

„Mitarbeiter:innen stärken – Gesundheit umfassend denken“

26.Oktober 2021

11:45 – 13.00 Uhr und 13.45 – 15.00Uhr



„Mitarbeiter:innen stärken – Gesundheit umfassend denken“

Erfahrungen des Projekts Rückensind Diakonie Lahn Dill

- Ausgangslage
- Herausforderungen
- Störfaktoren
- Ergebnisse

Stärkung der Resilienz ganz Praktisch

- Herausfordernde Zeiten & Emy Werner
- Übungen zur Stärkung der persönlichen Resilienz
- Blickpunkt bei der Stärkung Resilienz als Organisation
- Beispielübung „Energiefass“
- Beispielübung „Lastenwaage“

Mit resilienten Beschäftigten und resilienter Organisation zum Sozialdienstleister 4.0 2017 - 2020 Diakonie Lahn Dill e.V.

	Ausgangslage	Herausforderungen	Grundlagen des Vorgehens	Start klar Jetzt geht's los!	Wichtige Instrumente und Wirkfaktoren	Störfaktoren	Ergebnisse
20	BAD Befragung Krankheitstage	Ältere Mitarbeiter Ø48 Jahre	Alternativer Ansatz: Relax Forte	Bewerbung Rückenwind Du hast keine Chance aber nutze sie!!! 😊	Steuerungsgruppe und Newsletter "Papier"	Skepsis, noch mehr Arbeit!!!	hohe Beteiligung, zunehmende Teilnahme an übergreifenden Verant.+ Schulungen
40	Bewerbungen	Zunehmende Konkurrenz in Sozialbereich	Mitbestimmung, Vertrauenskultur entwickeln	Kick off Atmosphäre, Abholen, alles zulassen, Offene Kommunikation spürbar werden lassen Film	Gemischte Veranstaltungen und Mitwirkung an Zirkeln wirkte gegen "Burgendenken"	Parallele Zusatzausgaben Softwareentwicklung und Einführung	Erhöhte Vernetzung, Betriebsausflug 2020, Stark für den Start, Gesundheitsangebote
60	Innovativ nach Aussen!!! Nach Innen???	Veränderung der Bedürfnisse der Generation Y und Z	Mitwirkung auf unterschiedlichen Ebenen und Hierarchien	Ganzheitliches Vorgehen nach HBT Kompaß: U-Kultur/ Life Balance/ Prozesse / Führung Beziehung	Interner Resilienztrainer Möglichkeit von Einzelcoaching	Bundes Teilhabe Gesetz	Bewerbungen Nachfragen anderer Träger
80	Enormes Wachstum von 3 auf 130 Ma in der Zeit von 1990 - 2019	Gesetzesänderungen BTHG	Unerwartetes schätzen und nutzen	Schulungen Personale Resilienz 2 Schulungstage 98 Mitarbeitende	Organisationale Resilienz: Schulung der FK, Schulung der Einrichtungsteile nachgehen der Schwachstellen bis Ende 2019	Burnout GF	Betrachtung der ursprünglichen Ziele: Spürbare Entwicklung
100	2015 Aufbau eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagement mit gleichzeitiger OE-Entwicklung	Burgendenken der Abteilungen	Testläufe und Leuchtturm-seminare/Infoveranstaltungen	Schulungen Organisationale Resilienz 2 Schulungstage 112 Mitarbeitende	Was ist wirklich wichtig?! Gesehen werden! Gehört werden! Mut! Vertrauen in werdendes Neues! Ernst meinen!	Kirche kürzt unerwartet 160.000 € für 2019	Consozial, Goethe Uni, WNZ, Wohlfahrt Intern, Kongress Diakonie Deutschland,...
120	Diakonisches Containerschiff 10. Millionen Umsatz "Sortenrein"		Erstellung eines Leitfadens: Mit resilienten Beschäftigten und resilienter Organisation zum Sozialdienstleister 4.0	Führungskräfte Schulungen 3 x 2 Tage / Vorträge als Leuchtturm und Mutmacher	Vom Struktur- zum Kulturwandel	Corona Kise	Neues Motto: Stark für Andere! Stark für Mich! Stark für Uns!

- Kennenlerntag für neue MA findet am 24.10.2019 statt
- andere Arbeitsbereiche kennenlernen startet 2020
- Gesamtevent DLD Sommer 2020 Rückenwind Sommerfest 08.2019
- Teamentwicklungstage ab jetzt jedes Jahr in den Häusern
- Entscheidungskultur "Dialog-Meeting für alle - was bewegt uns?" Erstes Treffen Sommer 2019 Verantwortung Steuerungsgruppe & Geschäftsleitung

Teamkultur/ Teamspirit

- Übergänge zwischen Arbeitsfeldern: 2020
- zeitl./örtl. Flexibilität der Arbeitszeit: Homeoffice wird geprüft "Brückenteilzeit" existiert seit 01.01.2019 Info über MAV
- Erfahrungsschätze erhalten: Ausarbeitung 2020
- Betreuungsangebote im Werk: Befragung zum Bedarf 2019
- Fragebogen wird entwickelt

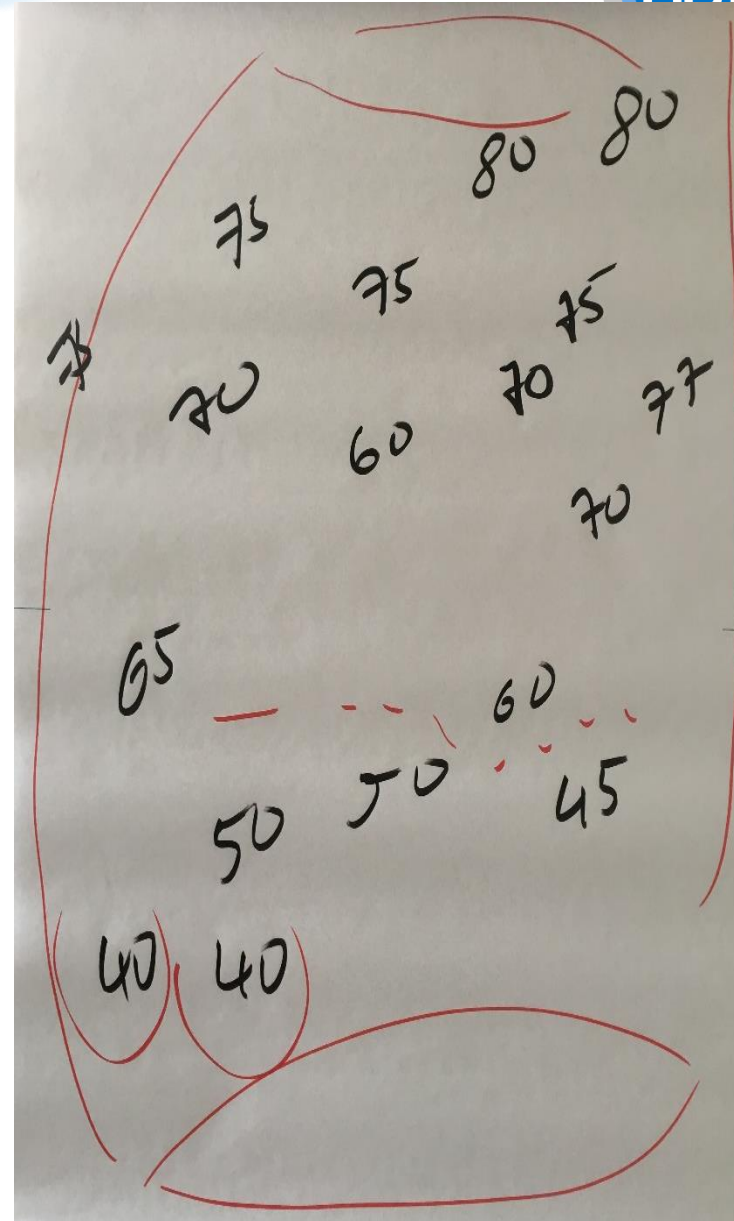
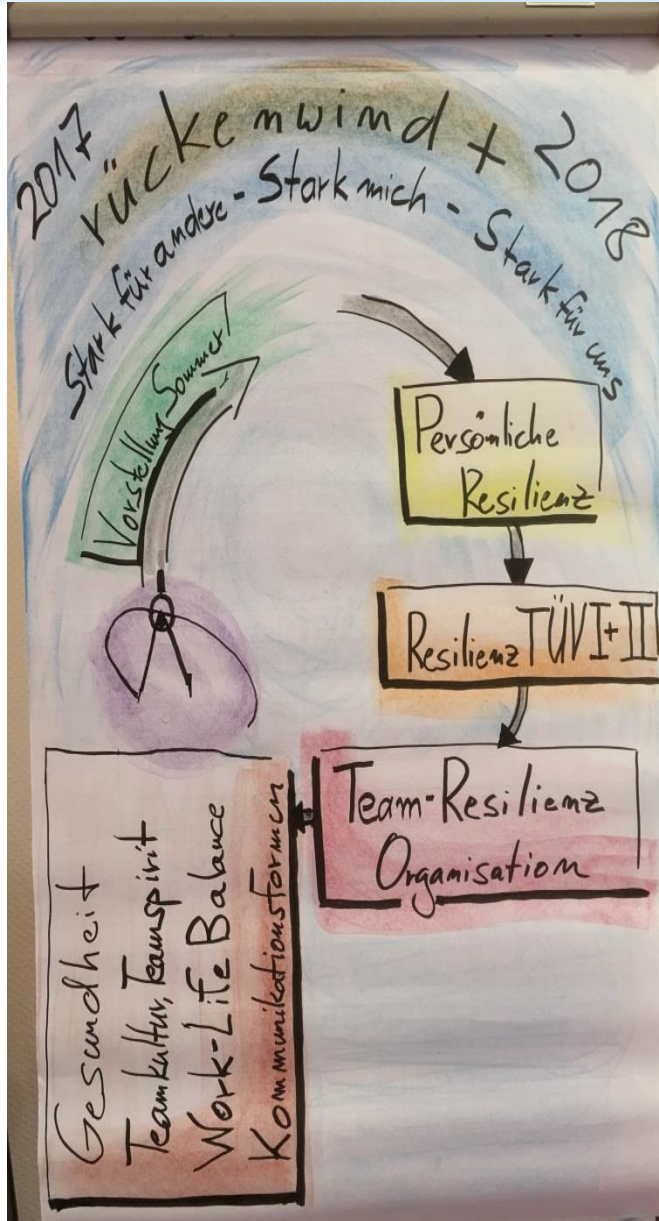
Work- Life- Balance

- Betriebl. Gesundheitsförderungsprogramm für 2020 geplant
- Gesundheitsnachmittage Start: Frühjahr 2019
- Jobrad: Infoveranstaltung zum Modell f. alle MA geplant i. Spätfrühling 2019
- Leistungsinfokatalog für Mitarbeiter (->Zirkel Kommunikation): 2019
- Deeskalationstrainer für DLD: Ausbildung eines Mitarbeiters 2019

Gesundheit

- Intranet wird mit neuer Website geplant: 2019
- MAV: 2019 Flyer, Quartalsinfos
- Printmedien "Roll ups" und Flyer werden derzeit erstellt: 2019
- Browser Startsite DLD Intranet: 2019
- "best practice" Team-Treffen 2019

Kommunikationsformen



Blick
wechsel!



Und plötzlich wächst die Ehrlichkeit

Diakonie Lahn-Dill arbeitet an Firmenkultur und zeigt: Wer nach außen stark sein will, muss nach innen arbeiten

Von Uwe Rönzigs

WETZLAR/DILLENBURG. „Wie gesund und stark ist ihr Unternehmen?“ Wer diese Frage in Wirtschaftskreisen stellt, sieht sich schnell mit Kennzahlen und Kurven konfrontiert: Umsätze und Renditen, Produktivitäten und Gewinne. Fragt da einer, wie stark Mitarbeitende und Führungskräfte sind? Wie innovativ und fördernd die Firmenkultur ist, so dass Ergebnisse sich beiläufig selbst einstellen? Die Diakonie Lahn-Dill begab sich auf den Weg. Drei Jahre lang.

„Rückenwind“ heißt das Programm, auf das sich die rund 100 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Diakonie vor zweieinhalb Jahren eingelassen hatten. Es gab Workshops, Coaching, Bestandsaufnahmen, Perspektivsetzungen unter Anleitung von Sylvia Kéré Wellensiek. Alles kam auf den Prüfstand. Im Kern ging es darum, die Resilienz – also die Robustheit von Mitarbeitenden und der Organisation selbst zu fördern.



Was hat Sie persönlich weitergebracht?

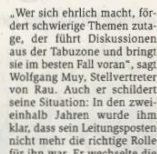
Ich bin dieses Jahr einige Zeit krankheitsbedingt ausgefallen und wurde zu einem Eingeladungsgespräch eingeladen. Zunächst war ich unsicher, wie der Arbeitgeber damit umgeht. Sensibilisiert durch das Programm Rückenwind wurde mir im wahrsten Sinne des Wortes „Rückenwind“ gegeben. Es wurde geschaut, wie ich entlastet werden konnte. Es wurde für die nächste noch belastete Zeit eine Möglichkeit gefunden, wie ich wieder stabilisiert und gestärkt in meinem Arbeitsfeld tätig sein konnte. Ich bin zutiefst dankbar, wie mein Arbeitgeber mich in meiner „geschwächten“ Zeit unterstützt hat.

Sabine Kaiser-Martin, Fröhe Hilfen und Familienzentrum Hermalstein

Das klingt erst einmal positiv. Nach aufatmen. Wer sich das Klima in einem Unternehmen anschaut und öffentlich zum Thema macht, kann aber auch richtig Gegenwind ertönen – oder sogar Sturm. Unkontrollierbare Prozesse, die ja keiner so richtig will. „Was kommt da auf uns zu?“, auf diese Frage gab es für Mathias Rau, Geschäftsführer der Diakonie, im Mai 2017 keine wirkliche Antwort. Nur die Herausforderung war glasklar: Die Belastungen der Mitarbeitenden in den Sozialberufen waren und sind immens, die Beanspruchungen hoch. So hoch, dass Rau am Anfang von „Rückenwind“ die Segel streichen musste: Ich war leergelautet und brauchte zwei Monate Auszeit. Ja, es geht um Ehrlichkeit.



Hand in Hand zusammenarbeiten – soll das gelingen, müssen Teams funktionieren, Mitarbeiter gut auf sich achten und ihre Rollen finden. In dem Projekt „Rückenwind“ hat sich die Diakonie Lahn-Dill diesen Themen gestellt. Foto: Colourbox



Vervollständigen Sie den Satz: Im Projekt ist mir klar geworden, dass ich zukünftig ...

... die vorrangigste Aufgabe für mich als Führungskraft darin besteht, Zugang zu meiner Person zu finden, übernommene Muster abstreifen zu lernen, Frieden zu schließen auch mit unbequemen Tellen von mir, den Mut zu Klarheit zu haben und die Andersartigkeit des Gegenüber als Chance zu begreifen. Zukünftig möchte ich auch schon früher lernen, meine Grenzen zu ziehen und die Grenzen des anderen mehr achten.

Wolfgang Muy, Supervisor und Resilienz-Coach

Muy: bei den einzelnen und bei den Teams.

Und nur am Ende steht die Frage nach Leistung. Am Anfang die Stimmigkeit der Mitarbeitenden mit sich selbst und in ihren Aufgaben sowie die kreative Passung der Teams, die die Aufgaben gemeinsam meistern – idealerweise.

Und noch einmal ein Gedanke zum Thema Richtung bzw. zum Richtungswechsel: Es geht plötzlich nicht mehr darum, im Arbeitsfeld Diakonie stark nach außen zu wirken, sondern die Mitarbeiter innen stark zu machen.

Leichter gesagt, als getan. Und wie geht das konkret? Zwei Beispiele aus dem Zehn-Schritte-Programm: Der Blick in das persönliche „Energiefloss“ und die Lektion „Grenzen setzen, Grenzen respektieren, Grenzen erweitern“.

Zum Bild des Energieflosses: Da hat ja wohl jeder einen inneren Gradmesser, der anzeigt, wie es um die eigenen Kräfte steht. Ist das Fass leer und was füllt es? Ständige



Wie hat sich das Projekt für Sie persönlich ausgewirkt?

In einem der ersten Module habe ich für mich aufgeschrieben: Entweder ich brauche eine andere Haltung zu Arbeit oder ich brauche eine andere Arbeit. Was erfüllt mich, so dass ich erfüllt arbeiten kann? Was gibt mir Kraft, damit ich Kraft weitergeben kann? Worauf gründe ich mich, damit mich nicht jede Kritik umhaut? Was brauche ich an Rückendeckung, und wo kann ich sie bekommen? Welche Reibungspunkte spreche ich an? Diese Fragen zu beantworten, ist mein Gewinn. Inge Lehrbach-Bähr, Haus Sandkorn



Ist das Rückenwind-Training in andere Branchen übertragbar?

Ja, in jedem Fall. Wichtig ist es, den Fokus nicht zu verlieren. Es geht um das Ergebnis; um das, für das das Unternehmen da ist. Um diesen Fokus herum spielt sich der Prozess ab, der Persönlichkeits- und Unternehmensentwicklung beinhaltet. Der gewünschte Effekt, dass Mitarbeitende sich persönlich weiterentwickeln, dient letztlich dem Unternehmen, macht es robuster. Es geht auf keinen Fall darum, den Arbeitsplatz zu einem Wellness-Angebot zu machen.

Mathias Rau, Geschäftsführer Diakonie Lahn Dill

schen Rot, Gelb und Grün umspringen. Es geht um achtsame Selbststeuerung und ein bewusstes Ausräumen der Arbeitsbeziehungen – auf dem Weg zu einem belastbaren Team. Denn, so Rau, „auch in einem gut aufgestellten Team geht es aus Leistungssicht immer um die Frage: Kann ich mich auf mein Team verlassen, wenn wir eine Entscheidung getroffen haben?“

Für die Mitarbeitenden der Diakonie ist nach zweieinhalb Jahren ein Etappenziel erreicht. Das Projekt ist in Geschäftszielen und Einzelcoaching abgeschlossen; der Rückenwind-Ansatz soll die Kultur der Einrichtung aber weiter bestimmen. Auch hier hilft ein realistischer Blick auf die Dinge, die die Teams verändern können, und auf das, was gegeben ist: „Das Auf und Ab um uns herum hört nicht auf, aber wir haben an Robustheit gewonnen und können mit schwierigen Situationen besser umgehen“, bilanziert Rau.

10.02.21. M. 2019



Kurzfassung: Ergebnisse der Befragungen Goethe-Uni Ffm		Projekt Diakonie Lahn Dill 2017 - 2020	
Teilnehmerzahl an der Befragung Anfang des Rückenwindprozesses 2017 und Ende 2019			
Zu Beginn des Rückenwindprozesses 2017 haben 94 Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen			
Zum Ende des Rückenwindprozesses 2019 haben 85 Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen			
Hohe Beteiligung mit 72% aller Mitarbeitenden (laut Prof.Zapf wäre das Erreichen von 50% schon eine Erfolgszahl)			
Untersuchung der Arbeits- und organisationsbezogenen Stressoren			
Erleben von Unsicherheit		signifikante Reduzierung	
Erleben von Zeitdruck		signifikante Reduzierung	
Erleben von Sozialer Unterstützung		Hier ist der Wert bei uns gleich geblieben aber trotzdem auf hohem Niveau im Vgl. zu anderen Unternehmen	
Im Blick auf Führungskräfte		Ø 6,0	(Vgl.Ø 5,0 in anderen Unternehmen in einer Skala bis 10)
Im Blick auf Kollegen/innen		Ø 5,3	(Vgl.Ø 5,0 in anderen Unternehmen in einer Skala bis 10)
Untersuchung der Sozialen Stressoren			
	2017	2019	
Negatives soziale Klima am Arbeitsplatz	5,1	4,3	um 16% verringert und damit signifikant verbessert Vgl. Ø 5,0 ist in anderen Unternehmen,
Erleben von organisationaler Ungerechtigkeit	4,5	3,9	um 14% verringert und damit signifikant verbessert Vgl. Ø 5,0 in anderen Unternehmen, hier lagen wir schon sehr gut und haben uns nochmal verbessert.
Erleben von negativem Sozialverhalten (nicht beachtet werden, keine Wertschätzung, Mobbing)	6,7	4,5	hier lagen wir 2017 deutlich über dem Ø 5,0 im Vgl. hier gab es aber eine deutliche Verbesserung von 33% zum Ende 2019, wir kommen somit unter den Ø 5,0 im Vgl. zu anderen Unternehmen
Erleben von Befindlichkeitsbeeinträchtigung			
Erleben von Emotionaler Erschöpfung	6,2	4,7	Auch hier lagen wir 2017 weit über dem Ø. Ende 2019 sank das "Erleben von Emotionaler Erschöpfung" auf 4,7 . Eine Verbesserung von 25%
Die veränderten Werte beim "Erleben negativen Sozialverhaltens" und "Erleben emotionaler Erschöpfung" hält Prof.Zapf für außergewöhnlich.			
Wolfgang Muy - Fachstelle Entwicklung, Innovation und Inklusion		www.hbt-akademie.de	

„Mitarbeiter:innen stärken – Gesundheit umfassend denken“

Erfahrungen des Projekts Rückensind Diakonie Lahn Dill

- Ausgangslage
- Herausforderungen
- Störfaktoren
- Ergebnisse

- Aktuelle Beispiele aus 2021:
 - Betriebserlebnisfest
 - Stark für den Start 2021
 - Zirkel Gesundheit „Betreuungsbedarfe“

„Mitarbeiter:innen stärken – Gesundheit umfassend denken“

Stärkung der Resilienz ganz Praktisch

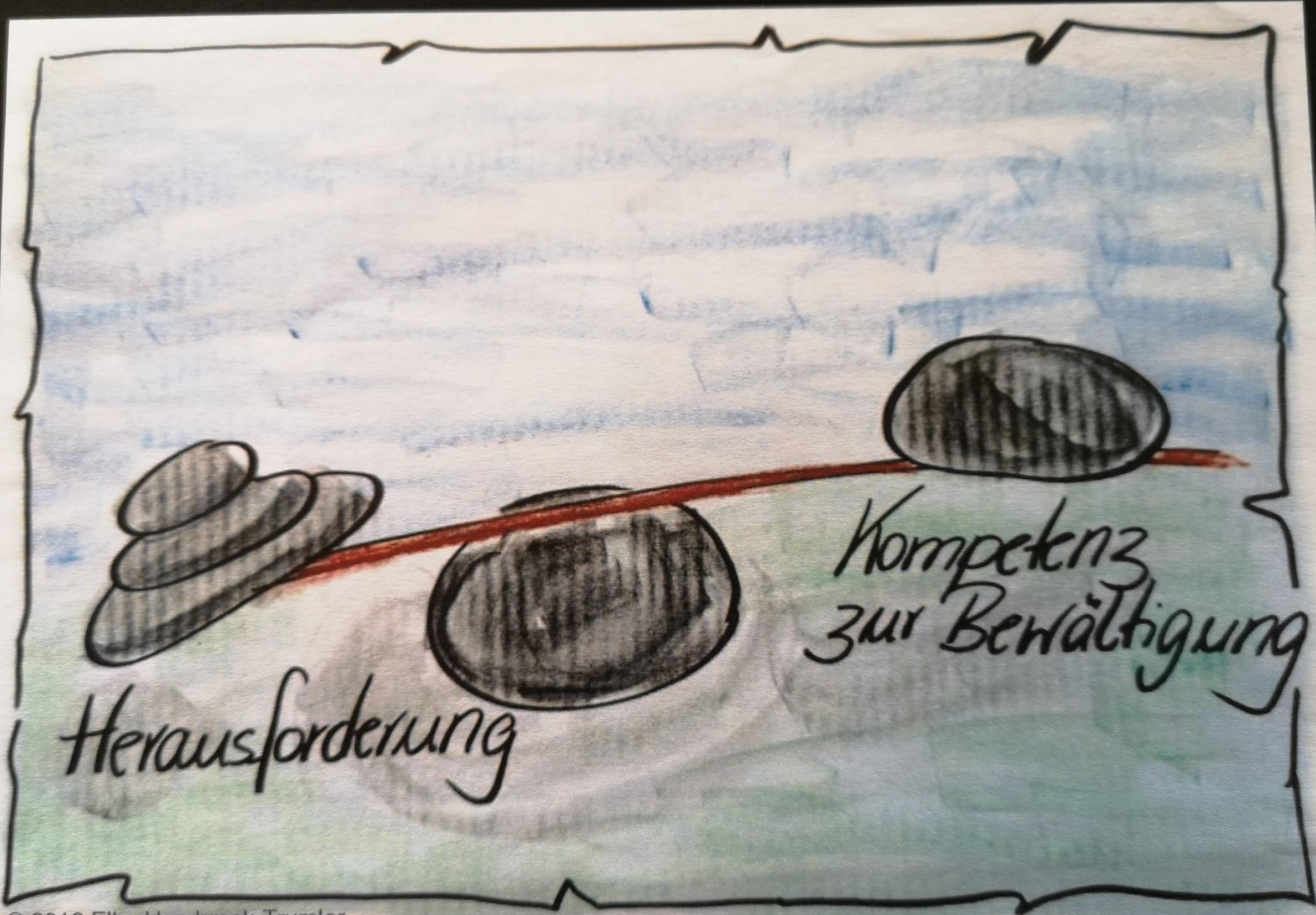
- Herausfordernde Zeiten & Emy Werner
- Übungen zur Stärkung der persönlichen Resilienz
- Blickpunkt bei der Stärkung Resilienz als Organisation
- Beispielübung „Energiefass“
- Beispielübung „Lastenwaage“

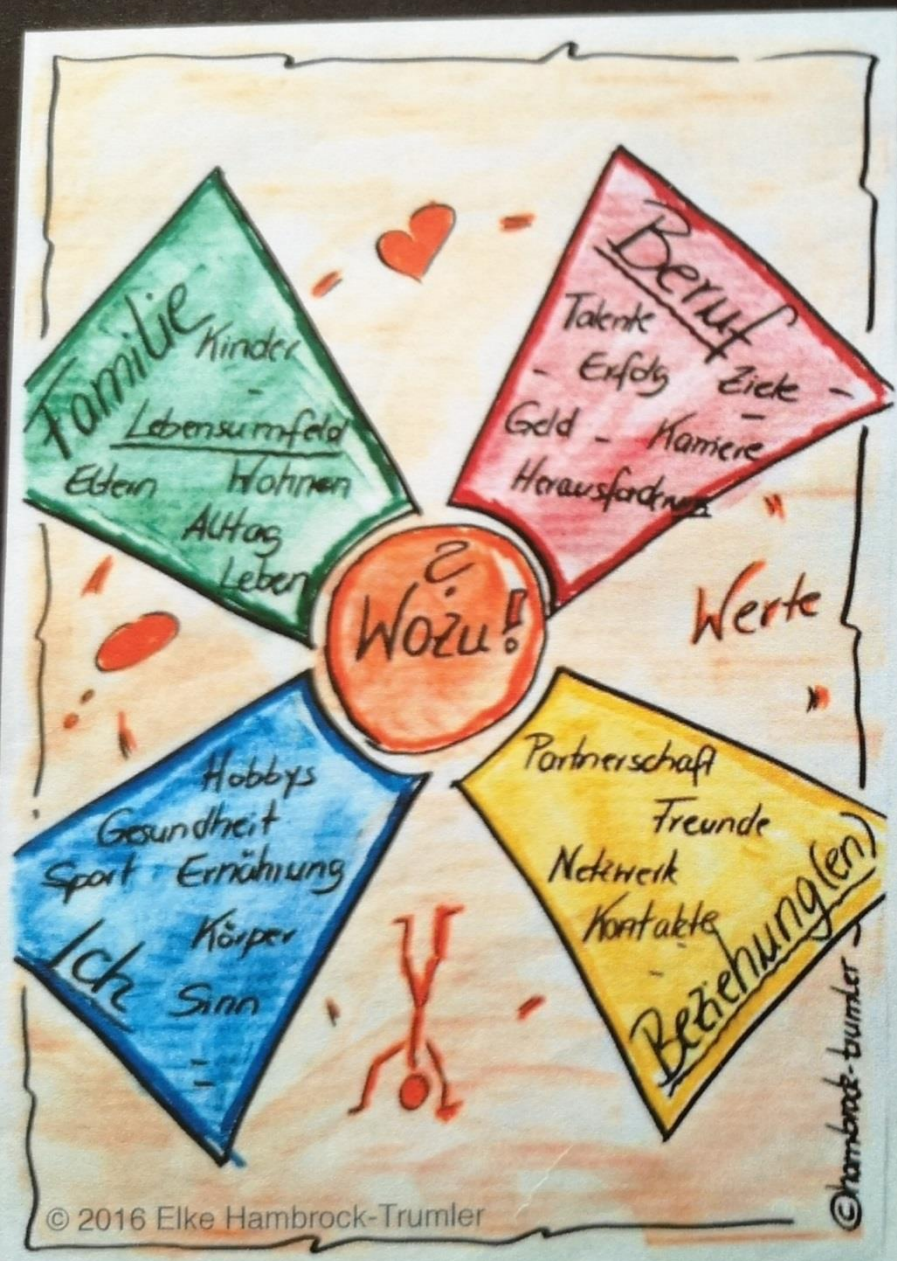


© 2016 Elke Hambrock-Trumler

Unsere Umgebung ist

- schneller
- komplexer
- vernetzter
- globaler
- mobiler
- digitaler
- unübersichtlicher





„Wie kann ich mit den Herausforderungen im Alltag so umgehen, dass ich dauerhaft gesund, zufrieden und leistungsfähig bleibe?“

Widerstandskraft,
Belastungsfähigkeit und Flexibilität,
all diese Eigenschaften, die wir
heutzutage dringend brauchen,
werden mit dem Begriff „Resilienz“
umschrieben.

Resilienz ist nicht angeboren, aber
erlernbar

Ressourcenförderung in Zeiten
ständigen Wandels

Entw.psychologin Emmy E. Werner

Studie: 40 Jahre / 700 Kinder geb. 1955 auf Insel Kuaai
1/3 wieder erwarten erfülltes Leben/ stab. Lebensweg

Welche Eigenschaften:

Kommunikativ, wenig ängstlich, Umstände reflektieren
können und eig.Bild machen, gute Problemlöse-
fähigkeiten, Dinge realistisch einzuschätzen

Stabile Bindung zu 1 Erwachsenen!

Nicht nur Eltern, Erziehungsberechtigte sondern
Verwandte, Freunde, Nachbarn, Lieblingslehrer, Pfarrer
wo positives Rollenmodell erlebt wurde

7 Säulen der Resilienzfaktoren

Optimismus

Akzeptanz

Lösungs-
orientierung

Verlassen
der
Opferrolle

Übernahme
von
Verantwort-
ung

Netzwerk-
orientierung

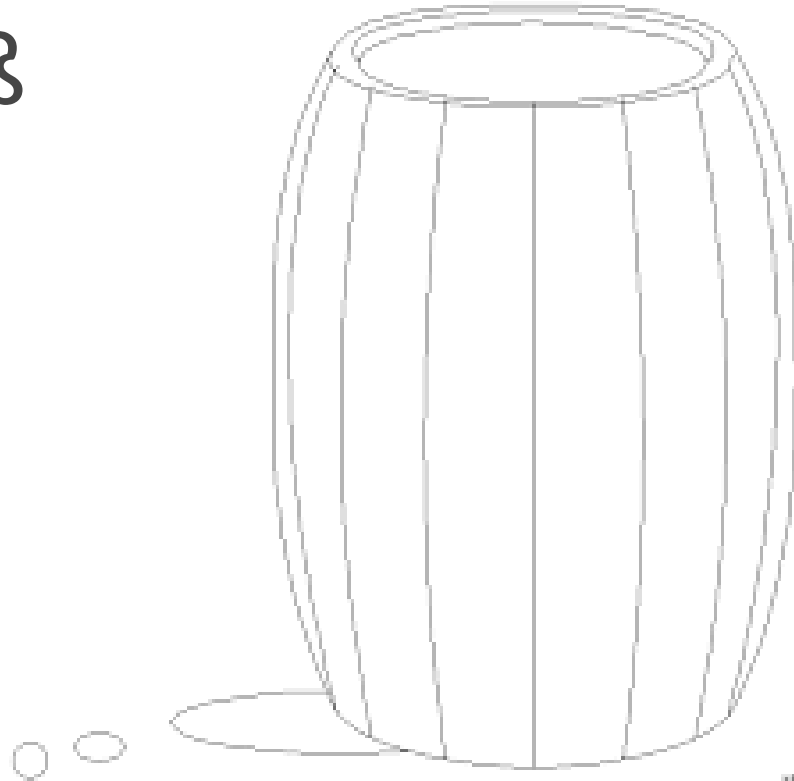
Zukunftsplan-
ung







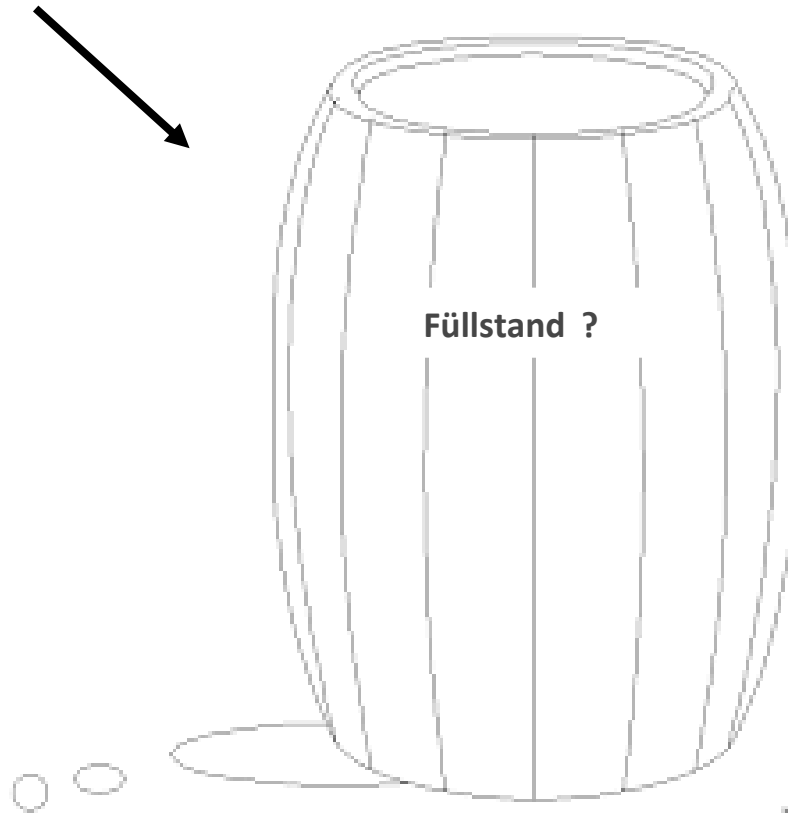
Energiefaß



Mit wie viel Prozent ist mein Fass gefüllt?

Was füllt?

Was leert?



Seele

Körper

Verstand

Gefühle

1. Durch welche Aktivitäten, Situationen, Begebenheiten, Begegnungen... leert sich mein Fass?

- a. Auf körperlicher Ebene (wenig Schlaf, zu viel Alkohol, einseitige Ernährung, kaum Bewegung an der frischen Luft...)

- b. Auf emotionaler Ebene (Resignation stärken, gleichgültig, deprimierend,...)

- c. Auf mentaler Ebene (alte übernommene Glaubenssätze, einseitige innere Antreiber,...)

- d. Auf seelischer Ebene (wann bin ich weit weg von mir, Selbstzweifel, Unruhe in mir, Momente von Sinnlosigkeit)

1. Mit welchen (kleinen) Massnahmen kann ich meinen Energiehaushalt verbessern?

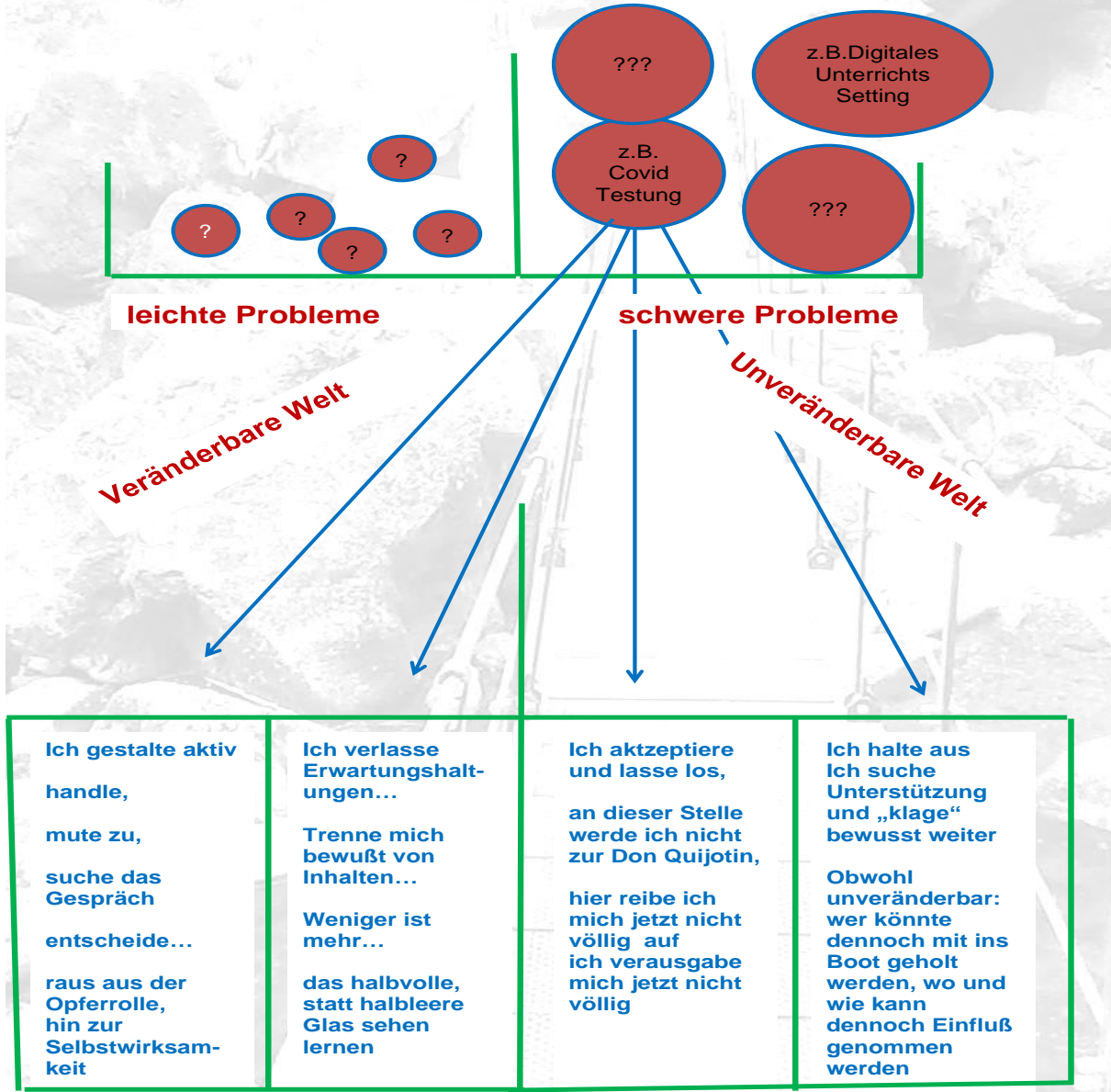
a. Auf körperlicher Ebene

b. Auf emotionaler Ebene

c. Auf mentaler Ebene

d. Auf seelischer Ebene

Mit dem Tool „Lastenwaage“ Selbstwirksamkeit stärken





Leben – all inclusive

vergib • **genieße** • sei stark • *liebe* • umarme • *weine* • *lache* • geh in die Natur • triff
Freunde • SEIDANKBAR • *erkenne* • lass los • freue dich an kleinen Dingen • *lass*
Gefühle zu • *öffne deinen Geist* • *träume* • gehe deiner Leidenschaft nach • **halte durch** •
beginne heute • **erschaffe** • gehe deinen Weg • **ATME** • *scheitere* • *lebe* • *nutze*
Gelegenheiten • sei freundlich • *riskiere* • **finde zu Dir** • *reise* • *glaube* • behalte deine
Kindheit • sei anders • **denke** • *verschenke* • *schmecke* • sei gut zu Dir • *teile* • *spüre* • *ändere etwas* • *mute*
zu • sei bewusst • **ZEIG COURAGE** • *geh voran* • **akzeptiere** • *bewundere* • *lies* • *na*
und,.... • *sei neugierig* •

Be yourself, no matter what they say