

# Ideen zur Gesundheitsförderung

**In den beiden folgenden Tabellen finden Sie eine Übersicht von Ideen zu verschiedenen möglichen Maßnahmen auf Bewohner- und Beschäftigtenebene, aufgeführt nach unterschiedlichen Themenfeldern.**

Diese Ideensammlung ist im Rahmen von gesaPfliege aus dem Erfahrungs- und Expertenwissen der Projektgemeinschaft entstanden. Sie können die Ideensammlung für Ihre Einrichtung nutzen, falls Sie entsprechende Bedarfe im Rahmen der Analyse identifizieren.

**Tabelle 1: Maßnahmenübersicht je Handlungsfeld für die Bewohnerebene**

Themenfeld/ Bedarf	Maßnahmen/Anregungen zur Umsetzung
<b>Psychosoziale Gesundheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Input für Ehrenamtsmanagement: Wege zur Rekrutierung neuer Ehrenamtler/-innen, Konzepterstellung zum Management bereits gewonnener Ehrenamtler/-innen</li> <li>• Cafeteria-Angebot implementieren und als Ort des Kontaktes der Bewohner/-innen und der Angehörigen untereinander fördern – vormittags wird beispielsweise gemeinsam mit den Bewohner/-innen etwas für das Café gebacken</li> <li>• Kleinere Aufgaben für die Bewohner/-innen in den Alltag implementieren, z. B. Intensivierung von gemeinsamer Essensvorbereitung</li> <li>• Erinnerungen wiederaufleben lassen; sich austauschen</li> <li>• Mehr gemeinsame Ausflüge und auch multimorbid Erkrankte bei Ausflügen miteinbeziehen und organisieren, sodass z. B. mindestens eine Pflegekraft und entsprechende Hilfsmittel dabei sind</li> <li>• Nachtcafé für stark demenziell veränderte Bewohner/-innen</li> <li>• Austausch unter den Bewohner/-innen fördern: z. B. Patensystem beim Einzug, um Kontaktbarrieren gering zu halten; sich gegenseitig in den Zimmern besuchen, Angebote in Kleingruppen in den Zimmern von Bettlägerigen oder zurückgezogenen Bewohner/-innen durchführen</li> <li>• Wohlfühlangebote aufbauen</li> <li>• Angebote mit Pflanzen, Düften, Bildern in den Wohnbereichen</li> <li>• Vereinsamte Menschen bereits beim Einzug in die Einrichtung einbinden und sichere Beziehung aufbauen, um weitere Vereinsamung zu verhindern</li> <li>• Tiergestützte Angebote fördern, z. B. Miethühner, Aquarium in den Wohnbereichen, Hundebesuchsdienst</li> <li>• Spezielle Angebote für Demenzerkrankte</li> <li>• „Männerrunden“ implementieren: z. B. Werkstatt, Austausch zu Bildern von „Technik von früher“</li> <li>• Kreativangebote ausbauen (Malen, Basteln, Bilder gestalten)</li> <li>• Biografiearbeit intensivieren: Lebensrückblicksinterventionen: z. B. Erstellen von Lebensbüchern</li> <li>• Angebote in den Zimmern von Bettlägerigen mit anderen Bewohnerinnen/ Bewohnern durchführen</li> </ul>

Themenfeld/ Bedarf	Maßnahmen/Anregungen zur Umsetzung
<b>Stärkung kognitiver Ressourcen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biografiearbeit intensivieren: Lebensrückblicksinterventionen: z. B. Erstellen von Lebensbüchern</li> <li>• Einsatz von Videokonferenz zur Förderung des Kontakts mit Angehörigen oder Freunden (insbesondere als Chance für Bettlägerige)</li> <li>• Raum- und Flurgestaltung zur Tast- und Sinnesstärkung</li> <li>• Kochen und Backen auf den Wohnbereichen intensivieren</li> <li>• Arbeit am Laptop und Computer ermöglichen</li> <li>• Kleine Aufgaben im Alltag suchen: anderen etwas beibringen, z. B. Schülerinnen und Schülern, Kindern</li> <li>• Bewohner/-innen bei Ausflugsplanung miteinbeziehen und zum Planen, Entscheiden, Mitdenken anregen</li> <li>• Denkspaziergänge implementieren und an verschiedenen Orten kleine Fragen oder Aufgaben hinterlegen („Schatzsuche“)</li> <li>• Austausch mit Tieren stärken, z. B. Miethühner, Besuch auf dem Tierhof</li> </ul>
<b>Körperliche Aktivität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperationen mit Sportvereinen im Rahmen der Quartiersarbeit – Förderung von Bewegungsangeboten im Haus, an denen Bewohner/-innen teilnehmen können</li> <li>• Mehr Bewohner/-innen zu Aktivität und Bewegung anregen</li> <li>• (Sitz-)Gymnastik/Bewegungsangebote – Empfehlung: Erweiterung der Bewegungsangebote auf 3–4 x wöchentlich</li> <li>• Mehr Bewegungsangebote für stark demenziell veränderte Bewohner/-innen</li> <li>• Kleine Bewegungsangebote in den Zimmern von Bettlägerigen mit anderen Bewohnern/-innen durchführen</li> <li>• Mobile Koch- &amp; Backstation</li> <li>• Mobiler Gartenwagen</li> <li>• Spaziergehgruppen einrichten (z. B. Demenzdorf in Töneböen)</li> </ul>
<b>Prävention von Gewalt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementierung im Alltag, z. B. bei Übergaben oder Teamrunden mit festem Rahmen als Austauschmöglichkeit</li> <li>• Gewaltpräventionsbeauftragte in den Wohnbereichen, bestenfalls als Tandem in Form von zwei Beschäftigten je Wohnbereich</li> <li>• Transfer in den Alltag fördern und praktische Verhaltensweisen für den Alltag einüben</li> <li>• Beim Einzugsmanagement Angehörige sensibilisieren, was der Umzug bedeutet, z. B. Sachen zu Hause nicht einfach wegwerfen</li> <li>• Konzepterarbeitung: Gewaltprävention im Alltag</li> <li>• Beschäftigte für das Thema „Duzen von Bewohnerinnen und Bewohnern“ schulen</li> <li>• Erlernen von humorvollen Verhaltensweisen im Umgang mit herausforderndem Verhalten</li> <li>• Erarbeiten eines Verhaltenskodex für herausfordernde Situationen: offener Austausch zu eigenen Schwächen und Handlungsmöglichkeiten</li> <li>• Gedanklichen „Aussteige-Koffer“ mit den Beschäftigten erarbeiten</li> </ul>

**Tabelle 2: Maßnahmenübersicht entsprechend dem identifizierten Bedarf für die Beschäftigtenebene**

Themenfeld/ Bedarf	Maßnahmen/Anregungen zur Umsetzung
<b>Führungsqualität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation und Konfliktmanagement schulen</li> <li>• Wertschätzende Führungskultur implementieren</li> <li>• Teamgefühl stärken und das positive Miteinander fördern</li> <li>• Strukturen zwischen Pflege und sozialem Dienst/Betreuungskräften gemeinsam mit den Beschäftigten diskutieren</li> <li>• Häufigkeit von Teambesprechungen ggf. erhöhen und alle Berufsgruppen als festen Bestandteil dessen implementieren</li> </ul>
<b>Allgemeiner Gesundheitszustand</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wechselschicht und deren Auswirkungen thematisieren und Verhaltenspräventionsmaßnahmen aufzeigen</li> <li>• Monatliche Übersicht der Angebotsmöglichkeiten erstellen</li> <li>• BGF-Beauftragte/-r in den Teams: zentrale Ansprechperson, was wer wann und wo machen könnte</li> <li>• Fortbildungen als etwas Positives vorleben und für die Beschäftigten als Förderung sichtbar werden lassen – es braucht positive Vorbilder, die bereits an Fortbildungen teilgenommen haben</li> <li>• Umgang mit anstrengenden Bewohnerinnen und Bewohnern erlernen</li> <li>• Teamklima und -gefühl stärken</li> <li>• Pflegehilfsmittelbestand analysieren und Beschäftigte zur Nutzung animieren</li> <li>• Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten stärken</li> <li>• Resilienz- &amp; Achtsamkeitsschulungen</li> <li>• Führungskräfte in „gesunder Führung“ schulen</li> <li>• Stressmanagement schulen und im Alltag als Thema in bestehende Strukturen, wie z. B. Übergaben oder Teamrunden, als regelmäßigen Punkt einbetten „Welche Stressoren gibt es heute?“, „Wie kann ich damit umgehen?“</li> <li>• Implementierung einer Fokusgruppe: „Zwischenmenschliche Konflikte“</li> <li>• Pausenkultur etablieren</li> <li>• Fokusgruppe: Dienstplangestaltung</li> </ul>

Themenfeld/ Bedarf	Maßnahmen/Anregungen zur Umsetzung
<b>Wertschätzung in der Einrichtung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokusgruppe: Wertschätzung</li> <li>• Kollegiale Beratungsangebote</li> <li>• Leitbildentwicklung</li> <li>• Teamgeist durch Teambuilding-Maßnahmen stärken</li> <li>• Verständnis für andere Berufsgruppen aufbauen: gegenseitige Hospitationstage</li> <li>• Positive Zeit in den Besprechungsrunden implementieren (z. B. immer die ersten 5–10 Minuten: „Was haben wir diese Woche Schönes erlebt? Welcher Moment ist uns positiv in Erinnerung geblieben?“)</li> <li>• Transparenz in Entscheidungen und Prozessen schaffen</li> <li>• Positives Feedback fördern und sichtbar machen</li> <li>• Zielvereinbarungs-/Entwicklungsgespräche für alle Berufsgruppen einführen</li> <li>• Lob &amp; Anerkennung kommunizieren</li> <li>• Kritik sachlich formulieren und nicht alle Äußerungen persönlich zu nehmen</li> <li>• Eigene Grenzen kennenlernen, wahrnehmen und benennen</li> </ul>
<b>Umgang mit Fehlern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emotionsbeauftragte in jedem Wohnbereich einführen</li> <li>• Kollegiale Beratungsmethoden einführen und im Alltag einbetten</li> <li>• Kommunikationsschulungen</li> <li>• Pausenkultur etablieren</li> <li>• Führungskräfte schulen</li> <li>• Fallgespräche als feste und sich regelmäßig wiederholende Bestandteile der Besprechungskultur einbauen (z. B. in jeder ersten Teamrunde im Monat mit dem Schwerpunkt Fehlerkultur)</li> <li>• Rollenkonflikte herausarbeiten und Rollenbewusstsein stärken</li> <li>• Fehlerprozesse definieren und Handlungsanweisungen beschreiben</li> </ul>
<b>Offene Kommunikation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamstrukturen stärken</li> <li>• Informationsflut verringern und Filter erarbeiten</li> <li>• Info-Beauftragter (Informationsfluss regelmäßig prüfen)</li> <li>• Bewusstsein für Informationsrunden stärken, Professionalität einfordern und klare Regeln, was wie an wen weitergegeben wird: gegenseitige Hol- und Bringschuld</li> <li>• Zeitmanagement schulen</li> <li>• Zuständigkeiten klären, schriftlich festhalten und durch visuelle Erinnerung immer wieder präsent machen</li> <li>• Quartiersmanagement: Bedeutung, Nutzen – Informationen in den Teams erarbeiten</li> <li>• Dokumentationszirkel implementieren</li> <li>• Übergabegestaltung optimieren &amp; Besprechungskultur initiieren</li> <li>• Regelmäßige Hospitationstage der verschiedenen Berufsgruppen untereinander einführen: vor allem zwischen Pflege &amp; sozialem Dienst</li> <li>• Partizipative Lösungs- und Entscheidungsfindung fördern</li> </ul>

Themenfeld/ Bedarf	Maßnahmen/Anregungen zur Umsetzung
<b>Gesundheits- verhalten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pflegehilfsmittelbestand analysieren und Beschäftigte zur Nutzung animieren</li> <li>• Fortbildungen zu „Gesund leben in der Schicht“</li> <li>• Glückseminare</li> <li>• Gesundheitsbotschafter/-innen implementieren</li> <li>• Implementierung einer Fokusgruppe: Pausenkultur etablieren – „Was brauche ich in meiner Pause“</li> <li>• Beschäftigte zu den Themen Resilienz, Schlaf und Achtsamkeit schulen</li> <li>• Gesunde Führungskultur, dabei auf die Schlüsselposition der Wohnbereichsleitung fokussieren</li> <li>• Stressmanagement schulen und im Alltag als Thema in bestehende Strukturen, wie z. B. Übergaben oder Teamrunden, einbetten</li> </ul>
<b>Krank zur Arbeit kommen – Präsentismus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertretungsregelungen optimieren</li> <li>• Gesundheitsbewusstsein stärken und Gesundheitsverhalten erlernen: Abgrenzung/lernen, Nein zu sagen</li> <li>• Steuerung durch Leitungen, wer vertritt, wenn das Team noch keine gesunde eigene Teamkultur entwickelt hat</li> <li>• Dienstplangestaltung/Vertretungsregelungen: z. B. Mitarbeiterpool zum Einspringen oder Einführen eines Hintergrunddienstes</li> </ul>
<b>Burn-out- Symptome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz in Entscheidungen und Prozessen schaffen</li> <li>• Beschäftigte zu den Themen Resilienz, Schlaf und Achtsamkeit schulen</li> <li>• Gesunde Führungskultur, dabei auf die Schlüsselposition der Wohnbereichsleitung fokussieren</li> <li>• Teamklima und -gefühl stärken</li> <li>• Gesundheitskompetenz der Beschäftigten stärken</li> <li>• Stressmanagement schulen und im Alltag als Thema in bestehende Strukturen, wie z. B. Übergaben oder Teamrunden, einbetten</li> <li>• Implementierung einer Fokusgruppe: Pausenkultur etablieren – „Was brauche ich in meiner Pause“</li> <li>• Verständnis für andere Berufsgruppen aufbauen: u. a. Hospitationstage</li> </ul>
<b>Soziale Unter- stützung durch Vorgesetzte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbildfunktion der verschiedenen Leitungsebenen präsent machen und hierzu Initiativen und Kompetenzen fördern</li> <li>• Wohnbereichsleitungen in ihrer Führungsrolle stärken</li> <li>• Positive und konstruktive Fehlerkultur etablieren</li> <li>• Verantwortungsübernahme und -diffusion offen thematisieren und Eigenverantwortung der Mitarbeiter/-innen fördern</li> </ul>
<b>Stress durch Angehörige</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementierung einer Angehörigengruppe für den gegenseitigen Austausch</li> <li>• Feste Ansprechpersonen definieren und Kompetenzen entsprechend stärken</li> <li>• Über feste Sprechstunden nachdenken</li> </ul>