

# RÜCKENWIND<sup>3</sup> FÜR DICH

Die Botschaft von rückenwind<sup>3</sup> lautet: Zum Team gehören alle, die im Haus arbeiten. Alle Mitarbeiter:innen sind gleichberechtigt und tragen die Verantwortung gemeinsam. In neu strukturierten Teamsitzungen lernen Mitarbeiter:innen aus allen Bereichen (Pflege, Hauswirtschaft, Hausreinigung, begleitender Dienst, Verwaltung, Haustechnik) nach Interesse, Begabung, aber auch nach Notwendigkeit, Verantwortung verteilt zu übernehmen. Was bedeutet das konkret?. Anstatt Aufgaben zugewiesen zu bekommen, hast du die Gelegenheit, künftig bestimmte Aufgaben zu „ziehen“.

Die Fortbildungen, die zum Teil an deinem Standort, zum Teil gemeinsam mit anderen Pilot-Einrichtungen überregional angeboten werden, bereiten dich auf die neue Art der Zusammenarbeit und die damit verbundenen Rollen und Themen vor. Zwei der insgesamt zehn verschiedenen Workshopsformate sind lediglich für Führungskräfte vorgesehen. Damit sind neben Geschäftsführung und Pflegedienstleitung auch Wohnbereichs- und Bereichsleitungen (in Hauswirtschaft, Küche, Haustechnik) gemeint. Die anderen Workshops stehen allen Interessierten nach Absprache offen. Wo und wann welche Fortbildungen stattfinden, erfährst du einschließlich Anmelde-Link auf unserer öffentlichen Coyo-Seite „Rückenwind<sup>3</sup> | Selbst-bewusst für eine neue Kultur in der Pflege“. Sobald die Workshops mit Ort und Uhrzeiten feststehen, findest du sie hier.

Nutze die Chance und die Gelegenheit, dich persönlich beruflich weiterzuentwickeln.

## Was ist rückenwind<sup>3</sup>?

Dies ist ein europaweites Förderprogramm für Beschäftigte in der Sozialwirtschaft. Die Europäische Union möchte Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft unterstützen, um in sozialen Berufs- und Arbeitsfeldern Fachkräfte zu sichern. Das Programm ist wegen seines Erfolges zum dritten Mal (daher rückenwind<sup>3</sup>) aufgelegt worden. Die Dachstiftung Diakonie hat sich darum erfolgreich beworben. Gefördert werden Modellvorhaben der Personal- und Organisationsentwicklung und des Kulturwandels, indem Mitarbeitende qualifiziert werden – besonders in der Digitalisierung. Der Wandel zu Arbeitsformen eines kollegial geführten Unternehmens kann auch dazu gehören.

## KONTAKT

[www.selbst-bewusst-in-der-pflege.de](http://www.selbst-bewusst-in-der-pflege.de)  
Mail: [rueckenwind3@dachstiftung-diakonie.de](mailto:rueckenwind3@dachstiftung-diakonie.de)

**Projektleiter:**  
Tobias Zipperling  
[Tobias.zipperling@dachstiftung-diakonie.de](mailto:Tobias.zipperling@dachstiftung-diakonie.de)  
Tel.: 0511 5353375

**Pädagogische Mitarbeiterin:**  
Gisela Wegner  
[Gisela.wegner@dachstiftung-diakonie.de](mailto:Gisela.wegner@dachstiftung-diakonie.de)  
Tel.: 0511 5353376

**Sachbearbeiterin:**  
Kristina von Alvensleben  
[Kristina.von\\_alvensleben@dachstiftung-diakonie.de](mailto:Kristina.von_alvensleben@dachstiftung-diakonie.de)  
Tel.: 0511 5353219



Die Projektteilnehmer:innen im gemeinsamen Austausch

Das Projekt „Selbst-bewusst für eine neue Kultur in der Pflege“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind<sup>3</sup>“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



## RÜCKENWIND<sup>3</sup> SELBST-BEWUSST FÜR EINE NEUE KULTUR IN DER PFLEGE



# RÜCKENWIND<sup>3</sup> – SELBST-BEWUSST FÜR EINE NEUE KULTUR IN DER PFLEGE

Innovativ, zukunftsorientiert und wegweisend – das Projekt „rückenwind<sup>3</sup>“ stärkt das Selbstbewusstsein der Mitarbeitenden in der Pflegebranche und stellt ihre Handlungs- und Entscheidungskompetenz in den Mittelpunkt.

Das Projekt läuft in der Dachstiftung Diakonie über einen Zeitraum von drei Jahren, von 2024 bis 2026: In 14 Modell-Einrichtungen wird das Konzept des KGU (kollegial geführtes Unternehmen) umgesetzt.

Hier hast du die Möglichkeit, dich aktiv zu beteiligen und deine Erfahrungen einzubringen. Gemeinsam gestalten wir eine neue Kultur in der Pflege, in der alle Mitarbeiter:innen im Haus ein wichtiger Teil des Teams sind und miteinander Entscheidungen treffen. So könnt ihr als Team viel bewirken.

Deine Wünsche nach Wertschätzung, Vernetzung, Transparenz werden gehört und deine Meinung zählt. KGU bietet die Möglichkeit, deine Kompetenzen zu stärken, sich im Team zu unterstützen und die Zusammenarbeit im Team zu fördern.

Aber was erwartet dich eigentlich als Mitarbeiter:in in diesem Projekt? Die Antwort lautet: eine Menge!

Als Mitarbeiter:in profitierst du von einer breiten Palette an Fortbildungsmöglichkeiten. In den beteiligten Einrichtungen der stationären Pflege, der ambulanten Pflege und der Tagespflege wird ein umfangreiches Fortbildungsprogramm angeboten. Nutze die Chance und die Gelegenheit, dich persönlich beruflich weiterzuentwickeln.

## WANN IST WAS?

**November – Dezember 2023**

### **Konzeptphase**

Gemeinsame Konzeption der Fortbildungen durch Vertreter:innen aller Berufsgruppen -> berufliche Reflexion, Teambuilding, Handlungsfähigkeit stärken

**Januar – Dezember 2024**

### **Workshops „Selbst-bewusst mit Rückenwind“**

Workshops in den Einrichtungen -> Was ist gut? Was macht uns unzufrieden? Was kann uns stärken? Welche Ressourcen können wir noch nutzen?

**April 2024 – März 2025**

### **Wir-Workshop**

Workshops in den Einrichtungen -> Ideen und Methoden eines KGU konkret und praktisch üben, Vorstellung der grundlegenden Rollen des KGU

**April 2024 – März 2025**

### **Rollenreflexion und Coaching der mittleren Führungsebene**

Führungskräfte reflektieren die eigene, neue Rolle -> Methoden lernen zur Zusammenarbeit in den „Verantwortungsräumen“, gemeinsam flexible und schnelle Lösungen finden

**Mai – November 2024**

### **Ressourcen entdecken im Sozialraum**

Workshop: Wie können wir uns gut vernetzen und Ressourcen nutzen? -> Methoden der Sozialraumanalyse lernen und Netzwerkarbeit üben, Gewinnung von freiwilligem Engagement

**März 2024 – März 2026**

### **Pflege-Influencer:innen**

Ausbildung als Pflege-Influencer:innen -> altersgerecht für den Pflegeberuf werben, Nachwuchskräfte gewinnen, Storytelling aus dem Pflegealltag (eine Person pro Standort)

**September 2024 – März 2025**

### **Workshop Rechtliche „Rahmenbedingungen“**

Führungskräfte lernen, gesetzliche Rahmenbedingungen im KGU einzuhalten -> Freiräume der Teams rechtsicher gestalten



Wie weit sind wir von unseren Zielen entfernt? Nah dran oder weit weg? Dieser Frage gehen wir nach.

**September 2024 – Oktober 2025**

### **Kommunikationswege**

Einführung in agile Arbeitsmethoden -> Umgang mit dem Kanban-Board und Coyo, standortübergreifende Kommunikation

**September 2025 – Juni 2026**

### **Kreis-Gründungen**

Bildung von Geschäfts- und Dienstleistungskreisen -> Ziel und Zweck des Kreises klären, Vereinbarungen treffen, Verantwortlichkeiten klären

**Oktober 2024 – Mai 2025**

### **Kulturelle Vielfalt in der Mitarbeiterschaft**

Workshop Kulturelle Vielfalt nutzen -> Vorbehalte und Ängste abbauen, Potenziale nutzen

**Oktober 2025 – Januar 2026**

### **Ausbildung in KGU-Rollen**

Ausbildungsworkshops -> wesentliche Rollen des KGU lernen: Moderator:innen, Lernbegleiter:innen, Gastgeber:in, Dokumentar:in, Ökonom:in

„Wie können wir kommunizieren? Wie können wir zu einer besseren Struktur beitragen, Wertschätzung und Empathie fördern sowie Teamarbeit und vor allem Eigenverantwortlichkeit?“

Jaqueline Lessel, Hannover