

„Wir haben keinen Fachkräftemangel!“

Wie die Lebenshilfe Bad Kreuznach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet und bindet

Arbeitstage im Home-Office kennt man bei der Lebenshilfe Bad Kreuznach nicht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen Dienst am Menschen leisten – virtuell ist das nicht möglich. „Da müssen wir uns schon andere Annehmlichkeiten überlegen, um Arbeitskräfte zu finden und zu binden“, schildert Benjamin Rubröder die Situation und schickt selbstbewusst hinterher: „Wir haben keinen Fachkräftemangel.“ Bei der Lebenshilfe lässt man sich viel einfallen, um die Einstiegs- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten so angenehm wie möglich zu machen. Die Initiativen zeigen Wirkung. Denn die Fluktuation ist gering und der Betreuungsschlüssel mit derzeit rund 160 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber der Anzahl der Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen, die stationär, ambulant und in Kindertagesstätten betreut werden, sehr gut. Die Lebenshilfe Bad Kreuznach ist beispielhaft für gelebte soziale Nachhaltigkeit. Sie wird verstanden als Investition in die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter, die hier gesund, motiviert, flexibel und mit Perspektiven arbeiten sollen.

Vor allem zwei Säulen tragen bei der Lebenshilfe den Gedanken der Arbeitsplatzattraktivität. Zum einen versucht man die Dienstpläne, orientiert an den Lebensmodellen, zu gestalten. „Hier hilft ein digitales Zeitwirtschaftsprogramm, um Wunschdienstzeiten zu berücksichtigen“, erklärt Rubröder. Alles geschieht in Rücksprache und im stetigen Austausch mit den Vorgesetzten. Zugute komme der Lebenshilfe auch, dass man leicht überbesetzt sei und so Ausfälle besser kompensieren könne. Ein weiterer Baustein der sozialen Nachhaltigkeit sind Qualifizierungen, Weiterbildungen und Chancen für Quereinsteiger. „Man kann beispielsweise mit branchenfremder Ausbildung einsteigen und sich weiterbilden. Auch wer sich über Umwege für die Ausbildung als Erzieherin oder Erzieher entscheidet, hat bei uns beste Chancen“, erklärt Benjamin Rubröder, der den Verein im



Gut für die Gesundheit. Gut für den Team Spirit. Bei einer Schritte-Challenge wurden fünf Wochen lang virtuell Schritte gesammelt. Den Pokal holte sich die Gruppe „Happy Feet“, die sich aus Mitarbeitenden aus Verwaltung und Wohnstätte formierte. Fotos: Lebenshilfe Bad Kreuznach



Mitarbeitergesundheit im Fokus: Beim jährlichen Gesundheitstag können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Infoständen informieren, Kurse ausprobieren und von besonderen Angeboten, die der Arbeitgeber fördert, profitieren.

Vorstand zusammen mit Christina Gei-Weyand leitet. Sie führt als zusätzlichen Aspekt der Arbeitgeberattraktivität die Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit an und teilt stolz mit, dass man sogar eine Auszeichnung erhalten hat für besondere Bemühungen beim Arbeitsschutz und einer lebendigen Präventionskultur. „Zu einem guten Klima gehören auch gute und sichere Arbeitsbedingungen. Wir geben den Mitarbeitern Sicherheit für ihr Handeln, indem wir sie z.B. ausbilden zu Ersthelfern, Brand- und Schutz Helfern und auch zu Deeskalationsmanagern. Supervision ist ebenso ein wichtiger Baustein für Mitarbeiterentwicklung sowie eine gute Atmosphäre im Team und am Arbeitsplatz“, erklärt Gei-Weyand.

Teilhabe und Empowerment für mehr Selbständigkeit und Perspektiven

Nicht nur die Beschäftigten profitieren von dem Fokus auf soziale Nachhaltigkeit, sondern auch diejenigen, die von den Lebenshilfe-Mitarbeitern begleitet werden. Das sind Menschen mit kognitiven, psychischen, körperlichen Beeinträchtigungen und Ver-

haltensauffälligkeiten, die entweder in stationären Einrichtungen leben oder ambulant betreut werden. „Wir geben ihnen so viel Unterstützung wie nötig, um ihnen ein Maximum an Selbstständigkeit zu ermöglichen“, so Gei-Weyand. Will beispielsweise jemand vom stationären ins ambulante Wohnen ziehen, dann bestärkt die Lebenshilfe diesen Wunsch und hilft bei der Umsetzung. Wer versucht, in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, den ermutigt man zu einer Arbeitsplatzzerprobung oder unterstützt beim Bewerben, bei der Suche nach einer Arbeit oder einem Praktikum. Und da Mitsprache und Mitgestaltung zu mehr Zufriedenheit führen, wurden die Heimbewohner auch befragt, wie sie künftig leben wollen, wenn neu gebaut wird. „Die Umsetzung steht noch aus, aber definitiv fließen einige der Wünsche ein“, bezeugt Benjamin Rubröder, der zusammen mit Christina Gei-Weyand das Selbstverständnis ihrer Arbeit zusammenfasst: „Wir bauen Brücken für ein selbstbestimmtes Leben. Individuell, innovativ und voller Herzblut.“ *Susanne Hoffmann*