



Ergänzung zum Praxisleitfaden Ergebnisse der summativen Evaluation des Projektes „Landleben“

Wie bereits im Praxisleitfaden angekündigt, erfolgt nun in Form dieser Anlage die Veröffentlichung der Ergebnisse der summativen Evaluation zur Umsetzung des Projektes „Landleben“. Die Angaben in diesem Dokument basieren auf der Auswertung des Fragebogens „Ergebnisevaluation (summative Evaluation): Fragebogen zur Wirksamkeit der Ideenumsetzung im Projekt“ (siehe Anhang 10 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

- Es zeigte sich, dass durch die Projektumsetzung eine Verbesserung der Kommunikation mit und unter den Bewohnenden insgesamt erreicht werden konnte. Beispielsweise führte dies dazu, dass Bewohnende untereinander „Werbung“ für die Angebote machten, sodass die Anzahl der Teilnehmenden stark anstieg.
- Erfolgsfördernd zu bewerten war ebenso die Vielfalt an Schulungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden, sodass sich jeder gemäß den eigenen Interessen fortbilden konnte.
- Die entstandenen Gruppen wurden fest in die Angebotsstruktur integriert und sind damit strukturell in der Einrichtung verankert. Dies ist als erfolgsfördernd zu betrachten, da dadurch der Stellenwert und die Bedeutsamkeit der Gruppen gestiegen ist.
- Die Projektbekanntmachung bei Angehörigen führte dazu, dass sie großzügige Sachspenden für die Angebote (z. B. Pflanzen, aussortierte Gartengeräte und Bastelmaterialien) überreichten und somit finanzielle Herausforderungen minimiert werden konnten.
- Die Arbeitsmotivation der Mitarbeitenden kann gefördert werden, wenn sie sehen, dass sich das Wohlbefinden der Bewohnenden durch die durch sie angebotenen Maßnahmen sichtlich verbessert.
- 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. So unterstützten die Pflegekräfte nach dem Projekt deutlich häufiger beim Transfer der Bewohnenden zu den Angeboten als vorher.
- Wichtig ist auch eine hohe (intrinsische) Motivation der Mitarbeitenden zur Teilnahme an Schulungen und zur Durchführung der Arbeitsgruppen 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.

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.
- Bewohnende, die grundsätzlich sehr schwer für Angebote zu begeistern sind oder schlechte Stimmung bei den Gruppenkursen verbreiten, sind ebenso hinderlich für die Umsetzung. Umso wichtiger scheint hier eine hohe Grundmotivation der Mitarbeitenden zu sein, um diese Bewohnende jeden Tag mit viel Geduld und Fingerspitzengefühl aufs Neue zu begeistern.
- Fehlende Räumlichkeiten und Materialien können ebenfalls Stolpersteine darstellen. Die bereits erwähnten Sachspenden von Angehörigen stellen dabei eine gute Lösungsmöglichkeit dar.
- 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 die strukturelle Verankerung von in Projekten neu entstandenen Gruppen in die Angebotsstruktur einen wichtigen Schritt darstellt, um die Langfristigkeit der entstandenen Maßnahmen zu sichern. Dadurch wird die Verbindlichkeit erhöht und der Stellenwert der Gruppen steigt – sowohl bei Bewohnenden als auch bei Mitarbeitenden (insbesondere den Gruppenleitungen) und Führungskräften. Eine kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden sichert die Qualität und erhöht zudem die Motivation. Die Bekanntmachung der Gruppen bei Angehörigen wirkt nicht nur imagesteigernd, sie führt auch ggf. zu wertvollen Sachspenden.



TIPP

Sorgen Sie dafür, dass neue Gruppen von Anfang an verbindlich und regelmäßig durchgeführt werden, um diese dadurch schrittweise in der Angebotsstruktur zu verankern. Ansonsten droht die Gefahr, dass neue Gruppen schnell wieder „einschlafen“. Setzen Sie dabei auf Mitarbeitende, die ein hohes Maß an intrinsischer Motivation für die Gruppen aufbringen. So ist bspw. nicht jeder für eine Garten- oder Handwerkergruppe geeignet.

Effekte und Chancen

Zusätzlich zu den explizit verfolgten Projektzielen konnten durch die Umsetzung des Projektes „Landleben“ 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

Die **Bewohnenden** werden durch die verschiedenen Gruppen vielfältig aktiviert. Einerseits erfolgt eine kognitive Aktivierung, u.a. durch eine ausgeprägte Biografie- bzw. Erinnerungsarbeit innerhalb der Gruppen. Andererseits wird das Gemeinschaftsleben gestärkt und die Kommunikation untereinander verbessert. Die Bewohnenden fühlen sich durch die Gruppen „gebraucht“ und erleben einen Sinn in ihrer Tätigkeit (z. B. Blumen anpflanzen, Gartenhaus bauen). Dadurch berichten die Mitarbeitenden von einer sichtbar gesteigerten Lebensfreude.

MITARBEITENDE

Auf Seiten der **Mitarbeitenden** verbesserte sich die Zusammenarbeit der Führung mit den Kollegen und Kolleginnen. Zudem stieg die Wertschätzung für die Betreuungskräfte (diese leiteten größtenteils die Gruppenangebote), die gleichzeitig mehr und vielfältiger gefordert und deshalb zufriedener mit ihren Arbeitsaufgaben waren. Das Projekt bewirkte zudem, dass sich die Mitarbeitenden, einschließlich der Pflege- und Führungskräfte, stärker für die Angebote einsetzten und sich verstärkt mit ihren Ideen einbrachten. Die Mitarbeitenden beschrieben die Maßnahmen dabei als kreativitätsfördernd und motivierend.

ANGEHÖRIGE

Insbesondere die **Angehörigen** in der Tagespflege wurden in das Projekt integriert und über die Angebote informiert. Dies führte dazu, dass viele Angehörige wertvolle Sachspenden übergaben und sogar teilweise an den Gruppen teilnahmen. Generell stellten die Gruppen an sich bzw. die Teilnahme der Bewohnenden an den Gruppen einen neuen Aufhänger für Gespräche zwischen Mitarbeitenden und Angehörigen dar. So boten sich u.a. Gespräche über frühere Vorlieben im Vergleich zu heute an.

EINRICHTUNG

Die **Einrichtung** als Ganzes profitierte besonders von der Verbesserung der berufsgruppenübergreifenden Zusammenarbeit (bis hin zur Küche und der Hauswirtschaft). Dadurch, dass der Stellenwert des Projektes insgesamt gestiegen ist, wird dieses ab sofort in das jährliche Sommerfest integriert und damit in der Einrichtung selbst und in der Öffentlichkeit immer bekannter gemacht. Zudem wurde eine neue Weihnachtsfeier bzw. ein Jahresabschluss ausschließlich für die Landleben-Gruppen ins Leben gerufen, bei welcher ein gemeinsamer Rückblick dazu diente, aufzuzeigen, was in dem jeweiligen Jahr geschafft wurde. Dadurch werden Erfolge sichtbar. Zu nennen sind außerdem 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 einzelnen „Landleben-Gruppen“ trägt zu einer ständigen Verbesserung der Abläufe und Inhalte der Angebote bei und ermöglicht es, auf Wünsche und Anregungen der Projektbeteiligten einzugehen. Es empfiehlt sich, zukünftig regelmäßig (z. B. einmal im Quartal) im Steuerungsgremium sowohl die Erfolgsfaktoren, als auch die Stolpersteine zu besprechen sowie in den Austausch zu gehen, wie zufrieden die Mitarbeitenden und die Bewohnenden mit den Gruppen sind, welche Weiterentwicklungen und Verbesserungen sie anstreben sowie welche Vorgehensweisen und Maßnahmen sie zukünftig beibehalten wollen (sowohl individuell als auch auf die Einrichtung bezogen). Deshalb ist es auch sinnvoll, das Steuerungsgremium langfristig bestehen zu lassen und weiter für die Organisation und Evaluation zu nutzen.



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. Auf qualitativer Ebene können Sie z. B. in Form von Gesprächen 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. das Messinstrument im Anhang 5 des Praxisleitfadens, oder ein selbst erstellter Fragebogen sein. Zudem bietet sich die Integration der Dokumentation der Gruppen in die Evaluation an. 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 „Landleben“ wurden tolle Angebote für alle Bewohnenden erschaffen und nachhaltig in die Einrichtung integriert. Motivierte Mitarbeitende, die die Gruppen leiten sowie engagierte und großzügige Angehörige ermöglichen eine stetige Weiterentwicklung und auch einen langfristigen und nachhaltigen Ausbau der Gruppen.