

Projekt RESI – „Resilienzförderung in stationären Pflegeeinrichtungen“

ENDBERICHT externe Evaluation

September 2024

**Unternehmensberatung Dr. Scharinger e.U.
Schmidtfeld 1
4152 Sarleinsbach**

Beratung – Entwicklung – Coaching

www.christian-scharinger.at

INHALT

1.	Zum Thema	Seite 3
2.	Zur externen Evaluation	Seite 5
	Erbrachte Leistungen	Seite 6
3.	Ergebnisse auf der Prozessebene	Seite 7
4.	Ergebnisse auf der Umsetzungsebene	Seite 10
5.	Ergebnisse auf der Wirkungs- und Transferebene	Seite 14
	5.1. Ausblick Transfer: RESI Netzwerk	Seite 16
6.	Resümee der externen Evaluation	Seite 17
7.	Literatur	Seite 17

1. ZUM THEMA

Die Gesundheit der in Pflege- und Betreuungseinrichtungen Tätigen ist seit mehreren Jahren Gegenstand sozial- und gesundheitspolitischer Diskurse.

Bei allen unterschiedlichen Standpunkten ist davon auszugehen, dass nur gesunde Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter eine entsprechende Pflege- und Betreuungsleistung erbringen können.

Durch die COVID-19-Pandemie wurde verstärkt sichtbar, welchen Belastungen und Anforderungen mit dieser Tätigkeit verbunden sind. Auch wenn viele dieser Faktoren bereits seit Jahren bekannt sind, so wurde bislang zu wenig und zu unstrukturiert darauf reagiert.

Die gesundheitliche Belastungssituation der rund 65.000 Beschäftigten in stationären Pflege- und Betreuungseinrichtungen ist daher als durchaus hoch zu bewerten. Dies schlägt sich nicht zuletzt in erhöhten Krankenständen, hoher Fluktuation und frühzeitiger Ausstieg aus dem Berufsfeld nieder. Angesichts des in den nächsten Jahrzehnten absehbar steigenden Bedarfs an Pflege führt dies zu dem viel zitierten Schlagwort eines „Pflegetnotstands“.

Parallel zu dieser Entwicklung versucht die Gesundheitsförderung seit Jahrzehnten die Rahmenbedingungen und Strukturen in diesem Setting in Richtung mehr an Gesundheit zu entwickeln. Der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) fördert seit über 15 Jahren entsprechende Projekte in der stationären Pflege und Betreuung und hat in jüngster Zeit dieses Praxiswissen systematisiert.

Auch die Ergebnisse einer Taskforce Pflege weisen auf die Bedeutung Betrieblicher Gesundheitsförderung in diesem Kontext nachdrücklich hin. So wurden u.a. entsprechende Projekte im Jahr 2019 systematisch untersucht und im Rahmen eines umfassenden Prozesses Ansatzpunkte und Empfehlungen für Gesundheitsförderung in diesem Setting entwickelt.

Vor diesem Hintergrund setzt sich das Projekt „RESI - Resilienzförderung in stationären Pflegeeinrichtungen“ das Ziel die in diesem Setting aktiv Tätigen und deren Mitmenschen sowohl auf persönlicher als auch auf organisationaler Ebene stärken.

Als Setting werden drei Pflegeeinrichtungen im Bundesland Steiermark definiert. In diesem sozialen Kräftefeld sollen 3 Hauptzielgruppen erreicht werden:

- Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in der Einrichtung
- Bewohner:innen der Einrichtung
- Angehörige der Bewohner:innen

Primärziel des Projektes ist es in Bezug auf diese Zielgruppen partizipativ entwickelte Maßnahmen zur Resilienzförderung umzusetzen. Gleichzeitig sollen die Gesundheitskompetenzen der beteiligten Akteur:innen ausgebaut werden.

Basierend auf diesen Primärzielen können in einem weiteren Schritt folgende Teilziele abgeleitet werden:

- die Steigerung der organisationalen und der persönlichen Resilienz
- die Sensibilisierung von Führungskräfte zum Thema Gesundes Führen und Resilienz
- die Erhöhung des Wohlbefindens aller Zielgruppen in der Einrichtung (als Arbeits- und Lebensort) durch Aktivierung von positiven Emotionen, Humor und räumlicher Gestaltung
- die Entwicklung und Strukturierung von Kurzinterventionen, die in den Alltag eingebaut werden können
- die Erarbeitung einer „RESI- Box“, welche besonders geeignete und gut umsetzbare Maßnahmen anderen Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden kann

Das Projekt war auf eine Laufzeit von 30 Monaten angelegt und lief von April 2022 bis September 2024 geplant.

Die Projektentwicklung und die Projektleitung lagen bei Styria vitalis in Graz.

Es nahmen 3 Häuser der Volkshilfe Steiermark an dem Projekt teil:

- Haus Landl
- Haus Weiz
- Haus Fohnsdorf

Mit der externen Evaluation wurde die Unternehmensberatung Dr. Scharinger e.U. betraut.

2. ZUR EXTERNEN EVALUATION

Die Sicht der externen Evaluation setzt an der Frage nach den spezifischen Ressourcen und Belastungen im Setting an und geht der Frage nach, welche Faktoren zentral sind, damit ein entsprechendes Resilienzprojekt erfolgreich und zielgerichtet implementiert werden kann. In der Evaluationslandschaft hat das Thema „Gesundheitsförderung in Pflegeeinrichtungen“ in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und es liegen auch in der österreichischen Projektlandschaft wissenschaftliche Evaluationsergebnisse vor. (z.B. Müller, 2014)

Die Beschreibung und Darstellung des Beitrags einer Kombination von Resilienzansätzen, positiver Psychologie und Raumgestaltung steht allerdings noch aus.

Jedes Projekt ist auch ein spezifischer Weg, dessen Erkenntnisse sich erst im Rahmen der Umsetzung erschließen. Daher sollte die externe Evaluation auch auf die Ergebnisse der einzelnen Projektphasen eingehen und dabei sowohl auf der Ebene der Prozesse, als auch der sichtbaren Ergebnisse konkrete Beschreibungen und Analysen vornehmen.

Implementationsprojekte besitzen immer auch eine Art innerer Struktur, die man als strukturiertes Aktorensystem bezeichnen könnte. Im Mittelpunkt stehen dabei die unterschiedlichen Handlungs- und Umsetzungsebenen (Projektleitungsteam – Leitungen der Pilotheuser – hausinterne Projektteams). Im Rahmen der Evaluierung soll daher analysiert werden, wie diese unterschiedlichen Ebenen erfolgreich in dem Projekt einbezogen werden können und welche Erfolgsfaktoren und Stolpersteine dabei sichtbar werden

Vor diesem Hintergrund möchte der vorliegende Evaluierungsbericht komprimiert folgende Aussagen zu folgenden Fragestellungen treffen:

1. *Wurden die definierten Zielsetzungen auch wie geplant erreicht ?*
2. *Welche Erfolgsfaktoren und Stolpersteine lassen sich auf der Prozessebene festmachen ?*
3. *Welche konkreten Umsetzungsmaßnahmen lassen sich in den teilnehmenden Häusern beobachten ?*
4. *Wie ist das Feedback der beteiligten Akteur:innen in den Projekthäusern ?*
5. *Welche möglichen Transferperspektiven ergeben sich ?*

2.1. ERBRACHTE LEISTUNGEN

Im Rahmen der externen Evaluation wurden über die Projektlaufzeit hinweg folgende Leistungen erbracht:

Evaluationsebene	Leistungen
Prozessebene	6 Reflexionsworkshops mit dem Projektteam von Styria vitalis – bei diesen wurde die Projektentwicklung reflektiert und Projektelemente weiter entwickelt
Prozessebene Ergebnisebene	Teilnahme an 2 RESI Vernetzungstreffen mit den Projektteams aus den teilnehmenden 3 Häusern und dem Team von Styria vitalis – in diesem Rahmen wurden auch Gruppensequenzen zur Prozessevaluierung des Projektverlaufes abgehalten
Ergebnisebene	Strukturierte Interviews mit den Projektteams der 3 Pilothäuser – in diesem Rahmen wurden die Projekterfahrungen aus Sicht der Proponenten der 3 Häuser beleuchtet und Modelle guter Praxis gesammelt
Transferebene	Teilnahme an einer Beiratssitzung an der neben den 3 Pilothäusern auch Vertreter:innen der 2 Phase teilnahmen – dabei wurden mögliche Erfolgsfaktoren und Stolpersteine in Richtung Transfer reflektiert
Ergebnisebene	Beiträge zur RESI-Box und zu Grundlagen der positiven Psychologie (z.B. Filmarchiv)

Der externe Evaluationsprozess konnte wie geplant umgesetzt werden. Die qualitativen Interviews und Gruppenworkshops verliefen sehr kooperativ. Für die externe Evaluation besonders von Relevanz waren die RESI - Vernetzungstreffen mit dem Gesamtsystem.

3. ERGEBNISSE AUF DER PROZESSEBENE

Wie erwähnt wurden während der Projektphase die Projektentwicklung und der Umsetzungsprozess mit dem Projektteam und mit den Projektleitungen und Hausleitungen in den 3 reflektiert und ausgewertet.

Als Resümee lassen sich folgende Punkte zusammenfassen:

- 1.) Das Projekt RESI - „Resilienzförderung in stationären Pflegeeinrichtungen“ fördert innovative Konzepte zur Stärkung der Resilienz in Pflegeeinrichtungen. Es setzt dabei einerseits auf standardisierte Angebote und Tools – mittels RESI Box – und maßgeschneiderte Teilprojekte in den jeweiligen Häusern.
- 2.) Als zentralster und nachhaltigster Prozess – und Erfolgsfaktor wird von allen Beteiligten die Etablierung hausinterner RESI- Teams angeführt, welche berufsgruppenübergreifende Maßnahmen zur Förderung der Resilienz planen und umsetzen.
- 3.) Verstärkt wird diese Wirkung durch den Austausch mit den anderen Pilothäusern durch gegenseitiges Lernen und kollegialem Austausch.
- 4.) Die externe Projektbegleitung durch Styria vitals erhält eine sehr gute Beurteilung. Alle Befragten beurteilen das Engagement und die Kompetenz der Mitarbeiter:innen von Styria vitalis im Rahmen des Projektes RESI mit sehr gut. Eine sehr gute Resonanz finden auch die etablierten Vernetzungstreffen zwischen den Projekthäusern.

Im Rahmen von strukturierten Interviews mit den hausinternen Projektleitungen wurden im Jänner 2024 die Prozessergebnisse beleuchtet. Folgende Zitate sollen die angeführten Aussagen untermauern:

Prozess

„Die Ansätze des Projektes sind sehr gut, aber vieles scheitert in der Umsetzung, weil es keine finanziellen Mittel dafür gibt. In dem Ausmaß wie in der Modellphase ist so schwer möglich. Wir hatten z.B. sehr viele Vorschläge zum Thema Raumgestaltung; das ist sehr wichtig, aber dazu braucht es entsprechende Mittel. Das ist oft ein anderes Thema.“

„Ich bin schon seit 20 Jahren Heimleiterin. Wir haben in diesen Jahren schon mehrere Projekte gestartet – z.B. Yoga-Projekte. Ich finde, dass hier das RESI Projekt sehr gut dazu passt.“

„Es wird durch so ein Projekt natürlich auch eine entsprechende Erwartungshaltung geweckt, aber wenn da nichts mehr kommt, sind Kolleg:innen frustriert.“

„In den Teams hat sich durch das Projekt viel bewegt. Bei vielen Mitarbeiter:innen hat ein Umdenken stattgefunden, Egal wie viel Arbeit das ist, es lohnt sich..“

„Besonders gut gelungen ist, dass wir alle Mitarbeiter:innen einbinden konnten. Vielleicht liegt das daran, dass wir ein kleines Haus sind. Das macht die Kommunikation einfacher. Wichtig war es auch alle verschiedenen Berufsgruppen einzubinden. Wir waren 8 Personen im RESI Team.“

Das Resumee ist ein ganz ein gutes. Uns war klar, dass wir etwas brauchen, weil nach Covid viele Mitarbeiter:innen sehr demotiviert war. Ein Teil davon war sicherlich auch „Krankjammern“.

„Ich hätte mir kein einziges Mal gedacht, dass ist zu viel Arbeit. Natürlich muss man so ein Projekt immer im Auge behalten. Aber dazu hatten wir ja die RESI Austauschtreffen. Diese Fixpunkte waren sehr wichtig.“

Feedback Styria vitalis

„Die Betreuung durch Styria vitalis ist sehr gut – vor allem auch dass Protokolle und organisatorische Arbeiten übernommen wurden. Das hat uns viel Zeit erspart, die wir für die Projektarbeit verwenden können.“

„Wir haben uns super informiert und begleitet gefühlt.“

„Die Begleitung durch Styria vitalis war sehr gut. Wir haben inhaltlich einen bunten Strauß an Maßnahmen und Ideen bekommen. Da können wir noch lange daran arbeiten. Da rede ich noch nicht davon, dass wir kein einziges Protokoll schreiben mussten. Das ist ein super Service.“

Die in den Aussagen angeführten Punkte fassen auch gut die Frage nach den Erfolgsfaktoren und Stolpersteine auf der Prozessebene zusammen:

Erfolgsfaktoren	Stolpersteine
Aufbau einer Teamkultur und Einbindung	Wechsel von Schlüsselpersonen (z.B. Haus- oder interne Projektleitungen)
Möglichst unaufwändige Projektorganisation	Fehlende Ressourcen für Maßnahmenumsetzung (vor allem Bauliches)
Inspiration und positive Grundhaltung	Zu hohe Erwartungen

Generell lässt sich festhalten, dass das Projekt RESI auf der Prozessebene seine Ziele erreicht hat. Im magischen Dreieck von Ziele – Ressourcen – Zeit konnten alle Parameter wie geplant umgesetzt werden. Einzig in einem der Pilotheuser gab es aufgrund personeller Wechsel von Schlüsselpersonen Verzögerungen in der Prozessentwicklung.

Folgende Empfehlungen ergeben sich für zukünftige Projekte im Setting auf der Prozessebene:

1.)	„Prophet im eignen Haus-Syndrom“: Gerade im Setting Gesundheit- und Pflegeeinrichtungen braucht es Inspiration und Expertise von Aussen. Möglichst früh im Prozess und in weiterer Folge punktuell gut verteilt. Interne Akteur:innen alleine können Prozesse gut am Laufen halten, aber nicht allein initiieren.
2.)	Small is beautfiul: Ein wesentlicher Faktor für die Prozessentwicklung scheint in der Größe eines Hauses zu liegen. Hier gilt: small is beautiful. Kleinere Häuser scheinen hie einen deutlichen Vorteil zu haben.

4. ERGEBNISSE AUF DER UMSETZUNGSEBENE

Eine Besonderheit des RESI Projektes liegt in einer starken Fokussierung auf praxisnahen Umsetzungselementen im Projektverlauf. Wird in vielen Projekten der Gesundheitsförderung viel Zeit und Energie auf Diagnosephasen verwendet, so zeichnet das vorliegende Projekt eine von Anfang an starke Praxis- und Umsetzungsorientierung aus.

Unterstützt wurde diese Umsetzung durch 3 Elemente:

- Schulungsmodule für Schlüsselpersonen
- RESI – BOX
- Individuelle Umsetzungsschwerpunkte und Maßnahmen

Diese Elemente ermöglichten einerseits eine einheitliche Startphase in den 3 teilnehmenden Pilothäusern – inklusive Kompetenzaufbau von internen Schlüsselpersonen, andererseits konnten auf der Umsetzungsebene hausspezifisch sehr unterschiedliche Maßnahmen entwickelt werden.

In der Auswertung der Umsetzungsbeispiele aus Projektphase lässt sich zusammenfassend folgendes Umsetzungsportfolio darstellen:



Folgende Praxisbeispiele aus den 3 Pilothäusern des RESI Projektes veranschaulichen Möglichkeiten einer konkreten Umsetzungspraxis:

Förderung positiver Emotionen und Wohlbefinden

- Fotowand mit Bildern von Bewohner:innen, Mitarbeiter:innen, gemeinsamen Aktivitäten und Festen oder schönen Begegnungen. So wird der Blick auf schöne Momente und positive Emotionen gerichtet.
- „Gute-Laune-Box“, welche mit Schokolade und Sprüchen gefüllt ist. Sorgt für Ablenkung bzw. einen kleinen Perspektivenwechsel und nimmt etwas Druck aus einer aktuellen Stresssituation.
- Schnittstellen und Teambesprechungen werden mit positiven Anregungen begonnen, indem Kärtchen mit motivierenden Sprüchen und Achtsamkeitsimpulsen verwendet werden.
- Kleine Resilienzübungen (z.B. Feedback zu den Stärken geben) werden in Besprechungen und Teamsitzungen eingebaut
- Durchführung von Übungen aus dem RESI Handbuch, z.B. Jammerfasten, Ritualisiertes Sudern, Stabile Zonen, Stimmungsabfrage mit Tierbildern etc.

Gestaltung der Arbeitsumgebung

- Wandgestaltung in den Aufenthaltsbereichen und Gängen nach dem Motto: „Hole die Natur ins Haus.“ Dazu wurden Wände in Gängen, Rückzugsräumen, Ruheräumen, zum Teil auch in Büros mit großflächigen Naturfotos gestaltet.
- Sozialräume, Ruheräume und Rückzugsecken wurden neu gestaltet bzw. neu errichtet (z.B. eine Lounge im Freien, abgeschirmte Pausenecke, Umgestaltung eines Sozialraums, Outdoor-Pausenecke mit Sicht- und Regenschutz, Umgestaltung eines wenig genutzten Dienstzimmers zu einem Ruheraum).
- Umgestaltung eines Bereichs im Haus zu einem „Besuchercafé“, damit Bewohner:innen in gemütlicher Atmosphäre mit ihren Angehörigen zusammensitzen können.

Förderung des sozialen Miteinanders

- Organisation von Bereichsübergreifenden Pausen mit der Idee die Mitarbeiter:innen aus Pflege mit Service und Küche besser in Kontakt zu bringen, um sich besser kennenzulernen, Beziehungen aufzubauen und mehr gegenseitiges Verständnis aufzubauen. Dafür wird ein „neutraler“ Pausenort gewählt. Diese Pause wird 14-tägig angeboten.
- Schnittwoch (=After-Work-Austausch): Einmal im Monat findet nach dem Dienst ein organisiertes Zusammenkommen für alle Mitarbeiter:innen statt. Die Mitarbeiter:innen bringen sich auch mit selbstgebackenen Keksen oder ähnlichem ein. Empfehlenswert ist ein von externen Personen abgeschirmter Ort, damit sich alle Mitarbeiter:innen wohlfühlen.
- Es gibt nun für alle neuen Mitarbeiter:innen sowie für Jubiläen und Pensionierungen als kleine Wertschätzung ein Büchlein mit schönen Bildern und Sprüchen.
- Es wurden im Haus Begriffe zum Thema Wertschätzung („Was kann jeder Einzelne zu mehr Wertschätzung im Haus beitragen?“) gesammelt und in Bildern „verarbeitet“. Diese wurden dann in der Einrichtung an stark frequentierten Plätzen angebracht.

Förderung der Kommunikation und Prozessgestaltung

- Etablierung von einer Bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe: Aus allen Bereichen sind 2 Mitarbeiter:innen dabei. Neben Schnittstellenthemen werden auch andere Themen zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit besprochen. Die Idee und das damit verbundenen Ziel: bessere Abstimmung, schnelle Lösungen für Probleme, Außensicht.
- Bereitstellen einer Problem- und Lösungsbox bzw. Ideenbox. Mitarbeitende können sich einbringen, Probleme ansprechen und Lösungen vorschlagen.
- Die Kommunikation und Informationsweitergabe zw. Führungsebene und Mitarbeiter:innen bzw. den verschiedenen Berufsgruppe wurde verbessert und mehr Transparenz konnte erzeugt werden. Erreicht wurde das, indem zuerst erfasst wurde, welche Infos für den Tag (für den Ablauf) wichtig sind. Daraufhin wurden Info- bzw. Dienstbücher neu gestaltet.

Die folgenden Zitate aus Interviews mit zentralen Projektakteur:innen, illustrieren die Erfahrungen bezüglich der umgesetzten Maßnahmen:

„Raumplanung ist ein sehr gutes Thema, da sind super Ideen auch von der Raumpsychologin durch Styria vitalis gekommen. Raumgestaltung ist zentral für das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen und Bewohner:innen.“

„Die RESI Box ist sehr gut und hilfreich“

„Das Projekt hat vor allem eine übergreifende Arbeitsgruppe etabliert, welche sich mit Ideen und Vorschlägen auseinandersetzt. Davon profitieren wir langfristig am meisten.“

„Die RESI Methodenbox ist sehr gut gelungen. Man kann viele Übungen und Anregungen in den Alltag gut einbauen.“

„Besonders gelungen finde ich das Projekt „Aus dem Leben gegriffen – Selbstporträt der Bewohner:innen“. Weiters bemühen wir uns um positive Sprüche und Haltungen.“

„Wir gehen ganz anders aufeinander zu. Die Kommunikation und das Teamgefühl haben sich deutlich verbessert. Wenn wir wieder in eine negative Kommunikation rutschen, dann ziehen wir uns wieder heraus.“

Folgende Empfehlungen ergeben sich für zukünftige Projekte im Setting auf der Umsetzungsebene:

1.)	Umsetzungsportfolio und Modelle guter Praxis: Ein wesentliches Ergebnis des Projektes RESI ist ein strukturiertes Umsetzungsportfolio und eine Sammlung von dazugehörigen Maßnahmen in Richtung Modelle guter Praxis. Dieses Portfolio kann sehr gut für einen weiteren Transfer skaliert werden. Der Vorteil liegt in einem strukturierten Handlungsrahmen, der genügend Raum für individuelle Schwerpunkte lässt.
2.)	Raumgestaltung: Die Gestaltung von Räumen und der Arbeitsumgebung selbst ist ein wesentlicher Resilienzfaktor. Hier sollte von Beginn an Expertise – z.B. durch Raumpsycholog:innen – bereitgestellt werden.
3.)	RESI-Box: Die entwickelte RESI-Box ist ein gutes Einstiegstool und bietet viele Anregungen. Sie sollte um Modelle guter Praxis und das Umsetzungsportfolio erweitert werden, um so den Blick auf tiefergreifende Maßnahmen zu richten.

5. ERGEBNISSE AUF DER WIRKUNGS- UND TRANSFEREBENE

Bei der Bewertung der Wirkung des Projektes „RESI“ ist einerseits zu berücksichtigen, dass das Projekt auf sehr begrenzte zeitliche und finanzielle Ressourcen zurückgreifen konnte. Es ist eher als Kurzintervention, denn als langfristiges Veränderungsprojekt zu sehen. Gleichzeitig sind Wirkungen mit Hilfe harter Kennzahlen (wie. Z.B. Fehlzeiten oder Fluktuation) evaluationstechnisch schwer zu bewerkstelligen.

Umso bemerkenswert ist, dass es dem Projekt „RESI“ gelungen ist, in der Großzahl der teilnehmenden Häuser eine Kulturentwicklung angestoßen zu haben. Diese bezieht sich konkret auf 2 Kernfaktoren:

- **Teamkultur:** Etablierung eines Projektteams und Verankerung, dass Gesundheitsförderung immer eine Teamaufgabe ist
- **Haltung:** Förderung einer resilienten Grundhaltung als Ausgangsbasis für eine entsprechende Team- und Unternehmenskultur

Auch wenn sich diese Wirkung „nur“ auf Basis qualitativer Interviews belegen lässt, so stellen diese Faktoren aus Sicht der externen Evaluationen doch beachtliche Ergebnisse dar.

Zur Veranschaulichung 3 Zitate:

„Am Nachhaltigsten ist sicher unsere interne Projektgruppe – die hat es vorher nicht gegeben. Diese interne Gruppe ist goldeswert, da hier direkt über Ideen und Anregungen diskutiert werden kann. Gleichzeitig erhöht sich dadurch das Verständnis unter den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, wie Pflege, Küche und Haustechnik.“

„Wichtig war und ist uns die RESI Gruppe aufrecht zu halten. Wir werden uns als RESI Team monatlich treffen und am Thema weiter arbeiten und neue Jahresschwerpunkte setzen.“

„Es ist zentral positive denkende Menschen zu finden. In unserem Bereich ist eine gewisse Jammerkultur üblich. Daher braucht es ein stabiles Team an positiv denkenden Mitarbeiter:innen – Possibilisten“

Das Projekt ist daher ein wirksames Beispiel, für wirkungsvolle Interventionen auf der Ebene der individuellen und der Team-Resilienz. Mit einer kompetenten Prozessbegleitung, kompakten Schulungsmodulen und einem Portfolio von (Mikro)Interventionen auf individueller und Teamebene konnte das Projekt RESI eine gute Wirkung erzielen.

Für eine nachhaltige Veränderung organisationaler Resilienz wären andere und viel komplexere Zugänge nötig.

Für einen möglichen Transfer bzw. für eine zahlenmäßige oder regionale Skalierung dieses Projektansatzes sind dies sehr positive Grundvoraussetzungen, wobei folgende Aspekte aus Sicht der beteiligten Projektakteur:innen von besonderer Bedeutung sind:

„Zentral ist, dass die Haus- und Pflegedienstleitungen hinter dem Thema und Projekt stehen.“

„Die Grundinfo an alle Mitarbeiter:innen gehört früher und auch intensiver. Dann wird das Projekt viel klarer. Gerade zu Beginn weiß man ja oft nicht genau worum es eigentlich geht.“

Die Information und Schulungen vor Ort – RESI – Halbtage – sollte man früher und noch intensiver andenken.

„Für Transfer ist eine schnellere Information wichtig. Zentral ist eine gute und engagierte Projektgruppe.“

Folgende Empfehlungen ergeben sich für zukünftige Projekte im Setting auf der Wirkungs- und Transferebene:

1.)	Wirkung auf Team- und Haltungsebene: Der vom Projekt RESI zeigt Wirkungen auf der Team- und Haltungsebene. Vor dem Hintergrund begrenzter Ressourcen ist diese Wirkung erfreulich positiv.
2.)	Magisches Dreieck: Transferiert werden kann ein magisches Dreieck aus Schulungsmodulen, Prozessimpulsen vor Ort und Mikrointerventionen. Dies ermöglicht eine kompakte und ressourcenmäßig gut eingrenzbar Vorgehensweise.
3.)	RESI-Netzwerk: Wie in der Gesundheitsförderung generell, wäre auch hier der Aufbau und die Weiterentwicklung eines RESI – Netzwerkes ein wesentlicher Beitrag zu einer erfolgreichen Verankerung .

5.1. AUSBLICK TRANSFER : RESI-NETZWERK

Bezüglich des Transfers der beschriebenen Entwicklungen und Ergebnisse in die österreichische Landschaft der Pflege- und Gesundheitseinrichtungen scheint der Aufbau eines RESI-Netzwerkes von zentraler Bedeutung zu sein. Damit könnten die Methoden, Impulse und Ergebnisse des Pilotprojektes einem viel größeren Kreis an Einrichtungen zu Gute kommen.

Aus Sicht der externen Evaluation ergeben sich dabei zumindest 2 unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten bezüglich eines entsprechenden Netzwerkaufbaus:

- 1.) **Klassischer Netzwerkansatz:** wie zum Beispiel „Österreichisches Netzwerk Gesunder Krankenhäuser“ oder „Österreichisches Netzwerk Betrieblicher Gesundheitsförderung“
- 2.) **RESI – NETZ – Servicestelle:** es handelt sich beim RESI-Netz um kein klassisches „Projekt Netzwerk“, sondern um ein Inspirations- und Service- Netzwerk, das versucht ohne großen Projektbegleitungsaufwand das Thema Resilienz in Pflegeeinrichtungen zu forcieren und zu implementieren.

RESI steht dabei für Resilienz – Erfahrungsaustausch – Service - Information / Inspiration. Die Leistungen des RESI-NETZ lassen sich wie folgt umreißen:

Verbreitung Modelle guter Praxis

Teamentwicklung in den teilnehmenden Häusern Beratung von Projektleitung , Startworkshop RESI-Teams in den Häusern durch regionale RESI Projektbegleiter

Module Inhaltliche Module, die abgerufen werden können

Inspiration – Information Kick-Off, Infoveranstaltungen durch Netzwerkbegleiter (Styria vitalis, WIG,...) Jährliches Coachingsgespräch

RESI-Vernetzungstreffen – 1mal jährlich

Aus Sicht der externen Evaluation könnte ein solches RESI Netz ein erfolgreiches Element eines erfolgreichen Transferprozesses darstellen.

6. RESÜMEE DER EXTERNEN EVALUATION

Der vorliegende Bericht der externen Evaluation des Projektes „RESI – Resilienzförderung in stationären Pflegeeinrichtungen versucht aus externer Sicht die Entwicklungsgeschichte und die Transferperspektiven eines innovativen Projektes im Setting Pflegeeinrichtungen zu beschreiben.

Das Projekt arbeitete sowohl zeitlich, als auch finanziell sehr effektiv und setzte auf kompakte Entwicklung und Umsetzung.

Die definierten Projektziele konnten sowohl auf der Prozess, als auch Ergebnisebene erreicht werden. Die „Marke RESI“ hat sich bei den involvierten Pilotheusern gut etabliert. Eine Form der externen Beratung und Begleitung wird aber auch zukünftig notwendig sein, um die Prozesse am Laufen zu halten.

Ein breiterer Transfer erscheint auf der beschriebenen Basis sehr gut möglich. Der Aufbau eines „RESI-Netzwerkes“ würde die weitere Verbreitung dabei stark unterstützen.

7. LITERATUR

FUCHS-FROHNHOFEN Paul u.a. (Hrsg.) Neue Modelle für die Prävention in der Altenpflege vor dem Hintergrund von Berufsbiografieorientierung Dienstleistungsvielfalt und High-Tech, Marburg 2019

McALLISTER/LOWE: Resilienz und Resilienzförderung bei Pflegenden und Patienten: Widerstandsfähiger werden trotz widriger Umstände Taschenbuch, Göttingen 2019

MÜLLER Sascha: Projekthandbuch Gesundheitsförderung im Setting SeniorInnenwohnhaus. Aufbauend auf den Ergebnissen des Pilotprojektes Gesundheit hat kein Alter, Wien 2014