

RESILIENZTRAINING: ORGANISATIONSENTWICKLUNG DURCH QUALIFIZIERUNG INTERNER MULTIPLIKATOREN FÜR GESUNDHEIT

Prof. Dr. Constanze Sörensen, KoPM®-Zentrum der HAW Hamburg
in Kooperation mit Dr. Anneli Röhr, ESF-Projekts „Zukunft durch Bildung – Heute für Morgen“



17. Gesundheitspflege-Kongress: 1. – 2.11.2019
B: Attraktive Arbeitgeber, zufriedene Mitarbeiter





Agenda

- Das KoPM®-Forschungsteam
- Das Projekt „Zukunft durch Bildung – Heute für Morgen“
- Wissenschaftliche Begleitung
 - Literaturrecherche
 - Schriftliche Befragung
 - Projektbegleitung
- Empfehlungen

Das KoPM®-Forschungsteam der HAW Hamburg ist interdisziplinär zusammengesetzt.



Organisationsentwicklung mit dem ESF-Projekt durch Aufbau interner Multiplikatoren für Gesundheit.

- Projekt von zwei kommunalen Krankenhäusern der Schwerpunktversorgung mit jeweils ca. 2400 Mitarbeitern
- Qualifizierung der Beschäftigten durch 3-tägige Seminare
- 10-tägige Weiterbildung von internen Multiplikatoren
 - Qualifizierung von ca. 10 Mitarbeitern pro Rolle und Haus als bereichsübergreifend tätige kollegiale Ansprechpartner
 - Aufgabenbeschreibungen, Angebotsentwicklung und Koordinationsstrukturen im Entwicklungsprozess

Der Aufbau der wissenschaftlichen Begleitung besteht aus 3 Bereichen.

1. theoriegeleitete, systematische Literaturrecherche
2. vergleichende, summative Evaluation
3. prozessbegleitende, formative Evaluation

Bei der Literaturrecherche wurde ein systematisches Review zu Resilienz im Krankenhaus durchgeführt.

Eine Studie als Beispiel für die Literaturrecherche

McDonald et al. 2012: A work-based educational intervention to support the development of personal resilience in nurses and midwives

Maßnahme: Teilnahme an sechs Workshops, welche jeweils einmonatlich stattfanden

Outputs: Selbstreflexion bei der Arbeit und gesteigertes Bewusstsein der individuellen Resilienz sowohl im Privat- als auch im Arbeitsleben

Outcomes: positive personale und professionelle Auswirkungen, wie ein gesteigertes Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein, sowie einer unterstützenden Kommunikation und erhöhten Konfliktlösungsfähigkeit

Impacts: Teilnehmer stärkten die Beziehungen mit Ihren Kollegen, was sie befähigte ein Unterstützungsnetzwerk am Arbeitsplatz zu erschaffen



Fazit 1: Effekte von Qualifizierungsmaßnahmen zur Resilienzförderung werden durch Studien belegt.

Ergebnisse der Literaturrecherche:

- Qualifizierungsmaßnahmen haben Effekte!
- Schlüsselfaktoren für resilientes Verhalten sind individuelle Ressourcen, die durch die Arbeitsumgebung gefördert werden können.

Im Mittelpunkt des zweiten Analyse-Bereichs stehen schriftliche Befragungen.

1. theoriegeleitete, systematische Literaturrecherche
2. **vergleichende, summative Evaluation**
3. prozessbegleitende, formative Evaluation

Resilienzwerte wurden durch schriftliche Befragungen zu mehreren Messzeitpunkten erhoben.

Summative Evaluation durch ...

- ein Prä-Post-Design (t1, t2, t3)
- drei Vergleichsgruppen
 - alle Seminarnehmende
 - alle Weiterbildungsnehmende
 - plus Kontrollgruppe
- Fragebögen zu Resilienz mit Fragen
 - zur individuellen Ebene
 - zur Team- Ebene
 - zur Organisations-Ebene

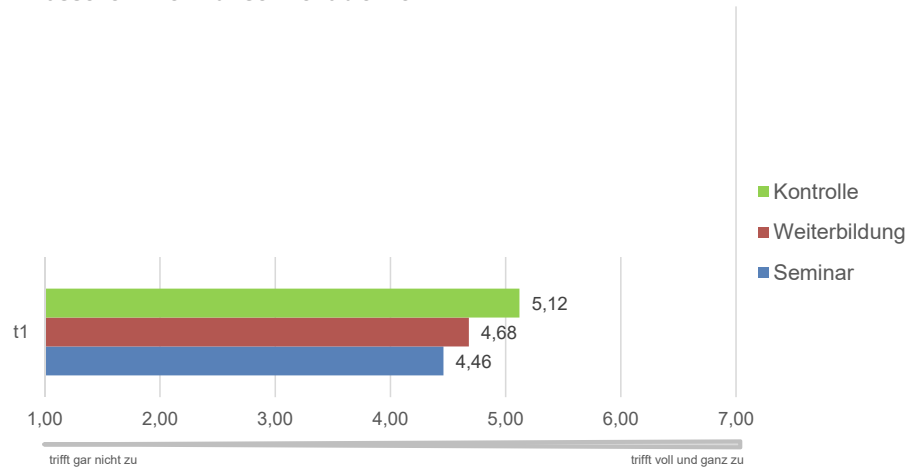
Es konnten insgesamt 421 Fragebögen ausgewertet werden.

Gruppe	n (t1)	n (t2)	n (t3)	n (t1 + t2 + t3)	Rücklauf (t1/t3)
Sem 1	14	9	6	5	
Sem 2	12	11	6	4	
Sem 3	14	10	6	3	
Sem 4	6	5	3	2	
Sem 5	8	7	5	4	
Sem 6	13	8	4	4	
Sem 7	12	10	2	2	
Sem 8	12	9	5	5	
Sem 9	13	10	4	3	
Sem 10	14	12	4	2	
Sem 11	13	8	0	3	
Gesamt Seminare	131	99	45	37 (28%)	34%
Weiter 1	10	9	0		
Weiter 2	10	7	5	4	
Gesamt Weiterbildung	20	16	5	4 (20%)	25%
K1	40		16	13	
K2	33		16	14	
Gesamt Kontrollgruppe	73		32	27	37%
Summe aller Gruppen	224	115	82	68	37%

Beschäftigte, die ein Bedürfnis zur Steigerung der Resilienz haben, besuchen die Seminare.

Die Resilienzwerte der Weiterbildungs- und Kontrollgruppe sind positiver als die der Seminar- teilnehmerinnen und -teilnehmer.

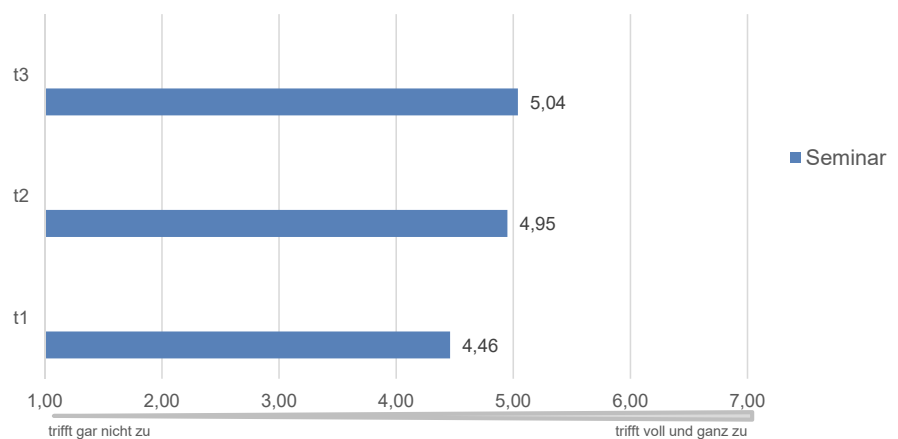
Wenn ich an der Lösung eines Problems am Arbeitsplatz arbeite, lasse ich mich nur schwer ablenken.



Die Resilienzseminare verbessern im Zeitverlauf die individuelle Resilienz.

Die Qualifizierung führt zu einer leichten Verbesserung der Resilienzwerte der Seminar- teilnehmerinnen und -teilnehmer.

Wenn ich an der Lösung eines Problems am Arbeitsplatz arbeite, lasse ich mich nur schwer ablenken.

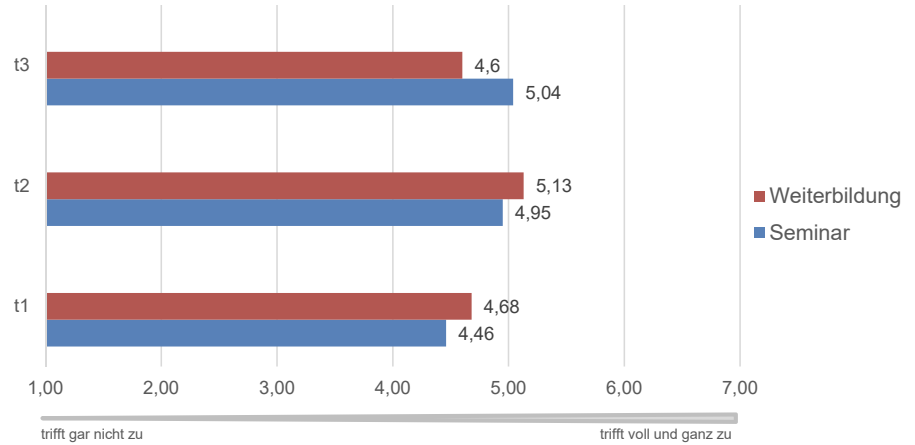


Die Weiterbildung zum Multiplikator hat zunächst positive Effekte.

Die Qualifizierung führt zu einer leichten Verbesserung der Resilienzwerte;

aber bei den Multiplikatoren fallen die Resilienzwerte in der Nachbefragung (t3) wieder ab.

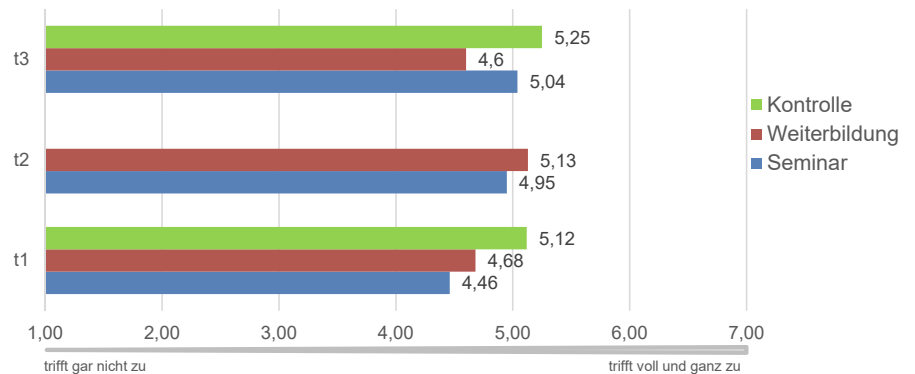
Wenn ich an der Lösung eines Problems am Arbeitsplatz arbeite, lasse ich mich nur schwer ablenken.



In der Kontrollgruppe sind im Projektzeitraum keine Effekte erkennbar.

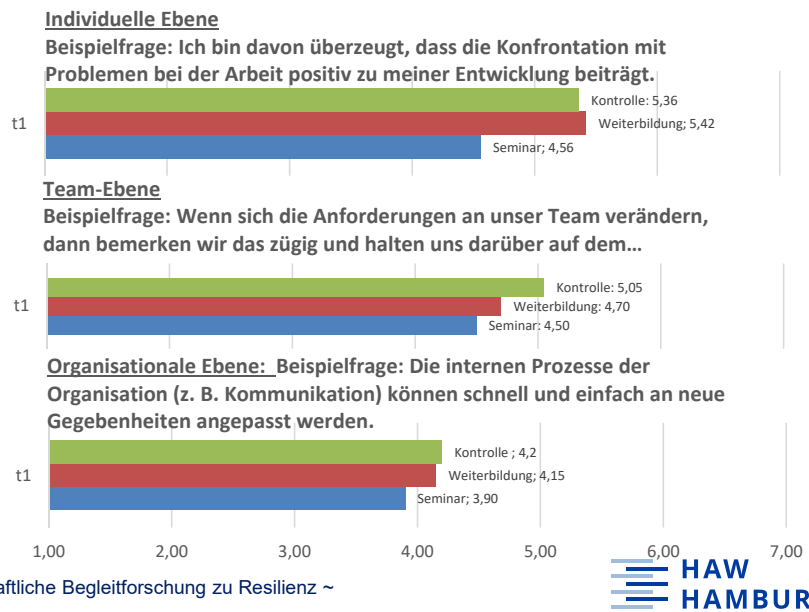
Die Resilienzwerte der Kontrollgruppe sind auf hohem Niveau und verbessern sich marginal.

Wenn ich an der Lösung eines Problems am Arbeitsplatz arbeite, lasse ich mich nur schwer ablenken.



Die Resilienzwerte auf den drei Ebenen sind unterschiedlich.

Die Resilienzwerte auf der Organisations-Ebene sind im Vergleich tendenziell niedriger.



Fazit 2: Die Evaluation zeigt, dass eine Resilienzförderung durch Interventionen möglich ist.

Ergebnisse der schriftlichen Befragung:

- Es konnten die richtigen Zielgruppen erreicht werden.
- Effekte lassen sich in der Qualifizierung feststellen.
- Eine wirksame Arbeit der Multiplikatoren ist aus den Daten nicht zu erkennen.
- Die organisationale Resilienz bietet Potenziale zur Verbesserung.

Der dritte Analyse-Bereich zu Resilienz ist die Projektbegleitung in den beteiligten Kliniken.

Die prozessbegleitende, formative Evaluation besteht aus:

- Kurzbefragung der Führungsebene
- Dokumenten- und Protokollanalyse
- 6 Fokusgruppeninterviews bei Seminarteilnehmenden
- 4 Fokusgruppeninterviews bei Resilienz-Multiplikatoren

Aus der begleitenden Analyse haben wir Fragen an die Steuerungsgruppe formuliert.

Zur Multiplikatoren-Rolle

- Sind die Rahmenbedingungen und Ausgestaltungsmöglichkeiten für die Ausführung der Multiplikatoren-Rollen durch die Kliniken entschieden?

Zur Kommunikation

- Werden Regelungen ausreichend transparent kommuniziert?
- Werden Feedback und Wünsche der Belegschaft aufgenommen?

Zu Berufsgruppen und Vorgesetzten

- Wie können Führungskräfte und bestimmte Berufsgruppen besser integriert werden?

Die sechs Seminar-Fokusgruppeninterviews zeigen die Wahrnehmung von Resilienz in den Kliniken.

Wortwolke zum Resilienz-Begriff



Die sechs Seminar-Fokusgruppeninterviews zeigen die Wahrnehmung von Resilienz in den Kliniken.

Hinderungsfaktoren für resilientes Verhalten



Die Resilienz-Multiplikatoren haben besondere Vorstellungen zur ihrer Rolle bei den Interviews formuliert.

Die Resilienz-Multiplikatoren wünschen sich* ...

- ... bessere und transparente Strukturen zur Ausführung ihrer Tätigkeiten als Resilienztrainer oder -trainerin.
- ... mehr zur Verfügung stehende Zeit, damit Anliegen flexibel bearbeitet werden können.
- ... eine Supervision, um Feedback zu erhalten und um in den Erfahrungsaustausch gehen zu können.
- ... einen besseren Austausch untereinander.

* Die Aussagen sind aus den Interviews zusammengefasst.

Resilienz-Multiplikatoren haben eine Vision für ihre Tätigkeit in drei Jahren.

Erwünschte zukünftige Veränderungen

positive Erfahrungen
keine Berührungspunkte
bei FK angekommen
bessere Teamstimmung
gutes Miteinander
Koordinationsorganisation
Wichtig

Fazit 3: Die Fokusgruppeninterviews zeigen, dass die Organisation Resilienz umfassend unterstützen muss.

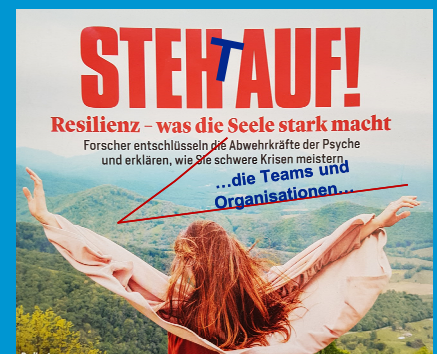
Ergebnisse der prozessbegleitenden, formativen Evaluation:

- Resilienz muss vielfältig unterstützt werden und Hinderungsgründe müssen benannt und bearbeitet werden.
- Multiplikatoren brauchen Unterstützung bei der Ausgestaltung ihrer Rolle.
- Führungskräfte tragen Verantwortung für das Gelingen einer Resilienzkultur.

Schlüsselfaktoren sind strukturelle Rahmenbedingungen und Einbindung von Führungskräften.

Empfehlungen:

- Zur Stärkung der organisationalen Resilienz Bedingungen in den Kliniken schaffen und auf allen Ebenen kommunizieren
- Verbindliche Einbindung der Führungskräfte zum Thema gesunde Führung und Resilienz



DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Prof. Dr. Constanze Sörensen in Zusammenarbeit mit dem KoPM - Team

Kontakt: T +49 40 428 75 7123 | constanze.soerensen@haw-hamburg.de

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**

KoPM®-Zentrum | Fakultät Wirtschaft und Soziales
Department Pflege und Management
Alexanderstraße 1 | Raum 5.31 bzw. 5.26 | 20099 Hamburg
www.haw-hamburg.de
www.kopm-zentrum.de

IN KOOPERATION MIT:

ESF-Projekt „Zukunft durch Bildung – Heute für Morgen“
Dr. Anneli Röhr | ARoehr@WKK-Hei.de
Leitung Betriebliches Gesundheitsmanagement
Westküstenkliniken Brunsbüttel und Heide gGmbH
Esmarchstraße 50
25746 Heide

