

## DemOS punktet bei Pflegenden

Martina Seiler, Christina Kuhn

### Das Modellprojekt DemOS

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat 2008/2009 den Förderschwerpunkt „Demografischer Wandel in der Pflege (I): Modelle für den Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Pflegekräften“ initiiert. In seinem Rahmen werden drei Modellprojekte gefördert, die ein Spektrum an Maßnahmen erarbeiten und evaluieren, um Verbesserungen für Pflegende zu bewirken. Das Modellprojekt DemOS (Demenz – Organisation – Selbstpflege) wurde in acht Altenpflegeeinrichtungen durchgeführt und geht von drei Grundvoraussetzungen aus:

- 1 Die Arbeitszufriedenheit von Pflegenden und das Wohlergehen der BewohnerInnen stehen in Wechselwirkung zueinander.
- 2 Erfolgreiche Veränderungsprozesse gelingen, wenn das gesamte „System“ an der Intervention beteiligt ist (z.B. Führung, Team, Umweltbedingungen, etc.)
- 3 Maßnahmen gegen Stress und Burnout müssen an den konkreten Bedingungen der jeweiligen Einrichtung und den Bedürfnissen der Beteiligten ansetzen und in ein „maßgeschneidertes“ Interventionsprogramm münden.

Die Intervention umfasst drei Bausteine: (1) Analyse der Ausgangssituation, (2) Lernbegleitung sowie (3) Prozessbegleitung vor Ort. Bei der **Analyse der Ausgangssituation** werden Basisdaten erhoben, um die Potenziale der Einrichtung zu erfassen und den bestehenden Handlungsbedarf zu ermitteln. Die Ergebnisse werden gemeinsam mit den Beteiligten reflektiert, die Schwerpunkte für die Lernbegleitung aus ihrer Sicht festlegen und Themenbereiche für die Prozessbegleitung identifizieren. Im Rahmen der **Lernbegleitung** werden 5 bis 6 ganztägige Veranstaltungen angeboten. Die **Prozessbegleitung vor Ort** greift zum einen in Form einer moderierten Arbeitsgruppe die Themenbereiche auf, die Reibungsverluste im Alltag verursachen oder sich auf organisatorische Mängel beziehen. Zum anderen wird ein „training on the job“ angeboten, um den Implementierungsprozess zu unterstützen. In den Arbeitsgruppen sind unterschiedlichste Themen im Bereich Demenz (z.B. Eingewöhnungskonzept für den Einzug, Gestaltung des Gartens für demenzerkrankte BewohnerInnen, Gestaltung der Mahlzeitsituation etc.), Organisation (z.B. Vertretungsregelung, Entschlackung der Bewohnerdokumentation, Einarbeitungskonzept für Praktikanten etc.) und Selbstpflege (z.B. Gestaltung und Einrichtung eines Pausenraums für MitarbeiterInnen, zusätzlicher Urlaubstag als Gesundheitsprämie für Eigeninitiativen, Anerkennung und Wertschätzung etc.) bearbeitet worden.

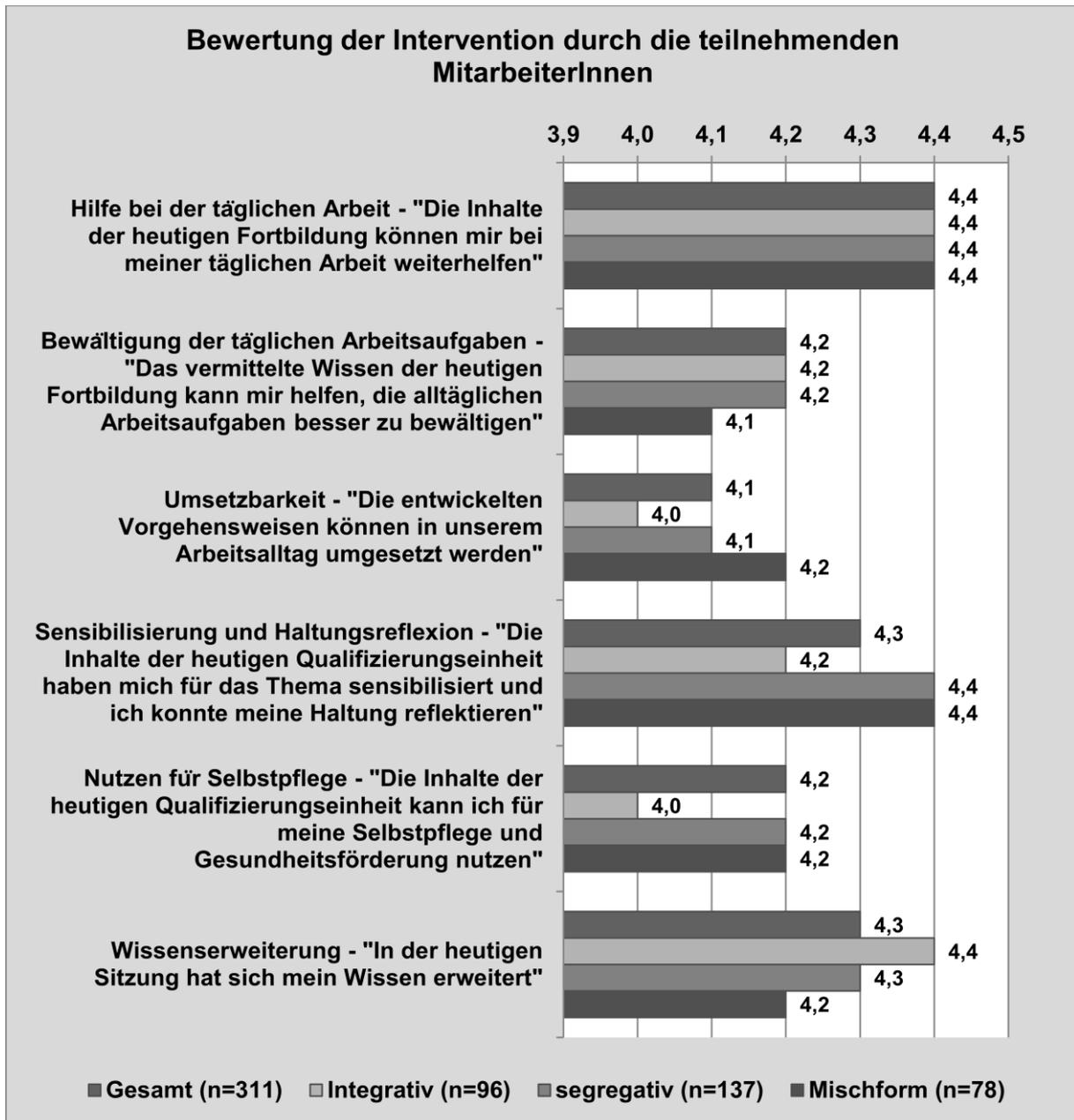
## **Erste Ergebnisse der Evaluation**

Die Intervention wurde in den beteiligten acht Einrichtungen durch eine umfangreiche Evaluation begleitet. Mit ihrer Hilfe soll die Wirksamkeit des Gesamtpakets - also der Fortbildungen und der Arbeitsgruppen - abgeschätzt werden. Nach den Erfahrungen in den ersten beiden Einrichtungen wurde das Interventionsformat grundlegend überarbeitet, weshalb sich die Evaluation letztlich auf insgesamt sechs Einrichtungen bezieht: drei mit segregativer, zwei mit integrativer Versorgungskonzeption und eine mit einer Mischform. Erhoben wurden mitarbeiter- und bewohnerbezogene Daten mittels einer Fragebogenbatterie und außerdem wurde nach jeder der ganztägigen Fortbildungen mittels eines Fragebogens die Bewertung der Inhalte durch die teilnehmenden MitarbeiterInnen erhoben. Dieser Fragebogen umfasst sechs Statements (siehe Abbildung 1), mit denen die Fortbildungsthemen beurteilt werden können. Die Antwortvorgaben bestehen aus den Abstufungen „5 = ja, immer; 4 = ziemlich; 3 = manchmal; 2 = selten und 1 = nein, gar nicht“. Da das Vorgehen in jeder Einrichtung maßgeschneidert war, variieren die Themen der Fortbildungen von Haus zu Haus, was sich in unterschiedlichen Fallzahlen bei den einzelnen Themen niederschlägt. Abbildung 2 zeigt die Bewertung der einzelnen Themen.

Nach Abschluss der fünfmonatigen Intervention wurden zudem Gruppengespräche mit den beteiligten Pflege- und Betreuungskräften durchgeführt, um etwas über die Stärken und Schwächen der Intervention aus Sicht der MitarbeiterInnen zu erfahren. Diese Gruppengespräche wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und zusammen mit den Ergebnissen des Fragebogens zu den Fortbildungsthemen interpretiert. Die Einschätzung der TeilnehmerInnen trägt zu einem besseren Verständnis darüber bei, wie die Intervention wirksam wird. Die Ergebnisse der standardisierten Fragebögen stellen gewissermaßen das Gerüst dar, während die Gruppengespräche die Ergebnisse mit Leben füllen.

Alles in allem: Die Bewertung der Gesamtintervention kann als ausgesprochen positiv bezeichnet werden. Fasst man alle sechs Statements aus Abbildung 1 zu einem Wert zusammen, ergibt sich ein Wert von 4,3 von maximal erreichbaren 5,0. In den Gruppengesprächen wurden die Teilnehmenden gebeten, Noten für die Gesamtintervention zu vergeben. Dies ergab die Note 2,0, die sich aus 1,6 in den integrativen Häusern, 2,1 in den segregativen und 2,2 in der Mischform zusammensetzt. Die Fortbildungen und Arbeitsgruppen wurden überwiegend gelobt und als verständlich und anschaulich beurteilt - „war klasse gemacht“, „würde ich jedem wünschen“. Man fühlt sich jetzt oft bewusster, aufmerksamer, nicht nur den Bewohnern und BewohnerInnen gegenüber, sondern auch gegenüber sich selbst. Gelegentlich

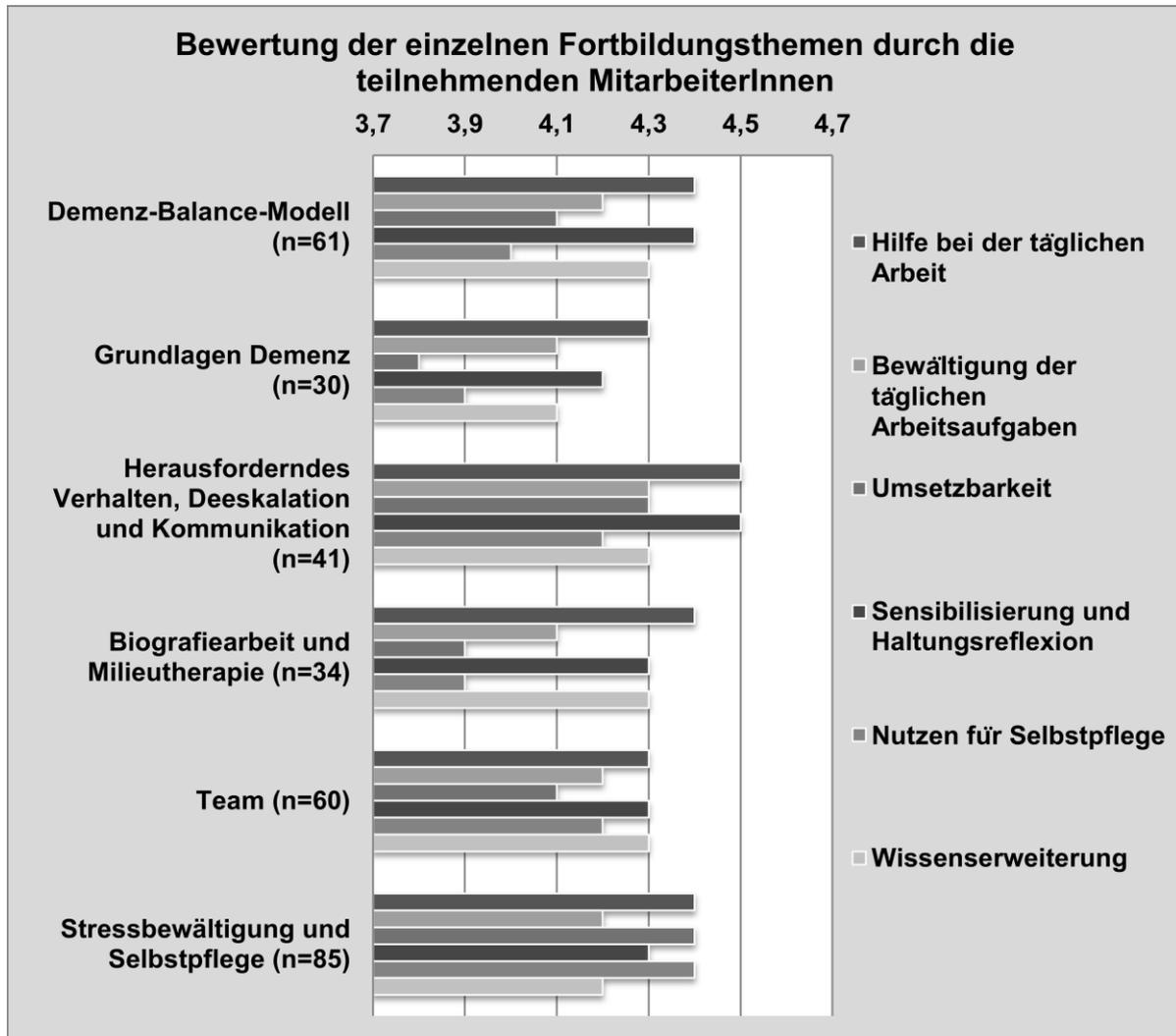
wurde geäußert, dass man jetzt auch mit Spaß und Humor im Wohnbereich an die Arbeit geht.



**Abb. 1** Bewertung der Gesamtintervention durch die teilnehmenden MitarbeiterInnen anhand vorgegebener Statements (Mittelwerte einer Ratingskala von „5 = ja, immer bis 1 = nein, gar nicht“)

In den Gruppengesprächen wird zudem hervorgehoben, dass nicht nur Theorie, sondern auch viel Praxis vermittelt wurde, und man viele konkrete Anregungen bekommen hat, die man z. T. auch in den Pflege- und Betreuungsalltag übernehmen konnte. Doch hier werden auch die Grenzen der Intervention sichtbar. Die Umsetzbarkeit wird bei den Statements in Abbildung 1 mit 4,1 am wenigsten gut bewertet, ebenso wie bei den einzelnen Fortbil-

ungsthemen in Abbildung 2. So wird in den Gruppengesprächen hierzu häufig geäußert,



**Abb. 2** Bewertung der einzelnen Fortbildungsthemen durch die teilnehmenden MitarbeiterInnen anhand vorgegebener Statements (Mittelwerte einer Ratingskala von „5 = ja, immer bis 1 = nein, gar nicht“)

dass man weder die Zeit noch die personelle Ausstattung hat, um das in den Interventionen vermittelte Wissen gut in den Alltag integrieren zu können. Bereits die Dienstplangestaltung erwies sich während der Zeit der Intervention als problematisch, da eine dünne Personaldecke und ein relativ hoher Krankenstand wenig Spielraum für ganztägige Fortbildungen lässt. Das Personal in den untersuchten Einrichtungen erlebt sich häufig an den Grenzen des Machbaren, so dass positive Effekte der Fortbildung in Frage gestellt sind: „Man erfährt wieder, was man alles anders, besser machen kann, aber man kann es nicht umsetzen, da einfach keine Zeit dafür da ist, das frustriert, macht noch unzufriedener mit der Situation“. Weitere Aufschlüsse wird die Auswertung der Fragebogenbatterie erbringen.

Das Interventionsprogramm bot folgende Fortbildungsthemen: 1. „Demenz-Balance-Modell“, 2. „Grundlagen Demenz“, 3. „Herausforderndes Verhalten, Deeskalation und Kommunikation“, 4. „Biografiearbeit und Milieuthherapie“, 5. „Team“ und 6. „Stressbewältigung und Selbstpflege“. Diese wurden je nach Bedarf und Wahl in den Einrichtungen behandelt.

In vier der sechs Einrichtungen lernten insgesamt 61 MitarbeiterInnen das „Demenz-Balance-Modell“ kennen. Es handelt sich um eine neuartige, von Barbara Klee-Reiter entwickelte Methode. Deren Ziel ist es, Empathie und Sensibilität für die Gefühle und Bedürfnisse von Menschen mit Demenz zu erhöhen und im Austausch mit anderen Selbst- und Sozialkompetenzen zu erweitern. Sowohl in den Fragebögen als auch in den Gruppengesprächen wurde die Arbeit mit dem Modell als außerordentlich positiv beurteilt. Die subjektiven Erfahrungen, die es ermöglicht, wurden als emotional stark berührend und wertvoll eingeschätzt. Durch das sich Einfühlen in das Krankheitsbild Demenz wird das Verständnis gegenüber den BewohnerInnen vertieft. Man fühlt sich nicht nur im Umgang mit ihnen sicherer und kompetenter, sondern vor allem auch gelassener, ruhiger und entspannter, was sich wiederum positiv auf die Beziehung zu den BewohnerInnen und deren Verhalten auswirkt. Diese Einschätzung teilten MitarbeiterInnen aus allen Einrichtungen, unabhängig von der Versorgungsart.

Die Themen „Grundlagen Demenz“ und „Herausforderndes Verhalten, Deeskalation und Kommunikation“ bilden zwei weitere Fortbildungsblöcke zum Thema Demenz. Sie unter-

**Tab. 1** Bewertung der Fortbildungsthemen „Demenz-Balance-Modell“ und „Grundlagen Demenz“ durch die teilnehmenden MitarbeiterInnen anhand vorgegebener Statements (Mittelwerte einer Ratingskala von „5 = ja, immer bis 1 = nein, gar nicht“)

Bewertung der einzelnen Fortbildungsthemen	Demenz-Balance-Modell Ø 4,3				Grundlagen Demenz Ø 4,1			
	Gesamt (n=61)	integrativ (n=17)	segregativ (n=32)	Mischform (n=12)	Gesamt (n=30)	integrativ (n=15)	segregativ (n=6)	Mischform (n=9)
<b>Hilfe bei der täglichen Arbeit</b> <i>„Die Inhalte der heutigen Fortbildung können mir bei meiner täglichen Arbeit weiterhelfen“</i>	4,4	4,4	4,4	4,4	4,3	4,5	4,2	4,1
<b>Bewältigung der täglichen Arbeitsaufgaben</b> <i>„Das vermittelte Wissen der heutigen Fortbildung kann mir helfen, die alltäglichen Arbeitsaufgaben besser zu bewältigen“</i>	4,2	4,2	4,3	4,2	4,1	4,1	4,5	3,8
<b>Umsetzbarkeit</b> <i>„Die entwickelten Vorgehensweisen können in unserem Arbeitsalltag umgesetzt werden“</i>	4,1	4,1	4,2	4,0	3,8	3,9	3,7	3,8
<b>Sensibilisierung und Haltungsreflexion</b> <i>„Die Inhalte der heutigen Qualifizierungseinheit haben mich für das Thema sensibilisiert und ich konnte meine Haltung reflektieren“</i>	4,4	4,1	4,5	4,3	4,2	4,1	4,3	4,3
<b>Nutzen für Selbstpflege</b> <i>„Die Inhalte der heutigen Qualifizierungseinheit kann ich für meine Selbstpflege und Gesundheitsförderung nutzen“</i>	4,0	3,9	4,2	3,8	3,9	3,8	4,5	3,7
<b>Wissenserweiterung</b> <i>„In der heutigen Sitzung hat sich mein Wissen erweitert“</i>	4,4	4,5	4,4	4,3	4,1	3,9	4,3	4,3

scheiden sich in der Bewertung deutlich voneinander, wenn auch beide insgesamt auf hohem Niveau liegen (Tabellen 1 und 2).

„Grundlagen Demenz“ ist eher wissens- als erfahrungsbasiert und ein entsprechend „trockener Stoff“, was sich in einer schlechten Umsetzbarkeit und einem als geringer eingeschätzten Nutzen für die Selbstpflege in der Bewertung durch die Pflege- und Betreuungskräfte widerspiegelt. Entgegen unseren Erwartungen profitierten die MitarbeiterInnen in den segregativen Einrichtungen von diesem Thema stärker als diejenigen in den integrativen Einrichtungen. Eventuell ist es bei diesem Thema besonders relevant, schon Kenntnisse und Fähigkeiten erworben zu haben, auf denen man während einer doch relativ kurzen und sehr kompakten Fortbildung aufbauen kann.

Das Thema „Herausforderndes Verhalten, Deeskalation und Kommunikation“ schneidet nahezu bei allen Statements am besten ab, wobei die Bewertung in den integrativen Häusern am höchsten ausfällt. Dort wird das Zusammenleben von dementen mit nicht-dementen Be-

**Tab. 2** Bewertung der Fortbildungsthemen „Herausforderndes Verhalten, Deeskalation und Kommunikation“ und „Biografiearbeit und Milieuthherapie“ durch die teilnehmenden MitarbeiterInnen anhand vorgegebener Statements (Mittelwerte einer Ratingskala von „5 = ja, immer bis 1 = nein, gar nicht“)

Bewertung der einzelnen Fortbildungsthemen	Herausforderndes Verhalten ... Ø 4,4				Biografiearbeit und Milieuthherapie Ø 4,2			
	Gesamt (n=41)	integrativ (n=14)	segregativ (n=18)	Mischform (n=9)	Gesamt (n=34)	integrativ (n=22)	segregativ (n=0)	Mischform (n=12)
<b>Hilfe bei der täglichen Arbeit</b> <i>„Die Inhalte der heutigen Fortbildung können mir bei meiner täglichen Arbeit weiterhelfen“</i>	4,5	4,6	4,4	4,4	4,4	4,5	-	4,2
<b>Bewältigung der täglichen Arbeitsaufgaben</b> <i>„Das vermittelte Wissen der heutigen Fortbildung kann mir helfen, die alltäglichen Arbeitsaufgaben besser zu bewältigen“</i>	4,3	4,4	4,2	4,3	4,1	4,1	-	4,1
<b>Umsetzbarkeit</b> <i>„Die entwickelten Vorgehensweisen können in unserem Arbeitsalltag umgesetzt werden“</i>	4,3	4,4	4,1	4,7	3,9	3,9	-	4,1
<b>Sensibilisierung und Haltungsreflexion</b> <i>„Die Inhalte der heutigen Qualifizierungseinheit haben mich für das Thema sensibilisiert und ich konnte meine Haltung reflektieren“</i>	4,5	4,6	4,4	4,3	4,3	4,2	-	4,3
<b>Nutzen für Selbstpflege</b> <i>„Die Inhalte der heutigen Qualifizierungseinheit kann ich für meine Selbstpflege und Gesundheitsförderung nutzen“</i>	4,2	4,7	4,2	3,9	3,9	3,8	-	4,2
<b>Wissenserweiterung</b> <i>„In der heutigen Sitzung hat sich mein Wissen erweitert“</i>	4,3	4,7	4,2	3,9	4,3	4,3	-	4,3

wohnerInnen zunehmend als Belastung empfunden, da der Anteil an Demenzkranken kontinuierlich ansteigt. In den Gruppengesprächen schildern die MitarbeiterInnen ihre Hilflosigkeit beim Versuch, zwischen diesen beiden Gruppen zu vermitteln und dabei beiden Seiten ge-

recht zu werden. In diesem Zusammenhang zeigt sich der Vorteil des Interventionsansatzes von DemOS besonders deutlich: Neben den „demenzspezifischen“ Themen werden auch klassische Einzelfallanalysen, Biografiearbeit und organisatorische Themen unmittelbar vor Ort in Arbeitsgruppen und Praxisbegleitung bearbeitet und gemeinsam konkrete Lösungsansätze erarbeitet und umgesetzt. Dieses alltagsnahe Vermitteln von Fähigkeiten und Fertigkeiten wird von ungelernten Hilfskräften als besonders hilfreich empfunden, da für sie „fast alles neu war“: „Ich habe viel von dem bis dahin Fachchinesischen gelernt“.

Fortbildungen zum Thema „Biografiearbeit und Milieuthapie“ runden das demenzspezifische Spektrum der Intervention ab. Die vermittelten Inhalte wurden für die Bewältigung der täglichen Arbeit, der Sensibilisierung und der Wissenserweiterung besonders positiv bewertet, während die Umsetzbarkeit und der Nutzen für die Selbstpflege mit jeweils einem Wert von 3,9 von maximal 5,0 im unteren Bereich der Untersuchung liegen.

Der Themenkomplex „Team“ (Tabelle 3) liegt in der Bewertung der TeilnehmerInnen im mittleren Bereich, wobei die TeilnehmerInnen der segregativen Häuser dieses Thema tendenziell besser beurteilen als diejenigen aus den anderen beiden Einrichtungsarten. Im Team hat sich vor allem in den segregativen Einrichtungen „richtig was bewegt“, der Zusammenhalt wurde

**Tab. 3** Bewertung des Fortbildungsthemas „Team“ durch die teilnehmenden MitarbeiterInnen anhand vorgegebener Statements (Mittelwerte einer Ratingskala von „5 = ja, immer bis 1 = nein, gar nicht“)

Bewertung des Fortbildungsthemas „Team“ Ø 4,2	Gesamt (n=60)	integrativ (n=10)	segregativ (n=40)	Mischform (n=10)
<b>Hilfe bei der täglichen Arbeit</b> „Die Inhalte der heutigen Fortbildung können mir bei meiner täglichen Arbeit weiterhelfen“	4,3	3,9	4,4	4,2
<b>Bewältigung der täglichen Arbeitsaufgaben</b> „Das vermittelte Wissen der heutigen Fortbildung kann mir helfen, die alltäglichen Arbeitsaufgaben besser zu bewältigen“	4,2	3,8	4,3	3,9
<b>Umsetzbarkeit</b> „Die entwickelten Vorgehensweisen können in unserem Arbeitsalltag umgesetzt werden“	4,1	3,6	4,2	3,9
<b>Sensibilisierung und Haltungsreflexion</b> „Die Inhalte der heutigen Qualifizierungseinheit haben mich für das Thema sensibilisiert und ich konnte meine Haltung reflektieren“	4,3	4,0	4,3	4,4
<b>Nutzen für Selbstpflege</b> „Die Inhalte der heutigen Qualifizierungseinheit kann ich für meine Selbstpflege und Gesundheitsförderung nutzen“	4,2	4,0	4,2	4,4
<b>Wissenserweiterung</b> „In der heutigen Sitzung hat sich mein Wissen erweitert“	4,3	-	4,4	4,0

besser, „wir sind enger zusammengerückt, gehen offener miteinander um“, und Probleme werden direkt und unmittelbar angesprochen. Doch auch hier hapert es häufig an der Umsetzbarkeit. Probleme im Team wurden in allen Einrichtungen geäußert und es wurde überall über zu wenig Möglichkeiten zum Austausch zwischen den Teammitgliedern geklagt. Auch nach der Intervention wird in vier der sechs untersuchten Einrichtungen moniert, dass die „Kommunikation innerhalb des Teams immer noch problematisch und schleppend ist“. In

diesen vier Einrichtungen waren nicht alle MitarbeiterInnen der untersuchten Wohnbereiche in die Fortbildung eingebunden, was z. T. erhebliche Schwierigkeiten und Irritationen mit sich brachte. Die nicht-teilnehmenden MitarbeiterInnen fühlten sich nicht nur ausgeschlossen, sondern auch „doppelt bestraft, da sie allein auf dem Wohnbereich waren“. Dies führt dazu, dass die Nicht-TeilnehmerInnen kein Interesse an den Inhalten und Veränderungsimpulsen der TeilnehmerInnen zeigen. In den Gruppengesprächen wird diese „Teamspaltung“ in TeilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen als enorme „Bremse“ geschildert, die eine nachhaltige Veränderung im Wohnbereich erschwert.

Das Thema „Stressbewältigung und Selbstpflege“ (Tabelle 4) war ein weiterer wesentlicher Bestandteil unseres Interventionskonzepts und wurde als achtstündige Fortbildung in fünf Einrichtungen angeboten. Zudem wurde die Selbstpflege weitgehend in die anderen Fortbildungseinheiten integriert, da es sich frühzeitig abzeichnete, dass hier in allen Häusern großer Bedarf besteht. Es geht dabei um die klassischen Probleme in den helfenden Berufen, in denen ja nach wie vor überwiegend Frauen arbeiten, was sich auch in unserer Stichprobe mit 92,8 % Frauenanteil widerspiegelt. Diese Probleme und die erarbeiteten Lösungsansätze lassen sich in drei Kategorien einteilen:

1. Selbstpflege im Sinne körperlicher und geistiger Fitness und Entspannung. Die teilnehmenden MitarbeiterInnen klagen darüber, nicht abschalten zu können. Sie nehmen die Probleme mit nach Hause und fühlen sich insgesamt auch in der Freizeit abgespannt, müde und „zu nichts mehr zu gebrauchen“. Meditation, Yogaübungen, Entspannungstechniken, aber auch die Selbstverpflichtung zu regelmäßigen sportlichen Aktivitäten sollen hier Abhilfe schaffen. Außerdem sollen bewusste Selbstbelohnungen das Gefühl der Passivität reduzieren: ein heißes Bad nehmen, ein gutes Buch lesen, shoppen gehen etc. In den Gruppengesprächen wird berichtet, dass man in der Intervention gelernt hat, besser auf sich zu achten und z. B. während der Arbeitszeit mindestens ein Mal pro Tag eine kleine „Auszeit“ zu nehmen: eine kleine Übung machen, mal kurz Luft holen. Teilweise wird das umgesetzt, allerdings „ist das im Alltag schwer, da achte ich dann doch eher auf den Bewohner, der geht ja vor“, womit das zweite Problemfeld thematisiert wäre.

2. Das Selbstverständnis als „Dienstleistungserbringerin“ nach dem Motto „Zuerst die Arbeit und dann das Vergnügen“, wobei unter Vergnügen schon das Einhalten der eigenen Pause verstanden wird, die im Notfall ausfällt. In einigen Einrichtungen ist dies allerdings die Regel und nicht die Ausnahme, weshalb Aspekte wie Vertretungsregelung, Pausenraum und -regelung wichtige Themen für die Arbeitsgruppen darstellten. Ein wesentlicher Effekt der

Intervention lässt sich im folgenden Satz zusammenfassen: „Ich habe gelernt, Nein zu sagen, das ist wichtig“.

3. Der Anspruch des Perfektionismus: nicht wenige der TeilnehmerInnen fühlten sich durch die Intervention entlastet, „es war erleichternd zu erfahren, dass ich auch Fehler machen darf und dass dies anderen auch passiert“.

Trotz der insgesamt positiven Bewertung des Fortbildungsthemas „Stressbewältigung und Selbstpflege“ wurde in allen Gruppengesprächen kritisiert, dass das Thema „Selbstpflege“ zu kurz gekommen sei. Man hatte sich mehr Hinweise und konkrete Tipps erhofft, die einfach und ohne große Vorbereitung und Zeitaufwand umsetzbar sind.

**Tab. 4** Bewertung des Fortbildungsthemas „Stressbewältigung und Selbstpflege“ durch die teilnehmenden MitarbeiterInnen anhand vorgegebener Statements (Mittelwerte einer Ratingskala von „5 = ja, immer bis 1 = nein, gar nicht“)

<b>Bewertung des Fortbildungsthemas „Stressbewältigung und Selbstpflege“ Ø 4,3</b>	Gesamt (n=85)	Integrativ (n=18)	segregativ (n=41)	Mischform (n=26)
<b>Hilfe bei der täglichen Arbeit</b> „Die Inhalte der heutigen Fortbildung können mir bei meiner täglichen Arbeit weiterhelfen“	4,4	4,6	4,2	4,5
<b>Bewältigung der täglichen Arbeitsaufgaben</b> „Das vermittelte Wissen der heutigen Fortbildung kann mir helfen, die alltäglichen Arbeitsaufgaben besser zu bewältigen“	4,2	4,3	4,1	4,1
<b>Umsetzbarkeit</b> „Die entwickelten Vorgehensweisen können in unserem Arbeitsalltag umgesetzt werden“	4,4	4,1	4,0	4,3
<b>Sensibilisierung und Haltungsreflexion</b> „Die Inhalte der heutigen Qualifizierungseinheit haben mich für das Thema sensibilisiert und ich konnte meine Haltung reflektieren“	4,3	4,4	4,1	4,5
<b>Nutzen für Selbstpflege</b> „Die Inhalte der heutigen Qualifizierungseinheit kann ich für meine Selbstpflege und Gesundheitsförderung nutzen“	4,4	4,2	4,3	4,6
<b>Wissenserweiterung</b> „In der heutigen Sitzung hat sich mein Wissen erweitert“	4,2	4,4	4,0	4,3

Besonders profitiert vom

Thema „Stressbewältigung und Selbstpflege“ haben die MitarbeiterInnen aus dem Haus mit Mischform, aber auch dort, wie in den segregativen Einrichtungen, betonen die TeilnehmerInnen, dass sie hier in den nächsten Monaten noch viel zu tun haben und in Zukunft noch stärker auf sich achten wollen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass aus Sicht der TeilnehmerInnen durch die Intervention ein Prozess angestoßen wurde, der auch in Zukunft weitere Veränderungen in ihrem Pflege- und Betreuungsalltag mit sich bringen wird. Sie sehen sich - soweit dies bei den als sehr schlecht wahrgenommenen Arbeitsbedingungen möglich ist - überwiegend auf einem guten Weg und halten vor allem die maßgeschneiderte Auswahl und Alltagstauglichkeit der behandelten Themen für sehr hilfreich. Insbesondere die ungelerten MitarbeiterInnen profitieren von den Fortbildungen und Arbeitsgruppen, da für sie „fast alles neu war“ und sie viel lernen konnten. Inwieweit sich diese positive Beurteilung in den Bereichen wie Arbeitszufrie-

denheit und Arbeitsbewältigungsfähigkeit, Burnout etc. niederschlägt, die mit Hilfe einer umfangreichen Fragebogenbatterie untersucht werden, bleibt abzuwarten. Die Gesamtergebnisse werden in einer Abschlussveranstaltung am 6. November 2012 in Stuttgart vorgestellt.

**Über DemOS:** DemOS wird von Demenz Support Stuttgart gGmbH als eines von drei Modellprojekten im Rahmen des Förderschwerpunkts „**Demografischer Wandel in der Pflege**“ (I): **Modelle für den Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Pflegekräften**“ durchgeführt. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fachlich begleitet. Als weitere Organisation begleitet die Gesellschaft für Soziale Unternehmensberatung mbH (gsub) das Vorhaben.

**DemoS** wird seine Ergebnisse in Form von Handreichungen und Arbeitsmaterialien an die Praxis weitergeben:

- Eine Broschüre "Für alle Fälle ...": soll Pflegende auf kritische Situationen vorbereiten, für derartige Situationen sensibilisieren und zu deren Verhinderung beitragen;
- Ein Leitfaden für Pflegeeinrichtungen bietet Unterstützung bei der Analyse der Ausgangssituation, Hilfe für ein Selbst-Management sowie die Vorstellung des Qualifizierungsansatzes für MitarbeiterInnen
- Kurzfilme mit Umsetzungsbeispielen sorgen für Veranschaulichung, erleichtern den Einstieg und fördern die Motivation.

Die **Abschlussveranstaltung**, auf der alle drei Modellprojekte ihre Ergebnisse vorstellen, findet am **6. November 2012** in Stuttgart statt.