



Ergänzung zum Praxisleitfaden Ergebnisse der summativen Evaluation des Projektes „Aktivieren, aber wie? Das „Sandwich-Prinzip“ in der Betreuung“

Wie bereits im Praxisleitfaden angekündigt, erfolgt nun in Form dieser Anlage die Veröffentlichung der Ergebnisse der summativen Evaluation zur Umsetzung des Projektes „Aktivieren aber wie? Das „Sandwich-Prinzip“ in der Betreuung“. Die Angaben in diesem Dokument basieren auf der Auswertung des Fragebogens „Ergebnisevaluation (summative Evaluation): Fragebogen zur Wirksamkeit der Ideenumsetzung im Projekt“ (siehe Anhang 9 im Praxisleitfaden), und den Erkenntnissen, die aus dem Follow-Up-Workshop in der Einrichtung gewonnen werden konnten, der vier Monate nach dem offiziellen Projektabschluss stattgefunden hat.

Ergebnisse des Fragebogens zur Wirksamkeit der Ideenumsetzung im Projekt

Der Fragebogen wurde etwa vier Monate nach Abschluss der letzten Veranstaltung/Schulung im Rahmen der Projektumsetzung an die Mitglieder des Steuerungsgremiums in den Einrichtungen ausgeteilt. Die Auswertung zur Ergebnisevaluation erfolgte projekt- und handlungsfeldübergreifend sowie nach folgenden übergreifenden Kategorien, die durch die Gruppierung der Fragen aus dem „Fragebogen zur Wirksamkeit der Ideenumsetzung im Projekt“ (siehe Anhang 10 im Praxisleitfaden) gebildet wurden:

1. Veränderung gesundheitsrelevanter Parameter (Fragen 2, 3, 4, 5, 8)
2. Compliance & Partizipation (Fragen 1, 11, 12)
3. Kompetenzentwicklung (Fragen 7, 21)
4. Tatsächlicher Praxistransfer (Fragen 9, 10, 16)
5. Organisations- und Strukturentwicklung (Fragen 13, 14, 15, 24)
6. Evaluationsarbeit (Fragen 17, 18, 19)
7. Projektzufriedenheit (Fragen 25, 26, 27)
8. Ergebniseinschätzung (Fragen 6, 20, 22, 23)

In Hinsicht auf alle Kategorien sind durch die Projektumsetzung positive Effekte zu verzeichnen. Die besten Ergebnisse konnten in den Kategorien Projektzufriedenheit und Kompetenzentwicklung bei den Mitarbeitenden erzielt werden. Außerdem konnte in den Einrichtungen im Durchschnitt 50 - 75 % der Bewohnenden durch die Projekte und deren Maßnahmen erreicht werden. Dies kann als Erfolg verzeichnet werden!

Erfolgsfaktoren und Stolpersteine

Im Rahmen der Follow-Up-Workshops wurde die Einrichtung zudem noch einmal nach wichtigen fördernden und hemmenden Faktoren für eine erfolgreiche Projektumsetzung befragt. Folgende Punkte konnten, ergänzend zu den Erkenntnissen im Praxisleitfaden in Kapitel f. „Was war hilfreich und was nicht?“, identifiziert werden:

ERFOLGSFAKTOREN

- Sehr hilfreich für die Umsetzung der Maßnahmen nach dem „Sandwich-Prinzip“ war die Erstellung des „Handbuches zur Aktivierung“ mit allgemeinen Informationen und konkreten Anleitungen zur Umsetzung exemplarischer Einheiten. Wichtig sind in diesem Zusammenhang die strukturierte und einheitliche Gestaltung und der Aufbau des gesamten Handbuches sowie der einzelnen Einheiten. Um dies zu gewährleisten sind genaue Vorgaben zum Aufbau und zum Wording unbedingt erforderlich, genauso wie die Benennung einer verantwortlichen Person für die Erstellung. Korrekturschleifen zur Überarbeitung des Buches müssen eingeplant und gut kommuniziert und abgestimmt werden.
- Ein weiterer Erfolgsfaktor ist es, wenn möglichst viele Mitarbeitende der pflegerischen Versorgung zur Anwendung des „Sandwich-Prinzips“ geschult werden und als Umsetzungshilfe ein Exemplar des Handbuches erhalten. Dies leistet einen wichtigen Beitrag zur einrichtungsübergreifenden Anwendung des Prinzips.
- Durch den Austausch der am Projekt beteiligten Bereiche untereinander können das gegenseitige Verständnis bzw. die Perspektivübernahme sowie die Wertschätzung füreinander und für die Arbeit der anderen Bereiche gesteigert werden. Dies beeinflusst die gesamte Arbeitsatmosphäre in der Einrichtung positiv.
- Wichtig ist insbesondere auch eine hohe (intrinsische) Motivation der Mitarbeitenden zur Teilnahme an Schulungen und zur Durchführung von Maßnahmen für die Bewohnenden. Dies entscheidet letztendlich über die Qualität der Maßnahmenumsetzung, die eng mit dem Projekterfolg zusammenhängt. Grundlage ist es, dass auch Einrichtungsleitung und Führungskräfte das Projekt von Beginn an authentisch und motiviert vermitteln und unterstützen.
- Generell sollten die Präventionsangebote auf Freiwilligkeit und Partizipation der Bewohnenden setzen. So sollten diese eine Auswahl treffen und Ideen zu Ablauf und Inhalten einbringen können. Dies ist essentiell für ein Gefühl der Selbstwirksamkeit und Sinnhaftigkeit, wodurch wiederum die Resilienz gesteigert werden könnte.
- Die Arbeitsmotivation der Mitarbeitenden kann gesteigert werden, wenn sie sehen, dass sich das Wohlbefinden der Bewohnenden durch die durch sie angebotenen Maßnahmen sichtlich verbessert.

STOLPERSTEINE

- Hinderlich ist vor allem der Faktor Personalknappheit. Durch fehlende Zeit bzw. Ressourcen bei den umsetzenden Mitarbeitenden, Krankheitswellen, Personalmangel oder starke Fluktuation kann die Umsetzung des Projektes stark behindert und der Erfolg gemindert werden. Es ist wichtig, dass in der Einrichtung ausreichende Personalressourcen für die Umsetzung zur Verfügung stehen. Zudem darf für die an der Umsetzung beteiligten Mitarbeitenden keine zusätzliche Arbeitsbelastung entstehen, sondern die projektbezogenen Aufwände sind in Kombination mit den alltäglichen Aufgaben zu betrachten. Zentrale Faktoren sind deshalb insgesamt ein gutes Ressourcenmanagement, eine vorausschauende Planung, sowie eine gute Projektkommunikation.

Der Follow-Up-Workshop hat nochmals verdeutlicht, dass das A und O einer gelingenden Durchführung der Einheiten für die Bewohnenden nach dem „Sandwich-Prinzip“ eine gute Planung und Organisation ist, die mit einer strukturierten Vorbereitung beginnt und einer gewissenhaften Nachbereitung endet. Nur so kann sichergestellt werden, dass mögliche Fehler bzw. Stolpersteine umgangen und Erfolgsfaktoren zukünftig berücksichtigt werden. Wenn die geplante Durchführung der Angebote mit heterogenen Bewohnendengruppen gut funktioniert, ist es möglich, auch kognitiv und körperlich beeinträchtigte Bewohnende zu integrieren.

Als Basis der einrichtungsübergreifenden Umsetzung von Aktivierungsmaßnahmen nach dem „Sandwich-Prinzip“ ist das Handbuch zu betrachten, welches allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht und eine Umsetzung der Angebote auf gleichbleibendem Qualitätsniveau sichert. Zudem ermöglicht es den Wissenstransfer auf eine große Zielgruppe interner sowie externer Mitarbeitender. Es ist sinnvoll, schon im Laufe des Projektes Neuauflagen für das „Handbuch zur Aktivierung“ zu planen, um es mit neuen Ideen zu bereichern und erfolgreich erprobte Einheiten zu ergänzen, und dadurch das Repertoire kontinuierlich zu erweitern und die Angebote langfristig interessant und abwechslungsreich gestalten zu können.

Effekte und Chancen

Zusätzlich zu den explizit verfolgten Projektzielen konnten durch die Umsetzung des Projektes „Gesundheit und Lebensfreude durch ein innovatives Ernährungskonzept“ in der Pflegeeinrichtung weitere positive Effekte erzeugt und Chancen in Bezug auf die Zielgruppen Bewohnende, Mitarbeitende, Angehörige und die Einrichtung selbst generiert werden, die nicht von Beginn an vorgesehen waren. Hier werden nun alle positiven Effekte, sowohl die geplanten als auch die zusätzlich erzielten, vorgestellt:

BEWOHNENDE

Bei den **Bewohnenden** zeigen als Folge der Teilnahme an den Aktivierungseinheiten eine höhere Ausgeglichenheit und Zufriedenheit, wodurch ein wertvoller Beitrag zum allgemeinen Wohlbefinden und der Lebensqualität geleistet wird. Zudem erhalten die Tage und Wochen in der Einrichtung durch die regelmäßige Durchführung der Einheiten eine für die Bewohnenden gut wahrnehmbare Struktur, welche diesen ein Gefühl von Sicherheit und Beständigkeit gibt. Dieses Gefühl wird zusätzlich dadurch gestützt, dass die Angebote mit Zuverlässigkeit durchgeführt werden. Durch die freie Wahl der Angebote und der Teilnahme der Bewohnenden an diesen, konnten deren Interessen und Stärken gezielt gefördert werden. Dies fördert eine positive Selbstwahrnehmung und führt zu Erfolgserlebnissen. Zudem erhalten die Bewohnenden durch die Wahlmöglichkeit und die freiwillige Teilnahme eine Gelegenheit, autonom Entscheidungen zu treffen und Eigenverantwortung zu übernehmen.

MITARBEITENDE

Auf Seiten der **Mitarbeitenden** zeigte sich ebenfalls eine große Zufriedenheit bei der Durchführung des Projektes und der einzelnen Einheiten zur Aktivierung. Die Mitarbeitenden der pflegerischen Versorgung und Betreuung empfanden Stolz dabei, dass ihr Bereich durch die neue Verantwortung aufgewertet wurde und sich als eigene und angesehene Abteilung mit spezieller Fachexpertise etablierte. Dies führte zu einer allgemeinen, gesteigerten Motivation und Arbeitszufriedenheit. Die Möglichkeit zur Teilnahme an der Schulung wurde zudem als Zeichen der Wertschätzung empfunden. Außerdem wurde die Stärkung der Kompetenzen sowohl bei vielen internen als auch externen Mitarbeitenden durch die einfache Wissensvermittlung des Handbuchs als sehr positiv bewertet und gibt ihnen Sicherheit bei der Umsetzung der Angebote. Durch den geplanten Ausbau und die Weiterentwicklung des „Handbuchs zur Aktivierung“ ist auch zukünftig eine gesteigerte Partizipation der Mitarbeitenden zu erwarten.

ANGEHÖRIGE

Die **Angehörigen** bewerteten die Umsetzung des Projektes und der Aktivierungsstunden als sichtbares Qualitätsmerkmal, welches ihr Vertrauen in die Einrichtung stärkt. Sie werden durch den klar erkennbaren Einsatz und das Engagement der Einrichtung zur Versorgung und Betreuung ihrer Angehörigen positiv gestimmt.

EINRICHTUNG

Die **Einrichtung** als Ganzes profitierte besonders von der durch das Projekt und die umgesetzten Maßnahmen stark gesteigerte, positive Außenwirkung. Die Durchführung der Aktivierungsstunden nach dem „Sandwich-Prinzip“ verlieh der Einrichtung ein gutes Image und ein Alleinstellungsmerkmal, sodass sich sogar positive Effekte auf die Gewinnung neuer Mitarbeitender und eine Zunahme bei den Anmeldezahlen neuer Bewohnender verzeichnen ließen.

Die Einrichtung ist bestrebt, noch weitere Aktivierungsstunden in die Einrichtungsorganisation zu integrieren und das Handbuch vor allem durch Ideen von Mitarbeitenden zu erweitern. Zusätzlich zu nennen sind die Chance zur Verbesserung des Qualitätsmanagements im Sinne der Ergänzung der Einrichtungsstandards, die die Umsetzung des Projektes bietet, die generelle Möglichkeit die gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung voranzutreiben sowie durch sichtbares Engagement über das Muss hinaus das Image der Einrichtung zu verbessern.

Tipps und Motivation für die Selbstevaluation

Die im Vorherigen dargestellten, wertvollen Erkenntnisse konnten nur mit Hilfe der Evaluationsarbeit der Projektbeteiligten in der Einrichtung gewonnen werden. Es lohnt sich also!

Eine kontinuierliche Evaluation der Angebote nach dem „Sandwich-Prinzip“ trägt zu einer ständigen Verbesserung aller Abläufe bei und ermöglicht es, auf Wünsche und Anregungen der Umsetzenden einzugehen. Es empfiehlt sich, zukünftig in regelmäßigen Abständen (z. B. einmal im Quartal) sowohl die Erfolgsfaktoren, als auch die Stolpersteine zu besprechen sowie in den Austausch zu gehen, wie zufrieden die Mitarbeitenden mit der Umsetzung waren, welche Erkenntnisse sie für sich und ihren Praxisalltag daraus ziehen können und welche Vorgehensweisen und Maßnahmen sie zukünftig beibehalten wollen (sowohl individuell als auch auf die Einrichtung bezogen). Zusätzlich sollte in diesem Zusammenhang auch immer die Weiterentwicklung des „Handbuches zur Aktivierung“ thematisiert und geprüft werden, ob es neue, praktisch erprobte Angebote gibt, die in diesem ergänzt werden sollten. Um diesen Prozess zu koordinieren ist es sinnvoll, langfristige Ansprechpersonen mit Verantwortlichkeiten zu benennen. Hilfreich sind zudem die Nutzung einer bereichsübergreifenden Besprechungskultur sowie die Thematisierung der Umsetzung in Dienstbesprechungen mit kombinierten Fallbesprechungen. Die Erkenntnisse daraus können zu einer stetigen Verbesserung der Angebote beitragen und ermöglichen es, auf Wünsche und Anregungen der Umsetzenden einzugehen.



WEITERE TIPPS FÜR IHRE EVALUATIONSARBEIT ÜBER DEN PROJEKTZEITRAUM HINAUS

- Überprüfen Sie regelmäßig den Erfolg und die Wirkung der durchgeführten Maßnahmen und Angebote.
- Definieren Sie dazu langfristige Ziele und leiten davon geeignete Kennzahlen und Wirkungsindikatoren für Ihre Einrichtung ab (quantitative Evaluation). Das kann z. B. die Anzahl der Bewohnenden sein, die an den Angeboten teilnehmen und die Anzahl der durchgeführten Angebote sein. Auf qualitativer Ebene können Sie auch ermitteln, ob sich die Angebote positiv auf das Wohlbefinden der Bewohnenden auswirken. Anzustreben sind immer auch die strukturelle Verankerung und die gesundheitsfördernde Entwicklung Ihrer gesamten Pflegeeinrichtung.
- Definieren oder erstellen Sie ggf. geeignete Messinstrumente zur Überprüfung des Erfolgs. Dies kann z. B. ein selbst erstellter Fragebogen sein. Ggf. eignen sich hier auch Aufzeichnungen, die Sie im Rahmen Ihrer Pflegedokumentation erstellen.
- Diskutieren Sie, wie eine qualitative Bewertung des Projektes und der langfristig umgesetzten Maßnahmen erfolgen kann (qualitative Evaluation), z. B. in Form von Interviews oder stichprobenartigen Befragungen von Bewohnenden und Mitarbeitenden. Wichtig ist es vor allem im Austausch zu bleiben, sowohl mit den Bewohnenden als auch mit den Mitarbeitenden. Es sollte ermittelt werden, ob durch die Maßnahmen für die Bewohnenden, die Mitarbeitenden und möglichst die gesamte Einrichtung ein Mehrwert entsteht.
- Legen Sie fest, in welchen Intervallen und durch wen die Bewertung der Maßnahmen erfolgt und wie genau die Ergebnisse genutzt werden sollen.
- Denken Sie immer mit, ob und wie die Ergebnisse ins Qualitätsmanagement und die Organisation der gesamten Einrichtung einfließen können.

Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit bewusst auf das Thema Evaluation. Denn so können Sie nicht nur Ihre Maßnahmen und Ihr Vorgehen kontinuierlich verbessern, sondern ggf. auch personelle und finanzielle Ressourcen sparen!

Ein Satz zum Schluss

Mit „Aktivieren aber wie? Das „Sandwich-Prinzip“ in der Betreuung“ ist der Einrichtung die Umsetzung eines tollen Projektes zur langfristigen Gesundheitsförderung gelungen. Die Aktivierungseinheiten nach dem „Sandwich-Prinzip“ konnten nachhaltig und strukturell in der Einrichtungsorganisation verankert werden und führten zu einer spürbar erhöhten Zufriedenheit seitens der Mitarbeitenden, Bewohnenden und deren Angehörigen. Die gesteigerte positive Außenwirkung der Einrichtung und die wahrgenommene, neue Betreuungsqualität führten zudem zu höheren Anmeldezahlen neuer Bewohnender. Geplant sind der kontinuierliche Ausbau des Themas, die Schulung weiterer Mitarbeitender sowie die Erweiterung des „Handbuches zur Aktivierung“.