



# Ergänzung zum Praxisleitfaden Ergebnisse der summativen Evaluation des Projektes „Prävention von Gewalt“

Wie bereits im Praxisleitfaden angekündigt, erfolgt nun in Form dieser Anlage die Veröffentlichung der Ergebnisse der summativen Evaluation zur Umsetzung des Projektes „Prävention von Gewalt“. 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

- Förderlich für die Motivation der Mitarbeitenden, sich mit diesem schwierigen und oft negativ behafteten Thema zu befassen und die Veränderungen auf der strukturellen und der Verhaltensebene voranzutreiben ist es, wenn die Prozesse durch die Einrichtungsleitung unterstützt und deren Bedeutung positiv hervorgehoben wird. Es sollte verdeutlicht werden, dass es sich hier um Einsatz der Mitarbeitenden auf höchstem Qualitätsniveau handelt, der von der Führungsebene sehr gewürdigt wird und einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der gesamten Einrichtung darstellt.
- Die Motivation der Mitarbeitenden, sich langfristig und nachhaltig mit dem Thema „Gewaltprävention“ zu befassen kann auch gesteigert werden, wenn ihnen gleichzeitig, als Zeichen der Wertschätzung, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung für sie selbst zur Verfügung gestellt werden.
- Besonders positiv wirken sich eine vorausschauende Planung, ein hoher Informationsfluss bzw. eine gute Kommunikation unter den am Projekt Beteiligten und die Möglichkeit eines jeden einzelnen, sich im Rahmen des Projektes einzubringen, auf den Projekterfolg aus. Ziel sollte es sein, langfristig möglichst alle Mitarbeitenden, d.h. z. B. auch Auszubildende, Verwaltungsangestellte und das Küchenpersonal im Bereich der Gewaltprävention und Deeskalation zu schulen, da das Thema alle Arbeitsbereiche einer Pflegeeinrichtung betrifft bzw. betreffen kann. Nur so kann es gelingen, das Thema „Gewalt“ in der gesamten Einrichtung zu enttabuisieren.
- Durch den Austausch der am Projekt beteiligten Bereiche untereinander können zudem 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 ist auch die gegenseitige Hilfsbereitschaft unter den Mitarbeitenden (insbesondere den Pflegekräften) gestiegen und auch in Hinsicht auf die Kommunikation mit den Bewohnenden konnte insgesamt eine Verbesserung erreicht werden.

### 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. Zentraler Faktor ist deshalb insgesamt ein gutes Ressourcenmanagement.
- Eher nachteilig kann in diesem Zusammenhang auch der Einsatz von Zeitarbeitskräften sein, die meist nicht explizit im Bereich „Prävention von Gewalt“ geschult werden können und dadurch weniger gut qualifiziert sind.
- Ein Stolperstein kann zusätzlich durch eine mit dem Thema verbundene Hemmschwelle der Mitarbeitenden oder Bewohnenden, sich zu öffnen und ehrlich zum Thema „Gewalt“ in den Austausch zu gehen, sein. Hier ist der Einsatz der Führungsebene gefragt, eine offene Kommunikationskultur zu etablieren und den wertfreien, sensiblen Austausch zu fördern. Hilfreich ist es Vertrauens- bzw. Ansprechpersonen zu benennen, die ein gutes Verhältnis zu breiten Teilen der Mitarbeitenden und Bewohnenden pflegen und im Austausch mit den Angehörigen und gesetzlich Betreuenden stehen.

Der Follow-Up-Workshop hat nochmals verdeutlicht, dass die Themen „Gewalt“ und „Gewaltprävention“ die gesamte Einrichtung betreffen und dass eine langfristige und regelmäßige Auseinandersetzung damit erforderlich ist, um gewaltpräventive und deeskalierende Strategien und Verhaltensweisen nachhaltig in der gesamten Einrichtung verankern zu können.



### TIPP

Organisieren Sie ein regelmäßig stattfindendes Fortbildungsangebot für die Mitarbeitenden aller Bereiche. Dies hilft dabei, das Thema in der Einrichtung immer präsent zu halten. Stellen Sie zusätzlich sicher, dass das Projekt bzw. die Auseinandersetzung mit dem Thema von der gesamten Führungsebene getragen und von motivierten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vorangetrieben wird.

## Effekte und Chancen

Zusätzlich zu den explizit verfolgten Projektzielen konnten durch die Umsetzung des Projektes „Prävention von Gewalt“ 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** wurde vielfach erkennbar, dass sie in der Lage sind, Abneigungen besser wahrzunehmen. Sie gehen sensibler mit sich selbst und untereinander um. Abwehrverhalten wird auch als solches wahrgenommen und nicht mehr fälschlicherweise als Aggression gedeutet. Außerdem kommt es insgesamt zu weniger aggressivem Verhalten bei den Bewohnenden, da Eskalationen besser durch die Mitarbeitenden vorgebeugt werden können.

### MITARBEITENDE

Auf Seiten der **Mitarbeitenden** wurde durch die Schulungen und die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewaltprävention die Empathie gestärkt. Sie finden angemessene Verhaltensweisen, nehmen eigene Grenzen wahr und sind in der Lage, diese auch zu benennen. Probleme werden aufgegriffen, kommuniziert und gemeinsam gelöst. Demnach hat sich die Zusammenarbeit verbessert und die Sensibilität für das gesamte Thema konnte gesteigert werden. Zudem konnte in diesem Zusammenhang der Umgang miteinander und die Rücksichtnahme aufeinander insgesamt optimiert werden. Außerdem profitieren die Mitarbeitenden von den im Rahmen der Schulungen erworbenen Kenntnissen, sie setzen Gelerntes praktisch um und gewinnen dabei immer mehr Sicherheit. Bei den Mitarbeitenden ist die Bereitschaft entstanden, sich selbstkritisch mit dem eigenen Verhalten auseinanderzusetzen, herausfordernde Verhaltensweisen bei Bewohnenden offen anzusprechen und gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen Lösungen zu finden.

### ANGEHÖRIGE

Es wurde festgestellt, dass die **Angehörigen** offener mit den verwandten Bewohnenden über sensible Themen kommunizieren. Sie nehmen den offenen und sensiblen Umgang der Pflegeeinrichtung mit dem Thema „Gewalt“ als positiv wahr und erkennen die Möglichkeit für sich, Fragen und Themen in diesem Zusammenhang bei den Mitarbeitenden anzusprechen.

### EINRICHTUNG

Die **Einrichtung** als Ganzes profitierte zum einen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit, durch die das Thema und der Umgang damit nach außen transparent kommuniziert wurde. Zum anderen wurden Verantwortlichkeiten auf struktureller Ebene geregelt und das Thema „Gewaltprävention“ ist nun fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Im Rahmen der Evaluationsarbeit fand die Etablierung eines Fehler- und Beschwerdemanagements statt, in dessen Rahmen sich konstruktiv mit Problemstellungen und Herausforderungen auseinandergesetzt wird. 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 Wirksamkeit und des Umsetzungsstandes der Strategien zur Gewaltprävention ermöglichen es, auf Herausforderungen zu reagieren und das Konzept zur Vermeidung und Deeskalation von Gewaltsituationen laufend weiterzuentwickeln. Es empfiehlt sich, auch zukünftig regelmäßig sowohl die Erfolgsfaktoren, als auch die Stolpersteine zu besprechen sowie in den Austausch zu gehen, wie zufrieden die Mitarbeitenden mit der Anwendung der neuen Strategien sind. Deshalb ist es sinnvoll, langfristig Verantwortliche für das Thema „Gewaltprävention“ zu benennen oder das Steuerungsgremium bestehen zu lassen, um den Umgang damit gezielt lenken und erarbeitete Strukturen langfristig in der Einrichtungsorganisation verankern zu können.



### WEITERE TIPPS FÜR IHRE EVALUATIONSARBEIT ÜBER DEN PROJEKTZEITRAUM HINAUS

- Definieren Sie langfristige Ziele und leiten davon geeignete Kennzahlen und Wirkungsindikatoren für Ihre Einrichtung ab (quantitative Evaluation). Das kann z. B. die Anzahl der Mitarbeitenden sein, die an den Schulungen teilnehmen sowie deren Feedback dazu. Auch kann die Anzahl der auftretenden Gewaltsituationen kontinuierlich dokumentiert und die Anzahl nachverfolgt werden. Auf qualitativer Ebene können Mitarbeitende befragt werden, ob sie sich nach den Schulungen sicherer im Umgang mit herausforderndem Verhalten der Bewohnenden fühlen und wie sie die Strategien zur Gewaltprävention bewerten. Zudem kann durch Beobachtung und ggf. in Gesprächen ermittelt werden, ob und wie die Bewohnenden die Veränderungen wahrnehmen. 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 für Bewohnende und Angehörige sein (als Beispiel siehe Praxisleitfaden Anhang 4), die Nutzung von Rückmeldungen im Rahmen des Beschwerdemanagements, z. B. in Bezug auf den in der Einrichtung herrschenden Umgangston oder der bereits im Praxisleitfaden benannte SOAS-R Fragebogen. Zusätzlich kann die Dokumentation von Gewaltvorfällen herangezogen werden, um diese am Fallbeispiel exemplarisch zu erörtern und daraus allgemeine Erkenntnisse und Optimierungschancen abzuleiten. 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 in 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 „Prävention von Gewalt“ ist der Einrichtung die erfolgreiche Umsetzung eines anspruchsvollen Präventionsprojektes und die sensible und konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema „Gewalt“ gelungen. Die Schulungen zeigen große, positive Effekte bei den Mitarbeitenden, die sich auf die gesamte Einrichtung und auch das Verhalten und Wohlbefinden der Bewohnenden übertragen. Durch das geplante, kontinuierliche Schulungsangebot für die Mitarbeitenden kann die Nachhaltigkeit gesichert und die strukturelle Verankerung, auch mit Hilfe des Leitfadens mit Handlungsanweisungen zum Thema Gewaltprävention, weiter vorangetrieben werden.