	08
Highlights 2012/2013	10

Innovation 12

Organisation 15

Die gemeinnützige Aktiengesellschaft	16
Integrative Managementstruktur	19

Mitarbeiter 23

Wirtschaftlichkeit 27

Unternehmensbereiche 32

Medizin	33
Wohnen & Pflegen	36

Qualität & Hygiene 39

Qualitätsmanagement	40
Hygiene	43

Übersicht 44

Standortkarte	45
AGAPLESION Daten auf einen Blick	46
Impressum	47

Vorwort Aufsichtsrat

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit nunmehr elf Jahren begleitet der Aufsichtsrat intensiv das kontinuierliche und erfolgreiche Wachstum von AGAPLESION. Ein Gesundheitsunternehmen in der heutigen Zeit zu führen und zu organisieren ist nicht nur komplex, sondern auch kompliziert. Das erforderliche Know-how wird zunehmend spezifischer. Es kann in der ganzen Breite des Wissens nur noch in Konzernstrukturen verlässlich vorgehalten werden.

Viele konfessionelle Träger haben das erkannt und sind den Schritt gegangen, Anteile an ihrer Krankenhaus- oder Wohn- und Pflegegesellschaft gegen Aktien von AGAPLESION zu tauschen. So hat die nicht börsennotierte Aktiengesellschaft derzeit 21 Aktionäre. Die Aktionäre und Gesellschafter haben zwar die operative Verantwortung für ihr Haus an AGAPLESION abgegeben. Sie sind jedoch weiterhin maßgeblich an der ursprünglichen Gesellschaft beteiligt und tragen dementsprechend Verantwortung. Durch ein etabliertes Integrationsmanagement gelingt es, die neuen Gesellschaften zügig in die Konzernstrukturen zu überführen. Einerseits lassen sich die Vorteile des Konzerns rasch realisieren, andererseits wird das Know-how der neuen Einrichtungen allen AGAPLESION Einrichtungen zugänglich gemacht.

Mit dem Wachstum von AGAPLESION hat sich in den letzten Jahren auch die Arbeit des Aufsichtsrats verändert: Der Aufsichtsrat besteht aus 18 Mitgliedern, die in quartalsweisen

Sitzungen ihre aktienrechtlich vorgegebenen Überwachungs- und Kontrollaufgaben wahrnehmen. Zur Vorbereitung häufig komplexer Sachverhalte sind ein Personalausschuss, ein Satzungs- und Bewertungsausschuss und ein Prüfungsausschuss eingerichtet. Über aktuelle Sachverhalte wird der Aufsichtsrat laufend informiert. Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2012 der Zentrale Dienst Interne Revision eingerichtet, eine Compliance-Richtlinie wird im Geschäftsjahr 2013 in Kraft gesetzt. Eine besondere Innovation war die AGAPLESION Aktionärskonferenz, die im Frühjahr 2013 zum ersten Mal stattgefunden hat. Die Aktionäre konnten sich intensiv an der strategischen, medizinischen und wirtschaftlichen Ausrichtung des Konzerns beteiligen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sagen allen Mitarbeitern im Konzern und natürlich in besonderer Weise dem Vorstand und den Prokuristen herzlichen Dank für die geleistete, professionelle Arbeit.

Pastor Rheinhard R. Theysohn
Aufsichtsratsvorsitzender AGAPLESION

Vorwort Vorstand

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

Transparenz ist einer der sechs Kernwerte von AGAPLESION. Mit diesem ersten Jahresbericht möchten wir Sie über unseren christlichen Gesundheitskonzern informieren und Ihnen vorstellen, welche Ereignisse uns im zurückliegenden Geschäftsjahr 2012 bewegt haben und was wir uns für das laufende Geschäftsjahr 2013 vorgenommen haben.

Sowohl durch unsere besondere Beteiligungsform, als auch wegen unserer attraktiven „Integrativen Managementstruktur“ haben wir uns in den letzten zehn Jahren mit 29 Krankenhäusern, mehr als 31 Wohn- und Pflegeeinrichtungen und zahlreichen weiteren Dienstleistungen zum fünftgrößten deutschen Gesundheitskonzern entwickelt.

Sie werden sehen, dass 2012 ein ganz besonderes Jahr für AGAPLESION war: Wir feierten das 10-jährige Jubiläum unseres Unternehmens, es formierte sich ein neues Vorstandsteam und vieles mehr. Freuen Sie sich auf eine Auswahl an Highlights!

Innovationen im Krankenhaus? Ist das nicht etwas übertrieben? Wir meinen: Nein, und zeigen Ihnen anhand einiger Beispiele, dass wir den Fortschritt zum Nutzen der Patienten und Bewohner aktiv betreiben und uns ständig verantwortungsvoll mit neuen medizinischen und pflegerischen Themen auseinandersetzen.

„Unsere Werte verbinden“ – so lautet unsere Kernaussage. Wir stellen Ihnen unsere Organisation vor, beleuchten die



V. l. n. r.: Jörg Marx, Dr. Martin Zentgraf, Dr. Markus Horneber, Frank Eibisch, Gerhard Hallenberger

Rechtsform der gemeinnützigen Aktiengesellschaft und erklären, wie AGAPLESION funktioniert. Wir denken und handeln langfristig. Im Gegensatz zu börsennotierten Gesundheitskonzernen müssen wir nicht kurzfristige Renditezahlen erfüllen, sondern können uns strategisch-inhaltlich positionieren, um qualitativ hochwertige, individuelle und miteinander vernetzte Dienstleistungen anzubieten. Jedoch müssen wir gerade als gemeinnütziges Unternehmen verantwortungsvoll und wirtschaftlich mit den uns zur Verfügung stehenden knappen Mitteln umgehen. Die Rahmenbedingungen im Gesundheitsbereich sind – wie Sie beinahe täglich aus den Medien erfahren – nicht optimal. Auch wir versuchen über Verbandsarbeit und im persönlichen Gespräch die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern.


Was wir tagtäglich leisten lesen Sie in den Beiträgen zu Qualität und Hygiene, zur Medizin und zur Arbeit im Bereich Wohnen & Pflegen. Unsere mehr als 19.000 Mitarbeiter sind diejenigen, denen Sie in unseren Einrichtungen begegnen. Sie füllen die christliche Marke AGAPLESION mit Leben! Wir sind stolz darauf, dass sich viele unserer Mitarbeiter bewusst entscheiden, in unserem Unternehmen zu arbeiten. Unser Ziel ist es, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, die möglichst individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse und Notwendigkeiten zugeschnitten sind.

Wir möchten Ihnen mit unserem ersten Geschäftsbericht einige Einblicke in unser Unternehmen geben und hoffen, Sie für AGAPLESION begeistern zu können. Jedenfalls wünschen wir Ihnen viel Freude bei der Lektüre. Natürlich sind wir auf Ihr Feedback und Ihre Reaktionen gespannt, um den nächsten Bericht noch besser zu gestalten.

Unser herzlicher Dank gilt all denjenigen, die unsere Arbeit in der zurückliegenden Zeit konstruktiv und in einem positiven Sinn kritisch begleitet haben, allen voran dem Vorsitzenden und den Mitgliedern des Aufsichtsrats, allen Vertretern der zahlreichen Gesellschaften in unserem Unternehmen, den Repräsentanten der Kirchen und der Diakonie, den Vertretern der Kostenträger und aus der Politik sowie zahlreichen weiteren Partnern, die mit unserem Konzern freundlich verbunden sind.

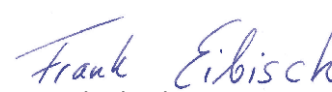
Einen ganz herzlichen Dank richten wir an dieser Stelle an alle unsere Kollegen und Mitarbeiter bei AGAPLESION für ihre hoch engagierte, motivierte, zuverlässige und freundliche Arbeit, die den Patienten und Bewohnern unserer Einrichtungen zu Gute kommt!


Dr. Markus Horneber
Vorstandsvorsitzender


Gerhard Hallenberger
Vorstand


Jörg Marx
Vorstand


Dr. Martin Zentgraf
Stellvertretender Vorstand


Frank Eibisch
Stellvertretender Vorstand

Christliches Profil

Unsere Werte verbinden

Exzellenz in Medizin, Pflege und Management mit den Werten christlichen Handelns zu verbinden, das haben wir uns zur Aufgabe gemacht. Und genau das macht den Unterschied. Für Patienten, Bewohner, Mitarbeiter und Partner.

In Fortführung der christlichen Tradition unserer Häuser sind gemeinsame Wertvorstellungen für unseren Konzern ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur: Sie dienen einerseits als Orientierungshilfe für das Verhalten und stabilisieren andererseits unseren Konzern als Ganzes. Unser christliches Profil ist im gesamten Unternehmen verankert. Tätige Nächstenliebe spiegelt unseren Auftrag wider und ist Grundlage unseres täglichen Handelns, deshalb heißen wir AGAPLESION. Der Begriff AGAPLESION ist ein Kunstwort, abgeleitet aus dem Griechischen.

agapéseis tôn plesíon Liebe den Nächsten

(Matthäusevangelium, Kapitel 5, Vers 43)

Parallel zur Entwicklung von AGAPLESION ist eine Reihe von Texten gewachsen, in denen unser Selbstverständnis und unsere gemeinsame Identität zum Ausdruck kommen. In unserem Leitbild, das neben der grundlegenden Beschreibung unseres Auftrags auch unsere Vision, unsere Mission und unsere Kernwerte enthält, ist das christliche Fundament von AGAPLESION niedergelegt. So entstand ein einheitlicher, verbindlicher Text, der als Gesprächs- und Arbeitsgrundlage in vielfältigen Zusammenhängen Verwendung finden kann und damit der Vertiefung und Weiterentwicklung einer gemeinsamen Identität dienen wird.

Unsere sechs Kernwerte

Die Kernwerte von AGAPLESION sind wesentlicher Bestandteil unseres Leitbilds.

Unter NÄCHSTENLIEBE verstehen wir bei AGAPLESION jedem Menschen hilfsbereit zu begegnen, unabhängig von seiner körperlichen und seelischen Verfassung, Weltanschauung, Religionszugehörigkeit, Herkunft, seinem Status und Geschlecht. Die Haltung der Nächstenliebe ist in unserem christlichen Glauben begründet.

Unter WERTSCHÄTZUNG verstehen wir bei AGAPLESION die positive Grundhaltung, Respekt und Vertrauen gegenüber jedem Menschen als Ebenbild Gottes.

Unter VERANTWORTUNG verstehen wir bei AGAPLESION den bewussten und achtsamen Umgang mit den uns anvertrauten Menschen und Ressourcen.

Unter TRANSPARENZ verstehen wir bei AGAPLESION die verständliche und zeitgerechte Weitergabe relevanter Informationen.

Unter PROFESSIONALITÄT verstehen wir bei AGAPLESION den Einsatz hoher fachlicher, sozialer und diakonischer Kompetenz.

Unter WIRTSCHAFTLICHKEIT verstehen wir bei AGAPLESION den zielgerichteten und wirksamen Einsatz der Ressourcen zum langfristigen Erhalt unserer Einrichtungen.

Die Kernwerte verdeutlichen auch die gemeinsamen Grundlagen mit den neu zu AGAPLESION hinzugekommenen Einrichtungen. Für unsere neuen Einrichtungen aus Niedersachsen finden derzeit eine Reihe von Leitbild-Workshops statt, die wichtiger Bestandteil der Integration in unser Unternehmen sind.

Lenkungsgruppe Wertemanagement

Eine interdisziplinär zusammengesetzte Lenkungsgruppe begleitet die Wertearbeit bei AGAPLESION kontinuierlich und stößt neue Projekte an. Als wichtiger Ausdruck unseres christlichen Profils und der Unternehmenskultur sind die Kernwerte auch Prüfsteine zur ethischen Beurteilung. Innovationen werden im Licht der Kernwerte überprüft und Arbeitsbereiche werden dem ethischen Diskurs ausgesetzt.

AGAPLESION Ethik Tag

Der AGAPLESION Ethik Tag am 15. November 2012 stand unter dem Motto „Wirtschaftliche Erwägungen bei der Behandlungsentscheidung – Ökonomische Überformung der Medizin“. In enger Zusammenarbeit mit dem ZENTRUM FÜR ETHIK IN DER MEDIZIN am AGAPLESION MARKUS KRANKENHAUS in Frankfurt am Main wurde anhand von Fallbeispielen verdeutlicht, wie eine dem Wertesystem von AGAPLESION widersprechende ökonomische Überformung der Medizin wirksam und nachhaltig verhindert werden kann. In den AGAPLESION Einrichtungen wird die verantwortliche Behandlungsentscheidung nicht durch das wirtschaftliche Erlösinteresse geleitet, sondern durch die medizinische Notwendigkeit.

Führungskräftetrainings

Um die Verankerung der Kernwerte im gesamten Unternehmen zu vertiefen, sind sie zentraler Bestandteil der obligatorischen Führungskräftetrainings der AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG. Die Führungskräfte unserer Einrichtungen reflektieren so schon zu Beginn ihrer Dienstzeit die Werte als Ausdruck der Unternehmenskultur und in ihrer praktischen Umsetzung an den einzelnen Standorten.

Seelsorge

Die Seelsorge nimmt bei AGAPLESION einen hohen Stellenwert ein. Deshalb wurde in 2013 durch intensive Mitwirkung von Seelsorgern eine Seelsorgekonzeption verabschiedet, die für alle AGAPLESION Einrichtungen verbindlichen Charakter hat. Darin kommt u. a. zum Ausdruck, dass Seelsorge integraler Bestandteil unserer Arbeit ist. Um diese Gemeinsamkeit zu vertiefen, fand vom 13. bis 15. Mai 2013 neben den regulären Treffen des AGAPLESION Arbeitsbereichs (AAB) Seelsorge erstmals eine Klausurtagung dieses Gremiums statt, bei dem das gegenseitige Kennenlernen eine wichtige Rolle spielte.



Unternehmensstrategie

Aufgabe der langfristigen-strategischen Unternehmensplanung ist es, die Weichen so zu stellen, dass AGAPLESION weiterhin für eine erfolgreiche Zukunft gut gerüstet ist. Hierzu müssen potenzielle zukünftige Herausforderungen im Sinne von Chancen und Risiken für den Konzern insgesamt, aber auch für dessen einzelne, regional verankerte Gesellschaften systematisch und umfassend analysiert werden.

Es gilt die hohe Komplexität und Dynamik im Gesundheitsmarkt mit den geeigneten Werkzeugen für das eigene Unternehmen nutzbar zu machen. Dazu zählt auch das rechtzeitige Erkennen von Trends als wichtiger Treiber von Veränderungen. Strategien zielen immer auf eine langfristige Sicherung der Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens ab. Führungskräfte müssen plausible Einschätzungen treffen, die Strategie vorgeben und explizit machen.

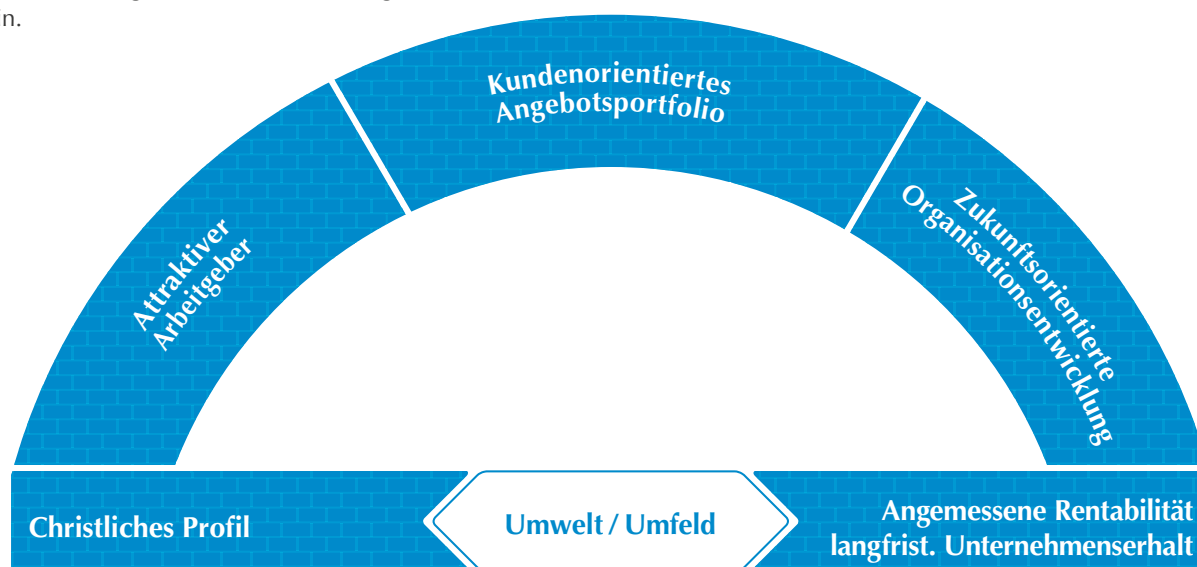
Strategisches Denken als Grundlage des Unternehmenserfolges

Strategisches Denken heißt in Szenarien und Alternativen die Zukunft vorwegzunehmen. Grundlage der Strategischen Unternehmensplanung ist hierbei eine angemessene Denk- und Handlungsweise: Die Zukunft ist nämlich nichts, was sich ereignet und worauf ein Unternehmen keinen Einfluss hätte. Im Gegenteil. Nimmt man die richtige Denkhaltung ein und versetzt sich in eine bereits Realität gewordene Zukunft, z. B. zehn Jahre voraus in das Jahr 2023 und denkt von dort aus zurück in die Gegenwart, in das Jahr 2013, dann wird man feststellen, dass für ein aktiv handelndes Unternehmen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten existieren. Die geistige Antizipation der Zukunft erfordert viel Kreativität, aus heutiger Sicht *VERrückte* Ideen und vor allem einen langen Atem in Verbindung mit enormer Disziplin.

Strategisches Rahmenwerk

Flächendeckende Strategieworkshops gehören bei AGAPLESION zum festen Bestandteil der Unternehmensplanung. Das konzernweit einheitliche strategische Rahmenwerk bildet eine verbindliche Grundlage für die regionalen Strategieplanungen.

Ausgangspunkt unseres Strategischen Rahmenwerks ist das christliche Profil. Hieran müssen sich alle strategischen Ziele messen lassen. Allerdings ist die langfristige Existenz des Konzerns nur gesichert, wenn eine angemessene Rentabilität gewährleistet ist. Denn im Gegensatz zu kommunalen Häusern werden Defizite bei freigemeinnützigen, konfessionellen Unternehmen nicht durch den Steuerzahler gedeckt. Die Umwelt bzw. das Umfeld muss in die langfristige Zielplanung Eingang finden. In besonderer Weise geht es darum, einschlägige Trends in Staat, Politik und Gesellschaft, aber auch bei Kostenträgern oder in der Wissenschaft zu identifizieren und adäquat zu berücksichtigen.



AGAPLESION Spannungsbogen für eine strategische Unternehmensplanung

Wir sind der Meinung, dass folgende Megatrends in den nächsten zehn Jahren einen wesentlichen Einfluss auf die Gesundheitswirtschaft haben werden. In unsere strategischen Überlegungen haben sie dementsprechend Eingang gefunden:

Megatrends:

1. Individualisierungstrend der Nachfrage
2. Trend zum Systemangebot
3. Trend zu Behandlungszentren
4. Ambulant und stationär
5. Anspruchsvolle Mitarbeitergewinnung
6. Modularisierung und Standardisierung
7. Zunehmende Technisierung
8. Qualitätswettbewerb
9. Höherer Kapitalbedarf
10. Dynamische Veränderung der Gesundheitsversorgung
11. Neue Versorgungsstrukturen
12. Einkaufsmodelle
13. Shareconomy
14. Neue Kommunikationsformen
15. Internationalisierung

Kundenorientiertes Angebotsportfolio

Alle Anstrengungen von AGAPLESION sind auf ein kundenorientiertes Angebotsportfolio ausgerichtet. Hierunter verstehen wir individuelle Dienstleistungen, die auf die spezifischen Bedürfnisse jedes einzelnen Patienten oder Bewohners perfekt zugeschnitten sind. Sicherlich stehen medizinische und pflegerische Leistungen im Mittelpunkt unseres differenzierten Dienstleistungspakets. Wir bieten darüber hinaus jedoch, im Sinne eines Systemangebots, vielfältige vor- und nachstationäre, ambulante, teilstationäre oder auch Beratungsdienstleistungen an. Unser Ziel ist es, ein individuelles, maßgeschneidertes Angebot aus einer Hand zu gewährleisten.

Zukunftsorientierte Organisationsentwicklung

Hierzu ist eine aufeinander abgestimmte, zukunftsorientierte Organisation erforderlich. Wir arbeiten ständig daran, den Dienstleistungserstellungsprozess noch weiter zu verbessern und an den Erwartungen, die an uns als christlichen Dienstleister gestellt werden, auszurichten.

Attraktiver Arbeitgeber

Ohne motivierte und engagierte Mitarbeiter, die sich dem Konzern bzw. ihrer örtlichen Gesellschaft verbunden fühlen, können wir unsere Aufgaben nicht in der gebotenen Qualität erfüllen. Daher ist es ein wichtiges Ziel, unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu erhöhen. Hierzu gehören eine angemessene Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen, aber auch ein förderliches Betriebsklima und Möglichkeiten, Familie und Beruf gut miteinander zu verbinden. Die diesbezüglichen Planungen aller Konzerneinrichtungen werden aufeinander ausgerichtet und miteinander verbunden. Wir sind überzeugt davon, dass auf diese Weise AGAPLESION auch in Zukunft ein erfolgreicher, christlicher Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen bleiben wird.



Widmeten sich zukünftigen Erfolgsfaktoren für AGAPLESION: die Teilnehmer des Strategieworkshops auf Schwanenwerder

FEBRUAR 2012

Um dem bundesweit zunehmenden Fachkräftemangel in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen entgegenzuwirken, ging AGAPLESION im Bereich Personalrecruiting neue Wege: 2011 wurde ein Konzept zur Akquisition und Integration von Pflegefachkräften aus der Europäischen Union erarbeitet und ein entsprechendes Projekt aufgesetzt – mit Erfolg. Im ersten Quartal 2012 konnte bereits eine Vielzahl neuer Pflegekräfte für verschiedene AGAPLESION Einrichtungen gewonnen werden.

MÄRZ/APRIL 2012

Zum 31. März 2012 schied der langjährige Vorstandsvorsitzende Bernd Weber aus dem AGAPLESION Vorstand aus. Dr. Markus Horneber wurde zum 1. April 2012 zum neuen Vorstandsvorsitzenden von AGAPLESION durch den Aufsichtsrat bestellt. Jörg Marx, bisheriger Prokurist und AGAPLESION Konzerngeschäftsführer Finanzen/IT, wurde zum 1. April 2012 vom Aufsichtsrat ebenso in den Vorstand berufen. Damit vervollständigen sie das nun fünfköpfige Vorstandsteam.

JUNI 2012

Seit dem Sommer 2012 bietet AGAPLESION erstmals eine Traineeausbildung an und bereitet damit zukünftige Führungs- und Fachkräfte gezielt auf einen Karriere Einstieg in den Einrichtungen von AGAPLESION vor. Am 1. Juni 2012 nahmen drei Hochschulabsolventen ihre Arbeit auf. Sie werden im Rahmen ihrer Ausbildung an unterschiedlichen Standorten sowie in den Zentralen Diensten eingesetzt, um Einblick in eine Vielzahl von Arbeitsbereichen zu erhalten.

FEBRUAR 2012 ▶ ▶ ▶

HIGHL

NOVEMBER 2012

Im November 2012 wurde das AGAPLESION Kompetenzzentrum Wohnen & Pflegen gegründet. Aufgabe ist die einheitliche und erfolgreiche Weiterentwicklung des Geschäftsbereichs Wohnen & Pflegen. Alexander Dettmann, Geschäftsführer AGAPLESION BETHANIEN DIAKONIE, wird zusammen mit einer Referentin Ansprechpartner für den Vorstand und die entsprechenden Geschäftsführungen sein.

„Kontinuität und Wandel“ – so lautete der Titel der AGAPLESION MANAGEMENT KONFERENZ (AMK) 2012. Rund 150 Führungskräfte der obersten Managementebene tauschten sich vom 15. bis 17. November 2012 über aktuelle und zukünftige strategische Eckpfeiler aus. Schwerpunktthemen waren u. a. „Personal und Mitarbeitergewinnung“, „Innovation“, „Wirtschaftlichkeit“, und Workshops zum Thema „Organisationsstruktur“.

Neue Zentrale Dienste

Im Jahr 2012 wurden die Zentralen Dienste durch drei neue Bereiche verstärkt:

- Juli: Interne Revision (Leitung: Silvia Kühne)
- September: Integrationsmanagement (Leitung: Bettina Geißler-Nielsen)
- Oktober: Institut für Hygiene und Umweltmedizin (Leitung: PD Dr. Bernhard Jahn-Mühl)





AUGUST 2012

Am 18. August 2012 feierte AGAPLESION sein 10-jähriges Bestehen in der Heiliggeistkirche des Dominikanerklosters in Frankfurt am Main. Geladen waren rund 450 Gäste – darunter Mitarbeiter aus Verwaltung, Medizin und Pflege, Mitglieder des Aufsichtsrats, Aktionäre sowie Vertreter aus dem Gesundheitswesen, der Kirche und Politik.

SEPTEMBER 2012

Herausragendes Ereignis des Jahres 2012 war der Zusammenschluss von AGAPLESION mit der proDIAKO gGmbH, zu dem das Bundeskartellamt am 19. September 2012 grünes Licht gab. Mit der Integration der niedersächsischen proDIAKO-Gruppe wuchs der Konzern um insgesamt fünf Krankenhäuser, vier Pflegeeinrichtungen sowie sechs Medizinische Versorgungszentren. Mit nun über einer Milliarde Euro Umsatz und mehr als 19.000 Mitarbeitern ist AGAPLESION in die TOP 5 der größten Gesundheitsunternehmen aufgestiegen.

IGHTS

JUNI 2013 ▶ ▶ ▶

APRIL 2013

Vom 16. bis 17. April 2013 entsandten die Aktionäre Vertreter zur ersten Aktionärs-Konferenz in der Geschichte von AGAPLESION. Teilnehmer waren auch die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands der Gesellschaft. Die Veranstaltung stand unter dem Leitthema: „Verantwortung für eine gemeinsame Zukunft“. Ziel war es, die Gesellschafter und Aktionärsvertreter über langfristig strategische Themen des Konzerns zu informieren, sich zu grundlegenden Themen auszutauschen und sich gegenseitig intensiver kennenzulernen.

JUNI 2013

Um die Innovationsbereitschaft zu fördern, eine unternehmensweite Koordination der vielfältigen Aktivitäten zu gewährleisten und neue Forschungsprojekte anzugehen hat AGAPLESION in diesem Jahr den Zentralen Dienst Forschung und Entwicklung/Innovationsmanagement gegründet.

JAHRE



INNO- VATION

Innovation



2013

Das Jahr der Innovationen

Die Innovationsfähigkeit einer Organisation ist eine wichtige Grundlage für die Sicherung der Zukunft und wird damit zu einem zentralen Wettbewerbsfaktor. Die Fähigkeit, sich zu wandeln und flexibel auf Veränderungen zu reagieren, beginnt innerhalb der Einrichtung. Deswegen steht bei AGAPLESION das Geschäftsjahr 2013 konzernweit im Zeichen der Innovation.

Innovationen fördern – neuer Zentraler Dienst FuE/Innovationsmanagement

Betriebliche Forschung und Entwicklung (FuE) schafft wesentliche Grundlagen für Innovationen. Der AGAPLESION Vorstand ist der Meinung, dass dieses wichtige Feld nicht allein Forschungsinstituten, Universitätskliniken, Medizintechnik-Herstellern oder der Pharmaindustrie überlassen werden darf. Denn als differenziertes Gesundheitsunternehmen verfügt AGAPLESION über eine breite Erfahrung und Kompetenz im Hinblick auf medizinisch und pflegerisch sinnvolle Innovationen. Als christliches Unternehmen kann AGAPLESION Neuerungen in besonderer Weise bewerten, nicht nur aus medizinischer oder ökonomischer Perspektive, sondern zusätzlich aus einer ethischen Betrachtungsweise.

Der Vorstand weiß aber auch: Neuerungen umzusetzen ist alles andere als trivial. Ärzte, Pflegekräfte, Mitarbeiter in der Technik, im Servicebereich und in der Verwaltung, vor allem aber die Geschäftsführer und auch die Aufsichtsgremien stehen vor der Aufgabe, etablierte Vorgehensweisen und Ordnungssysteme zu reorganisieren.

Um die Innovationsbereitschaft zu fördern, eine unternehmensweite Koordination der vielfältigen Aktivitäten zu gewährleisten und neue Forschungsprojekte anzugehen hat AGAPLESION in diesem Jahr den Zentralen Dienst FuE/Innovationsmanagement gegründet.

Innovative Leuchtturmprojekte 2020

Der Vorstand hat fünf Leuchtturmprojekte aufgesetzt, die Innovationen in allen Bereichen des Unternehmens fördern. Einige Leuchtturmprojekte wurden bereits intern auf Veranstaltungen und in Konferenzen von Mitarbeitern bearbeitet.

Attraktiver Arbeitgeber 2020



Krankenhaus 2020



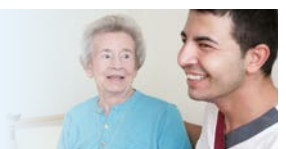
Lebensqualität 2020



Medizin 2020



Wohnen & Pflegen 2020



Innovationen im Bereich Wohnen & Pflegen

Der diesjährige AGAPLESION MANAGEMENT KONGRESS Wohnen & Pflegen (AMK W&P) stand ganz im Zeichen der Innovation. Über 80 Führungskräfte erarbeiteten interessante Innovationsprojekte, deren Umsetzung mit insgesamt 30.000 Euro durch den Konzern gefördert wird.

Eines der mit je 10.000 Euro geförderten Projekte ist die Senioren-Urlaubsbörse. Die Idee: Bewohner im stationären Pflegebereich, im Betreuten Wohnen oder in der ambulanten Pflege tauschen ihre Zimmer oder möblierten Wohnungen auf Zeit. Diese Lösung ermöglicht einen günstigen Urlaub in einer anderen attraktiven Region in Deutschland und bietet zugleich die Sicherheit, am Urlaubsort nach den gleichen Betreuungskonzepten wie zu Hause und dem AGAPLESION Qualitätssystem betreut und gepflegt zu werden.



Medizinische Innovationen

Die Konferenz der Ärztlichen Direktoren befasste sich im Frühjahr 2013 mit Innovationen im medizinischen Bereich. Eine Idee, die noch in 2013 realisiert werden soll, ist das Thema „Simulationsmodelle – Virtuelle Realität in der Aus- und Weiterbildung“.

Auch an vielen anderen Stellen gibt es im Konzern bereits seit Jahren ausgeprägte Innovationsschwerpunkte und Forschungsprojekte. Diese werden in einer Datenbank erfasst. Ein Beispiel dafür ist der „Intelligent Active MObility Assistance RoBOT“ (MOBOT). Ziel ist die Entwicklung von intelligenten technischen Systemen zur Mobilitätsförderung mit dem Fokus auf motorische Anforderungen (Gehen-Transfers), sensorische Unterstützung (Sehen/Hören) und kognitiver Kontrolle/Steuerung. Dieses Projekt wird u. a. vom AGAPLESION BETHANIE KRANKENHAUS in Heidelberg begleitet und mit ca. 240.000 Euro aus EU-Mitteln gefördert.

Weitere Projekte sind im Bereich Ambient Assisted Living (AAL) und Telemetrie für ein selbstbestimmtes Leben der Kunden in Planung. Dabei spielen u. a. sensorgestützte Möbel eine wichtige Rolle und die Einrichtung eines Muster-Pflegezimmers der Zukunft.

Um flächendeckend und intensiv für das Thema Innovationsmanagement zu sensibilisieren, nehmen vier Krankenhäuser des AGAPLESION Konzerns (Hamburg, Bad Pyrmont, Gießen und Heidelberg) im Sommer 2013 an einer deutschlandweiten Studie des Lehrstuhls für Technologiemanagement der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel zum Thema „Innovationstätigkeit und -management im Krankenhaus“ teil. Die Ergebnisse werden 2014 erwartet.

Flourierende Innovationskultur

AGAPLESION hat sich zum Ziel gemacht, bestmögliche Voraussetzungen für die Kreativität am Arbeitsplatz zu schaffen und ein Klima zu fördern, das Mitarbeiter zu schöpferischem, kreativem Denken und Handeln motiviert. Wir möchten eine florierende Innovationskultur etablieren. Denn die Innovationskraft von AGAPLESION hängt nicht primär davon ab, wie viel Geld für Forschung, Entwicklung und Innovationen zur Verfügung gestellt wird, sondern von den Mitarbeitern im Konzern – und der Art und Weise, wie diese geführt werden.



Die Teilnehmer der Konferenz der Ärztlichen Direktoren in Hamburg

Organisation



AGAPLESION unter den TOP 5 der deutschen Gesundheitsunternehmen

AGAPLESION wurde am 26. Juni 2002 von Gesellschaftern aus Kirche und Diakonie als gemeinnützige Aktiengesellschaft in Frankfurt am Main gegründet. Der übergreifende Auftrag der beteiligten christlichen und sozialen Unternehmen ist die diakonische Arbeit.

Mittlerweile gehören bundesweit mehr als 100 Einrichtungen zu AGAPLESION. Mehr als 19.000 Mitarbeiter sorgen für eine

patientenorientierte Medizin und eine profilierte Pflege nach anerkannten ethischen und qualitativen Standards. In unseren 29 Krankenhäusern stehen mehr als 6.400 Betten zur Verfügung. Die 31 Wohn- und Pflegeeinrichtungen verfügen über rund 3.000 Plätze in der Pflege und zusätzlich 800 betreute Wohnungen. Unser Ziel ist es, weiter zu wachsen. Deshalb arbeitet AGAPLESION wie ein Konzern, verfolgt dabei aber gemeinnützige Zwecke.

Die gemeinnützige Aktiengesellschaft

Die Rechtsform der gemeinnützigen Aktiengesellschaft schafft die rechtliche Plattform für den kooperativen Zusammenschluss von Unternehmen zu deren Erhalt und Stärkung in einer sich stetig verändernden Wirtschafts- und Wettbewerbssituation.

Als nicht börsennotierte Aktiengesellschaft verfolgt AGAPLESION unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne der Abgabenordnung. Die Wettbewerbsorientierung und wirtschaftliche Motivation zur Überschusserzielung dienen der Substanzstärkung der beteiligten Unternehmen und dem Erhalt sowie Ausbau der zu erbringenden medizinischen und pflegerischen Leistungen. Es werden Erneuerungs- und Erweiterungsinvestitionen ermöglicht und langfristig Arbeitsplätze gesichert. Dies wird dadurch erreicht, indem die erwirtschafteten Erträge ausschließlich in den beteiligten Unternehmen verbleiben und keine Dividenden an die Aktionäre ausgezahlt werden.

Grundkapital und Kapitalerhöhung

Das Grundkapital der Gesellschaft betrug zum 1. Januar 2012 genau 12.961.750 Euro. Es war eingeteilt in 259.235 Aktien mit einem Nennbetrag von jeweils 50 Euro. Nach Beschlussfassung durch die zuständigen Gremien wurde das Grundkapital der Gesellschaft auf 16.630.850 Euro erhöht. Das Grundkapital ist in 332.617 Aktien mit einem Nennbetrag von jeweils 50 Euro eingeteilt.

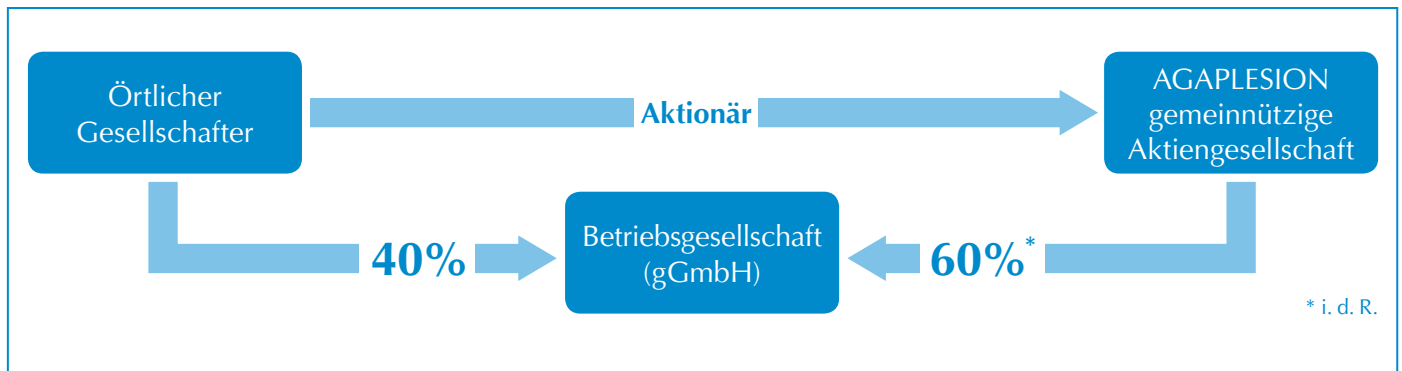
Hauptversammlung – Gesellschafterversammlung

Die Hauptversammlung von AGAPLESION bestellt die Mitglieder des Aufsichtsrats und entscheidet u. a. über die Verwendung des Bilanzgewinns sowie die Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats (§ 119 AktG). Die Gesellschafterversammlung

der jeweiligen AGAPLESION Tochterunternehmen trifft die ihr nach Gesetz und Gesellschaftsvertrag übertragenen wesentlichen Entscheidungen innerhalb dieser Gesellschaft.

Bei AGAPLESION gilt das Prinzip eines partnerschaftlichen Umgangs bei Teilhabe aller Gesellschafter an der Willensbildung in der Gesellschaft. Dabei bleibt die inhaltliche Identität der örtlichen Einrichtungen erhalten. Ihre Gesellschafter, soweit sie Aktionäre werden, übernehmen zugleich Verantwortung für das Gesamtunternehmen.

Daraus folgt eine enge personelle Verzahnung zwischen der Konzerngesellschaft und den verbundenen Tochterunternehmen. Der Vorstand von AGAPLESION nimmt in den Gesellschafterversammlungen der Tochterunternehmen die Verantwortung für den Mehrheitsgesellschafter wahr. Die jeweiligen Minderheitsgesellschafter in den Tochterunternehmen stellen den Vorsitzenden in der Gesellschafterversammlung und bringen sich in der Hauptversammlung von AGAPLESION ein. Die Geschäftsführer der Tochterunternehmen werden von den Gesellschafterversammlungen bestellt und sind auf Konzernebene angestellt.



Der Aufbau des Beteiligungsprinzips

Beteiligungsprinzip von AGAPLESION

AGAPLESION bietet Einrichtungen eine sichere Zukunft durch die Stärke und Verbindlichkeit eines Konzerns. Die Rechtsform der gemeinnützigen Aktiengesellschaft ermöglicht eine hohe Transparenz. Aufgrund unserer Konzernstruktur können wir einrichtungsübergreifende Zentralfunktionen bereitstellen.

AGAPLESION übernimmt in der Regel 60 Prozent der Geschäftsanteile, die bisherigen Gesellschafter behalten 40 Prozent. Die operative Selbstständigkeit im Kerngeschäft, z. B. die Leitung von Medizin, Pflege oder Betreuung, verbleibt dezentral bei den örtlichen Einrichtungen. Die bisherigen Gesellschafter bleiben in einer Mitverantwortung vor Ort. Sie sind zudem für die Identitätsstärkung zuständig.

Unter Berücksichtigung der Mindestvoraussetzungen zur umsatzsteuerlichen Organschaft werden Sonderrechte (z. B. Mitbestimmungs- und Vetorechte) für den Minderheitsgesellschafter vereinbart und im Gesellschaftsvertrag festgeschrieben.

Die Minderheitsgesellschafter erhalten mit der Abgabe von 60 Prozent der Geschäftsanteile an AGAPLESION Anteile an unserem Unternehmen in Form von Aktien und werden Aktionäre. Sie übernehmen neben der Mitwirkung in den Organen der örtlichen Gesellschaft eine Mitverantwortung für den Konzern. Neben dem Vorstand bestimmen sie strategisch über die Unternehmensgeschichte in der Hauptversammlung und in dem Aufsichtsrat.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe die Geschäftsführung der Aktiengesellschaft zu überwachen (§ 111 AktG). Er kontrolliert die Leitungsmaßnahmen und damit die Führungsentscheidungen des Vorstands. Seit 2011 bestand der Aufsichtsrat aus 15 Mitgliedern. In der Hauptversammlung am 18. August 2012 wurde eine Erhöhung der Anzahl auf 18 Mitglieder festgelegt. Die Handelsregistereintragung der Satzungsänderung erfolgte am 13. November 2012.

Im Geschäftsjahr 2012 gehörten dem Aufsichtsrat folgende Mitglieder an:

- Reinhard R. Theysohn, Pastor (Vorsitzender des Aufsichtsrats)
- Armin Clauss, Staatsminister a. D. (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)
- Prof. Dr. jur. Dr. phil. Reinhard Wabnitz, Ministerialdirektor a. D., Hochschulprofessor (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats)
- Dr. jur. Jörg Antoine, Rechtsanwalt, stellv. Direktor Diakonisches Werk Hannover (ab 12. Dezember 2012)
- Dr. theol. Walter Bechinger, stellv. Leiter Kirchenverwaltung Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Oberkirchenrat
- Hans-Peter Daub, Pastor, Superintendent (ab 17. Dezember 2012)
- Arno Gerlach, Dipl.-Ing., Bundesbahn-Direktor a. D.
- Prof. Dr. med. Elke Gizewski, Universitätsprofessorin, Chefärztin (ab 1. September 2012)
- Hans-Friedrich Hofacker, Dipl. Kfm., Finanzvorstand a. D.
- Uwe M. Junga, Dipl.-Oec., Kfm. Vorstand u. a. Diakoniewerk Bethanien e.V.
- Bernd Laukel, Pfarrer, Geschäftsführer Diakonisches Werk Hanau
- Norbert Mander, Pfarrer, Dekan Evangelisches Dekanat Darmstadt-Stadt
- Ruthardt Prager, Pastor, Leiter Kirchenkanzlei Evangelisch-methodistische Kirche in Deutschland
- Christian Schaarschmidt, Rechtsanwalt
- Prof. Dr. med. Joachim Schirren, Klinikdirektor (bis 31. März 2012)
- Hans-Jürgen Steuber, Privatbankier a. D.
- Dr. theol. Torsten Schweda, Pastor, Rektor, Dipl.-Pädagoge
- Jürgen Wütscher, Verwaltungswissenschaftler, Ministerialrat a. D.

Vorstand/Prokuristen

Aufgabe des Vorstands ist es, die Gesellschaft in eigener Verantwortung zu leiten (§ 76 AktG). Seine Aufgaben ergeben sich aus Gesetz und Satzung und werden in der Geschäftsordnung für den Vorstand und dem Geschäftsverteilungsplan konkretisiert. Diese Regelwerke erlässt der Aufsichtsrat. Der Vorstand überträgt einzelne Geschäftsführungsaufgaben auf die Prokuristen.

Der Vorstand von AGAPLESION bestand im Geschäftsjahr 2012 aus:

- Bernd Weber, Vorstandsvorsitzender (bis 31. März 2012)
- Dr. rer. pol. Markus Horneber, Vorstandsvorsitzender (ab 1. April 2012)
- Gerhard Hallenberger, Vorstand
- Jörg Marx, Vorstand (ab 1. April 2012)
- Dr. theol. Martin Zentgraf, stellv. Vorstand
- Frank Eibisch, stellv. Vorstand

Die Geschäftsführer Alexander Dettmann, Dr. med. Dennis Göbel, Michael Keller, Georg Schmidt und Jörn Wessel sind Prokuristen der Gesellschaft.

Aktionäre

Seit der am 2. Mai 2013 erfolgten Handelsregistereintragung sind Aktionäre:

- Bethanien Diakonissen-Stiftung, Kirchliche Stiftung dbR, Frankfurt am Main
- Bethesda Diakonie-Stiftung, Kirchliche Stiftung dbR, Wuppertal
- Diakoniewerk Bethanien e.V., Frankfurt am Main
- Elisabethenstift, Kirchliche Stiftung dÖR, Darmstadt
- Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Darmstadt
- Evangelische Kirchengemeinde Trier, KdöR, Trier
- Evangelisch-Lutherische Diakonissenanstalt Alten Eichen, Stiftung dbR, Hamburg

- Evangelisch-methodistische Kirche in Deutschland, KdöR, Frankfurt am Main
- Evangelischer Regionalverband, Frankfurt am Main
- Evangelisches Dekanat Darmstadt-Stadt, Darmstadt
- Förderstiftung Hessischer Diakonieverein, Kirchliche Stiftung dbR, Darmstadt
- Frankfurter Diakonissenhaus, Frankfurt am Main
- Markus-Stiftung, Kirchliche Stiftung dbR, Frankfurt am Main
- Stiftung Kurhessisches Diakonissenhaus Kassel, Kirchliche Stiftung dbR, Kassel
- Evangelisch-lutherisches Diakonissen-Mutterhaus Rotenburg (Wümme) e.V.
- Ev. Stift Alt- und Neu-Bethlehem, Kirchliche Stiftung dbR
- Diakonisches Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e. V.
- Stiftung Bethesda Bad Pymont, Kirchliche Stiftung dbR
- Stiftung Evangelisches Krankenhaus Holzminden, Kirchliche Stiftung dbR
- Stiftung Krankenhaus Bethel Bückeburg, Kirchliche Stiftung dbR

Die Aktionäre entsandten Vertreter zu einer ersten Aktionärs-Konferenz am 16. und 17. April 2013, an der auch die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands der Gesellschaft teilnahmen. Die Veranstaltung stand unter dem Leitthema „Verantwortung für eine gemeinsame Zukunft“. Ziel war es, die Gesellschafter und Aktionärsvertreter über langfristig strategische Themen des Konzerns zu informieren, sich zu grundlegenden Themen auszutauschen und sich gegenseitig intensiver kennenzulernen. Die Impulse gaben Vorstandsmitglieder mit ihren Vorträgen. Dr. Markus Horneber referierte über die „Strategische Ausrichtung von AGAPLESION“, Gerhard Hallenberger präsentierte „Leistungsfähige Medizin und Pflege“ und Jörg Marx hielt einen Vortrag über „Wirtschaftliche Stärke und Liquidität“.



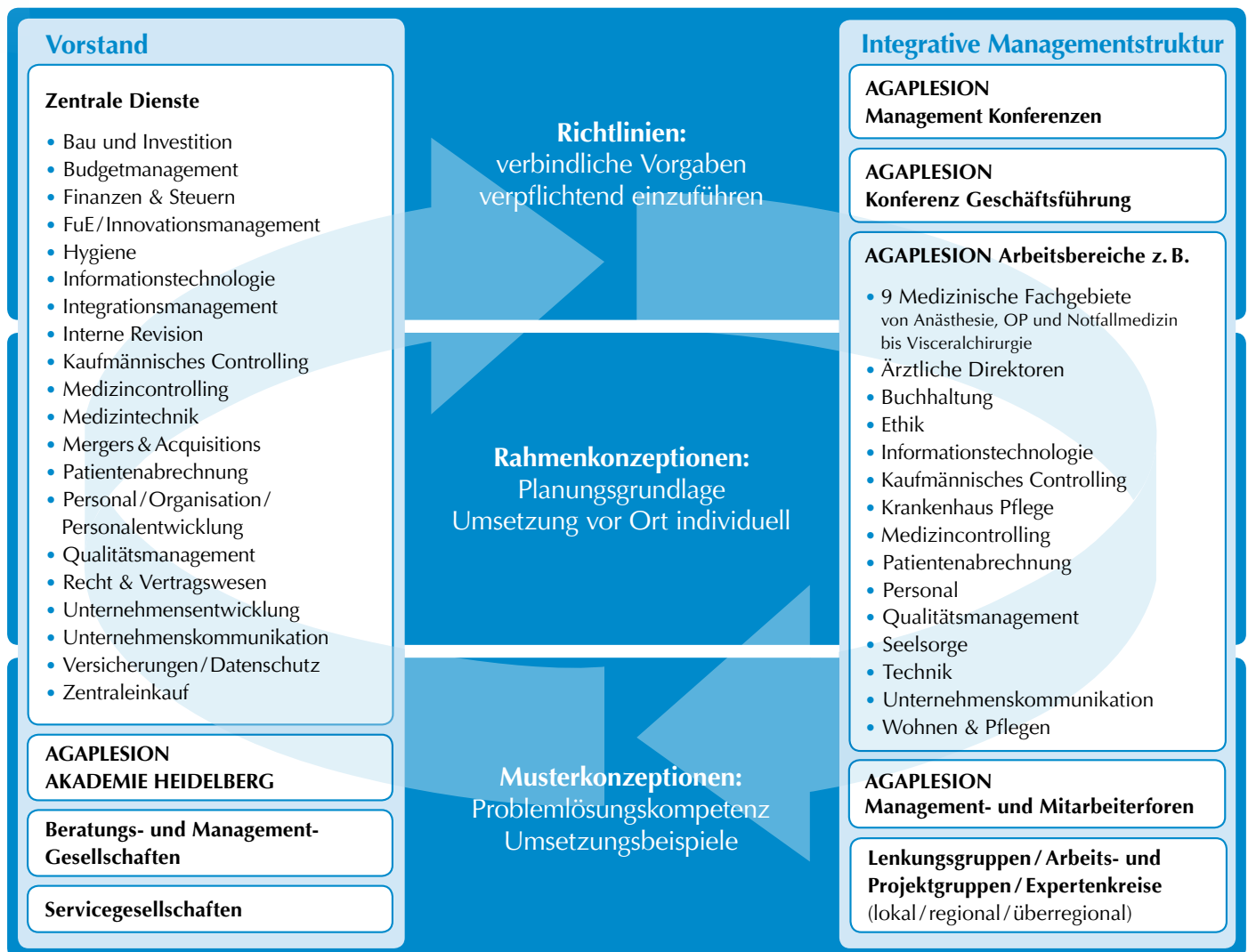
Zum ersten Mal trafen sich am 16. und 17. April 2013 Vorstand, Aufsichtsrat und Prokuristen mit den Aktionärsvertretern von AGAPLESION

Integrative Managementstruktur

Erfolgreich Mitarbeiter einbinden

Eine entscheidende Einflussgröße für den Erfolg eines Unternehmens ist dessen Organisation. Durch die Aufbau- und Ablauforganisation werden die betrieblichen Ressourcen verknüpft und auf eine bestmögliche Dienstleistungserstellung ausgerichtet. Die Integrative Managementstruktur ist Kernelement der Organisation von AGAPLESION. Sie fördert Dynamik und Innovation. Sie stellt durch ein intelligentes und vernetztes Konferenzsystem sicher, dass Wissen und Informationen im gesamten Konzern systematisch ausgetauscht und genutzt werden.

Führungskräfte und Mitarbeiter können sich so auf unterschiedlichsten Ebenen in Arbeitsbereichen oder Projektgruppen entsprechend ihrer Fähigkeiten in die Gestaltung des Unternehmens konstruktiv und verantwortlich einbringen.



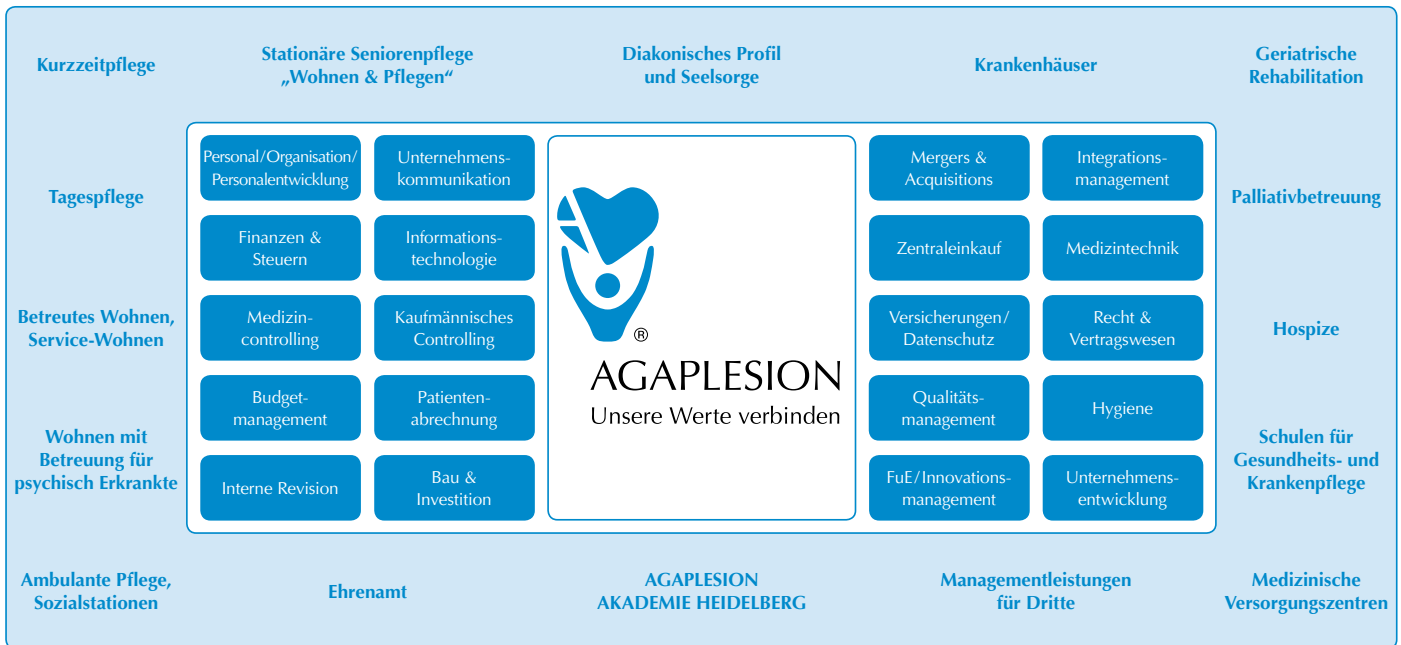
Zentrale Dienste

Innerhalb der Integrativen Managementstruktur ist es die Aufgabe der Zentralen Dienste, das gesamte konzernweite Expertenwissen zu erfassen, zu bündeln, zu bewerten und dem Vorstand, den Geschäftsführern und zahlreichen weiteren Führungskräften zur Verfügung zu stellen. Alle Zentralen Dienste sind in Frankfurt am Main, dem Sitz der Konzernzentrale, beheimatet. Die Leiter sind jedoch häufig an den Standorten in ganz Deutschland unterwegs, um ihre spezifische Kompetenz vor Ort einzubringen und um Neuigkeiten, die für den Konzern von Bedeutung sein können, aufzunehmen und in die Organisation einzuspeisen.

Die Zentralen Dienste stehen nicht nur beratend zur Verfügung, sie sorgen vielmehr dafür, dass Konzernrichtlinien und Rahmenkonzeptionen eingehalten bzw. umgesetzt werden und dass neue Best Practice Beispiele und neues Wissen allen Interessierten zugänglich gemacht werden.

Im Geschäftsjahr 2012 wurden die Zentralen Dienste weiter ausgebaut:

- Das Integrationsmanagement wurde im Zuge des Zusammenschlusses von AGAPLESION und den niedersächsischen proDIAKO-Einrichtungen im Herbst 2012 etabliert. Es hat sich gezeigt, dass durch ein stringentes Integrationsmanagement sehr schnell eine wertschätzende Anbindung zum beiderseitigen Nutzen erfolgen kann.
- Die neu eingerichtete Interne Revision ist konzernweit mit Prüfungshandlungen betraut. Im Sommer 2013 wird eine Compliance-Richtlinie in Kraft gesetzt, die durch klare Regeln für noch mehr Handlungssicherheit sorgen wird.
- Durch den Zentralen Dienst Hygiene und Umweltmedizin hebt sich AGAPLESION deutlich vom Wettbewerb ab. Ein eigenes, hochkarätiges Team berät und unterstützt konzernweit in allen Fragen hinsichtlich der Hygiene und der damit verbundenen Patientensicherheit.
- Eine Innovation im Bereich der Versorgungskrankenhäuser stellt der Anfang 2013 etablierte Zentrale Dienst FuE/Innovationsmanagement dar. Ziel ist es, die vielfältigen Innovationsaktivitäten im Konzern zu bündeln, aufeinander auszurichten und weiter auszubauen.



Das Leistungsportfolio der Zentralen Dienste – Leistungen für interne und externe Zielgruppen

Die Zentralen Dienste mit Leitungen im Überblick



Bau & Investition
Wolfgang A.
Zettelmeyer



Budgetmanagement
Brita Spitz



Finanzen & Steuern
Sebastian Toepfer



**FuE/Innovations-
management**
N.N.



Hygiene
PD Dr. med.
Bernhard Jahn-Mühl



**Informations-
technologie**
Oliver Fabry



**Integrations-
management**
Bettina Geißler-Nielsen



Interne Revision
Silvia Kühne



**Kaufmännisches
Controlling**
Sebastian Polag



Medizincontrolling
Dr. med. Bettina
Beinbauer



Medizintechnik
Thorsten Daniel



**Mergers &
Acquisitions**
Monika Papenguth



**Patienten-
abrechnung**
Bettina Papke



**Personal / Organi-
sation / Personal-
entwicklung**
Bernhard Sohni



**Qualitäts-
management**
Mira Prehn



**Recht &
Vertragswesen**
Andreas Rumohr
und Gabriele Kieß



**Unternehmens-
entwicklung**
Heinz Kölking



**Unternehmens-
kommunikation**
Verena Kämpgen



**Versicherungen /
Datenschutz**
Jörn Wessel



Zentraleinkauf
Mario Sauerteig

AGAPLESION Arbeitsbereiche

Durch die AGAPLESION Arbeitsbereiche (AABs) hebt sich der Konzern deutlich von anderen Gesundheitsunternehmen ab: Im Konferenzsystem der AABs wird unter Federführung eines Leiters des korrespondierenden Zentralen Dienstes oder eines Vorstands das Wissen der Experten aus den einzelnen Standorten und Regionen gebündelt und geteilt. Beispielsweise treffen sich konzernweit die Chefarzte der jeweiligen Fachrichtungen regelmäßig in einem AAB, um z. B. über Innovationen zu sprechen, neue Standards festzulegen und sich persönlich auszutauschen. In gleicher Weise konferieren die Personalverantwortlichen, die Unternehmenskommunikationsleiter oder die Qualitätsverantwortlichen. In den 23 AABs vernetzen sich die verantwortlichen Mitarbeiter der unterschiedlichen Standorte, tauschen ihr Expertenwissen aus und entwickeln den Konzern weiter. Die Beratungsergebnisse und Entscheidungsvorlagen werden in die AGAPLESION Geschäftsführerkonferenz eingebracht oder dem Vorstand zur Entscheidung vorgelegt.

Mitarbeiterforen & Co.

Vier Mal im Jahr werden alle Mitarbeiter bei AGAPLESION durch die Geschäftsführung und durch den Vorstand über Neuigkeiten in standortbezogenen Mitarbeiterforen informiert. Mitarbeiter neu hinzugekommener Einrichtungen werden mit Hilfe des Integrationsmanagements systematisch mit dem Konzern vertraut gemacht. Führungskräfte werden während den AGAPLESION Tagen und im mehrtägigen Führungskräfte-seminar geschult. Einmal im Jahr findet im Rahmen der AGAPLESION MANAGEMENT KONFERENZ (AMK) ein mehrtägiger intensiver Austausch statt. An der AMK nehmen die Top 150 Führungskräfte von AGAPLESION teil.

Eine wichtige Zukunftsaufgabe ist es, die erfolgreiche Integrative Managementstruktur auf das erwartete weitere Wachstum von AGAPLESION auszurichten. Dabei muss der von allen Beteiligten geschätzte, offene und konstruktive Informations- und Kommunikationsfluss auch perspektivisch reibungslos funktionieren.

AGAPLESION Organisationsstruktur: Zuständigkeiten des Vorstands

Wenn ein Konzern wie AGAPLESION ein starkes Wachstum erfährt, ist es nötig, dass sich auch die Strukturen im Unternehmen an diese neue Situation anpassen.

Vor diesem Hintergrund hat der AGAPLESION Vorstand gemeinsam mit verschiedenen leitenden Mitarbeitern bereits seit Herbst 2012 kontinuierlich über die Weiterentwicklung der Organisation gesprochen. Danach war klar: AGAPLESION soll schrittweise weiterentwickelt werden.

Ein Ergebnis ist die klare Zuständigkeit der Vorstände für einzelne Standorte. Jede AGAPLESION Einrichtung ist nun entweder dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Markus Horneber, dem Vorstand Gerhard Hallenberger oder dem Vorstand Jörg Marx zugeordnet. Somit können sich die Einrichtungen bei grundsätzlichen Fragen und Entscheidungen an ihren direkten Ansprechpartner innerhalb des Vorstands wenden. Die Tabelle bietet eine Übersicht zur neuen Regelung.

	AAB's/ Kompetenzzentren	Zentrale Dienste/ Bereiche	Standorte
Dr. Markus Horneber Vorstandsvorsitzender	Ärztl. Direktoren, Ethik, Gynäkologie/ Geburtshilfe, Personal, Unternehmenskommunikation	Bau & Investition, FuE/ Innovationsmanagement, Integrationsmanagement, Interne Revision, Mergers & Acquisitions, Personal/ Organisation/ Personalentwicklung, Recht & Vertragswesen, Unternehmensentwicklung, Unternehmenskommunikation, Versicherungen/ Datenschutz	Darmstadt, edia.con-Standorte, Rotenburg, Trier, Ulm, Wuppertal
Gerhard Hallenberger Vorstand	Anästhesie, Geriatrie, Kardiologie, Krankenhaus Pflege, Magen und Darmzentren, Med. Controlling, OP und Notfallmed., Orthopädie und Unfallchirurgie, Palliativ Care, Psychiatrie, Qualitätsmanagement, Technik, Visceralchirurgie	Hygiene, Medizincontrolling, Medizintechnik, Qualitätsmanagement, Zentraleinkauf	Göttingen, Hamburg, Ingelheim, Schaumburger Land, Seehausen, Stuttgart, Worms
Jörg Marx Vorstand	Buchhaltung, Informationstechnologie, Kaufm. Controlling, Patientenabrechnung, Wohnen & Pflegen	Budgetmanagement, Finanzen & Steuern, Informationstechnologie, Kaufmännisches Controlling, Patientenabrechnung,	Bad Pyrmont, Berlin, Frankfurt am Main, Gießen/ Greifenstein, HDV-Standorte, Heidelberg, Holzminden, Kassel
Pastor Frank Eibisch stellv. Vorstand	Seelsorge	Diakonische Weiterbildung	---
Dr. Martin Zentgraf stellv. Vorstand	---	AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG, Fort- und Weiterbildung	---

MITAR- BEITER

Mitarbeiter



Attraktiver Arbeitgeber

Wir bieten Zukunft und Perspektive in einem dynamischen Unternehmen. Hochmotivierte, sich mit ihrer Arbeit und dem Konzern identifizierende Mitarbeiter – sie sind die Basis des langfristigen Erfolgs von AGAPLESION.

Bei AGAPLESION sorgen über 19.000 Mitarbeiter für eine fortschrittliche, patientenorientierte Medizin und eine Pflege nach höchsten qualitativen und ethischen Standards. Unsere Fachärzte- und Fachkräftequote ist überdurchschnittlich hoch. Mit den Krankenpflegesschulen und der AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeiter immer auf dem neuesten Stand der Entwicklung sind.

Moderner Arbeitgeber

Als moderner Arbeitgeber setzt AGAPLESION beim Thema Personalmanagement und -entwicklung Standards. Der Zentrale Dienst Personal und Organisation berät die AGAPLESION Einrichtungen u. a. in den Bereichen Tarifpolitik, Personalmanagement, Arbeitsrecht und Führung.

Der Zentrale Dienst unterstützt bei der Einführung und Nutzung von Personalinstrumenten, wie z. B. dem Mitarbeitergespräch oder Zielvereinbarungen. Zudem sorgt er für konzernweite Standards, wie beispielsweise bei Arbeitsverträgen oder Stellenbeschreibungen.

Die Einrichtungen können administrative Personalaufgaben in verschiedenen Servicelevels zentral beziehen. Dies betrifft u. a. die Lohn- und Gehaltsabrechnung, Steuer- und Sozialversicherungsprüfungen, Jahresabschlussarbeiten, das Vertragswesen, die Einführung einer Dienstplansoftware oder der digitalen Personalakte. Auch der Bereich der arbeitsrechtlichen Beratung und Unterstützung sowie der Erstellung von Vergütungs- und Tarifvergleichen zählt zu den Aufgabenfeldern des Zentralen Dienstes Personal und Organisation.

Aus-, Fort- und Weiterbildung

Damit unsere Mitarbeiter immer auf dem neuesten Stand der Entwicklung sind, bietet AGAPLESION ein umfassendes Konzept der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Mit der AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG verfügen wir über eine Fortbildungseinrichtung, die sich an Mitarbeiter sowie externe Teilnehmer richtet. Das breit gefächerte Seminarprogramm umfasst rund 150 Kurse und Veranstaltungen. Im Fokus des Akademie-Programms steht die praxisorientierte Vermittlung von Fach- und Methodenkompetenzen sowie von Sozial- und Führungskompetenzen.

Für Assistenzärzte bieten unsere Krankenhäuser in rund 20 Fachbereichen fundierte Weiterbildungsmöglichkeiten zum Facharzt. Auch wissenschaftliche Projekte wie Promotionen werden in unseren Einrichtungen gefördert. Darüber hinaus bestehen zahlreiche interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten, z. B. in der Notfallmedizin, Palliativmedizin, Schlafmedizin oder in der Intensivmedizin.

Insgesamt bildet AGAPLESION an vielen Standorten im Bereich Gesundheits- bzw. Krankenpflege, Altenpflege und Sozialpädagogik aus. Wir stellen über 1.000 Ausbildungsplätze in unserem Unternehmen – in unterschiedlichsten Berufen.

Die Förderung des Nachwuchses wird bei uns großgeschrieben. Unter diesem Leitgedanken steht auch die ins Leben gerufene AGAPLESION Förderstiftung. Ziel der Förderstiftung ist es, junge Menschen während ihrer Ausbildungszeit zu unterstützen und ihnen damit mehr Perspektiven zu bieten.

Ein weiterer Baustein sind Bildungsreisen in Kooperation mit der Universität Pécs, Ungarn. Zwei Mal im Jahr finden diese statt: Eine Reise für die Führungskräfte der AGAPLESION Einrichtungen sowie eine Schülerreise für die Alten- und Krankenpflegeschüler. Während der Reisen stehen das Kennenlernen anderer europäischer Gesundheits-, Ausbildungs- und Hochschulsysteme und insbesondere der Austausch untereinander im Fokus.

Beruf und Familie

Der gesellschaftliche Wandel, mit einem höheren Anteil an Frauen im Berufsleben und immer älter werdenden Mitarbeitern, hat die Anforderungen an Unternehmen verändert. Um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern sind umfangreiche Maßnahmen nötig, die es den Mitarbeitern ermöglichen, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Interdisziplinäre Arbeitsgruppen sorgen dafür, dass konzernweit das Thema Work-Life-Balance an Bedeutung gewinnt. Zu den Maßnahmen zählen beispielsweise die Ausweitung von Angeboten zur Kinderbetreuung (Ferienbetreuung, Kindernotfallbetreuung), Unterstützung der Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen, Kontakthalteprogramme im Rahmen der Elternzeit, Erstellung eines Gesprächleitfadens vor und nach familienbedingten Auszeiten sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Innovative Projekte

Integration ausländischer Mitarbeiter

Um dem bundesweit zunehmenden Fachkräftemangel in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen entgegenzuwirken, geht AGAPLESION neue Wege in Sachen Personalrecruiting: 2011 wurde ein Konzept zur Akquisition und Integration von Pflegefachkräften aus der Europäischen Union erarbeitet und ein entsprechendes Projekt aufgesetzt. Mit Erfolg. Im ersten Quartal 2012 konnte bereits eine Vielzahl neuer Pflegekräfte für verschiedene AGAPLESION Einrichtungen gewonnen werden.

Über gute Erfahrungen mit Pflegekräften aus dem Ausland verfügen die AGAPLESION FRANKFURTER DIAKONIE KLINIKEN (FDK), insbesondere das AGAPLESION BETHANIEN KRANKENHAUS. Hier arbeiten seit über zehn Jahren eine Vielzahl von Pflegekräften aus Ungarn und Rumänien. Viele von diesen Kollegen haben sich kontinuierlich weitergebildet und sind heute mit Fach- und Führungsaufgaben, wie Stationsleitung, Pain Nurse usw. betraut.

Im Jahr 2012 konnten 70 neue Pflegekräfte für mehrere AGAPLESION Einrichtungen gewonnen werden. Die Integration der neuen Mitarbeiter wird durch Integrationsbeauftragte in den einzelnen Einrichtungen unterstützt. Sie begleiten die neuen Kollegen bei Amtsergängen, helfen bei der Wohnungssuche und organisieren einen geeigneten Sprachkurs. Die Integrationsbeauftragten stehen als Ansprechpartner nicht nur für die neuen Mitarbeiter, sondern auch für die Pflegedienstleitung, Stationsleitungen und für die Personalabteilung während der gesamten Integrationsphase zur Verfügung.

Trainee-Programm

Ein Karriereweg bei AGAPLESION ist das konzernweite Trainee-Programm zur Auswahl und Ausbildung von Fach- und Führungskräftenachwuchs. Das Programm wurde 2012 erfolgreich eingeführt. Ein Expertenteam wählte in einem mehrstufigen Verfahren drei Nachwuchskräfte aus. Sie durchlaufen verschiedene Stationen in Krankenhäusern, Wohn- und Pflegeeinrichtungen, den Zentralen Diensten und im Vorstandsbereich von AGAPLESION. Dr. Markus Horneber, Vorstandsvorsitzender, hat das Thema Innovationen als Leitthema für das Jahr 2013 ausgerufen und einen neuen Zentralen Dienst eingerichtet. Das Referat FuE/Innovationsmanagement besetzt seit Juni 2013 ein ehemaliger Trainee.

IT-gestütztes Bewerbermanagement

Im Sommer 2013 starten die Planungen für die konzernweite Einführung eines IT-gestützten Bewerbermanagements. AGAPLESION möchte dadurch Synergien in der Personalplanung und -akquisition innerhalb des Unternehmens nutzen. Der Personalbedarf soll einrichtungsübergreifend und zeitnah erkannt und gedeckt werden können. Zudem möchten wir dadurch unseren Mitarbeitern noch bessere interne Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Tarifpolitik

Das Geschäftsjahr 2012 stand für die Personalverantwortlichen in unseren Einrichtungen und der AGAPLESION Zentrale unter dem – für uns bislang ungewohnten – Aspekt der einsetzenden, widerrechtlichen Arbeitskämpfmaßnahmen von ver.di.

Warnstreiks in Bückeburg und in Darmstadt sowie zahlreiche gewerkschaftliche Aktionen in den Einrichtungen hatten ein gemeinsames Ziel: Die Einführung eines Tarifvertrages im Zweiten Weg, d. h. in direkter Verhandlung mit ver.di. AGAPLESION steht dagegen konsequent und nachhaltig zu dem aus unserer Sicht überlegenen Dritten Weg. Dabei wollen wir nicht die Option des kirchengemäßen Tarifvertrages ausschließen. Dieser beinhaltet Tarifverhandlungen unter Ausschluss des Streikrechts.

Wir sind aber zuversichtlich, dass wir im Schulterschluss mit den diakonischen Einrichtungen, den regionalen Diakonischen Werken und der Evangelischen Kirche die Kriterien des Dritten Weges erfüllen werden. Die Kriterien sind beispielsweise Verbindlichkeit und koalitionsmäßige Betätigung der Gewerkschaften. Ziel ist es, damit zukünftig wirksam das Streikrecht ausschließen zu können.

Wir sehen uns hierbei durch das BAG-Urteil vom 20. November 2012 ausdrücklich bestärkt. Langfristig setzen wir uns für ein bundesweit einheitliches Arbeitsrecht ein, das Differenzierungsmöglichkeiten für die regionalen, sektoralen und betrieblichen Besonderheiten eines bundesweit tätigen Gesundheitskonzerns ermöglicht und unseren Mitarbeitern eine marktgerechte und faire Vergütung bei sicheren Arbeitsplätzen bietet.

KARRIERE & BILDUNG

AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG

Arbeiten bei AGAPLESION

Ästhetische Stellenangebote

Trainee-Programm

Förderstiftung

Weiterbildung Tilage und Notfallpflege

Trainee-Programm

Zielsetzung ist es, Sie als neue Führungs- und Fachkräfte an verantwortungsvolle Aufgaben in unserem Gesundheitskonzern heranzuführen, zu entwickeln und gezielt zu fördern, aber auch zu fordern. Damit werden wir uns an externe Bewerber (m/w) und auch an Mitarbeiter (m/w), denen wir eine attraktive Möglichkeit bieten möchten, sich im Konzern weiterzuentwickeln.

Wir bieten Ihnen

- Ausbildung in den nicht-medizinischen Kernbereichen des Konzerns durch engagierte Ausbilder vor Ort
- Umfassenden Einblick in die unterschiedlichen Arbeitsfelder des Konzerns
- Qualifizierte Mitarbeit in Projekten und im Alltagsgeschäft
- Kontinuierliche Betreuung und Begleitung durch die Zentrale Personalentwicklung sowie Mentoren aus dem Management der AGAPLESION gAG
- Trainings zur Erweiterung der persönlichen Kompetenz, z.B. auf den Gebieten Rhetorik, Moderation, Projektmanagement, in der AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG

Das Programm richtet sich vorzugsweise an Studienabsolventen der Fachrichtungen

- Pflege- und Gesundheitswissenschaften
- Wirtschaftswissenschaften, insbesondere mit Schwerpunkt Krankenhausmanagement, Gesundheitsökonomie
- Rechtswissenschaften mit betriebswirtschaftlicher Zusatzqualifikation
- Humanmedizin mit betriebswirtschaftlicher Zusatzqualifikation

Idealerweise haben Sie bereits ein Praktikum in einem oder mehreren Bereichen absolviert oder bringen Berufserfahrung mit.

Wir erwarten

- hohe Mobilität, da die Trainees bundesweit in den Einrichtungen der AGAPLESION gAG eingesetzt werden
- überdurchschnittliche Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit
- hohe Lern- und Veränderungsbereitschaft

Ein Beispielcurriculum für das Trainee-Programm finden Sie » hier.

Für Fragen zum Trainee-Programm von AGAPLESION steht Ihnen Dr. Beate Schwab unter T (069) 93 33 - 94 87 oder per E-Mail unter » beate.schwab@agaplesion.de zur Verfügung.

Die Bewerbungsfrist für das Traineeprogramm 2013 ist bereits abgelaufen.

Eins DAS AGAPLESION MITARBEITERVERSPRECHEN

Exzellenz in Medizin, Pflege und Management mit den Werten christlichen Handelns zu verbinden, das haben wir uns zur Aufgabe gemacht. Und genau das macht den Unterschied. Für Patienten, Besucher, Mitarbeiter und Partner.

- AGAPLESION Leitbild
- AGAPLESION Verhaltensgrundsätze
- AGAPLESION Führungsgrundsätze

Kompetenz sichert Zukunft & Arbeitsplätze

Fortbildungsseminare für Gesundheitswesen und Altenhilfe

AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG

FORTBILDUNG FÜR GESUNDHEITS- WESEN UND ALTENHILFE

- Online-Suche / Online-Anmeldung
- Programm 2013
- Terminübersicht 2013
- Anmeldeformular
- Fördermöglichkeiten
- Teilnahmebedingungen

Das Trainee-Programm auf der Webseite, www.agaplesion.de

Unsere Akademie

AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG

Klassifizierung nach ITCR

Erneut ist die Zertifizierung nach dem „International Training Center Rating“ (ITCR) sehr erfolgreich verlaufen: Die AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG ist auch 2012 wieder mit der höchsten erreichbaren Anzahl von fünf Sternen beurteilt worden.

Seminare und Trainings

An der AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG werden Hand in Hand mit Personalbereichen Fortbildungskonzepte für das Gesundheitswesen und die Altenpflege entwickelt und umgesetzt. Zu den regelmäßigen Veranstaltungen gehören auch Führungskräftetrainings sowie spezielle Trainings für Oberärzte, Chefsekretäre, QM-Teams, Referenten und Assistenten.

Fachweiterbildung

Die modulare Weiterbildung „Geriatric in der Pflege“ des Bundesverbandes Geriatric wurde von der AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG mitentwickelt. Die Akademie bietet die Fortbildungsmodulare für die Fachweiterbildung an. Die ersten Teilnehmer haben die Zusatzqualifikation (520 Stunden) bereits erlangt.

„Führerschein Geriatric“ für Pflegefachkräfte

Eine strukturierte curriculare geriatricspezifische Zusatzqualifikation (180 Stunden) ist ab 2013 – Übergangsregelung bis Ende 2014 – für jeweils einen Mitarbeiter pro geriatric Station zur Abrechnung des Operationen- und Prozedurenschlüssel 8-550 verbindlich vorgeschrieben. Die AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG hat ein entsprechendes Weiterbildungsmodell entwickelt und bietet dieses erfolgreich an. Für 2013 sind die Kurse bereits belegt.

ProWAAL (Pro Weiterbildung Ambient Assisted Living)

Das Projekt ProWAAL – gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung – zielt auf die Entwicklung eines Qualifizierungsprogramms für Ambient Assisted Living (selbstbestimmtes Leben durch innovative Technik) ab. Die Akademie arbeitet in einem Konsortium mit der Uni Bochum an diesem Projekt mit.

Das gesamte Aus- und Fortbildungsprogramm ist unter folgender Internetseite zu finden:

www.agaplesion-akademie.de



WIRTSCHAFTLICHKEIT

Wirtschaftlichkeit



Geschäftsjahr 2012 – Finanzieller Überblick

AGAPLESION setzt auch in 2013 seinen Wachstumskurs weiter fort. Die ersten Hochrechnungen zeigen eine erfreuliche Leistungssteigerung. Herausforderungen bei der Integration der neuen Einrichtungen begegnen wir planmäßig.

Im Geschäftsjahr 2012 konnte AGAPLESION seinen deutlichen Wachstumskurs konsequent fortführen. Der Zusammenschluss mit der proDIAKO Gruppe trug im Wesentlichen dazu bei, aber auch die Leistungssteigerungen der Bestandseinrichtungen waren erheblich. So konnten nicht nur die Fallzahlen und der Case-Mix gesteigert, sondern gleichzeitig die Sachkosten in wesentlichen Bereichen reduziert werden. Weiterhin konnten die externen Personalkosten (Leihpersonal) deutlich reduziert und durch eigenes Personal abgelöst werden. Dadurch wurde das Betriebsergebnis trotz widriger Refinanzierung durch gesetzliche Sparauflagen und hohe Tarifsteigerungen im Personalkostenbereich gegenüber dem Vorjahr verbessert.

Situation der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in Deutschland

Die wirtschaftliche Situation im Bereich der Krankenhäuser hat sich in 2012 gegenüber dem Vorjahr weiter verschlechtert. Verantwortlich für diese negative Entwicklung ist schwerpunktmäßig das in Kraft getretene Gesetz zur nachhaltigen und sozial ausgewogenen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-FinG). Während die Steuereinnahmen bei Bund und Ländern im Jahr 2012 auf einem Rekordniveau lagen und auch die gesetzlichen Krankenkassen erneut einen erheblichen Überschuss erzielen konnten, hat sich die Einnahmesituation der Krankenhäuser nicht entsprechend entwickelt.

Zwar sah das zum 1. August 2012 in Kraft getretene Gesetz zur Einführung eines pauschalierten Entgeltsystems, zumindest für psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen (Psych-EntG), eine anteilige Refinanzierung tarifbedingter Personalkostensteigerungen vor, jedoch reichte auch diese nicht aus, um die gesetzlichen Kürzungsaufgaben auszugleichen.

Im Hinblick auf die Refinanzierung stehen Krankenhäuser weiterhin vor der Herausforderung, steigenden Gesamtkosten bei gleichzeitigen gesetzlichen Sparauflagen und gedeckelten Preiszuwächsen adäquat zu begegnen. Infolgedessen haben sich die Ergebnisse der Krankenhäuser rückläufig entwickelt. Der Trend der Anbieterkonzentration durch Übernahmen setzte sich im Berichtsjahr weiter fort.

Die wirtschaftliche Situation im Bereich der Pflegeeinrichtungen hat sich in 2012 gegenüber dem Vorjahr verschlechtert. Neue Gesetze, Durchführungsbestimmungen und Qualitätsvorgaben

erhöhten den Kostendruck in der Pflegebranche. Diesem Umstand wurde von Seiten der Kostenträger jedoch ungenügend und nur mit zeitlichen Verzögerungen Rechnung getragen. In vielen kommunalen und freigemeinnützigen Einrichtungen können nur noch durch Notlagenregelungen und/oder ein Verzicht auf Jahressonderzahlungen ausgeglichene Jahresabschlüsse erreicht werden.

Auch in 2012 stellte der Fachkräftemangel eine große Herausforderung für die Gewinnung von qualifiziertem Personal in Deutschland dar.

Geschäftsjahr im Überblick

Im Jahr 2012 wurde die Entwicklung von AGAPLESION als Anbieter ausdifferenzierter und umfangreicher Gesundheits- und Pflegedienstleistungen konsequent vorangetrieben.

Zum 31. Dezember 2012 gehörten dem Konzern inklusive at-equity-bilanzierter Gesellschaften 23 Plankrankenhäuser mit 29 Standorten, 48 Wohn- und Pflegeeinrichtungen inklusive Betreutem Wohnen an 31 Standorten, 3 Hospize, 20 Medizinische Versorgungszentren, 7 Ambulante Pflegedienste, 14 Krankenpflegeschulen und eine Fortbildungsakademie an zwei Standorten an.

Mit Wirkung zum 31. Oktober 2012 hat AGAPLESION 60 Prozent der Anteile an der proDIAKO gGmbH mit fünf Krankenhäusern, je zwei stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen sowie zwei Reha-Einrichtungen erworben. Nach der Zustimmung durch das Kartellamt am 19. September 2012 haben die Maßnahmen zur Integration begonnen. Die Erstkonsolidierung der proDIAKO gGmbH erfolgte zum 1. November 2012, so dass der nachfolgende Bericht die neuen Einrichtungen enthält.

Mit Wirkung zum 31. Dezember 2012 hat AGAPLESION weitere Anteile der Ökumenischen Verbundkrankenhäuser Trier gGmbH von dem Mitgesellschafter Marienhaus GmbH und damit die Mehrheit (65,1 Prozent) an der Einrichtung übernommen. Ab 31. Dezember 2012 wurde die Gesellschaft und deren Tochtergesellschaften vollkonsolidiert.

Weiterhin hat AGAPLESION mit Wirkung zum 1. April 2013 die Anteile an der Diakonie-Klinikum-Kassel gGmbH auf 60 Prozent erhöht und damit die Mehrheit an der Einrichtung übernommen. Der vorliegende Abschluss enthält daher noch keine Werte aus Kassel.

Im Jahr 2012 wurden 249.414 Patienten voll- oder teilstationär in unseren Krankenhäusern behandelt, davon 49.665 (Vorjahr 65.090) aus at-equity-bilanzierten Gesellschaften. Damit konnten

die Behandlungsfälle gegenüber dem Vorjahr um insgesamt 68.679 (59.135 aus Erstkonsolidierung) gesteigert werden. Zusammen mit der ambulanten Versorgung in unseren Einrichtungen kommen wir auf mehr als 500.000 Patienten.

Zum 31. Dezember 2012 verfügten unsere Wohn- und Pflegeeinrichtungen rund 3.000 Plätze und 800 betreute Wohnungen.

Bilanz

Die verkürzte Bilanz zum Stichtag 31. Dezember 2012 stellt sich wie folgt dar:

	31.12.2012		31.12.2011	
	T€	%	T€	%
Anlagevermögen	622.965	62,9	418.576	60,5
<i>davon Geschäfts- oder Firmenwert</i>	6.233		11	
Umlaufvermögen	366.495	37,0	272.869	39,4
<i>davon liquide Mittel</i>	110.171		151.687	
Rechnungsabgrenzungsposten	1.005	0,1	803	0,1
Summe AKTIVA	990.465		692.248	
Eigenkapital	253.549	25,6	233.586	33,7
Unterschiedsbetrag Kapitalkonsolidierung	5.708	0,6	8.412	1,2
Sonderposten zur Finanzierung des AV	324.760	32,8	227.303	32,8
Rückstellungen	88.658	9,0	54.818	7,9
Verbindlichkeiten	309.446	31,2	160.498	23,2
<i>davon Verbindlichkeiten gg. Kreditinstitute</i>	86.900		58.196	
Rechnungsabgrenzungsposten	8.344	0,8	7.631	1,1
Summe PASSIVA	990.465		692.248	

Das im Konzern gebundene Vermögen beträgt 990,5 Millionen Euro und liegt damit um 298,2 Millionen Euro über dem Betrag des Vorjahres. Es entfällt zu 60,7 Prozent auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände und zu 1,5 Prozent auf Finanzanlagen. Die Vorräte betragen 1,6 Prozent, die Forderungen und sonstigen Vermögensgegenstände 24,3 Prozent sowie die liquiden Mittel 11,1 Prozent des Gesamtvermögens.

Die Eigenkapitalquote liegt bei 25,6 Prozent. Zusammen mit den Sonderposten, die Eigenkapitalcharakter haben, beträgt die Quote 58,4 Prozent. Die liquiden Mittel sind aufgrund der getätigten Investitionen zurückgegangen.

Investitionen

Die Einrichtungen von AGAPLESION haben im Geschäftsjahr 2012 Investitionen (für Sachanlagen) im Wert von 66,4 Millionen Euro getätigt. Davon wurden 41,7 Millionen Euro durch Eigenmittel erbracht.

Die Investitionen im Zeitraum Januar bis Dezember 2012 verteilen sich auf folgende Standorte:

Zeitraum 2012 Januar – Dezember	Gesamt- investitionen T€	davon eigenmittel- finanziert T€
Frankfurt am Main	31.908	17.864
Rotenburg	9.607	6.468
Hamburg	5.242	3.064
Wuppertal	4.804	4.052
Darmstadt	2.809	1.557
Gießen	2.801	771
Übrige Standorte	9.229	7.960
Gesamt	66.400	41.736

Die Investitionen betreffen Neubauten in den AGAPLESION FRANKFURTER DIAKONIE KLINIKEN sowie den dritten und vierten Bauabschnitt (Tiefgarage und Turnhalle) im AGAPLESION DIAKONIEKLINIKUM HAMBURG. In Wuppertal wird das AGAPLESION BETHESDA KRANKENHAUS saniert und erweitert. Im AGAPLESION ELISABETHENSTIFT in Darmstadt wurde in einen Neubau im Bereich Wohnen & Pflegen sowie in Sanierungen investiert. Am AGAPLESION EVANGELISCHES KRANKENHAUS MITTELHESSEN laufen Umbaumaßnahmen im Herzkatheterlabor und Erdgeschoss sowie eine Erweiterung der Station 2.

Zusätzlich zu den Investitionen wurden im Auswertungszeitraum 18,8 Millionen Euro für Instandhaltungen und Wartungen verwendet. Gemessen an den Umsatzerlösen entspricht dies zusammen mit den eigenfinanzierten Investitionen 10,6 Prozent.

Gewinn- und Verlustrechnung

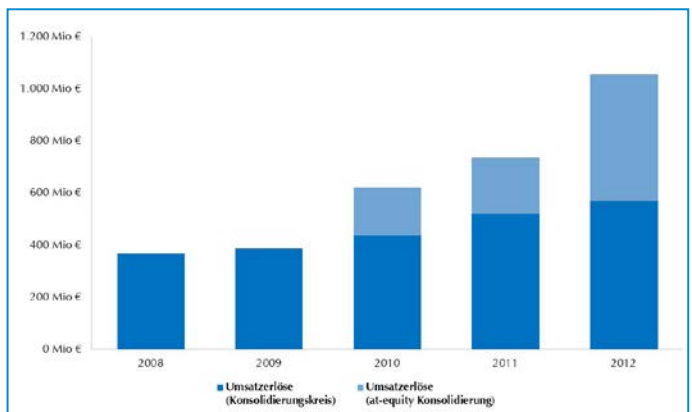
Die Erlöse im Geschäftsbereich Krankenhaus erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 10,3 Prozent auf 450,5 Millionen Euro (Vorjahr 408,4 Millionen Euro).

Die Erlöse in der Geriatrischen Rehabilitation, Kurzzeitpflege und der Altenpflege stiegen auf 93,0 Millionen Euro (Vorjahr 86,6 Millionen Euro) und konnten somit um 7,4 Prozent gesteigert werden.

Auch die Erlöse aus Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) konnten im Berichtszeitraum um 0,9 Millionen Euro auf 11,9 Millionen Euro gesteigert werden.

	2012 Januar – Dezember		2011 Januar – Dezember	
	T€	%	T€	%
Umsatzerlöse Krankenhäuser	450.531	78,9	408.396	78,5
Umsatzerlöse Altenhilfe und Reha	93.044	16,3	86.646	16,7
Umsatzerlöse MVZ	11.871	2,1	11.047	2,1
Umsatzerlöse Sonstige	15.638	2,7	13.909	2,7

Die deutlichen Erlössteigerungen sind auf das organische Wachstum von AGAPLESION und auf die anteilige Vollkonsolidierung der Einrichtungen der proDIAKO gGmbH zurückzuführen. Dies bestätigt die außergewöhnliche Wachstumsentwicklung der letzten fünf Jahre.



Insgesamt belaufen sich die Konzernerträge inklusive sonstiger betrieblicher Erträge auf 662,9 Millionen Euro und liegen damit 7,2 Prozent über dem Vorjahresniveau. Darin enthalten sind Fördermittel nach dem KHG von insgesamt 11,1 Millionen Euro (Vorjahr 18,3 Millionen Euro).

Die Umsatzerlöse des Jahres 2012 sind mit insgesamt 571,1 Millionen Euro um 51,2 Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Darauf entfallen auf konsolidierungskreisbedingte Veränderungen 33,3 Millionen Euro. Bei ganzjähriger Betrachtung würden sich Umsatzerlöse von 851,3 Millionen Euro bzw. Gesamterlöse von 1.048,7 Millionen Euro ergeben.

Die Personalaufwandsquote liegt bei 64,0 Prozent (Vorjahr 63,1 Prozent). Die Quote für den Materialaufwand liegt bei 28,4 Prozent und ist damit um 1,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die sonstigen betrieblichen Erträge sind gegenüber dem Vorjahr um 6,8 Millionen Euro gesunken.

Der Jahresüberschuss für das Wirtschaftsjahr 2012 beträgt 10,2 Millionen Euro (Vorjahr 10,1 Millionen Euro).

Bereinigt man den Jahresüberschuss um Konsolidierungseffekte in Höhe von 0,2 Millionen Euro für 2012, so beträgt der Jahresüberschuss 9,9 Millionen Euro. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr eine um Konsolidierungseffekte bereinigte Ergebnisverbesserung von 7,8 Millionen Euro.

Die Ertragslage zeigt folgendes Bild:

	2012 Januar – Dezember		2011 Januar – Dezember	
	T€	%*	T€	%*
Umsatzerlöse inkl. Bestandsveränd.	571.085	100	519.999	100
Sonstige betriebliche Erträge	91.789	16,1	98.561	19,0
<i>davon Fördermittel</i>	<i>34.174</i>	<i>6,0</i>	<i>39.976</i>	<i>7,7</i>
Summe	662.883		618.560	
Personalaufwand	365.296	64,0	328.274	63,1
Materialaufwand	162.185	28,4	154.075	29,6
Sonstige betriebliche Aufwendungen	110.040	19,3	115.676	22,2
<i>davon Fördermittel</i>	<i>11.484</i>	<i>2,0</i>	<i>20.360</i>	<i>3,9</i>
<i>davon AfA Fördermittel</i>	<i>24.114</i>	<i>4,2</i>	<i>19.027</i>	<i>3,7</i>
Operatives Ergebnis / EBITDA	25.362	4,4	20.535	3,9
AfA Eigenmittel	16.094	2,8	15.599	3,0
Operatives Ergebnis / EBIT	9.268	1,6	4.936	0,9
Finanzergebnis	1.277	0,2	2.243	0,4
Steuerergebnis	-389	-0,1	-461	-0,1
Außerordentliches Ergebnis	0	0,0	3.413	0,7
Konzernüberschuss	10.156	1,8	10.131	1,9

* Die Prozentwerte beziehen sich auf die Umsatzerlöse inkl. Bestandsveränderungen

Aufgrund der in 2012 nur anteilig berücksichtigten Positionen der neu konsolidierten Einrichtungen von proDIAKO und der Neutralisierung der Positionen von Trier, sind Vergleiche mit dem Vorjahr nur bedingt möglich.

Personal

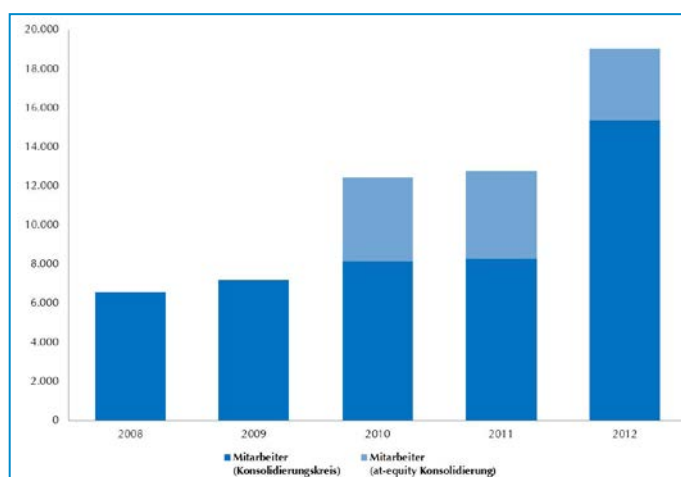
Im Jahresdurchschnitt waren im Jahr 2012 insgesamt 6.437,2 Mitarbeiter (Vollkräfte) im Konzern beschäftigt. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 221,7 Vollkräfte. Die Zunahme an Personal ist im Wesentlichen der Erstkonsolidierung der Einrichtungen von proDIAKO sowie des Ökumenischen Verbundkrankenhauses Trier geschuldet.

	2012 Januar – Dezember		2011 Januar – Dezember	
	Vollkräfte	%	Vollkräfte	%
Ärztlicher Dienst	817,6	12,7	761,8	12,3
Pflegedienst	2.640,9	41,0	2.577,6	41,5
Medizinisch technischer Dienst	596,4	9,3	553,2	8,9
Funktionsdienst	683,7	10,6	693,0	11,1
Klinisches Hauspersonal	305,7	4,7	222,1	3,6
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	610,8	9,5	553,2	8,9
Technischer Dienst	117,0	1,8	210,9	3,4
Verwaltungsdienst	637,7	9,9	603,1	9,7
Sonderdienste	7,3	0,1	15,4	0,2
Ausbildungsstätten	17,9	0,3	12,6	0,2
Sonstiges Personal	2,2	0,0	12,6	0,2
	6.437,2		6.215,5	

In 2012 sind die Werte des proDIAKO-Teilkonzerns nur anteilig (2/12) berücksichtigt.

Die Zahl der durchschnittlich Beschäftigten bei voller Einbeziehung der neu konsolidierten Einrichtungen betrug im Berichtsjahr 12.320,6 Vollkräfte (Vorjahr 9.373,5), davon 2.347,0 (Vorjahr 3.158,0) aus at-equity-bilanzierten Gesellschaften. Dies entspricht einer Mitarbeiterzahl von 19.038, davon 3.681 Mitarbeiter aus at-equity-bilanzierten Gesellschaften.

Die Entwicklung der Mitarbeiter in den letzten fünf Jahren sieht wie folgt aus:



Unternehmens- bereiche



Medizin

Die Einrichtungen von AGAPLESION bieten eine integrierte medizinische, pflegerische und seelsorgerische Versorgung für Menschen jeden Alters. Ziel dabei ist, jeden Standort mit einem Systemangebot für Patienten auszustatten, das sämtliche Bereiche der ambulanten und stationären Versorgung umfasst.

Die Mehrzahl der 29 Krankenhäuser sind Einrichtungen der Grund- und Regelversorgung, die in Teilbereichen auch Leistungen eines Maximalversorgers erbringen. Es stehen mehr als 6.400 Betten zur Verfügung und jährlich werden rund 500.000 Patienten ambulant, voll- oder teilstationär versorgt.

AGAPLESION ist einer der größten Geriatrieanbieter und gehört in der Plastischen Chirurgie zu den wichtigen Anbietern in Deutschland. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auch auf der Kardiologie, die an vielen Standorten das komplette Spektrum der interventionellen Kardiologie vorhält.

Dem Anspruch an eine ganzheitliche und exzellente Versorgung wird auch in der Palliativmedizin wegweisend entsprochen. Auf die bundesweite Entwicklung der steigenden Fallzahlen reagiert AGAPLESION mit dem kontinuierlichen Ausbau der Palliativversorgung. Jede Einrichtung hält Angebote zur qualifizierten, interdisziplinären und interprofessionellen Pflege und Behandlung von Palliativpatienten vor. Das Spektrum reicht von Fachabteilungen, über spezialisierte stationäre Palliativeinheiten sowie ambulante Palliativversorgung bis hin zu Hospizen.

Alle AGAPLESION Standorte sind in die Notfallversorgung der Region eingebunden und fungieren als Impulsgeber für die Weiterentwicklung dieses Bereichs. So wird die Zusammenarbeit mit den Rettungsdiensten regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt. Die Dringlichkeit der Behandlung in der Notaufnahme wird in zahlreichen Krankenhäusern bereits nach einem indikatorbasierten Ampelsystem (Manchester-Triage) beurteilt, das in allen AGAPLESION Einrichtungen mit Zentralen Notaufnahmen implementiert wird.

Die Erstversorgung kardiologischer Notfallpatienten erfolgt an vielen Standorten in hochspezialisierten Herz-Notfalleinheiten (Chest-Pain-Units). Für Patienten mit Verdacht auf Schlaganfall stehen an einigen Standorten Stroke Units zur schnellen, spezialisierten Diagnostik und Therapie bereit.

In den AGAPLESION Einrichtungen unterstützt ein strukturiertes Belegungs- und Entlassmanagement den Übergang des Patienten in andere Versorgungsbereiche oder nach Hause. Die Kooperationen mit Belegarztpraxen ermöglicht die sektorenübergreifende Behandlung. Angebote der stationären und ambulanten Rehabilitation sorgen für eine umfassende und kontinuierliche Betreuung auch nach dem Krankenhausaufenthalt.

Neun Krankenhäuser sind Lehrkrankenhäuser in- und ausländischer Universitäten, da AGAPLESION eine enge Vernetzung zur Forschung und Lehre wichtig ist.

Auswahl Best Practice Projekte

Aus der Vielzahl, der im Konzern vorhandenen Best Practice Projekte, wurden drei ausgewählt, die nachfolgend kurz vorgestellt werden. Diese stehen stellvertretend für die hohe Qualität der Versorgung und für die Innovationskraft aller AGAPLESION Standorte.

Einführung von Morbiditäts- und Mortalitäts-Konferenzen

Um das Potential der kritischen Fallanalysen als qualitätssichernde Maßnahme umfassend nutzen zu können, hatte der AGAPLESION Vorstand im Dezember 2012 beschlossen, Morbiditäts- und Mortalitäts-Konferenzen (M&M-Konferenzen) in allen Krankenhäusern des Konzerns einzuführen.

Bei M&M-Konferenzen wird sich kritisch und konstruktiv mit der eigenen Vorgehensweise befasst, Analysen der Behandlungsabläufe machen Entscheidungen zur Diagnostik und Therapie transparent. Durch die kritische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen, wie Behandlungserfolge oder Misserfolge, entsteht ein lernendes System. Eine interne AGAPLESION Befragung von 13 Krankenhäusern und über 190 Fachabteilungen zeigte, dass bereits zwei Drittel der befragten Fachabteilungen regelmäßig kritische Verläufe oder Todesfälle besprechen. Durch regelmäßig durchgeführte M&M-Konferenzen gelingt es, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in den klinischen Alltag zu integrieren.

Deshalb sind in der neuen Rahmenkonzeption, die von der Lenkungsgruppe Interne Qualitätssicherung erarbeitet wurde, folgende Punkte geregelt: Turnus, Teilnehmer, Auswahl der Fälle, Moderation und Dokumentation. Die Ärztlichen Direktoren verständigten sich im März 2013 darauf, die AGAPLESION Rahmenkonzeption M&M-Konferenzen noch in diesem Jahr in den Einrichtungen flächendeckend einzuführen und umzusetzen.

Mobiles Trainingszentrum für Komplikationen im Bereich der Anästhesie

Das AGAPLESION DIAKONIEKLINIKUM ROTENBURG hat ein Mobiles Trainingszentrum für Komplikationen im Anästhesie-Bereich aufgebaut. Dieser Hightech-Roboter dient der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Herzstück ist ein durch speziell geschulte Instrukturen und modernste Computertechnik gesteuerter Patientensimulator. Daran kann das Behandlungsteam in der gewohnten Arbeitsumgebung zu Übungszwecken trainieren, aber auch eine Unfallszene außerhalb des Krankenhauses simulieren. Die komplette Simulationsausstattung ist überall schnell einsatzbereit und bietet zahlreiche Möglichkeiten:

- Simulation zahlreicher Krankheiten, Verletzungen und Zwischenfälle
- Training typischer notfallmedizinischer Interventionen und Fertigkeiten
- Schulung einer Vielzahl kritischer Ereignisse
- Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- Interdisziplinärer, interprofessioneller und überregionaler Einsatz
- Hoher Lerneffekt durch beliebig oft wiederholbare Szenarien sowie umfassende videogestützte Analyse und Nachbesprechung
- Ausbildung in neuen Routinen und Verfahren

Einerseits erhöht AGAPLESION mit diesem Angebot seine Attraktivität als Ausbilder für Medizinstudenten sowie als Arbeitgeber. Andererseits wird hierdurch ein wesentlicher Beitrag zur Patientensicherheit geleistet.

MediCockpit

Ist Herr Peters schon im OP? Wer muss nüchtern bleiben? Wann wird Herr Müller entlassen? Warum ist das Bett in Zimmer 33 noch gesperrt? Antworten auf diese Fragen sind entweder verbunden mit umständlichem und zeitintensivem Nachfragen oder einem Blick auf das MediCockpit.

Das AGAPLESION BETHESDA KRANKENHAUS WUPPERTAL hat dieses innovative Informationsmanagement-System seit 2010 über mehrere Zyklen entwickelt und seitdem im Praxiseinsatz. Es ermöglicht einen schnellen und einfachen Informationsfluss aller am Pflege- und Behandlungsprozess beteiligten Berufsgruppen. Angebunden an das Krankenhausinformationssystem (KIS) und weitere Subsysteme, wie z. B. die Speisenversorgung, gibt es die für die Ablauforganisation auf einer Station wichtigsten Informationen wieder.

Die durch grafische Elemente eingängige Darstellung zeigt beispielsweise eine Übersicht der Bettenbelegung, den Aufenthalt des Patienten im OP oder in einer Leistungsstelle. Detailinformationen dazu können durch entsprechendes Anklicken aufgerufen werden. Die Bedienung erfolgt ohne Maus und Tastatur an einem Touchpad-Monitor. Individuelle Konfigurationsmöglichkeiten erlauben es, die verfügbaren Elemente an die Bedürfnisse jeder Einrichtung anzupassen.

Diese Bündelung medizinischer und betriebswirtschaftlicher Informationen und Kennzahlen aus vorhandenen Datenquellen sowie die übersichtliche Gliederung erhöhen die Effektivität der Arbeitsprozesse auf den Stationen deutlich.

Auch die Versorgung wird verbessert, indem der Patient bei Fragen, wie z. B. zu anstehenden Terminen, von den Stationsmitarbeitern schnell und kompetent eine Auskunft erhält. Das System trägt somit dazu bei, die Kundenorientierung zu optimieren und die Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen zu erhöhen.



KRANKENHÄUSER

FACHBEREICHE

- Anästhesiologie
- Augenheilkunde
- Chirurgie
- Frauenheilkunde/Geburtshilfe
- Geriatrie
- Hals-Nasen-Ohren-Heilkunde
- Innere Medizin
- Neurologie
- Pathologie
- Psychiatrie
- Radiologie
- Urologie

KOMPETENZZENTREN

- Adipositas
- Abdominal
- Altersmedizin
- Beckenboden
- Brust
- Magen/Darm
- Diabetes
- Endoprothetik
- Hand-Trauma
- Herz-Kreislauf
- Minimal-Invasive Chirurgie
- Schlaganfall
- Sturz
- Trauma
- Weaning
- Wirbelsäule

WEITERE LEISTUNGSANGEBOTE

- Seelsorge
- Ergotherapie
- Logopädie
- Physiotherapie
- Psychotherapie
- Soziale Dienste

WOHNEN & PFLEGEN

LEISTUNGSSPEKTRUM

- Stationäre Seniorenpflege
- Kurzzeitpflege
- Tagespflege
- Betreutes Wohnen, Service Wohnen
- Wohnen mit Betreuung für psychisch Erkrankte
- Ambulante Pflege, Sozialstationen
- Hospize



Wohnen & Pflegen

Der Geschäftsbereich Wohnen & Pflegen hat sich in den letzten Jahren zu einer stabilen und tragfähigen Säule von AGAPLESION entwickelt. Mittlerweile gehören 31 Wohn- und Pflegeeinrichtungen mit über 3.000 Plätzen in der Pflege und zusätzlich 800 betreuten Wohnungen zum Unternehmen.

Die Angebote bilden die komplette Versorgungskette ab. So betreibt AGAPLESION Ambulante Dienste, Tagespflegen, Kurzzeitpflegen, Vollstationäre Pflegeeinrichtungen, Betreutes Wohnen, Seniorenresidenzen und die dazugehörigen Serviceangebote. Der Konzern beschäftigt im Bereich Wohnen & Pflegen ca. 2.300 Mitarbeiter. Diese erwirtschaften einen Jahresumsatz von 113 Millionen Euro. Und wir wollen weiter wachsen.

AGAPLESION Kompetenzzentrum Wohnen & Pflegen

Aufgrund der großen Unterschiede im baulichen Zustand, der Organisation und Wirtschaftlichkeit der Wohn- und Pflegeeinrichtungen wurde zum 1. Februar 2013 das Kompetenzzentrum Wohnen & Pflegen als zentrale und gemeinsame Plattform geschaffen. Es versteht sich als Partner aller Wohn- und Pflegeeinrichtungen und soll ihnen Gesicht und Gewicht im Konzern geben. Das Kompetenzzentrum ist Teil der Integrativen Managementstruktur und soll zu einer Förderung und Weiterentwicklung des Geschäftsbereichs beitragen. Unter Nutzung des bereits vorhandenen Know-hows im Bereich Wohnen & Pflegen wird

das Zentrum Expertenwissen bündeln, innerhalb des Konzerns bereitstellen sowie beratend und unterstützend tätig sein. Es übernimmt eine fachliche Vernetzung zwischen den Wohn- und Pflegeeinrichtungen, den Zentralen Diensten, den Geschäftsführungen sowie dem Vorstand.

Alle vier Leistungsbereiche bilden die Grundlage, um die gesteckten Ziele zu erreichen und die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit aller Wohn- und Pflegeeinrichtungen von AGAPLESION zu sichern.

Entwicklung, Gestaltung und Organisation	Beratung und Unterstützung	Know-how und Informationstransfer	Strategien und Innovationen
<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von einheitlichen AGAPLESION Standards, z.B. DAN-Dokumentationsstandards • Begleitung bei der Erarbeitung und Umsetzung von Konzepten • Standortübergreifende Ausbildungsorganisation (Hospitation, Praktika, Azubitreffen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung der Zentralen Dienste beim Aufbau eines zentralen Berichtswesens, der Generierung aussagefähiger Kennzahlen und deren Kommunikation • Unterstützung der zentralen Dienste bei Entgelt- und Pflege-satzverhandlungen im SGB V, SGB XI und SGB XII Bereich • Standortanalysen, Markt- und Trendbeobachtungen • Unterstützung bei der Weiterentwicklung des Corporate Designs • Beratung der AGAPLESION AKADEMIE HEIDELBERG bei der Erstellung von Fortbildungsangeboten 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulung und Information über geltende Gesetzgebungen, Vorschriften und Richtlinien • Erarbeitung von professionellen, hochwertigen und rentablen Angeboten • Informationsbündelung, Aufbau einer Datenbank der Wohn- und Pflegeeinrichtungen bei AGAPLESION, u. a. für Strukturdaten, Angebotspaletten und Kapazitäten • Unterstützung bei Terminen mit Heimaufsichten, MDK und Kostenträgern 	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung und Bewertung von innovativen Geschäftsfeldern • Ethische, pflegefachliche und wirtschaftliche Prüfung neuer Produkte und Methoden, u. a. Hilfsmittel, Assistenzsysteme, IT ► „Zukunftsprojekte“ • Begleitung bei Strategieworkshops

AGAPLESION MANAGEMENT KONGRESS Wohnen & Pflegen

Pflege innovativ gestalten. Dies hat sich AGAPLESION zum Ziel gemacht. Am 18. und 19. April 2013 kamen Führungskräfte der bundesweit 31 Wohn- und Pflegeeinrichtungen von AGAPLESION im Lufthansa Training & Conference Center in Seeheim-Jugendheim zusammen. Der dritte AGAPLESION MANAGEMENT KONGRESS Wohnen & Pflegen (AMK W&P) stand unter dem Motto „Innovative Konzepte für Betreuung und Pflege“ und knüpfte an den AMK W&P 2012 an, der „Innovationen“ unter dem Aspekt der Ressourcenknappheit behandelt hatte.

Auf dem zweitägigen Programm standen u. a. Vorträge und Impulsreferate, an die sich eine Podiumsdiskussion mit Vertretern aus Industrie und Forschung sowie Seniorenverbänden anschloss. Die Expertenrunde diskutierte verschiedene Vorstellungen, wie das Leben der Menschen im Alter in fünf, zehn und zwanzig Jahren aussehen wird und auf welche Innovationen wir uns als Einzelner, als Organisation und als Gesellschaft vorbereiten müssen und können. Im Mittelpunkt der Diskussion standen außerdem die Messbarkeit der Lebensqualität, der Einfluss der Technik auf die Lebensqualität, die damit verbundenen Chancen und Risiken, aber auch die Grenzen der Selbstbestimmung.

Am zweiten Tag fanden mehrere Workshops statt, in denen die Teilnehmer Konzepte für den von AGAPLESION ausgelobten „Innovationspreis 2013“ erarbeiteten. Der Kongress wurde begleitet von einer Ausstellung, die Einblick in den aktuellen Stand der Technik z. B. für Pflegedokumentation, Dienstplanung, E-Learning und altersgerechte Unterstützungssysteme bot.

Die 80 Kongressteilnehmer – Heim- und Hausleitungen, Pflegedienstleitungen, Residenzleitungen, Qualitätsmanagementbeauftragte und Referenten – fanden sich am zweiten Tag in acht Workshopteams zusammen, um Ideen und Projekte zu konzipieren, die sowohl zukunftsweisend als auch realisierbar sind und in den kommenden Monaten auf Einrichtungsebene umgesetzt werden können. Mit Begeisterung und großem Engagement machten sich die Teams an die Arbeit und entwickelten viele hervorragende Ideen. Die gemeinsam erarbeiteten Konzepte wurden anschließend von einer Jury prämiert.

Das Jurorenteam setzte sich aus den acht Geschäftsführern der Wohnen & Pflegen Gesellschaften sowie dem Vorstandsvorsitzenden von AGAPLESION zusammen. Die Juroren diskutierten die vorgestellten Ideen und Projekte intensiv und bewerteten

sie hinsichtlich Umsetzbarkeit, Wirtschaftlichkeit, Neuheit/Innovationsgrad sowie Relevanz für das Unternehmen.

Die Jury kam zu folgendem Votum:

„Alle vorgeschlagenen Ideen und Projekte kommen zur Umsetzung! Alle Teams haben einrichtungsübergreifende Projekte gestaltet!“

Die Jury wählte aus den vorgestellten acht Projektideen die drei Besten aus und prämierte sie mit je 10.000 Euro. Die Fördersumme versteht sich als Anschub- bzw. Teilfinanzierung des jeweiligen Projekts. Die Workshopteams bekamen die Schecks am Ende des Kongresses von der Jury überreicht.

Folgende Projekte wurden ausgezeichnet:

- Ganzheitliche Pflege- und Betreuungsdokumentation mittels DAN-Software für AGAPLESION: Durch gezielte Reduktion und Vereinfachung des Dokumentationssystems soll mehr Zeit für die Pflege und Betreuung der Bewohner gewonnen werden. Gleichzeitig soll mit den „Minimax“-Dokumentationsvorgaben ein AGAPLESION Standard entstehen, der Rechtssicherheit gegenüber den Prüfinstanzen (z. B. MDK) und bei Haftungsfällen gibt und mit dem Minimum das Maximale erreicht. Mittels einheitlicher Dokumentationskonzepte und einfacher, verständlicher Handreichungen zur DAN-Software (DAN-Handbuch) können hilfreiche Synergien zwischen den Einrichtungen zur optimalen Nutzung des Dokumentationssystems entstehen.
- Werteschöpfer und Spurenleser (Thematik Demenz): Die professionelle Betreuung und fachkundige Beratung zu den unterschiedlichen Krankheitsbildern der Demenz stellt einen wesentlichen Beitrag zur Vorbereitung der Einrichtungen für die Zukunft dar. Zur kompetenten Weiterentwicklung und Unterstützung der regionalen Einrichtungen soll ein Basis-Expertenteam gegründet werden. Ziel des Projekts sind bessere Pflegesätze (Wirtschaftlichkeit), höhere Kompetenz (Qualität und Mitarbeiterorientierung) und eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit (Marktposition und christliches Profil). Langfristig soll auch die Zusammenarbeit mit Krankenhäusern im Umgang mit Demenz verbessert werden.



Die stolzen Gewinnergruppen der AMK W&P

- Senioren-Urlaubsbörse als innovatives Sharingsystem mit vielen Synergien in den Regionen. Die Idee: Bewohner im stationären Pflegebereich, im Betreuten Wohnen oder in der ambulanten Pflege tauschen ihre Zimmer oder möblierten Wohnungen auf Zeit. Diese Lösung ermöglicht einen günstigen Urlaub in einer anderen attraktiven Region in Deutschland und bietet zugleich die Sicherheit, am Urlaubsort nach den gleichen Betreuungskonzepten wie zu Hause und dem AGAPLESION Qualitätssystem betreut und gepflegt zu werden.

Die anderen Workshopteams entwickelten folgende Ideen:

- Ehrenamtliche Begleitung auf dem letzten Weg
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 1A Service im Quartier
- AGAPLESION Stabsstelle Forschung und Entwicklung

Bauprojekte

Korrespondierend zur strategischen und organisatorischen Weiterentwicklung des Geschäftsbereichs Wohnen & Pflegen widmet AGAPLESION auch dem baulichen Zustand der Bestandsimmobilien und der Entwicklung neuer Standorte viel Energie und Aufmerksamkeit. So gilt es neben den laufenden Instandhaltungen auch umfangreiche Modernisierungen zu realisieren, um wettbewerbsfähige und wohnliche Lebensräume für die Bewohner anbieten zu können.

Derzeit sind drei Neubaumaßnahmen in der erweiterten Planung. So hat die Gesellschafterversammlung den zweiten Bauabschnitt für das Seniorenzentrum Mathildenhöhe in

Darmstadt beschlossen, um den schon bestehenden Neubau zu ergänzen und weiteren Senioren ein angenehmes Zuhause bieten zu können. Hier sind zusätzlich 50 vollstationäre Plätze, ca. 20 betreute Wohnungen, Arztpraxen und eine Tiefgarage geplant. Das Investitionsvolumen beträgt ca. 8,5 Millionen Euro.

In Hamburg entsteht mit den Bethanien-Höfen Eppendorf am alten Standort des Bethanien Mutterhauses ein neues diakonisches Projekt. Die Bethanien Diakonissen-Stiftung errichtet hier 123 vollstationäre Plätze, 90 betreute Wohnungen mit Clubraum und Wellnessbereich, Arztpraxen, ein Restaurant, eine Tiefgarage und eine Kirche mit Gemeinderäumen. Der Betrieb der neuen Anlage wird von der AGAPLESION BETHANIEN DIAKONIE übernommen. Die Investitionen werden sich auf ca. 34 Millionen Euro belaufen. Die Fertigstellung ist für 2014/2015 geplant.

Am Standort Ulm soll die AGAPLESION BETHESDA KLINIK ULM um 24 gerontopsychiatrische Betten ergänzt werden. Zusätzlich entstehen u. a. 90 vollstationäre Plätze. Mit diesem Projekt kann der Krankenhausstandort nachhaltig und sinnvoll ergänzt und die vorhandene Infrastruktur noch besser ausgelastet werden.

Der Bereich Wohnen & Pflegen ist nicht nur eine tragfähige Säule von AGAPLESION sondern liefert zudem eine dynamische Antriebskraft. Die Bedeutung der Wohn- und Pflegeeinrichtungen innerhalb des Konzerns steigt kontinuierlich, insbesondere durch die hohe Dichte an innovativen Projekten.



Das AGAPLESION HAUS KURPFALZ in Wiesloch wurde von 2008 bis 2010 generalsaniert und baulich erweitert



Neubau: AGAPLESION HAUS SAALBURG in Frankfurt am Main wurde 2007 in Betrieb genommen



Das AGAPLESION MARIA VON GRAIMBERG in Heidelberg wurde von 2009 bis 2011 generalsaniert und baulich erweitert



Aktuelles Bauprojekt: Bethanien-Höfe Eppendorf in Hamburg

QUALI-

Qualität & Hygiene

TÄT &
HYGIENE



Qualitätsmanagement

In Zeiten, in denen immer höhere Ansprüche an die Leistungen von Gesundheitseinrichtungen gestellt werden und der Wettbewerb wächst, nimmt die Bedeutung der Qualität als Wettbewerbsfaktor weiter zu. Qualität ergibt sich nicht von selbst, sie muss erarbeitet werden, jeden Tag von jedem Mitarbeiter aufs Neue.

Mit den Instrumenten und Methoden des Qualitätsmanagements werden die AGAPLESION Einrichtungen bei der kontinuierlichen Verbesserung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität, insbesondere der Kundenzufriedenheit, von AGAPLESION unterstützt. Dabei ist eine gute Zusammenarbeit zwischen den Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB), den Einrichtungen und der Zentrale entscheidend für eine erfolgreiche Weiterentwicklung in diesem Bereich. Die QMBs sind wichtige Multiplikatoren vor Ort.

Das Qualitätsmanagement-System (QM-System) von AGAPLESION basiert auf den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2008 und berücksichtigt das spezifische Wertesystem eines professionellen Unternehmens.

Instrumente des Qualitätsmanagements

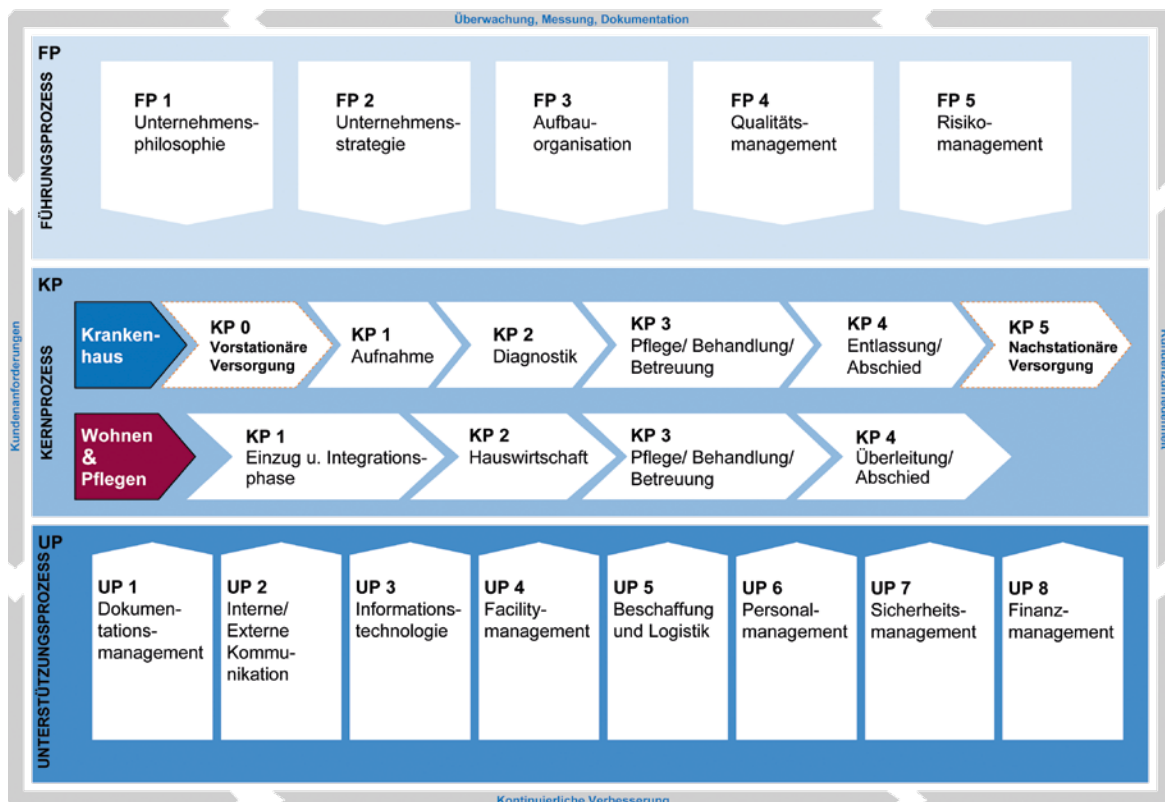
Bei AGAPLESION arbeiten wir mit folgenden Instrumenten:

Prozesslandkarte

Die AGAPLESION Prozesslandkarte stellt die Wechselwirkung der Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse innerhalb der AGAPLESION Krankenhäuser und Wohn- und Pflegeeinrichtungen dar. Somit können auf einen Blick Schnittstellen und Kommunikationswege erkannt werden.

Dokumentenmanagementsystem – roXtra

Das IT-gestützte System roXtra ist das konzernweite Dokumentenmanagementsystem. Es bildet über das Intranet die QM-Handbücher der Einrichtungen ab. Den Mitarbeitern stehen jederzeit die aktuellsten Versionen der Dokumente aller Einrichtungen übergreifend zur Verfügung. Nach derzeitigem Stand (Juni 2013) sind rund 20.600 Dokumente in roXtra eingelezen.



Die AGAPLESION Prozesslandkarte

Interne Audits; Lieferanten- und Dienstleisterbewertung

Bei internen Audits wird ermittelt, ob das QM-System die festgelegten Anforderungen erfüllt. Zum Beispiel sollen Verbesserungspotentiale in der Organisation identifiziert und vorbeugende Maßnahmen eingeleitet oder Fehler behoben werden. Mit der Erarbeitung der neuen AGAPLESION Rahmenkonzeption Audits (Projektabschluss im März 2012) wurde die Grundlage gelegt, um die Forderungen der DIN EN ISO 9001:2008 zu erfüllen. Das Zentrale Qualitätsmanagement (QMZ) führte bisher über 30 Auditschulungen durch und schulte mehr als 250 Mitarbeiter.

Befragungen und Meinungsmanagement

AGAPLESION nutzt den aktiven Umgang mit Meinungen aller Interessensgruppen als Chance zur Qualitätsverbesserung. Im Meinungsmanagement werden von allen internen und externen Kunden Lob, Anregungen und Beschwerden z. B. über Abläufe, Organisationsstrukturen und Mitarbeiterverhalten erfasst, um folgende Ziele zu erreichen:

- Hohe Kundenzufriedenheit mit dem Leitgedanken „Beschwerden als Chance nutzen“
- Kundenbindung
- Aktivierung interner Verbesserungen
- Analyse und Beseitigung von Schwachstellen durch wirksame Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen
- Stärken im Unternehmen erkennen und fördern
- Kosteneinsparung

Bei der Umsetzung der Ziele orientiert sich AGAPLESION an den Wünschen und Bedürfnissen der Kunden. Die Ergebnisse des Meinungsmanagements fließen in die Bewertungen des Risiko- und Qualitätsmanagements ein und werden in direktem Bezug zur Patienten-, Bewohner- und Angehörigenbefragung bewertet.

Ideenbörse

Bei der intranetgestützten Ideenbörse können Mitarbeiter aller Einrichtungen (kreative) Verbesserungsvorschläge einreichen. Ist eine Idee besonders überzeugend erhält der Mitarbeiter eine Prämie.

Die Ideenbörse wurde ins Leben gerufen, um Ideen von Mitarbeitern nicht einfach „im Sande verlaufen zu lassen“, sondern die Möglichkeit zu schaffen, sie zu sammeln, auf ihre Umsetzbarkeit zu überprüfen und dann anzuwenden. So können alle davon profitieren.

Managementbewertung

Zur regelmäßigen Prüfung des Qualitätsmanagementsystems wird jährlich durch die Geschäftsleitungen eine Managementbewertung durchgeführt. Sie dient der Kontrolle der Wirksamkeit des Systems sowie gegebenenfalls der Anpassung des Systems an neue Gegebenheiten. Im Rahmen der Bewertung wird im Einzelnen geprüft, ob:

1. das QM-System für die Erreichung der Qualitätsziele und insbesondere die Erfüllung der Kundenanforderungen geeignet ist,
2. die etablierten Instrumente und Methoden wirksam und
3. die Ressourcen angemessen sind.

Die Ergebnisse der Managementbewertung werden schriftlich in einem Bericht festgehalten und mit Zielen und Verantwortlichkeiten hinterlegt. Sie bilden somit die Grundlage für den Wirtschaftsplan und die Strategieplanung des Folgejahres.

Das QM-System wurde mehrfach von externen Auditoren als wirksames und gelebtes System bewertet. Der Ansatz der Integrativen Managementstruktur fand dabei große Anerkennung.



Patientensicherheit

Auch das Thema Patientensicherheit wird im Zuge des Qualitäts- und Risikomanagementprozesses sehr ernst genommen.

In allen menschlichen Arbeitsbereichen können Risiken entstehen oder bereits vorhanden sein. Durch den Prozess des Risikomanagements werden mit Mitteln der Qualitätssicherung und Schadensverhütung betriebliche Risiken minimiert.

Hierzu ist in den Einrichtungen von AGAPLESION das Frühwarnsystem „Critical Incident Reporting System (CIRS)“ zur Schadensvermeidung etabliert worden. Die Verbesserung der

Sicherheit für Patienten, Bewohner und Mitarbeiter wird durch systematische Risikoprävention und -bewältigung erreicht. Es geht darum, vermeidbare Schäden von Patienten, Bewohnern, Kunden, Mitarbeitern und der Einrichtung selbst abzuwenden.

In verschiedenen Bereichen sind hierzu erfolgreich Projekte umgesetzt worden. Zum Beispiel die Standardisierung von Spritzenetiketten mit einer eindeutigen Kennzeichnung oder die Einführung eines Patientenarmbandes im stationären Bereich. Des Weiteren wird für die Einrichtungen zurzeit ein Film zum Thema „Patientensicherheit“ erstellt.

Zertifizierungen

Zertifizierungen 2011

- 21. bis 22. November 2011 AGAPLESION PNEUMOLOGISCHE KLINIK WALDHOF ELGERSHAUSEN
- 23. bis 25. November 2011 AGAPLESION BETHESDA KRANKHAUS STUTTGART

Zertifizierungen 2012

- Erfolgreiche Erst-Zertifizierung nach ISO 9001:2008 und Qualitätssiegel Geriatrie (Anforderungen BAR) AGAPLESION BETHANIE KRANKENHAUS HEIDELBERG
- AGAPLESION DIAKONIEKRANKENHAUS SEEHAUSEN

Zertifizierungen in 2013

- AGAPLESION ELISABETHENSTIFT, Darmstadt

Weitere geplante Zertifizierungen in 2013/2014

- 11. bis 13. November 2013 AGAPLESION BETHESDA KRANKENHAUS WUPPERTAL
- 26. bis 28. November 2013 AGAPLESION DIAKONIEKLINIEN KASSEL
- 2. bis 6. Dezember 2013 AGAPLESION FRANKFURTER DIAKONIE KLINIEN
- Anfang 2014 AGAPLESION EVANGELISCHES KRANKENHAUS MITTELHESSEN, Gießen



Qualitätsmanagement

Hygiene

In der Verantwortung für Patienten, Bewohner und Mitarbeiter hat Hygiene bei AGAPLESION höchste Priorität. Bei unseren Einrichtungen gewinnt dieser Bereich immer mehr an Bedeutung und es gilt stetig aktuelle Regelungen umzusetzen. Deshalb hat AGAPLESION ein eigenes Hygiene Institut gegründet.

Im Oktober 2012 wurde AGAPLESION HYGIENE, INSTITUT FÜR HYGIENE UND UMWELTMEDIZIN am Standort Frankfurt am Main etabliert. AGAPLESION verfügt damit über eine eigene Fachkompetenz auf höchstem Niveau in Fragen der Hygiene und Infektionsprävention. Als zentrales Institut steht AGAPLESION HYGIENE den Einrichtungen des Konzerns zur Verfügung. In den ersten Monaten konzentrierten sich die Institutsaktivitäten zunächst auf die AGAPLESION Einrichtungen im Umkreis von Frankfurt am Main. Für diese übernimmt AGAPLESION HYGIENE die Funktion des Krankenhaushygienikers.

Das Ziel ist einerseits, die neu definierten Anforderungen an Hygiene gemeinsam mit den Einrichtungen effizient umzusetzen. Diese resultieren aus dem Infektionsschutzgesetz und den Hygieneverordnungen der Länder. Andererseits gilt es, das Fachwissen des Instituts dem ganzen Konzern zur Verfügung zu stellen.

Für alle AGAPLESION Einrichtungen sind verbindliche Hygiene-richtlinien und Hygienepläne festgelegt. Die korrekte Umsetzung

vor Ort verantworten speziell ausgebildete Mitarbeiter: Krankenhaushygieniker, Hygienefachkräfte sowie hygienebeauftragte Ärzte und Pflegekräfte. Diese Spezialisten verbinden die besonderen Kenntnisse der Gegebenheiten vor Ort mit den Fachkenntnissen der Hygiene.

In allen AGAPLESION Krankenhäusern werden regelmäßig unterschiedlichste Angaben zur Hygienequalität erhoben. Hierzu gehört das Auftreten multiresistenter Erreger, die Erfassung von Wundinfektionen oder auch der Verbrauch von Mitteln zur Händedesinfektion. Diese Zahlen werden innerhalb von AGAPLESION und mit bundesweiten Referenzen verglichen und bewertet.

Patienten, Bewohner und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf ein sicheres Umfeld. Daher ist neben der krankenhaushygienischen Beratung am Standort Frankfurt am Main auch ein Laborbereich von AGAPLESION HYGIENE etabliert. Dort werden sämtliche Untersuchungen des hygienetechnischen Spektrums sowie Trinkwasser- und Raumluftuntersuchungen durchgeführt und fachärztlich bewertet.



ÜBERSICHT

Übersicht





UNSERE STANDORTE

- Krankenhäuser
- ▲ Medizinische Versorgungszentren
- Wohnen & Pflegen
- ▼ Ambulante Pflegedienste
- ◆ Krankenpflegeschulen
- Hospize
- Akademie

*Einrichtungen mit AGAPLESION
Minderheitsbeteiligungen*

In ganz Deutschland über 100 Einrichtungen. Mehr als 19.000 Mitarbeiter.

Gründung AGAPLESION	26. Juni 2002
Vorstand	Dr. Markus Horneber (Vors.), Gerhard Hallenberger, Jörg Marx, Dr. Martin Zentgraf (stellv.), Frank Eibisch (stellv.)
Sitz Zentrale	Frankfurt am Main
Umsatz	1 Mrd. Euro
Mitarbeiter	19.000
Krankenhäuser	29 Krankenhäuser, 6.400 Betten, 500.000 Patienten
Wohnen & Pflegen	31 Einrichtungen, 3.000 Plätze, 800 betreute Wohnungen

Die AGAPLESION gAG ist Mitglied im Diakonischen Werk in Hessen und Nassau. Die Gesellschaften und örtlichen Gesellschafter sind Mitglied in den jeweiligen regionalen Diakonischen Werken.

Hinweis

Zur besseren Lesbarkeit wurde bei Personenbezeichnungen und Positionsbeschreibungen die jeweils männliche Schreibweise gewählt. Die Bezeichnungen sind geschlechtsspezifisch neutral gemeint und schließen stets beide Geschlechter ein.



Chefredaktion

Verena Kämpgen, Anika Müller,
Barbara Stählin, Anina Stoschek

Layout

Ina J. Palacios Escobar

Impressum

AGAPLESION
gemeinnützige Aktiengesellschaft
Ginnheimer Landstr. 94
60487 Frankfurt am Main
www.agaplesion.de



www.agaplesion.de