

Forum B

Vom Ich zum Wir mit einem erfahrenen Team und einer starken Führungskraft



Betriebliches Gesundheitsmanagement
Elisabethenstiftung Lauingen

Das Unternehmen

Die Elisabethenstiftung Lauingen ist eine rechtsfähige, öffentliche Stiftung des bürgerlichen Rechts mit ca. 250 Mitarbeitern, die am 16.03.1892 durch den Benefiziaten Kasimir Stammel unter der Obhut der Elisabethinerinnen von Neuburg an der Donau eröffnet wurde. Die Einrichtung ist ein Psychiatrie- und Pflegezentrum mit sozialtherapeutischem Wohn- und Pflegeheim sowie einer Kurzzeit- und Tagespflege. Es werden ca. 270 Bewohnerinnen und Bewohner betreut. Des Weiteren ist ein ambulant betreutes Wohnen mit ca. 70 Klienten angegliedert. Die Hauptaufgabe besteht in der Integration von Menschen mit physischen und psychischen Erkrankungen.

Das Projekt

In der Elisabethenstiftung wurde seit vielen Jahren versucht, das Thema Gesundheit (durch vereinzelte Vorträge und Kurse) zu etablieren. Erst ein Wechsel in der Geschäftsführung gab den nötigen Anstoß, das Steuerungsteam BGM mit System (November 2017) zu implementieren. Damit war der Grundstein gelegt, ein systematisches und nachhaltig wirkendes Gesund-

heitsmanagement aufzubauen. Die Geschäftsführung unterstützt dieses Vorhaben sehr intensiv. Themenvorträge, gesundheitsbezogene Workshops, Gesundheitstage sowie Sportkurse kommen inzwischen bei allen Mitarbeitern gut an. Des Weiteren wurde ein neuer „Pausenraum für alle“ geschaffen und die psychischen Gefährdungsbeurteilungen für alle Tätigkeitsgruppen durchgeführt. Ein damit verfolgtes Ziel ist es, die Gesundheit sowie das Wohlbefinden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, um daraus eine Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung zu generieren.

Inhalte des Forums

Strukturelle Veränderungen in der gesamten Einrichtung gesundheitsgerecht zu begleiten, ist der Geschäftsführung ein wichtiges Anliegen. Der Gesundheitszirkel in der Hauswirtschaft hat sich dabei als effektives Instrument herauskristallisiert. Sowohl die Mitarbeiterinnen, teilweise direkt an ihren Arbeitsplätzen, als auch die Führungskräfte wurden separat befragt und beide Sichtweisen im respektvollen Miteinander thematisiert. In einem „Kümmerer“-Kreis haben die Mitarbeitervertretung (MAV) und die Hauswirtschaftsleitung (HWL) gemeinsam mit ausgewählten Mitarbeiterinnen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abgeleitet. Für den Arbeitsalltag der Hauswirtschaft konnten erste psychische und körperliche Belastungen verringert werden. Im Forum wird der wertschätzende Kommunikationsprozess vorgestellt und geprüfte Ergebnisse präsentiert. Das Motto „Gemeinsam Arbeitsbelastungen erkennen und verbessern!“ führte zum Teamerfolg.

Tobias Dippner (BGF-Koordinator),
Franziska Elzner (HWL) und
Isabella Gutmann (MAV)
E-Mail: bgm@elisabethenstiftung.de

Dr. Ariane Förster
AOK Bayern – Die Gesundheitskasse
Betriebliches Gesundheitsmanagement
E-Mail: ariane.foerster@by.aok.de





Gesunde Teamarbeit - Impulse für erfolgreiche Unternehmen

Tagung am Donnerstag, den 12. Mai 2022
in München-Unterhaching

Gesundheit nehmen wir persönlich.
AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.



Untertitel

Gesunde Teamarbeit

Forum B

Raum

**Vom Ich zum Wir mit einem erfahrenen Team
und einer starken Führungskraft**

Einstein 1

Tobias Dippner (BGF-Koordinator) und Franziska Elzner (HWL),
Elisabethenstiftung Lauingen (Donau)

Moderation:

Dr. Ariane Förster

Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement
AOK Bayern

Agenda

1. Vom BGF → BGM mit System

- Steuerungsteam: Schlüssel zum Erfolg
 - Nachhaltig wirkende Kommunikation im Steuerungsteam
- Verhaltensprävention ist notwendig, um den Bogen zur Verhältnisprävention zu spannen

2. Gesundheitszirkel → Gesundheit der Mitarbeitenden im Blick

- Verhältnisprävention durch Mitarbeiterbeteiligung
 - Umbruch: Teamkultur in der Hauswirtschaft
- Instrument, um Veränderungsprozesse im Team zu begleiten

3. Mit Hilfe des Gesundheitszirkels schrittweise zum Erfolg

- 3 in 1, Gesundheitsthemen, „Kümmerer“ → Eigenverantwortung, Evaluation
 - Verhaltens- und Verhältnisprävention im Team erlebbar
- Wertschätzendes Miteinander führt zum Teamerfolg



Vom Ich zum Wir mit einem erfahrenen Team und einer starken Führungskraft

Projektvorstellung & Gesundheitszirkel



Betriebliches **G**esundheits **M**anagement
Elisabethenstiftung Lauingen

Vorstellung

Tobias Dippner

- Assistenz des Vorstandes
- BGF-Koordinator

Franziska Elzner

- Leitung Hauswirtschaft (HWL)
- Betriebswirtin für Ernährungs- und Versorgungsmanagement

Isabella Gutmann

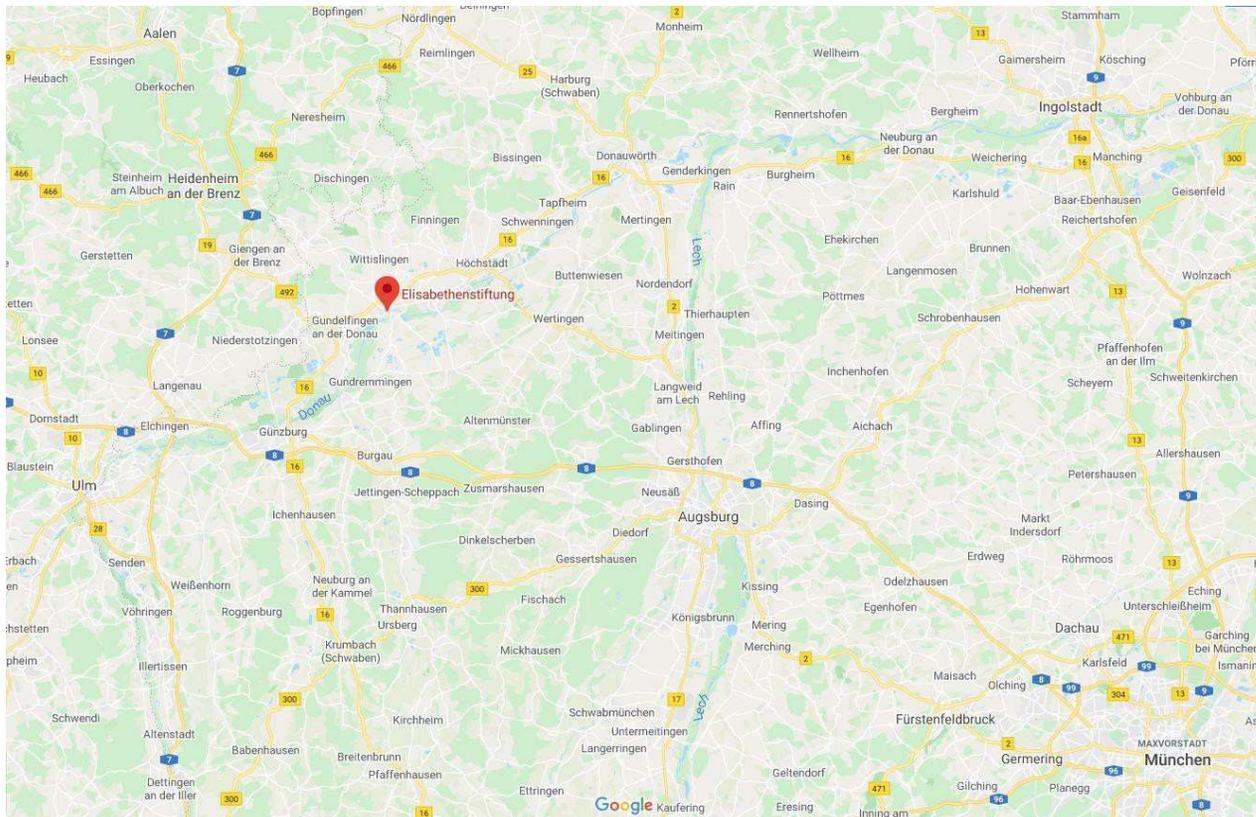
- Vorsitzende der Mitarbeitervertretung (MAV)
- Heilerziehungspflegerin

Elisabethenstiftung in Lauingen - das sind wir

- eröffnet am 16.03.1892 durch den Benefiziat Kasimir Stammel unter der Obhut der Elisabethinerinnen von Neuburg an der Donau
- rechtsfähige, öffentliche Stiftung des bürgerlichen Rechts mit ca. 250 Mitarbeitern
- Psychiatrie- und Pflegezentrum mit sozialtherapeutischem Wohn- und Pflegeheim sowie mit eingestreuter Kurzzeit- und Tagespflege
- SGB XI Bereich mit 178 Bewohnern sowie SGB IX Bereich mit 92 Bewohnern
- ambulant betreutes Wohnen mit rund 70 Klienten

→ Die Hauptaufgabe besteht in der Integration von Menschen mit physischen und psychischen Erkrankungen.

Elisabethenstiftung in Lauingen - wo sind wir



Elisabethenstiftung in Lauingen - von oben



Warum **BGM mit System**

Ausgangssituation:

- Kein Ansatz eines funktionierenden BGM vorhanden, nur vereinzelt Angebot an Kursen und Vorträgen
- Keine Verhaltens- und Verhältnisprävention vorhanden
- Implementierung des Steuerungsteams „BGM mit System“ im November 2017 (Initiative ging vom Führungsteam aus)
- Dahinter stehen die Geschäftsführung, MAV, Sicherheitsbeauftragte etc.
- Aufbau eines systematisch sowie nachhaltig wirkenden Gesundheitsmanagements

Ziel:

Die Gesundheit sowie das Wohlbefinden aller Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, um daraus eine Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung zu generieren.

Steuerungsteam BGM



Unsere **BGM-Ziele**

- höhere Mitarbeitermotivation
- verbesserter Gesundheitszustand
- angenehmes Betriebsklima
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit
- Verringerung der Fluktuation durch erhöhte Mitarbeiterbindung
- Verbesserung von Unternehmensimage und Corporate Identity

→ Verbesserte interne Kommunikation und Kooperation

Unsere **Maßnahmen** - **Kommunikationswege**

- Interne Kommunikation durch Etablierung von eigenem Logo und Roll-Up



- Informationsverteilung über Mailadresse, BGM-Flyer sowie TV-Screen in den Eingangsbereichen
- Abfrage von Sport- sowie Vortragswünschen

Unsere Maßnahmen - Verhalten

- Bekanntmachungen visuell ansprechend gestalten



Meditation - Entspannung

Einladung zu einem Kurs im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Kursleiterin:	Frau Barbara Karmann, Yogalehrerin		
Wann?	→ jeweils Dienstag		
Termine:	→ 04.02. / 11.02. / 18.02. / 03.03. / 10.03. / 17.03. / 24.03. / 31.03.2020		
	→ von 13:45 bis 14:45 Uhr (keine Dienstplananrechnung)		
Wo?	→ Haus Anton, großes Treppenhaus ganz nach oben		
Für wen?	→ alle interessierten Mitarbeiter		

Bitte bequeme Kleidung, Socken und eine Decke mitbringen.

Um verbindliche Anmeldung bis spätestens 27.01.2020 bei Fr. Burkhard (Tel.: 72-103) wird gebeten.

03.03.2020

BGM Steuerungsteam – Barbara Hartleitner, Karin Burkhard



Betriebliches Gesundheits Management
Elisabethenstiftung Lauingen

AKK
Bayern

Gesundheitstag

Jeder Teilnehmer erhält ein Geschenk
Ins Gespräch kommen mit dem Steuerungsteam BGM

Gesundheit geht uns alle an

am Dienstag, den 08.10.2019
von 09:00 Uhr - 16:00 Uhr
im Albertus-Magnus-Saal

Mittagspause: 12:30 Uhr - 13:15 Uhr

Folgende Aktionen erwarten Sie:

- **Rückentestgerät:** Überprüfung des muskulären Bewegungsablaufs
- **Cardioscan:** Messung von Stressfaktor und Fitness durch 4-Phasen-EKG
- **Übungen zur Rückengesundheit:** mittels Faszienrolle, Theraband und Reaktivhanteln
- **Impulsvortrag** zum Thema „Stressbewältigung/Entspannung“ (13:30 – 14:00 Uhr)

www.elisabethenstiftung.de • www.aok.de/bayern
Kasimir-Stammel-Str. 1 • 89415 Lauingen a. d. Donau

Unsere **Maßnahmen - Verhalten und Verhältnisse**

- Sportangebote wie Yoga, Meditation & Entspannung, Rückenschule etc.
- Vorträge und Workshops wie Selbstverteidigung - Deeskalation, Gelassenheit finden - Stress reduzieren, Fit zum Führen - Stark durch Resilienz etc.
- Psychische Gefährdungsbeurteilung im gesamten Haus
- Jährlicher Gesundheitstag mit wechselnden Schwerpunkten
- Durchführung des **Gesundheitszirkels**
- Schaffung eines Pausenraums mit wöchentlichem Mitarbeiterfrühstück für alle Mitarbeiter. Förderung des bereichsübergreifenden Miteinanders sowie der Kommunikation (1. Platz beim AOK Wettbewerb „Pausengestaltung in der Pflege - Mach mal Pause“)
- Erfolgreiche Zertifizierung „BGM mit System“ (**Silberstatus**)

Fazit und Ausblick

- Bei vielen Maßnahmen waren Gespräche beim jährliche Gesundheitstag sowie Umfragen der Impulsgeber bzw. Richtungsweiser
- Verhaltensprävention ist notwendig, um den Bogen zur Verhältnisprävention zu spannen

Fazit und Ausblick

- Etablierung des BGM wurde sehr positiv angenommen
- Thema Gesundheit wird als wichtig erachtet

Die Geschäftsführung sowie das gesamte Steuerungsteam „BGM mit System“ werden auch in Zukunft tatkräftig und mit Freude am BGM weiterarbeiten 😊!

Unsere Gründe für den Gesundheitszirkel

- Verhältnisprävention durch Mitarbeiterbeteiligung
→ Abstimmungsprozess mit der Geschäftsführung
- Instrument, um Veränderungsprozesse zu begleiten
- Großer Umbruch in der Hauswirtschaft (Teamkultur, Arbeitsorganisation usw.)
- Neue, junge Hauswirtschaftsleitung trifft auf „altersfortgeschrittenes“ Team

- Hauswirtschaft setzt sich zusammen aus
 - Reinigung → Wäscheversorgung
 - Näherei → Veranstaltungen
 - Hauswirtschaftliche Versorgung (Einkäufe, Deko, usw.)

Ausgangssituation der Hauswirtschaft (Mensch)

- Jeder Wohnbereich hatte seine eigene Reinigungskraft
- Es gab kein Team der Hauswirtschaft
- Fehlender Ansprechpartner für Probleme, fachliche Fragen und Informationen
- Mit Wechsel in der Geschäftsführung kam die Trennung der Bereiche: Eingliederung, Pflege, Hauswirtschaft usw.

- Neue Leitung der Hauswirtschaft seit Juni 2018
 - Zusammenführung der einzelnen Mitarbeiter zu einem Team
- Vertrauen untereinander sowie mit der neuen Leitung musste sich aufbauen
- Problematik: junge Führungskraft < - > „altersfortgeschrittenes“ Team
 - Generationenwechsel in der Führung

Ausgangssituation der **Hauswirtschaft (Technik)**

- Hauswirtschaftliches Grundwissen kaum vorhanden
- Hilfsmittel für ergonomisches Arbeiten kaum vorhanden
- Kein Verständnis für chemische Zusammenhänge
→ Reinigungsmittel muss zur Anwendung verstanden werden
- Keine niedergeschriebenen Grundlagen wie Arbeitsplatzbeschreibung, Schulung, Einarbeitungsplan, Betriebsanweisung usw.

Wie wurde der Gesundheitszirkel umgesetzt

- Auswahl eines Mitarbeiters aus jedem Bereich (Eingliederung, Pflege, Zentrale Reinigung, Näherei/Wäsche)
- Befragung von Mitarbeitern/Führungskräften in separaten Zirkeln
- Nachtreffen mit „Kümmerern“ und Führungskraft → Belastungen aus Sicht Mitarbeiter/Führungskraft
- Ergebnispräsentation
- Aushändigung Info-Blatt für Mitarbeiter
- **Weiterarbeit im „Kümmererkreis“**
- **Evaluation, Interviews**

Schritte eines erfolgreichen Gesundheitszirkels



Ergebnispräsentation (Projektgruppe/Vorstand)

Belastungen und Beanspruchungen aus Sicht der Mitarbeiter

BELASTUNGEN	GESUNDHEITLICHE PROBLEME	VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE
<ul style="list-style-type: none"> Ängste, da fehlende Antworten zu: Kommt eine Leistung pro m2? Bleibt die Arbeitszeit erhalten? Kann ich meine Arbeit zukünftig noch schaffen? Wird die Näherei geschlossen? Wer bekommt welche Informationen? 	<ul style="list-style-type: none"> Psychische Belastung Unsicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> Klare Arbeitsvorgabe, was/wer/wie zu tun hat, bis wann. Zeit für Gespräche muss bleiben, wir arbeiten mit kranken Menschen Gründliche Reinigung macht zufrieden • •, mit ausreichender Zeit.
<ul style="list-style-type: none"> Entscheidungen werden getroffen, ohne entsprechende Mitarbeiter einzubeziehen bzw. zu spät. Organisatorischer Ablauf ist unklar/nicht vom Ende her gedacht. 	<ul style="list-style-type: none"> Unzufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter in Entscheidungen rechtzeitig, fachbezogen • einbeziehen, z.B. bei der Beschaffung von Stühlen/Gardinen/"Verschönerungen"/Bekleidung, Frühstücksraum (Möbel leicht zu Reinigen). Mitarbeiter können Vorschläge bereits jetzt an das ST BGM geben. • •
<ul style="list-style-type: none"> Laufwege/Organisation bzgl. Bewirtung mehrerer Räume (Schulungs-/Konferenzräume), sehr schnell. 	<ul style="list-style-type: none"> Stress 	<ul style="list-style-type: none"> Servicewagen für Konferenzräume „umbauen" bzw. anschaffen (unten frisches/oben gebrauchtes), siehe Skizze. • Einheitliches Geschirr/Gläser für alle Konferenzräume. Bereits angeschafft (schöne Optik, trocknet leichter, stabiler) • • eigenes Geschirr im Frühstücksraum, bleibt dort • •

Ergebnisse (Sicht der Mitarbeiter und Führungskraft)

Belastungen aus Sicht der Mitarbeiter	Belastungen aus Sicht der Führungskraft
Ängste (bleibt mein Arbeitsplatz erhalten, ...)	Arbeitsaufwand bei Veranstaltungen wird unterschätzt (wie wird er gemessen)
Entscheidungen werden getroffen ohne entsprechende Mitarbeiter einzubeziehen bzw. zu spät einzubeziehen	Verschiedene Vorschriften und Sichtweisen
Laufwege und Organisation bzgl. Bewirtung	Laufwege (große Einrichtung, weite Wege)
Ungünstige Körperhaltung	Wertschätzung der hauswirtschaftlichen Arbeit und deren Mitarbeiter
Umgang mit Informationen	Ergonomisches Arbeiten
Bewohner haben sich verändert	Veränderung Leasingwäsche

Ergebnisse (Sicht der Mitarbeiter und Führungskraft)

Nette Bewohner vermissen uns, usw.	Nette Kollegen	„schön, dass du wieder da bist“ → Man merkt, wenn man fehlt	Erfolg: Arbeit wurde geschafft
Man kennt sich, hilft auch außerhalb der Arbeit	Man wird gebraucht	Ich bin wertvoll	Öffentliche Räume sind sauber
Wohnortnah Arbeiten	Sicherer Arbeitsplatz	Abwechslungsreich, in Bewegung sein	Arbeit mit Menschen
Hat Charme, ist anders als andere Heime	Bewohner geben ganz viel positive Rückmeldung	„Virus des Hauses“, man bleibt/ist gerne im Haus	Veränderung spürbar

Infoblatt Mitarbeiter (Zwischenstand)



Was ist ein Gesundheitszirkel?

Im Gesundheitszirkel sprechen die ausgewählten Mitarbeiterinnen über gesundheitliche Belastungen an unserem Arbeitsplatz. Gleichzeitig werden zu diesen arbeitsbedingten Gesundheitsbelastungen Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Dabei werden die konkreten Arbeitsbedingungen und Probleme besprochen.

Bisher beteiligt am Gesundheitszirkel

Fr. Bzner	Leitung Hauswirtschaft	- 179
Fr. Kienmoser	stellv. Leitung Hauswirtschaft	- 120
Fr. Gutmann	Vorsitzende der MAV	- 490
Fr. Soinski	Zentrale Reinigung	- 456
Fr. Teichmann	Reinigung Eingliederung	
Fr. Stegmüller	Näherei	- 121
Fr. Priller	Reinigung Pflege	

Was wurde erarbeitet?

Folgende Belastungsschwerpunkte:

→ aus Sicht der Mitarbeiter

- Ängste
- Entscheidungen
- Laufwege und Organisation
- ungünstige Körperhaltung
- Umgang mit Informationen
- Bewohner

→ aus Sicht der Führungskräfte

- Laufwege
- Arbeitszeit
- Verschiedene „Vorschriften“ / „Sichtweisen“
- Wertschätzung
- ergonomisches Arbeiten
- große Einrichtung
- Leasingwäsche

Im Gesundheitszirkel sind in Zukunft folgende Personen für mich zuständig?

Fr. Bzner	Leitung Hauswirtschaft	- 179
Fr. Gutmann	Vorsitzende der MAV	- 490
Fr. Soinski	Zentrale Reinigung	- 456
Fr. Stegmüller	Näherei	- 121

Unsere Funktion ist:

- Annahme von ergonomischen Problemen am Arbeitsplatz
- Annahme von psychischen Belastungen im Arbeitsalltag
- Arbeitserleichterung im Arbeitsalltag finden

Konkrete Maßnahmen

BELASTUNGEN	GESUNDHEITLICHE PROBLEME	VERBESSERUNGS-VORSCHLÄGE	MAßNAHMEN	VERANTWORTLICH	BIS WANN
<ul style="list-style-type: none"> • Ängste, da fehlende Antworten zu: Kommt eine Leistung pro m2? Bleibt die Arbeitszeit erhalten? Kann ich meine Arbeit zukünftig noch schaffen? Wird die Näherei geschlossen? Wer bekommt welche Informationen? 	<p>Psychische Belastung</p> <p>Unsicherheit</p>	<p>Klare Arbeitsvorgabe, was/wer/wie zu tun hat, bis wann</p> <p>Zeit für Gespräche muss bleiben, wir arbeiten mit kranken Menschen</p> <p>Gründliche Reinigung macht zufrieden • •, mit ausreichender Zeit</p>	<p>Arbeitsvorgabe klar geregelt durch Plan •</p> <p>Abweichungen können kurzfristig möglich sein</p> <p>Aufkommende Gerüchte werden im Team besprochen • •</p> <p>Abteilungsabgrenzung => Reinigungskräfte werden gestärkt und erhalten die Sicherheit, dass HWL dahinter steht •</p> <p>Es wird ein Schnittstellenkatalog erstellt •</p>		

Konkrete Maßnahmen

BELASTUNGEN	GESUNDHEITLICHE PROBLEME	VERBESSERUNGS-VORSCHLÄGE	MAßNAHMEN	VERANTWORTLICH	BIS WANN
<ul style="list-style-type: none"> Entscheidungen werden getroffen, ohne entsprechende Mitarbeiter einzubeziehen bzw. zu spät. Organisatorischer Ablauf ist unklar/nicht vom Ende her gedacht. 	Unzufriedenheit	<p>Mitarbeiter in Entscheidungen rechtzeitig, fachbezogen • einbeziehen, z.B. bei der Beschaffung von Stühlen/Gardinen/ "Verschönerungen" /Bekleidung, Frühstücksraum (Möbel leicht zu Reinigen)</p> <p>Mitarbeiter können Vorschläge bereits jetzt an das ST BGM geben • •</p>	<p>Anschaffungen betreffen i.d.R. immer die Hauswirtschaft → man muss verknüpft denken (Reinigung (I-Mop), Stoff-Inventar, Umbau/Neubau)</p> <p>Fachbezogene Entscheidungen → die Fachbereiche miteinbeziehen</p>		

Konkretes Beispiel (Technik)

Grundwagen



Servicewagen für
Veranstaltungen im
Außenbereich



Servicewagen zur Bestückung
der Veranstaltungsräume



Quelle:
<https://www.hammerlit.de/patientenversorgung-krankenhaus-altspflegeheim/patientenversorgungswagen.html>
<https://www.tooler.de/betriebseinrichtung/transportgeraete/rollen-raeder/gummirad-rad-125mm-b46-125.html>
https://www.blanco-professional.com/de/catering/produkte/servier_und_abraeumwagen/servierwagen.cfm



Konkrete Beispiele (Mensch)

- Vertrauen untereinander und gegenüber der Hauswirtschaftsleitung
- Wertschätzender Umgang innerhalb des Teams
- Selbstbewusster im Bezug auf Ihre Arbeit
- Stellenwert im Haus hat sich zum positiven verbessert
- Mitarbeiter kommen auf die Leitung zu um Problematiken, Unklarheiten etc. zu klären
- Teamkultur (regelmäßige Besprechung, Kommunikationsmittel, Schulungen)
- Rückenschule, Teambuilding
- Sind von einem **ICH** zum **WIR** gewachsen

Gesundheitszirkel - **und dann**

- Weiterarbeiten im Kreis
- Vergabe eines anderen Namens
- Maßnahmenmatrix als Abarbeitungsmatrix verwenden
- Schriftlicher Rückblick was geschafft wurde und wie es weitergeht
- Weiterhin Belastungen erkennen und Lösungen finden um aktuelle Themen zu bearbeiten
- Gesundheit der Mitarbeiter im Blick haben
- Stärkung des Teams wird weiter gefördert

Infoblatt Mitarbeiter (Endstand)



Betriebliches Gesundheits Management
Elisabethenstiftung Lauingen



Im Gesundheitszirkel sind folgende Personen für mich zuständig!

Fr. Bzner	Leitung Hauswirtschaft	- 179
Fr. Gutmann	Vorsitzende der MAV	- 490
Fr. Solinski	Zentrale Reinigung	- 456
Fr. Stegmüller	Näherei/Wäsche	- 121

Unsere Funktion ist:

- Annahme von ergonomischen Problemen am Arbeitsplatz
- Annahme von psychischen Belastungen im Arbeitsalltag
- Arbeitserleichterung im Arbeitsalltag finden

Maßnahmen welche im Gesundheitszirkel entstanden sind:

- Arbeitsplatz Beschreibungen in Bearbeitung
- Raum zur Bewirtung auf Gr. Walter
- Raum zur Lagerung Verbrauchsmaterial im Hs. Anton
- Servicewagen für Sommerfest, zur Geschirverteilung
- Schnittstellenkatalog zwischen den Bereichen Pflege/Hauswirtschaft
- Rückenschule
- Bewegungsübung vor Team-Besprechung
- Ergonomischer Staubsauger, Teleskopstangen, qualitativ hochwertige Microfasertücher (erleichtert Reinigung und schont Gelenke) usw.
- Arbeitsanweisung Zimmereinigung infektiöse Zimmer
- Schulung Erreger
- Entstehung eines starken Teams

Information zum „Kümmere Team“:

- Dieser Kreis bleibt bestehen
- beinhaltet dieselben Funktionen und Ziele
- es werden in regelmäßigen Abständen „Sitzungen“ abgehalten und neue Maßnahmen erarbeitet.
- Es entsteht ein neuer Name: „Gesund in der Hauswirtschaft“
- Altes nicht in Vergessenheit kommen lassen
- Den Gesundheitsaspekt im Auge behalten, da körperlich schwere Arbeit
- Veränderungsprozesse gesundheitsgerecht zu begleiten.

Unser Wunsch ist, dass Sie uns weiterhin mit Ideen und Anregungen unterstützen. |



Betriebliches Gesundheits Management
Elisabethenstiftung Lauingen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Tobias Dippner (BGF-Koordinator)
Franziska Elzner (HWL)

Für Rückfragen:
bgm@elisabethenstiftung.de
www.elisabethenstiftung.de



Betriebliches **G**esundheits **M**anagement
Elisabethenstiftung Lauingen

Vielen Dank!