

AWO Seniorenzentrum Am Rosengarten

Ein Fest für Vielfalt und Gesundheit

„Gesund ist Bunt – was macht dich glücklich und gesund?“ – unter diesem Motto hat das AWO Seniorenzentrum Am Rosengarten in Mainz ein interkulturelles Fest ins Leben gerufen. Ziel ist es, Menschen für Gesundheitsthemen zu sensibilisieren und sie zu einem gesunden Lebensstil zu motivieren. Das Besondere daran: Die Einrichtung macht sich dafür die Vielfalt ihrer Belegschaft zu Nutze.

Im AWO Seniorenzentrum Am Rosengarten leben und arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Migrationsgeschichten. Die Einrichtung sieht das als wertvolle Ressource, die vielerlei Chancen auch für die Gesundheitsförderung bietet. Daraus entstand die Idee, die unterschiedlichen Erfahrungen mit dem Thema Gesundheit, die die Beschäftigten aufgrund ihrer Biografien mitbringen, im Rahmen eines interkulturellen Festes vorzustellen. Ein Arbeitskreis, in dem die Einrichtungs-, Pflegedienst- und die Sozialdienstleitung sowie die Expertin für Betriebliche Gesundheitsförderung der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland vertreten waren, übernahm die Organisation des Festes.

Beschäftigte und Bewohnerschaft lieferten die Ideen

Zunächst ging es darum, herauszufinden, welche kulturellen Hintergründe die Beschäftigten sowie die Bewohnerinnen und Bewohner der Einrichtung haben, und mit ihnen über den Stellenwert der Gesundheit in der jeweiligen Kultur zu sprechen. Für die Organisatoren des Festes war es wichtig, zu erfahren, was

im jeweiligen Land präventiv für die Gesundheit getan wird, welche gesundheitlichen Rituale und Traditionen bestehen und wie Menschen, die heute in Deutschland leben, damit umgehen. All diese Erkenntnisse wertete der Arbeitskreis aus und entwickelte daraus Ideen für das Fest. Gleichzeitig waren alle Beschäftigten, Bewohnerinnen und Bewohner sowie ihre Angehörigen dazu eingeladen, mitzuwirken – ob mit einem landestypischen Stand, einer Aktivität oder einem Vortrag.

Anerkennung stärkt psychische Ressourcen

Dabei achtete der Arbeitskreis darauf, dass bei Gesundheitsthemen wie Ernährung, Bewegung oder soziale Teilhabe immer auch der Vielfaltsgedanke eine Rolle spielte. So zählten zu den Highlights des Festes kulinarische Spezialitäten aus verschiedenen Ländern, garniert mit einem Vortrag über gesundheitsfördernde Eigenschaften von Lebensmitteln, Informationen zur gesunden Lebensweise aus unterschiedlichen kulturellen Perspektiven, Mitmachtänze und Lieder in verschie-

denen Sprachen, die die Bedeutung von Bewegung und Teilhabe für die Gesundheit deutlich machen sollen. Auf einem Plakat konnten Besucherinnen und Besucher festhalten, was sie gesund und glücklich macht. Die Rückmeldungen aus der Belegschaft und der Bewohnerschaft bestätigten, dass die Einrichtung mit ihrer Idee den Nagel auf den Kopf getroffen hat. Sowohl Beschäftigte als auch Pflegebedürftige und ihre Angehörigen fühlen sich durch den kreativen Ansatz, der Vielfalt und Gesundheit verbindet, wertgeschätzt und angenommen. Das wirkt sich positiv auch auf die psychische Gesundheit aus.



Mehr erfahren unter
awo-rheinland.de

Ansprechpartnerin

Julia Kullmann
(0671) 791 200
julia.kullmann@rps.aok.de

AWO Seniorenzentrum Fidelishaus

Konsequente Mitarbeiterorientierung

Im AWO Seniorenzentrum Fidelishaus in St. Ingbert stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt. Das Haus hat sich dazu entschieden, Gesundheitsangebote konsequent an den vielfältigen Bedürfnissen der Belegschaft auszurichten. Denn Studien belegen: Fühlen sich Beschäftigte verstanden, bleiben sie ihrem Arbeitgeber treu, sind zufriedener und gesünder. Und genau das will das Fidelishaus erreichen.

Wie kann es Pflegeeinrichtungen in Zeiten des Fachkräftemangels gelingen, Personal zu gewinnen und zu halten? Für die Einrichtungsleitung des Fidelishauses im saarländischen St. Ingbert liegt die Antwort auf der Hand. Respektvoller Umgang mit unterschiedlichen individuellen Bedürfnissen, Wertschätzung und ein gutes Teamklima sind Voraussetzungen dafür, dass Beschäftigte gern und lange im Unternehmen bleiben. Um dies zu erreichen, hat das Seniorenzentrum ein Projekt zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gestartet. Kern des Projektes ist die konsequente Mitarbeiterorientierung.

Vielfältige Wünsche fließen in die Entwicklung von Angeboten ein

Als Erstes sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Befragung angeben, wo der Schuh drückt und welche Wünsche sie haben. Eine Steuergruppe, der sowohl die Einrichtungsleitung als auch die Pflegedienstleitung angehören, hat die Ergebnisse besprochen und daraus Maßnahmen abgeleitet, die sich nach den Bedürfnissen der Belegschaft richten. Dabei wurden sowohl die

unterschiedlichen Biografien, Lebenssituationen sowie Neigungen und Interessen berücksichtigt. So flossen individuelle und religiöse Wünsche in die Planung von Speisen bei Mitarbeiterfesten und gemeinsamen Feiern von runden Geburtstagen oder Hochzeiten ein. Auch Vielfalt im Hinblick auf Homosexualität spielte dabei eine wichtige Rolle. Weiteren individuellen Interessen kam das Haus nach, indem es seinen Beschäftigten verschiedenartige Möglichkeiten anbot, sich fit zu halten. Dazu zählen ein Hebe-Trage-Training, Yoga oder die Teilnahme am Saarbrücker Frauenlauf.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich jederzeit einbringen

Um herauszufinden, wie die Angebote bei der Belegschaft ankommen, wertet das Fidelishaus die Maßnahmen regelmäßig aus und bessert bei Bedarf nach. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit, ihre Ideen und Vorschläge bei monatlichen Teambesprechungen einzubringen. Für diejenigen, die ihre Wünsche anonym äußern möchten, hat das Seniorenzentrum eine

Wunschbox aufgestellt. Die Mitglieder der Steuergruppe führen die Ideen der Belegschaft zusammen und beraten darüber in ihren monatlichen Sitzungen. Die Evaluationen zeigen auch, dass sich der respektvolle Umgang mit Vielfalt in der Belegschaft auszahlt. So hat sich der Teamklima-Index maßgeblich zum Positiven verändert. Die Beschäftigten sind zufriedener, fallen seltener aus und fühlen sich dem Unternehmen stärker verbunden, was auch den Bewohnerinnen und Bewohnern zugutekommt.



Mehr erfahren unter
[awo-saarland.de/
st-ingbert-seniorenzentrum-
fidelishaus/](http://awo-saarland.de/st-ingbert-seniorenzentrum-fidelishaus/)

Ansprechpartnerin

Gudrun Kilburg
(0681) 6001 563
gudrun.kilburg@rps.aok.de

creatio Management- und Beratungs GmbH

Full Service für ausländische Fachkräfte und Auszubildende

Es ist kein Geheimnis: Pflegeeinrichtungen leiden unter Personal-
mangel. Mit ihrem Service speziell für ausländische Fachkräfte
und Auszubildende will die creatio Management- und Beratungs
GmbH, die vier Seniorenresidenzen in der Region Trier betreibt,
dem entgegenwirken. Von der Anwerbung bis zum Examen
betreut und begleitet sie ihre neuen Beschäftigten und ermöglicht
ihnen so, sich hierzulande beruflich und sozial zu integrieren.

Um die Rekrutierung und Integration
ausländischer Fachkräfte zu koor-
dinieren, hat das Unternehmen das
Personal- und Integrationsmanage-
ment ins Leben gerufen. Aufgabe
des fünfköpfigen Teams ist es, den
gesamten Prozess von der Anwer-
bung über die Einreise und Einarbei-
tung bis hin zur Berufsankennung
und Personalentwicklung zu steuern
sowie zwischen allen Beteiligten zu
vermitteln. Bei diesem Prozess bindet
die creatio-Gruppe alle Mitarbeite-
rinnen und Mitarbeiter der Seniorenre-
sidenzen vor Ort mit ein – vom Haus-
techniker bis zur Einrichtungsleitung.

Verständnis der Belegschaft macht Integration erfolgreich

Um neuen Teammitgliedern eine
erfolgreiche Integration zu ermög-
lichen, fördert die creatio Gruppe die
interkulturelle Handlungskompetenz
ihrer Beschäftigten. Dabei kommt
den Führungskräften eine wichtige
Aufgabe zu. Sie sollen als Multi-
plikatorinnen und Multiplikatoren
fungieren und das Thema in die jewei-
ligen Teams bringen. Dafür erhalten

sie Schulungen zur kultursensiblen
Führung und erlernen Methoden, um
interkulturelle Konflikte erkennen
und moderieren zu können. Darüber
hinaus bekommen Beschäftigte quali-
fizierte Fortbildungen zum Thema
Integration und werden zu Sprache
und Bräuchen der Herkunftsländer
ihrer neuen Kolleginnen und Kollegen
sensibilisiert. Schließlich unterstützen
freiwillige Paten und Integrations-
scouts die ausländischen Fachkräfte
und Azubis dabei, sich in der Arbeits-
welt und auch außerhalb zurechtzu-
finden.

Das Projekt stärkt die Gesundheit

Inzwischen kommt ein Fünftel der
Beschäftigten der creatio Gruppe aus
dem Ausland, bei den Auszubildenden
sind das sogar 70 Prozent. Insgesamt
sind 35 Nationen in den Senioren-
residenzen vertreten. Dank der
Anwerbung und Rekrutierung neuer
Kolleginnen und Kollegen hat sich die
Personalsituation in den Seniorenre-
sidenzen entspannt. Dadurch haben
sich die Fehlzeiten verringert und
auch das Wohlbefinden der Beschäf-

tigten verbessert. Die Belastungen
können so auf mehrere Schultern
verteilt werden. Durch mehr Personal
fallen weniger Springerdienste an
und die Beschäftigten profitieren
von längeren Erholungsphasen.
Das Projekt fördert zudem Vielfalt,
Akzeptanz und Toleranz sowie eine
vorurteilsfreie Unternehmenskultur, in
der Menschen offen mit den Themen
wie Herkunft, Religion oder sexuelle
Orientierung umgehen dürfen. Das
erhöht die Arbeitszufriedenheit und
verbessert das Betriebsklima.



Mehr erfahren unter
creatio-online.de

Ansprechpartner

Winfried Schäfer
(06571) 919 174
winfried.schaefer@rps.aok.de

Evangelisches Altenzentrum Dr.-Carl-Kircher-Haus

Ergonomische Vielfalt

Unterschiede bewusst wahrnehmen und akzeptieren, kultur- und hierarchieübergreifend lernen, sich gegenseitig unterstützen und respektvoll miteinander umgehen – das sind die Erfolgsfaktoren im Projekt „Ergonomische Vielfalt“ des Evangelischen Altenzentrum Dr.-Carl-Kircher-Haus in Meisenheim.

Rückenbeschwerden und Muskel-Skelett-Erkrankungen sind zwei der häufigsten Gründe, warum Pflegefachpersonen am Arbeitsplatz fehlen. Ein hohes Arbeitspensum, schwere körperliche Tätigkeiten wie Heben und Tragen sowie psychische Belastungen sind häufig die Ursachen. Oft fehlt den Beschäftigten auch das Wissen über die Strategien und Hilfsmittel, die sie physisch und psychisch entlasten können. Dem wollte das Dr.-Carl-Kircher-Haus in Meisenheim entgegenwirken und hat das Projekt „Ergonomische Vielfalt“ ins Leben gerufen. Ziel war es, die Arbeitsplatzorganisation so gesundheitsfördernd wie möglich zu gestalten.

Vielfältige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sorgen für Akzeptanz

Eine Bedarfsanalyse, die das Altenzentrum machen ließ, zeigte, dass sich die Mitarbeiterschaft Fortbildungen zum Thema Ergonomie wünschte. Der Projektsteuerkreis, in dem alle Interessengruppen des Hauses vertreten waren, hat entschieden, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auszubilden. Ihre Aufgabe war es, das Thema rückenschonendes Arbeiten und Lösungsansätze wie Kinästhetik in die Belegschaft zu tragen und ihre

Teams durch Vorleben zu motivieren, diese im Alltag anzuwenden. Um möglichst viele Menschen zu erreichen, sollten die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren die Vielfalt der Belegschaft abbilden, das heißt aus unterschiedlichen Hierarchieebenen, Kulturen und Berufsgruppen kommen. Dadurch erhoffte sich das Haus mehr Akzeptanz für die Maßnahmen. Eine kultur- und hierarchieübergreifende Zusammenarbeit trägt auch dazu bei, dass sich alle Beschäftigten wertgeschätzt und gehört fühlen, was die Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit steigert.

Das Haus fördert auch die Eigenverantwortung und -initiative der Beschäftigten. So widmen sich verschiedene Mitarbeitergruppen in sogenannten Communitys of Practice einem gemeinsamen Thema oder Problem, und zwar ohne Vorgesetzte. Auch unterschiedliche Ressourcen der Bewohnerschaft nimmt das Altenzentrum stärker in den Blick und richtet seine Maßnahmen danach aus.

Gegenseitige Wertschätzung stärkt Gesundheit und das Wir-Gefühl

Bei der Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen hat das Altenzentrum die Vielfalt seiner Mitarbeiterschaft als Stärke gesehen und diese

bewusst eingesetzt. Die Ergebnisse des Projektes zeigen, dass das Haus damit auf dem richtigen Weg ist. Indem das Projekt die Zusammenarbeit von Menschen in unterschiedlichen Positionen, mit unterschiedlichen beruflichen und kulturellen Hintergründen sowie mit und ohne Behinderung förderte, hat es sowohl die Gesundheit der Beschäftigten als auch die Unternehmenskultur gestärkt. So ist es gelungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter körperlich und seelisch zu entlasten, die Krankheitsquote unter den Branchendurchschnitt zu senken, das Wir-Gefühl zu stärken, die Arbeitswelt der Beschäftigten und die Lebenswelt für die Bewohnerinnen und Bewohner zu verbessern sowie die Mitarbeiterschaft im Beruf zu halten.



Mehr erfahren unter
rg-diakonie.de/hilfen-im-alter/unsere-standorte/meisenheim

Ansprechpartnerin

Nadja Jerusalem
(0671) 791 302
nadja.jerusalem@rps.aok.de

Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein

Gesundheitsförderung durch die Vielfaltsbrille

Diverse Teams bieten Unternehmen viele Chancen. Sie bringen aber auch Herausforderungen mit sich, die sich auf die betriebliche Gesundheit auswirken können. Das Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein hat sich diesen Herausforderungen gestellt. Es unterzeichnete die Charta der Vielfalt und gründete eine Arbeitsgruppe zum Thema, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitwirken können.

Das Vorhaben des Klinikums Ludwigs-hafen trägt den Titel „Wir leben Vielfalt“. Und der Name soll auch Programm sein. Das Ziel ist es, die Gesundheitsförderung im Unternehmen an den diversen Bedürfnissen der Belegschaft auszurichten. Das bedeutet vor allem, die bestehenden Angebote mit der Vielfaltsbrille zu prüfen und bei Bedarf anzupassen. Eine AG Vielfalt, in der sich alle Interessierten engagieren können, liefert dafür Ideen und Vorschläge. Eine Hauptsteuerungsgruppe, die aus Mitgliedern der Pflegedirektion und der Personalentwicklung und Gesamtschulleitung besteht, koordiniert die Aktivitäten.

Diverse Belegschaft benötigt vielfältige Angebote

Daraus entstand ein bunter Strauß an Angeboten, der die Vielfalt der Belegschaft widerspiegelt. So berücksichtigen die individuellen Arbeitszeiten und eine verlässliche Dienstplanung die unterschiedlichen Lebensmodelle, den Schlafrhythmus und die Religions-zugehörigkeit der

Beschäftigten. Um möglichst vielen Menschen die Teilnahme zu ermöglichen, bietet das Unternehmen Schulungen zur Gesundheitsförderung in vielen verschiedenen Formaten an, die die individuelle Lerngeschwindigkeit berücksichtigen, vor Ort oder digital nutzbar sind. Anlaufstellen und Möglichkeiten individueller Unterstützung sollen den Beschäftigten bei besonderen, auch psychischen Belastungen, bei Teamkonflikten und in anderen kritischen Situationen schnell helfen. Vielfalt spielt auch beim Thema Ernährung eine wichtige Rolle. Neben einem Wunschbaum für Lieblingsgerichte gibt es in der Kantine kulinarische Wochen aus verschiedenen Ländern sowie vegetarische und vegane Essensangebote.

Mitbestimmung sorgt für Akzeptanz

Ein ganzheitlicher Blick auf die Themen Vielfalt und Gesundheit und der partizipative Ansatz bei der Planung und Weiterentwicklung von Gesundheitsangeboten tragen aus Sicht des Unternehmens maßgeblich dazu bei, dass die Angebote von der

Belegschaft sehr gut angenommen werden. Die Möglichkeit für die Beschäftigten, mitzugestalten und Veränderungen anzustoßen, stärkt außerdem die Identifikation mit dem Unternehmen und damit auch die Motivation der Belegschaft. Das spiegelt sich unter anderem in der niedrigen Fluktuation im Haus. Und schließlich haben die Themen Vielfalt und Gesundheit durch das besondere Engagement aller Beteiligten im Klinikum einen höheren Stellenwert erhalten.



Mehr erfahren unter
[klitlu.de](https://www.klitlu.de)

Ansprechpartner

Udo Kratz
(0621) 5617 322
udo.kratz@rps.aok.de