

HANDBUCH RESILIENZ STÄRKEN

in Pflegeeinrichtungen



Dieses Handbuch ist im Rahmen des Projektes „RESI-Resilienzförderung in Pflegeeinrichtungen“ entstanden, welches in drei Seniorenzentren der Volkshilfe (in Fohnsdorf, Landl und Weiz) durchgeführt wurde.

Impressum

Herausgeber: Styria vitalis, Maburger Kai 51, 8010 Graz, ZVR: 741107063

Für den Inhalt verantwortlich: Styria vitalis – Robert Gürtler, Christine Neuhold, Magdalena Trost

Portraitfotos: Klaus Ranger, Kurt Remling

© Visualisierungen: brightpicture Graphic Recording & Co, Edith Steiner-Janesch, www.brightpicture.at

Layout: BOSS GRAFIK, Sigrid Bostjancic, www.bossgrafik.at

Erscheinungsjahr: 2023

Gefördert von:



Gefördert aus den Mitteln von Gesundheitsförderung 21+ und des Fonds Gesundes Österreich

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
Vorwort	4	10. Jammerfasten	38
Einleitung	6	11. Kollegiale Fallberatung	40
Basisinformation Resilienz	8	12. Stabile Zonen: Sicherer Anker in herausfordernden Zeiten	42
Wichtige Hinweise	12	13. Ressourcenbrief	44
Raumgestaltung	18	14. Wertschätzungsplakat	46
Übungen		15. Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion	48
1. Der positive Tagesrückblick	20	16. Ritualisiertes Sudern	50
2. Die magischen DREI für mehr Wohlbefinden	22	17. Positive Glaubenssätze	52
3. Meine Energiebalance: Was nährt und was zehrt?	24	18. Katzenbilder zur Stimmungslage	54
4. Resilienz-Kino	26	19. Stärken stärken	56
5. Ressourcendusche	28	20. Ressourcendialog	58
6. Lösungsorientiertes Fragen	30	21. RESI-Postkarten	60
7. Brainstorming zur Lösungsfindung	32	Anregungen aus den Seniorenzentren Fohnsdorf, Landl und Weiz	62
8. Problem- und Lösungsbox	34		
9. Wertschätzendes MitarbeiterInnen-gespräch	36		



Aus Sicht der Gesundheitsförderung ist es wichtig, ...

... Einrichtungen der Langzeitpflege und -betreuung für BewohnerInnen und Beschäftigte gesundheitsförderlicher und als Arbeitsplatz attraktiver zu gestalten. Dabei spielt die Umsetzung bedarfsgerechter, resilienzfördernder und partizipativ entwickelter Maßnahmen eine große Rolle. Nicht alles muss neu entwickelt werden – sich stärker zu vernetzen, um Lernerfahrungen auszutauschen, neue Sichtweisen kennenzulernen, Zugang zu Fachwissen zu bekommen, Ressourcen zu bündeln, gemeinsam Veränderungen zu bewirken und diese nach außen sichtbar zu machen, sind starke Signale für die Relevanz und Wirksamkeit von Maßnahmen in der Gesundheitsförderung. Denn vom Austausch und der Vernetzung der Pflegeeinrichtungen untereinander können alle Beteiligten profitieren – die Organisationen, die MitarbeiterInnen und die BewohnerInnen.

Dr. Klaus Ropin, Leiter Fonds Gesundes Österreich



Als größter Bedarf des Personals in der stationären Langzeitpflege ...

... erweisen sich in einer aktuellen, österreichweiten Pflegestudie Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit. Dafür wünschen sich die Befragten auch am häufigsten externe Unterstützung. Diesen spezifischen Gesundheitsförderungsbedarf nimmt RESI – Resilienzförderung in Pflegeheimen auf und hat dafür mit dem Personal drei regional verteilter und unterschiedlich großer Pflegeheime Module entwickelt und erprobt. Die einschlägig erfolgreichen Bausteine stehen für den Transfer in weitere Pflegesettings der stationären Langzeitbetreuung zur Verfügung. Sie ermöglichen, konkretem lokalen Bedarf zu begegnen, aber auch jederzeit neue, wirksame Module zu ergänzen. Gilt doch die psychische Gesundheit der Pflegenden als wesentliche Basis für die Arbeitsfähigkeit und den Verbleib im Beruf.

Mag^a Karin Reis-Klingspiogl, Geschäftsführerin Styria vitalis



WOZU das Thema Resilienz in Pflegeeinrichtungen?

Beschäftigte in Pflegeheimen sind starken physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Die emotional fordernde Arbeit und der erlebte Zeitmangel können zu Verlust von Sinn erleben, Stress, Burnout, krankheitsbedingten Ausfällen sowie einer hohen Fluktuation führen. Eine Strategie, dem entgegenzuwirken, wurde im **Projekt „RESI - Resilienzförderung in Pflegeeinrichtungen“** erprobt: Pflegeheimen mit Ansätzen und Ideen aus der Resilienzforschung und der Positiven Psychologie gesundheitsförderlicher gestalten und damit als Arbeitsplatz attraktivieren.

WIE wirken resilienzfördernde Maßnahmen?

- Verbesserter Umgang mit Belastungen und Alltagsstress durch den Aufbau von Kompetenzen zur Steigerung der persönlichen Resilienz und Stressbewältigung.
- Stärkung der Eigenverantwortung, des Selbstwerts und des Selbstvertrauens durch die Auseinandersetzung mit den eigenen Ressourcen und Stärken.
- Mehr Wohlbefinden bei der Arbeit, durch die Aktivierung von positiven Emotionen (z.B. das Erleben von Sinn, Wertschätzung oder Freude).
- Freude bei der Durchführung von kurzen Übungen im Arbeitsalltag.
- Förderung des sozialen Zusammenhalts im Team durch mehr gemeinschaftliche Aktivitäten.
- Mehr Zufriedenheit bei den Führungskräften durch die Auseinandersetzung mit einem positiven und ressourcenstärkenden Führungsstil (z.B. Stärken fördern, Anerkennung geben).



Von resilienzfördernden Maßnahmen in der Pflegeeinrichtung profitieren alle: Beschäftigte, BewohnerInnen und Angehörige.

WIE können Sie gut mit dem Handbuch arbeiten?

Das Handbuch bietet sowohl Basisinformationen zu Resilienz und Positiver Psychologie als auch zahlreiche Übungen, die teils gemeinsam mit Pflegeeinrichtungen entwickelt und erprobt wurden.



Mit dem Feder-Symbol sind jene Übungen gekennzeichnet, die Sie ohne viel Vorbereitung, rasch in einer Team- oder Dienstbesprechung ausprobieren können.

Sie wählen jene Übungen aus, die für die aktuelle Situation in Ihrem Haus gut passen. Die für die Durchführung benötigten Materialien sind bei jeder Übung in einer eigenen Infobox angeführt. Schriftliche Unterlagen sowie Literaturtipps und weiterführende Informationen finden Sie unter www.styriavitalis.at/resi-box/



Resilienz und Positive Psychologie

Die Konzepte der Resilienz und der Positiven Psychologie stellen beide Ressourcen und schützende Faktoren, die uns helfen, psychisch und physisch gesund zu bleiben, in den Vordergrund.

Resilienz

Im Mittelpunkt der Resilienzforschung steht die Frage, welche Haltungen, Einstellungen und Kompetenzen Menschen unterstützen, sich trotz (gravierender) Belastungen psychisch gesund zu entwickeln und möglicherweise durch diese stärker und resistenter zu werden.

Die individuelle Resilienz kann aktiv gestärkt und gefördert werden. Resilient zu sein, heißt nicht, dass man ständig fröhlich durchs Leben geht und keine Stressreaktionen zeigt, sondern, dass wir in der Lage sind, uns von negativen Emotionen nicht komplett vereinnahmen zu lassen.

Durch die Weiterentwicklung der persönlichen Resilienz kann der Umgang mit Rückschlägen und Alltagsstress verbessert werden. Auch Gruppen oder Gemeinschaften können sich hinsichtlich ihrer Resilienz unterscheiden. Resilient sind in der Regel Gruppen, die einen starken Zusammenhalt haben und sich durch geteilte Werte auszeichnen.

Nachfolgende Faktoren unterstützen darin, die innere Widerstandskraft gegen Stress und Belastungen zu stärken:



- **Akzeptanz:** Veränderungen als Teil des Lebens sehen; Unabänderliches akzeptieren; unterscheiden, wo ich etwas ändern kann und wo ich keinen Einfluss habe; sich selbst wertschätzen.
- **Optimismus:** Einen realistischen Optimismus pflegen; Fokussierung auf das Positive, ohne Schwierigkeiten auszublenden; den positiven Dingen im Leben mehr Raum geben als den negativen; ein positives Selbstbild pflegen; der Glaube, mit Schwierigkeiten fertig zu werden; positive Sprache verwenden; Humor und Lachen aktivieren.
- **Eigenverantwortung:** Übernahme von Verantwortung; RegisseurIn des eigenen Lebens sein; aktiv sein; Entscheidungen treffen; Verlassen der Opferrolle; Schuldzuweisungen vermeiden.
- **Netzwerkorientierung:** Beziehungen gestalten; Netzwerke pflegen; Unterstützung geben und Unterstützung annehmen; gemeinsam Neues schaffen; Verbundenheit leben.
- **Lösungsorientierung:** Kreativ denken; Probleme als lösbar und als Herausforderung sehen; Optionen entwickeln; Varianten wahrnehmen; Perspektive wechseln; zweitbeste Lösungen akzeptieren.
- **Zukunftsorientierung:** Ziele setzen; Zukunft planen; handeln statt nur „vorhaben“.
- **Selbstfürsorge:** Gesunde Lebensweise; Erholungsphasen einplanen; Umgang mit Stress erlernen; Selbstwertschätzung pflegen; Achtsamkeit leben.



Positive Psychologie

Dieses Teilgebiet der Psychologie erforscht, was das Leben lebenswert macht, was Menschen beim Aufblühen unterstützt, wie Stärken gefördert werden und wie positive Organisationen bzw. Einrichtungen entstehen können. Dabei geht es beispielsweise um folgende Fragen: Wie schaffen wir in der Einrichtung positive Beziehungen? Wie kann das Wohlbefinden für alle Gruppen gestärkt werden? Was motiviert MitarbeiterInnen langfristig? Wann erleben sie den Berufsalltag als sinnvoll? Wie können Talente und Stärken gefördert und eingesetzt werden?

Im Fokus stehen wie beim Resilienzkonzept die Stärken- und Ressourcenorientierung. Das persönliche Wohlbefinden und eine optimistische Lebenseinstellung sollen gestärkt werden, um als Schutzfaktor zu wirken. Nach dem Konzept der positiven Psychologie sind fünf Säulen entscheidend, damit wir uns gut und zufrieden fühlen und ein hohes Wohlbefinden erleben:

- **Positive Emotionen:** Freude; Optimismus; Zufriedenheit; Dankbarkeit; Genuss; Sinn erleben
- **Engagement und Stärken:** Sich engagieren und in einer Tätigkeit aufgehen; Aufgaben suchen, die den eigenen Talenten entsprechen bzw. bei denen man die eigenen Stärken einsetzen kann
- **Positive Beziehungen:** Sich mit anderen Menschen verbunden fühlen; Teil eines sozialen Netzwerks sein; sich auf sein Umfeld verlassen können; Wertschätzung geben; Unterstützung anbieten und annehmen



- **Sinn:** Sinnhaftigkeit in unserem Tun und in unserer Aufgabe erkennen und erleben; die eigenen Werte erkennen und leben; dem Leben Bedeutung geben
- **Zielerreichung:** Ziele im Leben setzen; zukunftsorientiert handeln; Eigenverantwortung übernehmen; eigene Ziele erreichen

Die Konzepte wirken, aber es braucht mehr!

Es reicht nicht aus, ausschließlich die persönliche Resilienz der MitarbeiterInnen zu schulen. Genauso wichtig ist es, begleitend auch **organisationale Schritte** zu setzen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Kompetenz der Führungskräfte. Wichtige Handlungsfelder:

- Einführung eines stärkenorientierten, ermutigenden, positiven Führungsstils
- Klare Ziele und geteilte Visionen
- Bereitstellung von Ressourcen (z.B. Arbeitsmittel)
- Aufbau einer positiven resilienzfördernden Unternehmenskultur
- Förderung der Zusammenarbeit und des Miteinanders
- Vorwegnahme und Managen von Veränderungen
- Aufbau einer guten Informations- und Kommunikationskultur



! Wichtige Hinweise →→

12

Das Thema Resilienz ins Pflegewohnheim bringen

Kann es gelingen, dass man die persönliche Resilienz der MitarbeiterInnen stärkt, das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit erhöht und das Miteinander in der Einrichtung verbessert? Ja, es gilt dabei aber einiges zu beachten!

Antreibender Motor sind sicherlich die Führungskräfte. Diese sollten in hohem Maße hinter dem Thema und den geplanten Maßnahmen stehen. Genauso wichtig ist es aber, die Beschäftigten der Einrichtung mit ins Boot zu holen. Das Thema wird dadurch auf breiter Basis mitgetragen und in der ganzen Einrichtung spürbar.

Gleich vorweg, lassen Sie sich nicht entmutigen, wenn Sie anfänglich nicht alle MitarbeiterInnen erreichen. Ein gewisser Widerstand bei Veränderungen ist normal. Konzentrieren Sie sich auf jene, die dem Thema positiv oder neutral gegenüber eingestellt sind.



Die Umsetzung: Schritt für Schritt

1. Schritt: Darüber reden und informieren WOZU und WARUM Resilienz zum Thema werden soll.

Haus- und Pflegedienstleitung informieren ihren engen MitarbeiterInnen-Stab über das Vorhaben. Nutzen Sie dafür bestehende Gremien.

2. Schritt: Stellen Sie das Vorhaben auf mehrere Beine und verteilen Sie die Verantwortung.

Überlegen Sie gemeinsam, wer in einem Team von rund 3 bis 5 Personen mitwirken sollte. Denken Sie dabei an alle Bereiche im Haus wie Pflege, Betreuung, Service & Küche. Die Gesamtverantwortung bleibt bei der Haus- und Pflegedienstleitung. Wichtig ist eine Struktur, die das Thema trägt.

3. Schritt: Gute Planung lohnt sich.

Erstellen Sie gemeinsam einen Fahrplan für beispielsweise ein Jahr. Verwenden Sie dazu die Vorlagen „Unser RESI-Team“ und „Maßnahmenplan“. Fragen wie „WAS soll erreicht werden?“ oder „WER ist wofür zuständig?“ helfen bei der Planung und schaffen Verbindlichkeit.

Materialien:

Vorlagen

„Unser RESI-Team“

„Maßnahmenplan“

Download unter:

styriavitalis.at/resi-box/



! Wichtige Hinweise →→→

14

4. Schritt: Machen Sie das Thema sichtbar! Information und Kommunikation im Haus sind ein Garant für den Erfolg

- Informieren Sie alle MitarbeiterInnen im Rahmen von Besprechungen und erklären Sie WOZU & WARUM das Thema wichtig ist, WER dafür zuständig sein wird und WAS geplant ist.
- Nutzen Sie das „RESI-Poster“ und bringen es im Haus an verschiedenen Stellen an, zum Beispiel im Sozialraum, prominent im Eingangsbereich oder im Speisesaal.
- Das gesamte Personal soll gut informiert sein. Wichtig ist dabei, dass schriftliche Information auffällt und in einem einheitlichen Layout gestaltet ist. Die Vorlagen „RESI-Post“ und „RESI-Einladungen“ bieten sich dafür an, denn sie sorgen für den Wiedererkennungswert.
- Nutzen Sie die RESI-Post, um über Ihre Vorhaben zum Thema Resilienz zu informieren, eine positive Botschaft zu kommunizieren oder eine einfache Übung (z.B. Kurzentspannungsübung) vorzuschlagen.
- Verwenden Sie zur Verbreitung verschiedene Infokanäle im Haus von Infobüchern über Social Media bis hin zu Aushängen am „Schwarzen Brett“ oder im Sozialraum.
- Halten Sie sich beispielsweise über eine WhatsApp-Gruppe gegenseitig am Laufenden.





5. Schritt: Starten Sie mit ersten Maßnahmen.

Entscheiden Sie im RESI-Team, wie Sie am besten möglichst viele Personen ins Boot holen und mit welchen Maßnahmen Sie starten wollen.

- Organisieren Sie einen Kurz-Vortrag zum Thema.
- Starten Sie mit einer wohltuenden Mitarbeiter-Veranstaltung, bei der Sie ins Thema einführen und die Kärtchen „Resilienz stärken“ verteilen.
- Führen Sie eine kurze Bedarfserhebung im Rahmen einer MitarbeiterInnen-Besprechung durch: „Wo drückt der Schuh? Wie können wir das Miteinander stärken?“. So signalisieren Sie, dass es Ihnen wichtig ist, dass alle gehört werden.
- Bauen Sie eine Übung aus diesem Handbuch bei Besprechungen ein.
- Organisieren Sie Schulungen zur Resilienz.
- Bauen Sie eine Bücherecke auf.
- Starten Sie einen gemeinsamen Filmabend zum Thema. Nutzen Sie die dazu die Filmvorschläge aus dem Handbuch.
- Übergeben Sie neuen MitarbeiterInnen ein Kärtchen „Resilienz stärken“ und erklären Sie, dass im Haus zu diesem Thema gearbeitet wird.

Materialien:

RESI-Poster

Vorlagen

„RESI-Post“

„RESI-Einladungen“

Kärtchen „Resilienz stärken“

Liste „Resilienz-Filme“

Download unter:

styriavitalis.at/resi-box/

! Wichtige Hinweise →→

6. Schritt: Bleiben Sie am Ball.

Damit das Thema Resilienz nachhaltig wirkt, braucht es einen langen Atem und regelmäßige kleine oder auch größere Maßnahmen, die das spürbar machen.

- Wählen Sie immer wieder Übungen aus dem Handbuch und entscheiden Sie in welchen Besprechungen oder einzelnen Teams diese gut eingesetzt werden können.
- Schärfen Sie bei sich und Ihrem Personal den Blick für Wohlfühlorte und Rückzugsmöglichkeiten für eine kleine Pause im Haus. Nutzen Sie dazu die „Tipps“ und „Checkliste“ zur Raumgestaltung.
- Laden Sie zu Fortbildungen zum Thema ein.





7. Schritt: Reflektieren Sie im RESI-Team, ob Sie noch auf Kurs sind.

Um zu sehen, ob Ihr Einsatz und Engagement auch wirken, reflektieren Sie gemeinsam mit dem RESI-Team. Nutzen Sie dazu wieder die Vorlage „Maßnahmenplan“, wo Sie sehen, was Sie alles geplant haben.

Machen Sie dann folgenden Check:

- Was wurde davon umgesetzt?
- Wurde es erfolgreich umgesetzt?
- Was heißt für uns erfolgreich?
- Wen haben wir erreicht, wen nicht?
- Was wollen wir wiederholt umsetzen?
- Warum hat etwas nicht geklappt?
- Was sollten wir künftig anders machen?

Gutes Gelingen!

Materialien:

Tipps „Raumgestaltung“

Checkliste
„Raumgestaltung“

Vorlage
„Maßnahmenplan“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



Vertraute Atmosphäre

Wie wohl wir uns am Arbeitsplatz fühlen, hängt von vielen Faktoren ab. Einer davon ist die Gestaltung der Räumlichkeiten. Auch in Pflegewohnheimen ist es für das Wohlbefinden entscheidend, eine häuslich vertraute Atmosphäre zu schaffen. Eine gesundheitsförderliche Raumgestaltung durch Farben, Licht, Möbel, Bilder trägt dazu bei, die Lebensqualität, die Arbeitszufriedenheit sowie das Miteinander zu fördern.

Gehen Sie mit offenen Augen durchs Pflegewohnheim!

Alle kennen die sogenannte „Betriebsblindheit“. Besonders in Bezug auf die räumliche Gestaltung nimmt man vieles nach einiger Zeit als gegeben hin und achtet nicht mehr bewusst auf Details. Es sind aber oft genau diese Aspekte, die entscheiden, ob man sich in einem räumlichen Umfeld wohl oder unwohl fühlt.

Nehmen Sie sich als Team ca. 2 Stunden Zeit für eine Hausbegehung. Überlegen Sie gemeinsam, wo es Plätze gibt, die man mit einfachen Maßnahmen „aufhübschen“ könnte. Oft reicht es schon Möbel umzustellen, neue Bilder aufzuhängen, ungebrauchte Dinge zu entfernen oder einer Wand einen neuen Farbanstrich zu verpassen. Im Idealfall haben Sie für die Begehung einen Gebäudeplan (beispielsweise den Brandschutzplan) dabei, um Ideen gleich bei den entsprechenden Räumen mitzunotieren. Ebenfalls hilfreich ist es, wenn jemand von der Haustechnik bei der Begehung dabei ist, da manche Kleinigkeiten schnell in Angriff genommen werden können.



Die „Checkliste zur Raumgestaltung in Pflegeheimen“ bietet eine Grundlage, auf welche Punkte man bei der Begehung achten sollte (z.B. Anordnung der Möbel, Farben, Materialien).

Nach der Begehung sollte sich eine Person oder ein Team um die Umsetzung der besprochenen Punkte kümmern und einen Zeitplan vereinbaren.



- Ordnung schaffen und entrümpeln! Alles, was es nicht mehr braucht, muss raus. Dies gilt auch für (zusammengewürfeltes) Mobiliar.
- Nutzen Sie helle Farben, sie lassen Räume größer wirken.
- Geben Sie der Natur RAUM. Suchen Sie Plätze im Freien, die sich als gemütliche Pausenbereiche eignen. Oder bringen Sie Natur ins Gebäude – z.B. durch großflächige Naturbilder, Pflanzen. Naturbilder wirken entspannend. Abstrakte Kunst hingegen sollte vermieden werden, da sie Stress erzeugen kann.
- Gemütliche Nischen schaffen, um zwischendurch einmal abschalten zu können. Wenn man ein Regal im rechten Winkel in den Raum stehen lässt, entsteht sofort eine Nische. Ein bequemer Sessel daneben lädt zum Verweilen ein.

Materialien:

Optional: Gebäudeplan

Checkliste
„Raumgestaltung“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/





1. Der positive Tagesrückblick

Im Alltag neigen wir dazu, den Fokus immer wieder auf Probleme zu lenken. Das führt zu Unzufriedenheit, Missmut und schlechter Stimmung. Wir können unsere Sichtweise ändern und unser Gehirn trainieren, das Positive bewusst wahrzunehmen. So werden Optimismus und Zuversicht gefördert.

Der positive Tagesrückblick ist eine der bekanntesten Übungen aus der Positiven Psychologie. Man nimmt sich Zeit, um sich schöne Momente des vergangenen Tages noch einmal ins Gedächtnis zu rufen. Die Übung wird generell als angenehm erlebt.

Beschreibung

Bringen Sie die Übung in eine Ihrer Teambesprechungen ein. Regen Sie Ihr Team dazu an, drei bis fünf Minuten darüber nachzudenken, was für sie in den letzten 24 Stunden positiv und angenehm war. Erläutern Sie, dass es dabei um die kleinen Freuden des Alltags geht: das nette Gespräch mit der Kollegin bei einer Tasse Kaffee, das Wohlgefühl beim Genießen der Sonne oder das Gefühl von Sinn, wenn sich ein Bewohner für die Betreuung bedankt. Fragen Sie am Ende, ob jemand von den Erfahrungen erzählen möchte.

Impulsfragen: Was war heute schön und angenehm? Was habe ich heute genossen?
Was ist mir gut gelungen? Wofür bin ich dankbar?



- Um unser Gehirn zu trainieren, ist es wichtig, die Übung täglich über einen längeren Zeitraum zu machen. Animieren Sie Ihr Team, diese Übung zu einem täglichen Ritual zu machen.
- Am besten ist es, zumindest drei angenehme Erlebnisse niederzuschreiben, zum Beispiel in einem Tagebuch. Schenken Sie Ihrem Team dafür ein Büchlein. Damit ist der erste Schritt getan.

Varianten

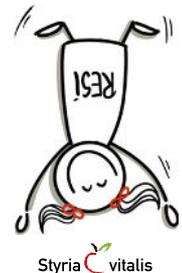
Versuchen Sie öfter, das positive Denken in den Arbeitsalltag einfließen zu lassen, indem Sie am Ende einer Teambesprechung entsprechende Fragen stellen. Zum Beispiel:

- Was ist uns in der letzten Woche gut gelungen?
- Was war in der letzten Woche angenehm?
- Worauf freuen wir uns als Team?
- Welche Ereignisse bei der Arbeit bringen uns immer wieder zum Lächeln?
- Was ist das Schöne und das Sinnvolle an unserer Arbeit?

Materialien:

Arbeitsblatt „Positive Momente & Erlebnisse“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/





2. Die magischen DREI für mehr Wohlbefinden

Die magischen DREI für mehr Wohlbefinden unterstützen Sie und Ihr Team dabei, sich kleine Ziele zu setzen, Wohltuendes in den Alltag zu integrieren und Belastendes loszuwerden.

Beschreibung

Geben Sie Ihrem Team Raum und Zeit, um über folgende Fragen nachzudenken, die zu mehr Wohlbefinden im Arbeitsalltag führen:

- Drei Dinge, mit denen ich mich belohnen möchte
- Drei Dinge, die mir nicht gut tun und die ich verändern möchte
- Drei Dinge, die mir gut tun und die ich in meinen Alltag integrieren möchte

Es ist wichtig, die Antworten niederzuschreiben, denn Verschriftlichung schafft Verbindlichkeit. Bauen Sie diese Reflexionsübung in eine Teambesprechung ein. Sie dauert fünf bis zehn Minuten. Verwenden Sie dafür das Arbeitsblatt „Die magischen DREI“.



Begleiten Sie diese Übung mit einer angenehmen und ruhigen Musik im Hintergrund.

Variante

Diese Reflexionsübung eignet sich zu Beginn des Jahres besonders gut. Das ist eine Zeit, in der sich viele Menschen Ziele setzen und Neues in ihr Leben integrieren. Nutzen Sie dafür das Arbeitsblatt „Die magischen DREI für das kommende Jahr“.

Materialien:

Arbeitsblätter
„Die magischen DREI“
„Die magischen DREI für
das kommende Jahr“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/





3. Meine Energiebalance: Was nährt und was zehrt?

Tägliche Anforderungen rauben uns oft Energie und erzeugen Stress. Die Auseinandersetzung mit dem persönlichen Energiehaushalt hilft, um trotz Stress in Balance zu bleiben. Ziel der Übung ist das Bewusstmachen sowie Nutzen der persönlichen Kraftquellen und Ressourcen, um so den Arbeitsalltag gut zu meistern.

Beschreibung

Setzen Sie die Übung in einer Teambesprechung um. Erläutern Sie, dass der Arbeitsalltag hohe Anforderungen an jeden von uns stellt und oft energieraubend ist. Umso wichtiger ist es, dass wir unsere „Batterien“ immer wieder aufladen.

Mit Hilfe des Arbeitsblatts „Meine Energiebalance“ wird versucht, in einem Durchgang von rund zehn Minuten folgende vier Fragen spontan für sich zu beantworten:

- Was nährt mich? – Beispiele: ein gutes Gespräch, ein Eis essen, Training am Ergometer
- Was zehrt? – Beispiele: unklare Anweisungen, Meetings, Gespräche mit bestimmten Personen
- Wie könnte ich mehr Nährendes in meinen Alltag integrieren?
- Was wäre ein erster, ganz kleiner Schritt, Zehrendes zu reduzieren?



Motivieren Sie Ihr Team, sich in einer Pause noch einmal mit den vier Fragen auseinanderzusetzen oder mithilfe des Arbeitsblattes immer wieder darüber zu reflektieren, wie Ressourcen und Energietankstellen gestärkt und Energieräuber abgebaut werden können.



Ermutigen Sie Ihr Team, Belastungen des Arbeitsalltags anzusprechen und bieten Sie aktiv Gesprächsmöglichkeiten an.

Varianten

Die „Energiebalance“ kann auch als gemeinsame Teamübung eingesetzt werden. Sie stellen die Frage, was im Arbeitsalltag besonders zehrt und was wiederum in unserem Tun nährt. Gemeinsam sammeln Sie Zehrendes und Nährendes auf einem Flipchart-Bogen. Dann überlegen und diskutieren Sie, wie Zehrendes reduziert und mehr Nährendes in den Arbeitsalltag gebracht werden kann. Nährendes kann auch auf einem Plakat für alle sichtbar gemacht werden und erinnert somit im Alltag an die wichtigen Energietankstellen.

Materialien:

Arbeitsblatt
„Meine Energiebalance“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



4. Resilienz-Kino

Resilienz ist die Fähigkeit, Herausforderungen und Krisen gut zu meistern. Dabei helfen persönliche Kompetenzen und Ressourcen. Um zu vermitteln, wie Resilienz gestärkt werden kann, eignen sich Filme besonders gut. Sie erzählen anders und eröffnen neue Perspektiven. Ihre Wirkung ist eindringlich und oft auch emotional berührend. Resilienz-Filme bieten eine lebendige Auseinandersetzung darüber, wie Menschen Aufgaben oder Krisen bewältigen.

Beschreibung

Veranstalten Sie einen Filmabend für Ihr Team. Wählen Sie dafür einen Film aus der Liste „Resilienz-Filme“. Sprechen Sie anschließend in gemütlicher Atmosphäre über den Film.

Mögliche Impulsfragen zur Anregung des Gesprächs:

- Wie wurde die Herausforderung bewältigt?
- Welche Fähigkeiten, Haltungen oder Ressourcen hat die Person genutzt?
- Haben die Herausforderungen auch zu einem persönlichen Wachstum geführt?
- Woran erkennt man das?



- Besorgen Sie Resilienz-Filme und stellen Sie diese zum Ausleihen zur Verfügung.
- Laden Sie auch Angehörige und BewohnerInnen zum Filmabend ein.

Aspekte von Resilienz-Filmen:

- Klare Darstellung von zumindest einer Charakterstärke, repräsentiert durch eine der zentralen Figuren des Films.
- Darstellung von Hürden, Widrigkeiten und Überwindungen, welchen sich die Filmfigur bei der Entwicklung ihrer Stärken gegenüber sieht.
- Ein Charakterportrait das verdeutlicht, wie diese Widrigkeiten mittels Resilienz überwunden werden können.
- Eine aufrichtende und aufrichtige Grundstimmung des Films in Bezug auf existenzielle Fragen des Menschseins.

Materialien:

Liste „Resilienz-Filme“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/





5. Ressourcendusche

Manchmal fällt es uns schwer, unsere Stärken zu sehen. Mit der Ressourcendusche setzen wir uns mit wohltuenden Einflüssen und Energietankstellen auseinander. Die Übung ermutigt dazu, unsere persönlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Ressourcen bewusst wahrzunehmen, um uns so für den Alltag zu stärken. Die Übung ist auch für Gruppen von weniger vertrauten Personen geeignet.

Beschreibung

Für diese Übung wird das Arbeitsblatt „Ressourcendusche“ verwendet, welches anregt, zu sechs Themenbereichen Ressourcen zu nennen, die motivieren und bestärken:

- Fünf Dinge, die dir Ruhe geben und dich entspannen.
- Fünf Dinge, die du besonders gut kannst.
- Fünf Dinge, die du sofort ändern kannst.
- Fünf Dinge, die dich begeistern.
- Fünf Menschen oder Situationen, die dir Kraft geben.
- Fünf Orte, an denen du dich besonders wohl fühlst.



Sie als ModeratorIn der Runde entscheiden je nach Situation und Zeitreserven über die Anzahl der Themenbereiche. Erläutern Sie, dass pro Themenbereich mindestens fünf Ressourcen genannt werden sollen. Das ist wichtig, denn zwei oder drei Ressourcen fallen uns sofort ein. Für die weiteren braucht es oftmals mehr Nachdenkzeit. Aber das lohnt sich, denn so kommen versteckte Ressourcen zum Vorschein, die uns bisher nicht bewusst waren.

Das Arbeitsblatt wird in Zweier-Teams verteilt, um sich gegenseitig zu befragen:

- Die befragte Person beginnt nun zu den gewählten Bereichen ihre Stärken und Ressourcen aufzuzählen.
- Die fragende Person notiert die Antworten auf das Arbeitsblatt und liest diese abschließend bedächtig vor, die befragte Person empfängt so eine wohlthuende Ressourcendusche.
- Anschließend werden die Rollen getauscht.

Materialien:

Arbeitsblatt
„Ressourcendusche“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



6. Lösungsorientiertes Fragen

Wir neigen dazu, Probleme schnell zu sehen. Lösungen zu finden, fällt uns weniger leicht. Im Problemfokus zu verharren, macht uns aber ärgerlich oder ängstlich und zunehmend unzufrieden. Lösungsorientiertes Fragen ist der erste Schritt, um aus dem Problemdenken auszusteigen.

Beschreibung

Lösungsorientiertes Fragen unterstützt Sie dabei, mit Ihrem Team über Probleme zu reden und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Das stärkt die Eigenverantwortung, den Selbstwert und die Selbstwirksamkeit (das Gefühl, Dinge positiv verändern zu können) jedes Einzelnen/jeder Einzelnen. Nutzen Sie unterschiedliche Möglichkeiten, um Lösungsorientierung in den Arbeitsalltag einfließen zu lassen:

- Fragen Sie genau nach, wenn Probleme benannt werden. Das regt das Lösungsdenken an.
- Machen Sie das Thema „Problem, Lösungsideen, Verbesserungsvorschläge“ bei Teamsitzungen zu einem regelmäßigen Tagesordnungspunkt.
- Fragen Sie bei MitarbeiterInnengesprächen gezielt nach Problemen und Lösungsideen.



- Versuchen auch Sie selbst als Führungskraft, den Fokus auf Lösungen zu legen, wenn Sie Probleme erkennen. Seien Sie ein Vorbild und ermutigen Sie Ihr Team, sich einzubringen. Denn jede Idee und Sichtweise ist wertvoll und trägt zur Lösung bei.

Beispiele für lösungsorientierte Fragen:

- W-Fragen: Was? (Seit) wann? Wie oft? Warum? Wie?
- Wann tritt das Problem nicht auf? Was war damals anders?
- Was müsste passieren, damit das Problem schlimmer wird?
- Was wäre anders, wenn sich das Problem über Nacht wie durch ein Wunder auflösen würde?
- Was wäre die verrückteste Art, das Problem zu lösen?
- Wenn du an meiner Stelle wärst, wie würdest du das Problem lösen?
- Was würden wir benötigen, um das Problem zu lösen?
- Was wäre der erste Schritt, um das Problem etwas zu entschärfen?

Materialien:

Liste „Lösungsorientierte Fragen“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



7. Brainstorming zur Lösungsfindung

Für die Lösung von Problemen bewährt es sich, die Kompetenzen und Erfahrungen der gesamten Gruppe zu nutzen. Gemeinsam an einem Problem zu arbeiten, ist effektiver: Nutzen Sie die Methode des Brainstormings, um schnell Lösungsideen für bestehende Probleme zu sammeln.

Beschreibung

Beschreiben Sie das Problem in kurzen Worten. Alle haben nun fünf Minuten Zeit, um Lösungsvorschläge auf Kärtchen zu notieren. Weisen Sie darauf hin, dass es keine Einschränkungen gibt und alles aufgeschrieben werden soll, was denkbar ist. Die Lösungsvorschläge werden an eine Pinnwand geheftet und kurz vorgestellt. Sie werden weder kommentiert, bewertet noch diskutiert. Bedanken Sie sich für die Vorschläge und informieren Sie darüber, was mit den Ideen passiert.

Was passiert mit den Ideen? - Beispiele wären:

- Die Vorschläge werden in der nächsten Teambesprechung noch einmal aufgegriffen. Die Ideen werden priorisiert und gemeinsam wird überlegt, wie weiter vorgegangen wird.
- Sie besprechen die Vorschläge mit der Hausleitung und/oder der Geschäftsführung. Gemeinsam wird entschieden, welche Vorschläge umgesetzt werden können, welche nicht.



- Wichtig ist es, dem Team offen mitzuteilen, welche Lösungsvorschläge wann umgesetzt werden und welche nicht. Begründen Sie die Entscheidung!



Bringen Sie lösungsorientierte Fragen ein, die ein Nachdenken ohne Einschränkungen anregen! Zum Beispiel eignen sich die „Wunderfrage“ oder die „Verschlimmerungsfrage“ aus der Liste „Lösungsorientierten Fragen“ dazu:

Verschlimmerungsfrage: Was müsste passieren, damit das Problem schlimmer wird?

Wunderfrage: Was wäre anders, wenn sich das Problem über Nacht wie durch ein Wunder auflösen würde?

Materialien:

Liste „Lösungsorientierte Fragen“

Leere Kärtchen, Stifte
Pinnwand

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



8. Problem- und Lösungsbox

Bei der Problem- und Lösungsbox stehen ganz konkrete Probleme im Fokus. Sie bietet während des Arbeitsalltags Gelegenheit, Probleme anzusprechen und regt gleichzeitig dazu an, Lösungen dafür zu formulieren. Um die Lösungsvorschläge entsprechend anzuerkennen und für mögliche Fragen, ist es wichtig offenzulegen, von wem die Probleme und Lösungen eingebracht wurden.

Beschreibung

Stellen Sie an einem dafür geeigneten Ort eine Einwurfbox, Kugelschreiber und Papier mit folgenden Fragen und einem Feld für den Namen der Person bereit:

- Was ist das Problem? Was sollte verändert oder angepasst werden?
- Was könnte eine mögliche Lösung sein?
- Was wäre danach anders oder besser?
- Was könnte ein erster Schritt sein?

Leeren Sie die Box regelmäßig und greifen Sie die Probleme und Lösungsvorschläge in den Teambesprechungen auf. Würdigen Sie immer alle Ideen und bedanken Sie sich bei den Personen, die sich eingebracht haben. Erläutern Sie, wie mit den Ideen umgegangen wird, denn nur dann fühlt man sich auch ernstgenommen. Ihre Motivation zur Mitwirkung steigt.



- Legen Sie unbedingt offen, was mit den Vorschlägen passiert: Wann wird damit begonnen, etwas umzusetzen? Warum kann etwas nicht umgesetzt werden? Was muss erst auf anderer Ebene entschieden werden und wie wird man hier vorgehen?
- Als Zeichen der Anerkennung erhalten alle, die sich einbringen, eine kleine Aufmerksamkeit. Besonders gute und praktikable Lösungsvorschläge könnten mit einem RESI-Preis prämiert werden.

Materialien:

Einwurfbox

Papier mit Fragen zum Problem

Stifte zum Ausfüllen

Varianten

- Die zeitlich befristete Problem- und Lösungsbox: Wählen Sie ein Monat im Jahr, an dem die Box aufgestellt wird. Der Vorteil: Weniger Organisationsaufwand, dafür mehr Konzentration auf das Thema.
- Die Ideenbox: Lassen Sie die Benennung der Probleme weg und konzentrieren Sie sich mit Ihrem Team ausschließlich auf Ideen: Welche Ideen habe ich, um den Arbeitsalltag in unserer Einrichtung (Ablauf, Kommunikation, etc.) zu erleichtern? Was erhöht das Wohlbefinden im Haus? Was verbessert das Miteinander?



9. Wertschätzendes MitarbeiterInnengespräch

Im Fokus des vielfältigen Aufgabengebiets von Führungskräften steht die Kommunikation. Diese Gesprächsform eignet sich, um die Anliegen jeder/s Einzelnen kennenzulernen, Stärken zu fördern, gemeinsam Ziele zu entwickeln und zu reflektieren sowie wertschätzendes Feedback zu geben.

Beschreibung

Führen Sie regelmäßig Gespräche mit Ihrem Team, um Bilanz zu ziehen und gemeinsam auf die Aufgaben des kommenden Jahres zu blicken. So können individuell Stärken, die Selbstwirksamkeit sowie die Arbeitszufriedenheit gefördert werden. Gute Vorbereitung ist dabei die halbe Miete und verhindert, dass das Gespräch zu einem sinnlosen Zeitfresser wird. Der „Gesprächsleitfaden MitarbeiterInnengespräch“ unterstützt Sie dabei, strukturiert und wertschätzend zu kommunizieren.



Der Gesprächsleitfaden eignet sich nicht nur für das jährliche MitarbeiterInnengespräch. Sie können auch einzelne thematische Bereiche oder Punkte aufgreifen, um ein kürzeres, fokussiertes Gespräch zwischendurch zu führen. So bleiben Sie als Führungskraft mit Ihrem Team gut im Kontakt.

Beispiele für Fragen im Rahmen eines MitarbeiterInnengesprächs:

- Zur Tätigkeit: Was gefällt dir an deiner Tätigkeit besonders gut? Was würde deine Arbeit erleichtern?
- Zu den eigenen Stärken: Hast du das Gefühl, deine persönlichen Stärken gut einbringen zu können?
- Ziele: Gibt es Bereiche, wo du dich mehr einbringen (oder hin entwickeln) möchtest?

Materialien:

Leitfaden „MitarbeiterInnengespräch“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



10. Jammerfasten

Jammern sorgt für schlechte Stimmung und macht uns unzufrieden. Beim Jammerfasten versuchen wir, über einen längeren Zeitraum weniger zu jammern. So gelingt es, unser Gehirn neu zu programmieren und den Fokus zunehmend auf das Positive zu richten. Das wiederum sorgt für angenehme Emotionen und macht uns zufriedener.

Beschreibung

Weisen Sie darauf hin, dass Jammern immer auch eine entlastende Funktion hat. Der Versuch des Jammerfastens soll durchaus humorvoll gesehen werden. Wir können schmunzeln, wenn wir uns wieder einmal selbst beim Jammern ertappt haben.

Über einen Zeitraum von sechs Wochen wird pro Woche ein Jammerfasten-Tipp an einem oder mehreren gut sichtbaren Orten im Haus aufgelegt, etwa im Sozialraum, in der Küche, der Garderobe oder in den Gängen. Die wöchentlichen Tipps richten den Fokus auf das Positive. Jede/r entscheidet selbst, ob sie/er sich darauf einlässt.

Greifen Sie das Thema nach den sechs Wochen in einer Teambesprechung auf und stellen Sie Fragen wie: Ist das Jammerfasten gelungen? Wie hat es sich ausgewirkt? Hat es gutgetan? Haben sich neue Sichtweisen aufgetan? Hat sich für euch etwas verändert? Über Erfahrungen zu berichten, bleibt selbstverständlich freiwillig.



- Die Fastenzeit bietet sich gut dafür an, das Jammerfasten auszuprobieren
- Kündigen Sie Jammerfasten als freiwilliges, gemeinsames Experiment an und formulieren Sie positiv:
Stellt euch einmal vor, ...
 - ... ihr könnt negative Gedanken ganz einfach loslassen und euch auf das Positive konzentrieren.
 - ... ihr geht gelassen mit den kleinen Ärgernissen des Alltags um.
 - ... ihr startet morgens mit einem Lächeln in den Tag und strahlt innere Ausgeglichenheit und Lebensfreude aus.

Materialien:

Tipps „Jammerfasten“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/

Varianten

- Jammerfasten kann auch über einen kürzeren Zeitraum, beispielsweise drei Wochen, umgesetzt werden. In diesem Fall werden zwei Tipps pro Woche in den Fokus gerückt. Aber wählen Sie den Zeitraum nicht zu kurz, da sonst vielleicht nicht alle mitmachen können.
- Man wählt einen Tipp aus und macht ihn über einen längeren Zeitraum sichtbar.



11. Kollegiale Fallberatung

Bei der kollegialen Fallberatung schlüpft jede/r im Team in festgelegte Rollen, um bei einer gegenseitigen Beratung Lösungen für eine Frage oder ein Problem aus dem beruflichen Alltag zu entwickeln. Diese Methode ist in kurzer Zeit umsetzbar und hat einen sehr strukturierten Ablauf. Sie stärkt jede/n Einzelne/n und auch das gesamte Team: die einen werden unterstützt, die anderen bringen ihr Wissen, ihre Kompetenzen und Erfahrungen ein.

Beschreibung

Wenn Sie feststellen, dass jemand Beratung für ein Problem braucht, eine Supervision aber ablehnt, dann schlagen Sie eine kollegiale Fallberatung vor.

Weisen Sie bei der Anleitung der Übung darauf hin, dass die kollegiale Fallberatung vertraulich abläuft und sich alle zur Verschwiegenheit über Inhalt und Ablauf verpflichten.



Rollen und Rahmenbedingungen:

- Einen Fall/ein Problem
- Mindestens drei bis neun Personen, die ihre Gedanken zum Fall einbringen
- Jemand, der moderiert und jemand, der die Zeit im Blick hat
- 20 Minuten (ungestörte) Zeit für eine Fallbesprechung
- Ein geeigneter Raum
(gute Sitzmöglichkeit, keine Störungen durch Anrufe)



- Erproben Sie die Methode mit einem kleinen, stabilen Team oder mit den leitenden Personen im Haus.
- Etablieren Sie die kollegiale Fallberatung als fixe Methode, beispielsweise einmal pro Quartal.

Materialien:

Anleitung „Fallberatung“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



12. Stabile Zonen: Sicherer Anker in herausfordernden Zeiten

Stabile Zonen machen uns widerstandsfähig und halten uns gesund. Oft sind wir uns unserer stabilen Zonen aber gar nicht bewusst. Diese Übung unterstützt uns dabei, stabile Zonen zu definieren und als wertvolle Ressourcen zu nutzen.

Beschreibung

Alle im Team bekommen das Arbeitsblatt „Stabile Zonen“ und werden gebeten, zumindest eine persönliche stabile Zone darauf zu notieren.

Stabile Zonen können sein:

- Plätze – z.B. der Sozialraum, eine Couch, der Rosengarten
- Dinge – z.B. ein Glücksstein, ein Foto
- Rituale – z.B. ein bestimmtes Lied hören, der regelmäßige Aufenthalt im Rosengarten, ein kaltes Fußbad, das Kreuzzeichen, eine Atem- oder Achtsamkeitsübung
- Werte – z.B. Sinn oder Dankbarkeit. Werte drücken sich beispielsweise durch stärkende Gedanken (Ich habe einen sinnvollen Beruf), einen Spruch oder ein Bild aus.

Fragen Sie nach, ob alle ihre stabilen Zonen gefunden haben. Wer möchte, kann davon erzählen.



- Informieren Sie Ihr Team, dass es wichtig ist, gerade in herausfordernden Zeiten stabile Zonen zu nutzen.
- Berichten Sie auch von Ihren eigenen stabilen Zonen.
- Vielleicht finden Sie einen allgemeinen Spruch oder ein Bild, das allen im Arbeitsalltag Halt und Stabilität gibt.
- Stellen Sie Rahmenbedingungen (z.B. bequeme Sitzgelegenheiten im Freien, Sichtschutz) und Dinge (z.B. Wasserschffel für ein kaltes Fußbad), die als stabilen Zonen genannt wurden, zur Verfügung.
- Animieren Sie Ihr Team zu einem offenen Austausch über stabile Zonen, um sich so gegenseitig zu inspirieren.

Variante

Die verschiedenen stabilen Zonen werden auf einem Plakat oder auf einer Pinnwand sichtbar gemacht. So werden andere dazu angeregt, weitere stabile Zonen in ihren Alltag zu integrieren.

Materialien:

Arbeitsblatt
„Stabile Zonen“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



13. Ressourcenbrief

Diese Übung fördert die Beziehung im Team und unterstützt dabei, ein positives Selbst- und Fremdbild aufzubauen. Indem wir die Aufmerksamkeit auf die positiven Eigenschaften und Stärken der anderen lenken und diese auch benennen, bekommt jede/r ein ganz konkretes positives Bild von sich vermittelt.

Diese Übung schafft eine gute Stimmung, da alle Beteiligten Wertschätzung geben und diese gleichzeitig auch erhalten.

Beschreibung

Die Gruppe sitzt bequem im Kreis. Leiten Sie die Übung ein, indem Sie deutlich machen, wie wichtig es ist, die positiven Eigenschaften und Stärken der anderen zu sehen.

Jede/r erhält ein Kuvert, Post-its sowie einen Stift und wird gebeten, den eigenen Namen auf dieses Kuvert zu schreiben, um es dann an den/die rechtssitzende Person weiterzureichen.

Für jene Person, deren Namen auf dem Kuvert steht, werden nun jeweils zwei oder drei positive Eigenschaften, Stärken oder Besonderheiten auf ein Post-it notiert. Dieses wird ins Kuvert gesteckt, welches dann an den/die Nächsten weitergereicht wird. Der Ressourcenbrief ist vollständig, sobald jede/r wieder das Kuvert mit dem eigenen Namen erhalten hat. Geben Sie nun der Gruppe ausreichend Zeit, die Botschaften zu lesen und auf sich wirken zu lassen.



- Machen Sie deutlich, dass alle positive Eigenschaften haben; auch diejenigen, zu denen man keine sehr enge Beziehung hat. Kritik oder negative Wertungen sind im Ressourcenbrief nicht erlaubt!
- Am besten funktioniert die Übung, wenn man sich in der Gruppe bereits kennt.
- Begleiten Sie diese Übung mit Musik, die für eine gute Stimmung sorgt.
- Ein schöner Nebeneffekt: Jede/r nimmt einen Brief voller positiver Rückmeldungen mit nach Hause.

Variante

Die Übung funktioniert auch mit Dankesworten. Die Aufgabe lautet dann: Wofür bist du den anderen im Team dankbar?

Materialien:

Kuverts

Post-its und Stifte

Optional: Musik



14. Wertschätzungsplakat

Wertschätzung ist eine positive Haltung anderen gegenüber. Sie bedeutet Anerkennung, Achtung und Würdigung eines Menschen, dessen Eigenart, Leistung und Bemühen. Wir alle möchten gerne Wertschätzung erleben, da es uns einfach guttut.

Diese Übung verfolgt das Ziel, die gegenseitige Wertschätzung in der Einrichtung zu fördern. Es soll bewusstgemacht werden, dass es oft nur Kleinigkeiten sind, die das Miteinander und die Zusammenarbeit verbessern können. Und wir alle können einen Teil dazu beitragen.

Beschreibung

Die Übung kann gut in eine Teamsitzung eingebaut werden.

- Die Teammitglieder sitzen bequem im Kreis und erhalten Kärtchen und einen Stift.
- Sie erklären nun kurz, wie wichtig gegenseitige und gelebte Wertschätzung für jeden Einzelnen sowie für ein gutes Miteinander und eine gute Zusammenarbeit ist.
- Alle denken nun drei Minuten über folgende Fragen nach: „Wie können wir Wertschätzung in unserem Team leben? Was kann ich dazu beitragen?“. Die Antworten werden in Stichworten auf die Kärtchen geschrieben. Für jeden Punkt ein Kärtchen verwenden!
- Danach lesen alle einzeln ihre Kärtchen vor und pinnen sie auf eine Pinnwand bzw. kleben sie auf ein Plakat. Die Kärtchen können auch nach Themen gruppiert werden.



- Am Ende bedanken Sie sich für all die wertvollen Beiträge und weisen darauf hin, dass alle gemeinsam dafür verantwortlich sind, dass Wertschätzung gelebt wird und das Miteinander im Team bzw. in der Einrichtung gut funktioniert.
- Kleben Sie ein Foto vom Plakat als Erinnerung ins Info- oder Dienstbuch.

Materialien:

Leere Kärtchen

Pinnwand oder Plakat

Stifte



- Diese Übung kann in allen Bereichen der Einrichtung gemacht werden. Aus den Kärtchen kann ein großes Plakat gestaltet werden, das in der Einrichtung aufgehängt und so für alle sichtbar wird.
- Das Plakat kann von allen unterschrieben werden, um eine gewisse Verbindlichkeit entstehen zu lassen.
- Nach einiger Zeit kann man das Plakat in der Einrichtung bzw. in den Teams wieder zum Thema machen. Zum einen als Erinnerung, zum anderen um gemeinsam darüber nachzudenken, was von den Punkten gut umgesetzt und gelebt wird bzw. wo es noch Verbesserungsbedarf gibt.



15. Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion

Der Arbeitsalltag ist oftmals bestimmt durch Hektik und Multitasking. Wir machen uns Sorgen, beschäftigen uns gedanklich schon mit der nächsten Tätigkeit und versinken im Stress.

Ziel der Übung: Durch die bewusste Lenkung der Aufmerksamkeit auf das „Hier und Jetzt“, achtsamer gegenüber der Gegenwart zu werden. Der Moment soll bewusst erfahren werden, indem wir diesen mit unseren Sinnen einfach wahrnehmen, ohne dass eine Bewertung erfolgt.

Je öfter wir Achtsamkeitsübungen in unseren Alltag einbauen, desto besser gelingt es uns, mit unserer Aufmerksamkeit in den Moment zu kommen und so Distanz zu belasteten Gedanken zu schaffen. Dies hilft, den Alltag zu entschleunigen, Multitasking zu reduzieren und den Umgang mit Stress zu verbessern.

Beschreibung

Diese Übung besteht aus vielen kleinen Botschaften, die zu mehr Achtsamkeit im Alltag anregen. Das können beispielsweise folgende Botschaften sein:

- „Bevor du mit der ersten Tätigkeit beginnst, nimm zehn tiefe, langsame Atemzüge. Atme bewusst in den Bauch und konzentriere dich nur auf das Senken und Heben deines Bauches.“
- „Begegne deinen Mitmenschen mit Wertschätzung. Nimm dir vor, bewusster zuzuhören. Konzentriere dich nur auf das Gespräch, ohne gedanklich bei der nächsten Aufgabe zu sein.“



- „Gestalte deine Pause anders als du es gewohnt bist. Suche dir einen schönen Platz (am besten im Freien, weiter weg von der Arbeit), wo du abschalten und ruhen kannst. Schließe dort die Augen, konzentriere dich auf deinen Atem und nimm Geräusche um dich wahr.“

Wählen Sie ab und zu eine Botschaft aus und kommunizieren Sie diese über unterschiedliche Informationskanäle (RESI-Post, WhatsApp-Gruppe, Dienstbuch etc.).



Weisen Sie daraufhin, dass es vor allem auch in stressigen Zeiten wichtig ist, sich selbst immer wieder kurze Ruhemomente zu schaffen

Variante

Einzelne Botschaften in Form von kleinen Briefchen (Guten Morgen-Post, als Überraschung nach Dienstende) verteilen oder an den Spint hängen.

Materialien:

Liste „Kleine Botschaften für mehr Achtsamkeit“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



16. Ritualisiertes Sudern

Negatives und Belastendes raubt Energie und sorgt für schlechte Stimmung bei der Arbeit. Ritualisiertes Sudern hat zum Ziel, Belastendes abzuwerfen und loszuwerden, um danach, vom Ballast befreit, wieder gut weiterarbeiten zu können.

Beschreibung

Das ritualisierte Sudern soll nur bei hohem Suderbedarf und stets gezielt eingesetzt werden. Dienstübergaben oder Besprechungen, wie Schnittstellen- oder Bewohnerbesprechungen bieten sich an, um eine kurze Suderrunde einzuplanen.

Die anleitende Person gibt die Regeln zum Sudern klar vor:

- Jede oder jeder mit Suderbedarf darf 1 Minute lang jammern und klagen. Danach wird ein klares Ende gesetzt.
- Die Suderrunde soll auf insgesamt 3-5 Minuten begrenzt sein.
- Zum Abschluss steht eine Schachtel oder ein Korb mit Goodies, Schokolade, Sprüche etc. bereit, die das Ende der Suderrunde markiert.

Danach gilt es, den Fokus wieder auf das Positive zu richten und weiterzuarbeiten.



Varianten

- Sudern im Zweier-Gespräch: Die Person mit „Suderbedarf“ fragt an. Die gefragte Person darf „Nein“ sagen oder auch einen anderen Zeitpunkt festlegen. Die „Suderzeit“ muss klar vereinbart werden.
- Wenn jemand merkt, dass das Gegenüber „Suderbedarf“ hat, wird proaktiv die Möglichkeit angeboten. („Du darfst nun 2 Minuten sudern“.) Ein klares Ende ist auch hier wichtig!

Materialien:

Schachtel oder Korb gefüllt mit Goodies wie Süßigkeiten, netten Sprüchen etc.



Die Zeitbegrenzung unbedingt einhalten.





17. Positive Glaubenssätze

Einfach formulierte, positive Glaubenssätze tragen dazu bei, eine optimistische innere Einstellung zu entwickeln. Durch häufiges Wiederholen prägen sie sich in das Unterbewusstsein ein und erzeugen schlussendlich neue Denkmuster. Diese können helfen, den (Arbeits-)Alltag positiver und gestärkt zu erleben oder mehr Zuversicht und Selbstvertrauen zu verspüren.

Stress kann ebenfalls durch Glaubenssätze, die wir verinnerlicht haben und die uns antreiben, ausgelöst oder verstärkt werden. Beispiele wären „Ich muss immer für andere da sein!“ oder „Ich muss perfekt sein!“. Diese Glaubenssätze können durch die Entwicklung neuer Einstellungen abgeschwächt werden und so stressreduzierend wirken. Beispiele wären in dem Fall „Ich achte auf meine Grenzen/meine Bedürfnisse.“ oder „Auch ich darf Fehler machen.“

Beschreibung

Die positiven Glaubenssätze können vor oder nach einer Teamsitzung eingesetzt werden. Achten Sie dabei auf eine ruhige Atmosphäre und genügend Zeit. Aus der Liste der Glaubenssätze sucht sich jede Person 1-3 Sätze aus, die sie künftig als innere Haltung leben möchten.

- Beispiele:
- Ich bin ein wertvolles Teammitglied.
 - Ich nehme Hilfe an.
 - Ich Sorge gut für mich und andere.



Danach werden die ausgesuchten Sätze von jeder Person auf jeweils einem Post-it für sich selbst gestaltet. Diese sollen dann an für sie gut sichtbaren Orten (z.B. am Kühlschrank, Computer, Nachtkasterl) platziert werden.



Um das volle Potenzial der ausgewählten Glaubenssätze zu entfalten, ist das Wiederholen wichtig. Regen Sie Ihr Team daher an, ihre Glaubenssätze regelmäßig – am besten täglich – vor sich herzusagen. Sei es auf dem Weg zur Arbeit oder beim Umziehen. Ob man diese laut ausspricht oder in Gedanken, spielt keine Rolle.

Variante

Platzieren Sie ausgewählte Glaubenssätze an gut sichtbaren Stellen im Haus und lassen Sie diese für ein paar Wochen hängen.

Materialien:

Post-its und Stifte

Liste „Positive Glaubenssätze“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/





18. Katzenbilder zur Stimmungslage

Unsere Stimmungslage bildet die Basis für unser Verhalten, unsere Handlungen und unser Engagement. Durch das Teilen der eigenen Stimmung in der Kollegenschaft kann die Zusammenarbeit bewusster gestaltet werden. Verhaltensweisen, Aussagen oder Reaktionen lassen sich leichter einordnen und mögliche Spannungen durch unerwartetes Verhalten können aufgelöst werden. Um den emotionalen Zustand auf humorvolle Art zu teilen, eignen sich beispielsweise Katzenbilder.

Beschreibung

Schaffen Sie für diese Übung einen geschützten Rahmen, um allen im Team die Möglichkeit zu geben, freiwillig etwas über ihre derzeitige Stimmung zu erzählen und somit einen Einblick in ihr Leben zu gewähren. Legen Sie die Katzenkärtchen auf den Tisch. Jedes Motiv in mehrfacher Ausführung. Die teilnehmenden Personen entscheiden sich für ein Bild, welches ihre momentane Stimmungslage am besten wiedergibt. Danach werden alle eingeladen, etwas zu ihrer Wahl zu sagen. Weisen Sie explizit auf die Freiwilligkeit hin. Diese Übung kann beispielsweise gut zu Beginn einer Teambesprechung eingesetzt werden.



Regelmäßige Stimmungsabfragen regen das Team zu mehr Offenheit an. Personen trauen sich öfters über ihr Gefühlsleben oder Erlebnisse zu erzählen. Das bringt Vertrauen und schafft Wertschätzung und Respekt im Team.

Variante

Die Katzenkärtchen können zweifach ausgedruckt auch als Memory-Spiel für die BewohnerInnen eingesetzt werden.

Materialien:

Katzenkärtchen zur Stimmungslage

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



19. Stärken stärken

Menschen und somit auch Teams haben eine Vielzahl unterschiedlicher Stärken. Zuerst ist es wichtig, diese bewusst wahrzunehmen. Dies kann dabei helfen, das Selbstbewusstsein und Bewusstsein für das eigene Potential zu erhöhen. In weiterer Folge sollte man versuchen, die Stärken immer wieder aktiv im (Berufs-)Alltag einzusetzen. Das Vertrauen in uns und unser Team wird gesteigert. Der Einsatz von Stärken gibt uns positive Energie und ermöglicht gute Leistung.

Beschreibung

Bereiten Sie eine Pinnwand und Kärtchen vor. Die Übung selbst besteht aus drei Schritten:

- **1. Schritt:** Alle Personen denken drei Minuten lang über folgende Frage nach: „Was sind die Stärken in unserem Team?“ Die Ergebnisse werden in Stichworten auf Kärtchen geschrieben. Für jeden Punkt ein Kärtchen verwenden! Danach lesen alle einzeln ihre Kärtchen vor und pinnen diese auf eine Pinnwand.
- **2. Schritt:** Alle denken drei Minuten über die Frage „Meine Stärken: Was kann ich im Team beitragen?“ nach. Wiederum werden die Ergebnisse auf Kärtchen notiert.
- **3. Schritt:** Alle lesen ihre Stärken bzw. den Beitrag im Team vor. Die anderen Teammitglieder werden gebeten, bei jeder Person noch weitere Stärken zu ergänzen.



Durch den dritten Schritt bekommen wir von Teammitgliedern Rückmeldungen zu unseren Stärken. Die Eigenwahrnehmung wird um eine Fremdwahrnehmung erweitert. Außerdem werden die Rückmeldungen als Wertschätzung erlebt, was wiederum das Miteinander stärkt.



Vielen fällt es schwer, über die eigenen Stärken zu sprechen. Hier können Sie als Führungskraft gut unterstützen und motivieren. Machen Sie sich im Vorfeld der Übung zu allen Teammitgliedern und deren Stärken Gedanken und bringen diese bei der Übung ein.

Variante

- Ermutigen Sie Ihre MitarbeiterInnen sich mit den eigenen Stärken intensiver zu beschäftigen. Dazu teilen Sie das Arbeitsblatt „Erkenne deine Stärken“ aus.

Materialien:

Kärtchen und Stifte

Pinnwand

Arbeitsblatt „Erkenne deine Stärken“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/





20. Ressourcendialog

Fragen, die man sich selbst oder anderen stellt, können den Blick auf das Negative („Was stimmt dich pessimistisch?“) oder das Positive („Was stimmt dich optimistisch?“) richten. Die Fragen haben dadurch eine unterschiedliche Wirkung. Die Fokussierung auf das Positive kann Ressourcen aktivieren, positive Emotionen auslösen und Zufriedenheit und Selbstvertrauen fördern. Wenn im Team der Fokus auf Ressourcen und das Positive gelegt wird, schafft das eine gute Stimmung und ein gutes Miteinander. Man lernt nicht nur sich selbst, sondern auch seine KollegInnen besser kennen.

Beschreibung

Für dies Übung werden die Kärtchen „Ressourcenfragen“ verwendet. Beispiele wären:

- Was ist das Positive an deiner Arbeit?
- Wie kannst du gut entspannen?
- Welche Musik hörst du gerne?

Die Kärtchen werden verkehrt auf den Tisch gelegt. Man stellt sich nun zu zweit oder zu dritt zusammen und zieht ein Kärtchen. Die Frage auf der Karte wird laut vorgelesen und in der Gruppe zwei bis drei Minuten besprochen. Danach bilden sich neue Gruppen, welche neue Fragen ziehen.



Dieser Vorgang wiederholt sich insgesamt dreimal. Abschließend können Sie nochmals darauf hinweisen, dass wir unseren Fokus bewusst auf Dinge lenken können, die bei uns positive Emotionen auslösen und somit unser Wohlbefinden stärken.



- Prinzipiell lebt die Übung davon, dass mehrere Fragen in kurzer Zeit besprochen werden. Sollten Sie aber das Gefühl haben, dass es zu einem sehr intensiven Austausch kommt und der Redebedarf groß ist, können Sie der Gruppe auch etwas mehr Zeit pro Frage geben.
- Sollte bei einer Gruppe bei einer Frage das Gespräch schon nach kurzer Zeit zum Stillstand kommen, kann natürlich auch eine Ersatzfrage gezogen werden.

Materialien:

Kärtchen „Ressourcenfragen“

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/





21. RESI-Postkarten

Durch den Einsatz der sechs verschiedenen RESI-Postkarten sollen wichtige Resilienzfaktoren den MitarbeiterInnen nähergebracht werden. Jede Postkarte stellt einen Faktor (z.B. Optimistisch denken) mit kurzen, einfachen Anregungen (z.B. „Sei dankbar für die kleinen Dinge des Alltags“) dar. Beschäftigte können sich so mit stärkenden Faktoren auseinandersetzen und erkennen gleichzeitig, dass sie auch selbst etwas zur Stärkung ihrer persönlichen Resilienz beitragen können.

Beschreibung

- Im Rahmen einer Dienstbesprechung wird eine RESI-Postkarte ausgewählt. Der ausgewählte RESI-Faktor und die Tipps werden in der Gruppe diskutiert. Gemeinsam oder auch individuell werden noch weitere, zum Faktor passende Tipps entwickelt.
- Schwerpunktwochen: Eine Woche lang werden die Tipps einer ausgewählten RESI-Postkarte im Team gelebt. So können einzelne Resilienzfaktoren verinnerlicht und die Teamkommunikation gestärkt werden. Nach einer Woche folgt die nächste Postkarte.
- Einzelne RESI-Postkarten in passenden Räumen platzieren und sichtbar machen.
- Verteilung der Postkarten im Team. Jede Person wählt eine für sie passende Karte aus.



6 RESI-Postkarten stehen zur Auswahl

1. Beziehungen pflegen – Wertschätzung leben
2. In Lösungen denken – Eigenverantwortung übernehmen
3. Unveränderliches akzeptieren
4. Zukunft gemeinsam gestalten
5. Auf tägliche Selbstfürsorge achten
6. Optimistisch denken



Motivieren Sie Ihre KollegInnen die Handlungsvorschläge auf den Postkarten auch wirklich umzusetzen.

Materialien:

Postkarten „RESI-Tipps“
(6 Versionen)

Download unter:
styriavitalis.at/resi-box/



Anregungen aus den Seniorenzentren Fohnsdorf, Landl und Weiz



RESI-Maus: Das ist eine selbst genähte Stoffmaus mit Lavendel und Zirbenspänen gefüllt. An die Maus wird ein stärkender Spruch gehängt. Alle MitarbeiterInnen und BewohnerInnen sowie alle Neuzugänge bekommen eine RESI-Maus als kleine Aufmerksamkeit. Damit hat man etwas zum Angreifen und einen Erinnerungsanker, der mit Resilienz in Verbindung steht.



Wertschätzung sichtbar machen: Positive Rückmeldungen von BewohnerInnen, Angehörigen oder sonstigen Partnern der Einrichtung werden an einem gut sichtbaren Platz aufgehängt. Dadurch erfahren alle MitarbeiterInnen Wertschätzung.



Geburtstagskinder vor den Vorhang holen: Die Geburtstagskinder der Woche – sowohl MitarbeiterInnen als auch BewohnerInnen – werden auf einer Tafel im Speisesaal sichtbar gemacht. Dadurch erfahren diese Aufmerksamkeit und Wertschätzung.



Schnittwoch (=After-Work-Austausch): Einmal im Monat findet nach dem Dienst ein organisiertes Zusammenkommen für alle MitarbeiterInnen z.B. mit Musik und Getränken oder bei einer Feuerschale statt. Die MitarbeiterInnen bringen sich z.B. mit Keksen ein. Durch diese gemeinsame Auszeit wird der Austausch und das Miteinander gefördert. Wichtig ist ein geschützter Rahmen.



Lächelbrett: Eine mit humorvollen und zum Denken anregenden Sprüchen gestaltete Tafel, welche gut sichtbar aufgehängt wird.

Weitere Anregungen finden Sie auf www.styriavitalis.at/resi-box/



meine Notizen

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



Styria vitalis

Marburger Kai 51/3

8010 Graz

T: 0316 82 20 94

E: gesundheit@styriavitalis.at

W: www.styriavitalis.at

