

# Transferhandbuch und Handlungsempfehlungen

(R6)

<b>Intellektuelle Leistung - R6</b>	
<b>Titel:</b>	<b>Transferhandbuch und Handlungsempfehlungen</b>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Um dem Bedarf an verbesserter Krisenbereitschaft und Resilienz in Einrichtungen des Gesundheitswesens und der öffentlichen Verwaltung zu entsprechen, bieten dieses Transferhandbuch und die zugehörigen Politikempfehlungen praxisnahe Handlungshilfen zur Umsetzung des Schulungs- und Entwicklungsprogramms Empowerment4Pandemias. Aufbauend auf Piloterfahrungen in fünf europäischen Ländern zeigt das Handbuch Ansätze zur Einführung resilienzfördernder Lernformate in unterschiedlichen organisatorischen Kontexten auf.</p> <p>Das Handbuch und das Netzwerk der Projektpartner:innen unterstützen Organisationen gezielt bei der Umsetzung. Im Mittelpunkt stehen die Stärken und Einsatzmöglichkeiten der Empowerment4Pandemias-Instrumente, mit denen Einrichtungen ihre Mitarbeitenden sensibilisieren, die Reaktionsfähigkeit auf institutioneller Ebene verbessern und strukturierte, kontextsensible Krisentrainings in bestehende Arbeitsprozesse einbinden können.</p> <p><b>Zielgruppen</b> des Transferhandbuchs sind Entscheidungsträger:innen in Gesundheitseinrichtungen, im öffentlichen Gesundheitswesen, bei Bildungs- und Schulungsträgern, Koordinator:innen für Krisenreaktion sowie politische Akteur:innen, die für Fachkräfteentwicklung und Systembereitschaft verantwortlich sind.</p>
<b>Partnerorganisation:</b>	Hafelekar
<b>Für das Ausfüllen dieses Dokuments verantwortliche(r) Forscher:</b>	Paul Schober
<b>Fälligkeitsdatum:</b>	31-12-2024
<b>Sprache:</b>	DE



Dieses Werk ist lizenziert unter einer [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

## INHALT

1.	ÜBER EMPOWERMENT4PANDEMIAS .....	4
2.	ÜBER DIESES TRANSFERHANDBUCH .....	5
3.	EMPOWERMENT4PANDEMIAS ONLINE-RESSOURCEN UND ERGEBNISSE .....	6
4.	EMPOWERMENT4PANDEMIAS: VORTEILE FÜR DIE ZIELGRUPPEN .....	10
5.	PASST EMPOWERMENT4PANDEMIAS ZU IHRER ORGANISATION? .....	14
6.	GUTE PRAXIS DURCH EMPOWERMENT4PANDEMIAS .....	16
7.	TIPPS ZUR UMSETZUNG VON EMPOWERMENT4PANDEMIAS .....	29
8.	WERKZEUGE FÜR DIE QUALITÄTSSICHERUNG .....	37
9.	AUFBAU EINES RESILIENZ-NETZWERKS .....	39
10.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN .....	40
11.	SCHLUSSFOLGERUNGEN .....	44
12.	NATIONALE KONTAKTE .....	46
13.	WEITERE LITERATUR .....	47
14.	ANHÄNGE .....	48
A.	KOMPETENZ-MODELL .....	49
B.	BEWERTUNGSFRAGEBOGEN FÜR DAS IPR-TRAINING .....	50
C.	BEWERTUNGSFRAGEBOGEN FÜR DAS OPR-TRAINING .....	54

## 1. ÜBER EMPOWERMENT4PANDEMIAS

Das Projekt Empowerment4Pandemias verfolgt das Ziel, die individuelle und organisationale Widerstandsfähigkeit zu stärken. Im Mittelpunkt steht die Verbesserung der Krisenvorsorge und Krisenbewältigung im Gesundheitswesen und im öffentlichen Sektor. Die COVID-19-Pandemie hat deutliche Schwächen in der Vorbereitung offenbart – von Beschäftigten im Gesundheitswesen bis hin zu Behörden. Sie verdeutlichte den Bedarf an strukturierten Schulungsformaten, die Fachkräften die notwendigen Fähigkeiten vermitteln, um Krisen frühzeitig zu erkennen, angemessen zu reagieren und nachhaltige Bewältigungsstrategien umzusetzen.

Zur Beantwortung dieser Herausforderungen entwickelt das Projekt Schulungsprogramme, die die Kompetenzen von Fachkräften im Gesundheitswesen, Entscheidungsträger:innen und Ausbilder:innen gezielt stärken. Ziel ist es, Einzelpersonen und Organisationen zu befähigen, proaktiv auf Krisen zu reagieren und die Aufrechterhaltung essenzieller Dienstleistungen auch unter Belastung zu sichern.

Das Trainingsprogramm integriert verschiedene Lernansätze, darunter:

- ❖ E-Learning-Module - Web-basiertes Mikro-Learning für die Krisenvorsorge.
- ❖ Face-to-Face-Schulungen - Interaktive Sitzungen unter Anleitung von Experten.
- ❖ Fallstudienbasiertes Lernen - In einem Lern- und Transferzentrum werden reale Fallbeispiele geübt, um die Entscheidungsfähigkeit zu stärken.

Dieser Ansatz passt sich an die Bedürfnisse der verschiedenen Berufsgruppen an und fördert das Bewusstsein für Risiken, Bewältigungsstrategien und Wiederherstellungsmaßnahmen.



Empowerment4Pandemias Projektteam © e4p

### Empowerment4Pandemias Projektpartner:

- UMIT TIROL <https://www.umat-tirol.at/> (Koordinator, Österreich)
- HAFELEKAR UNTERNEHMENSBERATUNG <https://www.hafelekar.at> (Österreich)
- DIGITAL BUSINESS UNIVERSITY BERLIN (Deutschland)
- ACCADEMIA EUROPEA DI BOLZANO <https://www.eurac.edu/> (Italien)
- UNIVERSITY OF GLOUCESTERSHIRE <https://www.glos.ac.uk> (England)
- IMMERSIVE LAB LDA <https://www.immersivelab.pt> (Portugal)

### Zeitplan und Finanzierung des Projekts

*EMPOWERMENT4PANDEMIAS ist ein 36-monatiges Projekt, das durch das Programm Erasmus+, Leitaktion 2 - Strategische Partnerschaft, finanziert wird und von April 2022 bis März 2025 läuft.*

## 2. ÜBER DIESES TRANSFERHANDBUCH

Das Empowerment4Pandemias Transferhandbuch dient als praxisorientierter Leitfaden für Organisationen, die das Schulungs- und Entwicklungsprogramm des Projekts in unterschiedlichen Kontexten anwenden und weiterverbreiten möchten. Es basiert auf Forschungsergebnissen und Pilotanwendungen in fünf europäischen Ländern und bietet eine strukturierte Anleitung zur Umsetzung der Empowerment4Pandemias-Methode zur Stärkung der Krisenbereitschaft und Resilienz.

Das Dokument veranschaulicht, wie die Projektpartner:innen die Methodik erfolgreich umgesetzt haben, und stellt Erkenntnisse aus den praktischen Erfahrungen sowie bewährte Vorgehensweisen zur Verfügung. Es betont die Notwendigkeit einer nachhaltigen Implementierung von Resilienztrainings und zeigt auf, wie diese dauerhaft in bestehende Strukturen von Organisationen eingebettet werden können.

### Schwerpunktbereiche

In diesem Handbuch werden die wesentlichen organisatorischen Anforderungen für eine erfolgreiche Umsetzung dargelegt, darunter:

- ✓ Personal- und Organisationsentwicklung – Qualifizierung von Mitarbeitenden und Aufbau einer resilienzfördernden Kultur
- ✓ Ressourcenzuweisung – Bereitstellung finanzieller und organisatorischer Mittel zur Durchführung des Programms
- ✓ Einbettung in bestehende Strukturen – Ausrichtung der Schulungsmaßnahmen an vorhandene Strategien und Abläufe
- ✓ Engagement der Leitungsebene – Unterstützung durch Führungskräfte als Voraussetzung für eine nachhaltige Verankerung
- ✓ Qualitätssicherung – Anwendung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zur Wirksamkeitskontrolle

Im gesamten Handbuch wird auf die sechs wichtigsten Projektergebnisse (R1-R6) verwiesen, zu denen Studien, Lernmaterialien und Online-Ressourcen gehören, die im Rahmen von Empowerment4Pandemias entwickelt wurden. Diese Ressourcen sind für die korrekte Anwendung der Methodik unerlässlich.

### Zugang zu Projektressourcen

Für einen vollständigen Überblick werden im nächsten Kapitel die sechs Projektergebnisse im Detail vorgestellt. Alle Materialien, einschließlich dieses Transferhandbuchs, stehen auf der Projektwebsite zum Download bereit:

<https://empower4pandemias.eu/>

Die Ressourcen sind auf Englisch, Deutsch, Italienisch und Portugiesisch verfügbar, so dass eine breite Nutzbarkeit in verschiedenen Regionen gewährleistet ist.

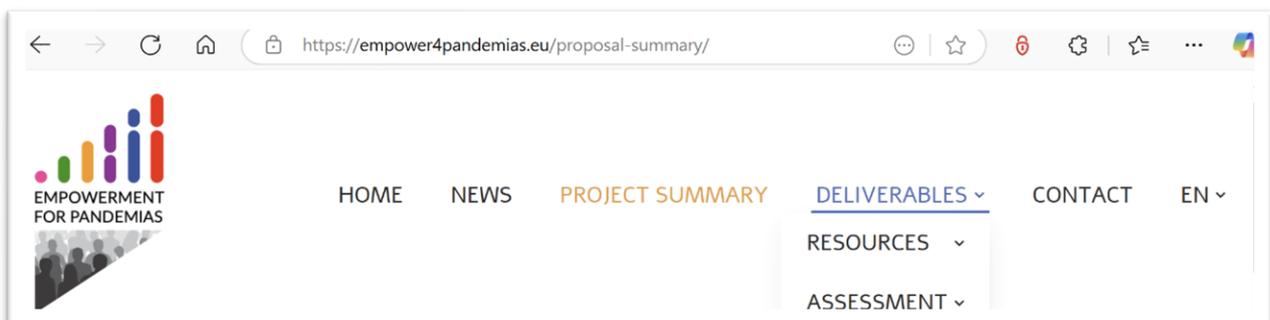
Mit diesem Handbuch versetzt Empowerment4Pandemias Organisationen in die Lage, Resilienztrainings effektiv zu integrieren, die Krisenreaktion zu verbessern und die individuelle und institutionelle Bereitschaft für zukünftige Pandemien zu stärken.

## 3. EMPOWERMENT4PANDEMIAS ONLINE-RESSOURCEN UND ERGEBNISSE

Im Laufe des Projekts haben die Partner von Empowerment4Pandemias sechs zentrale Projektergebnisse (PR1-PR6) entwickelt, um die Einführung und Umsetzung von Resilienzschulungen für Einzelpersonen und Organisationen zu erleichtern. Diese Ressourcen bieten wichtige Anleitungen für die Krisenvorsorge, -bewältigung und -reaktion und stellen praktische Instrumente für Fachkräfte im Gesundheitswesen, Entscheidungsträger und Pädagogen bereit.

Alle Ressourcen sind in mehreren Sprachen verfügbar und können über die Website des Projekts Empowerment4Pandemias abgerufen werden: <https://empower4pandemias.eu>

### Überblick über die Projektergebnisse



## Kompetenzmodell (PR1)

Das Kompetenzmodell stärkt die individuelle und organisatorische Widerstandsfähigkeit in der primären und sekundären Gesundheitsversorgung, der häuslichen und kommunalen Pflege sowie in den Gesundheitsbehörden.

Es bietet:

- ❖ Ein strukturierter Rahmen für Resilienzkompetenzen in Krisensituationen.
- ❖ Ein praktisches Instrument für Entscheidungsträger, Pädagogen und politische Entscheidungsträger.
- ❖ Anhand von Fallstudien gewonnene Erkenntnisse aus Literaturrecherchen und qualitativer Forschung.



### Competence Model

A competence model is being developed to help manage resources infrastructure during a pandemic.

Dieses Modell ermöglicht es den Organisationen, Resilienztrainings in die täglichen Abläufe zu integrieren und sich wirksam auf künftige Gesundheitskrisen vorzubereiten.

## Bewertung der Pandemieresilienz von Organisationen (PR2)



### Organisational Pandemic Resilience Assessment

A digital tool is designed to help assess an organization's resilience to crises, as well as deliver training to professionals and decision-makers on how to improve resilience.

Ein digitales Bewertungs- und Entwicklungstool zur Stärkung der Resilienz in Organisationen des Gesundheitswesens.

**Die wichtigsten Merkmale sind:**

- ❖ Fallbezogene Instrumente zur Bewertung der Resilienz für Manager im Gesundheitswesen.
- ❖ Ein strukturierter Rahmen für die Krisenresilienz auf der Grundlage internationaler Normen (ISO 22316 / BS 65000).
- ❖ Ein Schulungsprogramm für 20 Manager, das ihnen Fähigkeiten zur Resilienzplanung vermittelt.

Dieses Tool hilft Organisationen, Defizite in der Widerstandsfähigkeit zu erkennen und strategische Verbesserungen für eine verbesserte Krisenreaktion umzusetzen.

### Individuelle Pandemie-Resilienzbeurteilung (PR3)

Ein digitales Tool für Personen im Gesundheitswesen und im öffentlichen Gesundheitswesen, um die persönliche Resilienz zu bewerten und zu verbessern. Die wichtigsten Elemente sind:

- ❖ Selbsteinschätzung der Fähigkeiten zur Krisenbewältigung.
- ❖ Eine Sammlung von Lernmaterialien für den Aufbau von Resilienz.
- ❖ Ein fallbasiertes Interventionsinstrument zur Verbesserung der individuellen Bereitschaft.

Dieses Instrument stellt sicher, dass Fachkräfte adaptive Bewältigungsstrategien entwickeln, um mit pandemiebedingtem Stress und Unsicherheit umzugehen.



## Individual Pandemic Resilience Assessment

A digital individual assessment and intervention tool for individual resilience is developed, which includes a search engine and a network of professionals.

### Fallstudie und Simulation (PR4)



## Case Study & Simulation

A new approach for developing crisis competences is developed, which includes a real case study, a digital simulation game, and technical visualization. A train the trainer program is also included.

In diesem Projekt werden Fallstudien aus der Praxis entwickelt, um die Krisenreaktionsschulung zu unterstützen. Es bietet:

- ❖ Fallbasierte Lernmaterialien für Entscheidungsträger und Ausbilder.
- ❖ Schwerpunkt auf Ressourcenmanagement und Krisenkoordination.
- ❖ Anpassbare Schulungsmodulare für verschiedene Interessengruppen.

Der Fallstudienansatz ermöglicht es Fachleuten, vergangene Krisen zu analysieren, die wichtigsten Lehren daraus

zu ziehen und bewährte Verfahren für künftige Szenarien anzuwenden.

## Die Lernerfahrung (Blended Learning Kurs) (PR5)

Ein umfassendes Schulungsprogramm für Krisenmanagement, das E-Learning und persönliche Sitzungen kombiniert. Es beinhaltet:

- ❖ Ein 8-wöchiger strukturierter Lehrplan für Resilienztraining.
- ❖ Ein auf Fallstudien basierender Lernansatz mit Beispielen aus der Praxis.
- ❖ Interaktive Lernmethoden, einschließlich Microlearning und Gamification.

Das Programm vermittelt Fachleuten praktische Fähigkeiten für das Krisenmanagement und sorgt für eine langfristige Vorbereitung.



## Blended Learning Course

An 8-week training course is developed to help people gain the competencies needed to be prepared for the pandemic.

## Transferhandbuch für die Empowerment4Pandemie-Methodik (PR6)



## Transfer Handbook

The key learnings and results of the project are summarized and interlinked, and recommendations are made to ensure sustainability.

Dieses Transferhandbuch fasst alle Projekterfahrungen und Empfehlungen zusammen und bietet:

- ❖ Anleitung zur Durchführung von Resilienztrainings in verschiedenen organisatorischen Umfeldern.
- ❖ Politische Empfehlungen für Gesundheits- und Bildungseinrichtungen.
- ❖ Ein Nachhaltigkeitsplan zur Unterstützung der langfristigen Krisenvorsorge.

Mit Hilfe dieses Handbuchs können Organisationen lokale Netzwerke zur Sensibilisierung für Katastrophenfälle aufbauen und sicherstellen, dass Resilienzstrategien auch nach Abschluss des Projekts wirksam bleiben.

## Zugriff auf die Ressourcen

Alle Projektmaterialien, einschließlich dieses Transferhandbuchs, sind auf Englisch, Deutsch, Italienisch und Portugiesisch verfügbar und können unter folgender Adresse frei zugänglich gemacht werden: <https://Empowerment4Pandemias.eu/>

Diese Ressourcen bieten übertragbare Methoden, die von Gesundheitseinrichtungen, politischen Entscheidungsträgern und Lehrkräften in ganz Europa übernommen werden können.

#### 4. EMPOWERMENT4PANDEMIAS: VORTEILE FÜR DIE ZIELGRUPPEN

10

Das Schulungs- und Entwicklungsprogramm Empowerment4Pandemias bietet Fachkräften im Gesundheitswesen, Entscheidungsträgern und Pädagogen wichtige Instrumente zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit und Krisenvorsorge. Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass ein wirksames Krisenmanagement eine strukturierte Schulung, klare Führungsstrategien und eine anpassungsfähige Lernumgebung erfordert. Dieses Programm füllt eine entscheidende Lücke, indem es fallbasiertes Lernen, Bewertungsinstrumente und organisatorische Rahmenbedingungen integriert, die es den Einrichtungen ermöglichen, sich besser auf gesundheitliche Notfälle vorzubereiten, auf sie zu reagieren und sich von ihnen zu erholen.



Empowerment4Pandemias Team © e4p

#### **Unmittelbarer und langfristiger Nutzen**

Qualitatives Echtzeit-Feedback aus der Pilotphase hat die wichtigsten Verbesserungen der Krisenreaktionsstrategien in den teilnehmenden Organisationen aufgezeigt. Zu den kurzfristigen Vorteilen gehören eine bessere Koordination, ein stärkeres Engagement der Führungskräfte und eine strukturierte Krisenplanung, während sich die langfristigen Vorteile auf die Institutionalisierung von Resilienzmaßnahmen und die Nachhaltigkeit von Bereitschaftsinitiativen konzentrieren.

*"Die Schulung hat mich für die Bedeutung der sektorübergreifenden Zusammenarbeit in Krisensituationen sensibilisiert. Eine besondere Erkenntnis war, dass es bei der Resilienz nicht nur um*

*Vorbereitung, sondern auch um Anpassungsfähigkeit geht - das heißt, dass Flexibilität bei Protokollen und Führungsansätzen genauso wichtig ist wie vordefinierte Notfallpläne."*

- Teilnehmer:in aus Portugal

*"Vor dem Kurs waren wir uns der Bedeutung bestimmter zentraler persönlicher Aspekte und Resilienzübungen, die wir während der Pandemie für selbstverständlich gehalten hatten, nicht voll bewusst. Wir haben erkannt, wie wichtig Atem- und Bewegungsübungen, die Pflege von Außenbeziehungen und ein aktives soziales Netzwerk sind. Dank des Kurses haben wir verstanden, wie wichtig diese Aspekte sowohl für unser privates als auch für unser berufliches Leben sind."*

- Stakeholder aus dem Gesundheits- und Sozialbereich, Südtirol, Italien

*"Während des Trainingsprogramms habe ich viel über professionelle Kommunikation und effektiven emotionalen Ausdruck gelernt. Ich war in der Lage, meine Kommunikationsmethoden zu analysieren und die gewonnenen Erkenntnisse sofort anzuwenden. Die Arbeit an der Fallstudie am Ende des Programms ermöglichte es mir, durch Gruppendiskussionen weitere wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen."*

- Teilnehmer:in aus Deutschland, Leiterin der Abteilung Beschaffung und Logistik, Deutschland

*"Das Programm hat uns dazu gebracht, unseren Umgang mit Stress in Krisensituationen zu überdenken. Wir haben damit begonnen, unsere strukturierten Checklisten zu verbessern und die Kommunikation klarer zu gestalten, was sich bereits positiv auf die täglichen Abläufe ausgewirkt hat."*

- Teilnehmer:in aus Österreich, öffentlicher Gesundheitssektor

*„Ich fand das Programm sehr hilfreich. Es hat mich dazu gebracht, bewusster darüber nachzudenken, wie ich meine persönliche Resilienz aufbaue und wie ich die Kommunikation mit Klient:innen in schwierigen Zeiten verbessern kann.“*

- Teilnehmer:in aus England

Diese Erkenntnisse bestätigen die unmittelbare Wirkung des Empowerment4Pandemias-Programms. In nur kurzer Zeit haben die Organisationen über eine verbesserte Krisenkommunikation, ein stärkeres Engagement der Führungskräfte und eine bessere strategische Planung berichtet.

Langfristig zielt das Programm auf die Schaffung nachhaltiger, anpassungsfähiger und gut integrierter Resilienz-Rahmenstrukturen im Gesundheitswesen und in öffentlichen Einrichtungen ab. Durch die Einbettung dieser Strategien in die täglichen Abläufe und institutionellen Strategien werden die Organisationen besser gerüstet sein, um künftige Krisen effizient und sicher zu bewältigen.

### **Hauptmerkmale und Vorteile des Schulungs- und Entwicklungsprogramms Empowerment-4Pandemias**

Das Schulungs- und Entwicklungsprogramm Empowerment4Pandemias bot eine kurze, aber praktische Lernerfahrung, die darauf abzielte, die individuelle Widerstandsfähigkeit und das Krisenbewusstsein von Fachkräften und Entscheidungsträgern im Gesundheitswesen zu stärken. Während das Programm die Organisationsstrukturen von nicht direkt veränderte, half es den Teilnehmer:innen, ihre eigenen Krisenreaktionsstrategien zu reflektieren und kleine, überschaubare Verbesserungen in ihre tägliche Arbeit einzuführen.

#### **Von den Teilnehmer:innen identifizierte Hauptvorteile**

Auf der Grundlage des Feedbacks aus der Pilotphase wiesen die Teilnehmer:innen auf kleine, aber wertvolle Verbesserungen in ihrem persönlichen und beruflichen Umgang mit Krisensituationen hin:

##### **Erhöhtes persönliches Bewußtsein**

- Stärkeres Erkennen von Stressfaktoren und Bewältigungsmechanismen.
- Mehr Aufmerksamkeit für Selbstfürsorge und emotionale Belastbarkeit in Stresssituationen.

##### **Verbesserte Kommunikation in Krisensituationen**

- Offenerer Diskussionen über Herausforderungen und Stressfaktoren in Teams.
- Größere Bereitschaft, Erfahrungen auszutauschen und von anderen zu lernen.

##### **Mehr Vertrauen in die Krisenreaktion**

- Die Teilnehmer:innen fühlten sich besser auf den Umgang mit Unsicherheit vorbereitet.
- Kleine Anpassungen der täglichen Routine zur Verbesserung von Konzentration und Belastbarkeit.

##### **Ermutigung zum kontinuierlichen Lernen**

- Die Teilnehmer:innen wurden zu weiteren Krisentrainings angeregt.
- Stärkeres Bewusstsein für vorhandene Ressourcen und Unterstützungsnetze.

## Reflexionen der Teilnehmer:innen

*"Vor der Schulung war unser Krisenreaktionsansatz etwas fragmentiert. In der Schulung wurde betont, wie wichtig es ist, in einem 360-Grad-Modus zu denken und eine ständige Kommunikation auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene zu pflegen. Eine der wichtigsten Erkenntnisse war die Notwendigkeit, eine provinziale, interinstitutionelle und interdisziplinäre Resilienz-Arbeitsgruppe zu bilden, Checklisten zu erstellen und Erfahrungen zu sammeln. "*

*- Teilnehmer:in aus Südtirol, Italien*

*"Das Training hat mich dazu gebracht, darüber nachzudenken, wie ich in meinem Arbeitsalltag mit Stress umgehe. Ich bin mir bewusster geworden, wann sich Druck aufbaut und habe begonnen, Herausforderungen offener mit Kollegen zu besprechen."*

*- Fachkraft im Gesundheitswesen, Österreich*

*"Im Trainingsprogramm wurde mir ein Schritt-für-Schritt-Umsetzungsplan an die Hand gegeben und ich wurde ermutigt, diesen auch in kleinen Schritten umzusetzen. Es sind die kleinen Veränderungen, die wir in unserer täglichen Arbeit umsetzen konnten, und die Erfolge, die wir erzielt haben, die uns geholfen haben, die Motivation und den Fokus auf dieses Thema wiederzuerlangen."*

*- Teilnehmer:in aus Deutschland*

*„Die Teilnahme an diesem Trainingsprogramm war für unsere Organisation äußerst wertvoll. Besonders nützlich war die Möglichkeit, unsere Fähigkeiten zur Pandemievorbereitung zu bewerten und einen offenen Dialog über unsere organisatorischen Stärken und Verbesserungsbereiche zu führen.“*

*- Teilnehmer:in aus England*

*Eine wichtige Erkenntnis war die Einführung von Instrumenten zur Selbsteinschätzung der Widerstandsfähigkeit. Durch die regelmäßige Bewertung des Stressniveaus, der Anpassungsfähigkeit und der Kommunikationseffizienz unserer Mitarbeiter können wir proaktiv Schwachstellen erkennen und unsere Krisenreaktionsstrategien entsprechend anpassen*

*- Teilnehmer:in aus Portugal*

Obwohl das Empowerment4Pandemias-Programm keine groß angelegte organisatorische Maßnahme war, vermittelte es den Teilnehmer:innen nützliche Einsichten und praktische Ansätze, die sie in ihrem persönlichen Arbeitsalltag anwenden konnten. Das Feedback deutet darauf hin, dass selbst eine kurze Schulung zu einer größeren Sensibilisierung und zu kleinen, aber bedeutsamen Verbesserungen bei der Krisenvorsorge beitragen kann.

## 5. PASST EMPOWERMENT4PANDEMIAS ZU IHRER ORGANISATION?

Die folgenden Fragen richten sich an Manager, Entscheidungsträger und Ausbildungskoordinatoren, die daran interessiert sind, den Empowerment4Pandemias-Ansatz in ihr Arbeitsumfeld zu integrieren. Die Beantwortung dieser Fragen hilft bei der Einschätzung, ob die Empowerment4Pandemias-Methode den Bedürfnissen Ihrer Organisation entspricht, und bietet Einblicke in ihren potenziellen Nutzen.

### Selbstevaluation: Ist Empowerment4Pandemias das Richtige für Ihre Organisation?

Beantworten Sie die folgenden Fragen mit Ja oder Nein, um festzustellen, ob Empowerment4Pandemias für Ihre Einrichtung von Nutzen sein kann:

#### 1. Ist Ihre Organisation in einem der folgenden Sektoren tätig?

- Krankenhaus
- Altenpflegeheim
- Mobile Pflegedienste
- Medizinische Notfalldienste
- Verwaltung des öffentlichen Gesundheitswesens
- Berufs- oder Hochschulausbildung in den Bereichen Gesundheit, Krisenmanagement oder Resilienztraining

Ja   Nein

Falls ja, bietet Empowerment4Pandemias flexible Schulungsmodelle an, die an das Gesundheitswesen, die Notfallhilfe und das Bildungswesen angepasst werden können.

#### 2. Ist Ihre Organisation bei der Bewältigung von Gesundheitskrisen oder anderen Notfällen auf Herausforderungen gestoßen?

Ja   Nein

Falls ja, bietet Empowerment4Pandemias Einblicke aus realen Fallstudien, die den Mitarbeitern helfen, über Krisenreaktionen nachzudenken und die zukünftige Vorbereitung zu verbessern.

#### 3. Sind Sie auf der Suche nach praktischen Möglichkeiten zur Verbesserung der Teamarbeit und der internen Kommunikation in Krisensituationen?

Ja   Nein

Wenn ja, führt das Programm diskussionsbasiertes Lernen und Fallstudienbeispiele ein, um gemeinsame Problemlösungen und eine bessere Koordination in Situationen mit hohem Druck zu unterstützen.

**4. Sind Burnout, Stress oder emotionale Belastbarkeit der Mitarbeiter in Ihrer Organisation ein Thema?** Ja   Nein 

Wenn ja, fördert Empowerment4Pandemias das Bewusstsein für die individuelle Widerstandsfähigkeit und ermutigt zu einfachen, praktischen Schritten im Umgang mit Stress und Unsicherheit im beruflichen Umfeld.

15

**5. Würde Ihre Organisation eher von kurzen, praktischen Schulungen als von groß angelegten Maßnahmen profitieren?** Ja   Nein 

Falls ja, bietet Empowerment4Pandemias einen modularen Ansatz, der eine flexible Integration in bestehende Schulungspläne ermöglicht, ohne den täglichen Betrieb zu stören.

**6. Sind Sie daran interessiert, mit anderen Organisationen in ganz Europa in Kontakt zu treten, um Erfahrungen im Bereich der Krisenvorsorge und der Widerstandsfähigkeit auszutauschen?** Ja   Nein 

Wenn ja, bietet das Empowerment4Pandemias-Netzwerk Möglichkeiten zur Zusammenarbeit, zum Wissensaustausch und zum langfristigen Engagement für den Aufbau von Resilienz.

**7. Fehlt Ihrer Organisation eine klare Anleitung zur Integration von Resilienztraining in bestehende Aus- und Weiterbildungsprogramme?** Ja   Nein 

Wenn ja, bietet Empowerment4Pandemias strukturierte Materialien und Methoden, die leicht angepasst werden können, um bestehende Schulungsprogramme zu ergänzen.

**8. Würde Ihre Organisation davon profitieren, mehr über Krisenreaktionsstrategien zu erfahren, die von Fachleuten in verschiedenen europäischen Ländern getestet wurden?** Ja   Nein 

Wenn ja, bieten die Fallstudien und die gemeinsamen Erfahrungen von Pilotorganisationen in mehreren Ländern praktische Einblicke, die an unterschiedliche institutionelle Bedürfnisse angepasst werden können.

**Was bedeuten Ihre Antworten?**

- Wenn Sie vier oder mehr Fragen mit "Ja" beantwortet haben, kann Empowerment4Pandemias eine wertvolle Ressource für Ihre Organisation sein.
- Wenn Sie eine, zwei oder drei Fragen mit "Ja" beantwortet haben, können einige Elemente des Programms dennoch nützliche Erkenntnisse für die Personalentwicklung und Krisenschulung liefern.

## Nächste Schritte

Wenn Sie dieses Handbuch weiterlesen, werden Sie ein tieferes Verständnis für das Empowerment4Pandemias-Projekt aus organisatorischer Sicht gewinnen. In den folgenden Abschnitten wird untersucht, wie Einrichtungen Elemente des Programms in ihre bestehenden Strukturen integrieren können, um sowohl die organisatorische als auch die individuelle Resilienz zu verbessern.

## 6. GUTE PRAXIS DURCH EMPOWERMENT4PANDEMIAS

In diesem Abschnitt des Empowerment4Pandemias-Transferhandbuchs werden praktische Erfahrungen aus Österreich, Deutschland, Italien, Portugal und England vorgestellt, wo das Schulungs- und Entwicklungsprogramm pilotiert wurde. Seit Beginn der Pilotphase haben die Projektpartner die Empowerment4Pandemias-Methodik in ihre Aktivitäten integriert und die Instrumente und Techniken zur Unterstützung von Gesundheitseinrichtungen und Fachkräften getestet und verfeinert.

Jede Fallstudie veranschaulicht, wie verschiedene Organisationen das Programm je nach Bedarf angepasst haben:

- Hintergrund und organisatorische Anforderungen - Die spezifischen Herausforderungen, denen sich jede Einrichtung vor der Einführung des Programms gegenüber sah.
- Art der Organisation - ob es sich um ein Krankenhaus, ein Altenpflegeheim, einen Notdienst oder eine Bildungseinrichtung handelt.
- Art der erbrachten Leistungen - Umfang und Schwerpunkt der Gesundheitsfürsorge- oder Krisenreaktionsmaßnahmen.
- Stand der Vorbereitung und der Resilienzstrategien - Die bestehenden Krisenreaktionsfähigkeiten der Einrichtung vor der Schulung.

Anhand dieser Fälle können Organisationen erkennen, wie EMPOWERMENT4PANDEMIAS an unterschiedliche Rahmenbedingungen, Bedürfnisse und Betriebsstrukturen angepasst werden kann.

### Österreich - Ein Fall für die individuelle Resilienz

#### Stressmanagement und Stärkung der Resilienz im österreichischen Gesundheitswesen

##### 1. Kontext und Herausforderung

Eine Krankenschwester in einem österreichischen Krankenhaus kämpfte mit einem hohen Stressniveau und emotionaler Erschöpfung aufgrund der zunehmenden Anforderungen in ihrer

Funktion. Der Druck, Patienten zu betreuen, Notfälle zu behandeln und lange Schichten zu arbeiten, führte zu mentaler Müdigkeit und einer verminderten Fähigkeit, mit Stress umzugehen.

Mit der Zeit führte dieser chronische Stress zu Reizbarkeit, Konzentrationsschwierigkeiten und einem angespannten Umgang mit Kollegen. Die Teilnehmer:in erkannte, dass ohne bessere Stressbewältigungsstrategien ihre Leistungsfähigkeit - und ihr allgemeines Wohlbefinden - weiter abnehmen würde.

## 2. Einsichten und Maßnahmen aus der Schulung

In der Empowerment4Pandemias-Schulung lernten die Teilnehmer:innen praktische Techniken zur Stressbewältigung und zur Verbesserung der Widerstandsfähigkeit in Umgebungen mit hohem Druck. Zu den wichtigsten Erkenntnissen gehören:

- **Persönliche Stresssignale erkennen** - Frühwarnzeichen für Burnout erkennen, bevor sie eskalieren.
- **Entwicklung einfacher Bewältigungsmechanismen** - Anwendung von kurzen mentalen Erholungsphasen während der Schicht, um Stressaufbau zu verhindern.
- **Verbesserung der Kommunikation im Team** - offenere Äußerung von Bedenken bezüglich der Arbeitsbelastung gegenüber Kollegen und Vorgesetzten.

Nach der Schulung begannen die Teilnehmer:innen, täglich kleine Resilienzübungen zu machen, wie z. B. kurze Atemtechniken vor und nach schwierigen Patienteninteraktionen. Sie wurden auch proaktiver, wenn es darum ging, Probleme mit der Arbeitsbelastung zu besprechen, was zur Verbesserung der Teamkoordination und zum Abbau von Frustrationen beitrug.

## 3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Veränderungen waren zwar gering, hatten aber einen spürbaren Einfluss auf die Fähigkeit der Teilnehmer:innen, mit Stress umzugehen:

- Bessere emotionale Regulierung, was zu weniger Konflikten mit Kollegen führt.
- Bessere Konzentration und Entscheidungsfindung in Situationen mit hohem Druck.
- Erhöhte Bereitschaft, sich an Diskussionen über Resilienz im Team zu beteiligen.

Dieser Fall verdeutlicht, dass die individuelle Resilienz durch kleine, konsequente Veränderungen aufgebaut wird. Durch die Entwicklung des Selbstbewusstseins und die Anwendung einfacher Stressbewältigungstechniken können Beschäftigte im Gesundheitswesen ihr Wohlbefinden verbessern und ihre Leistungsfähigkeit in einem anspruchsvollen Umfeld erhalten.

## Österreich - ein Fall für die organisatorische Resilienz

### Aufbau einer strukturierten Krisenreaktion in einer österreichischen Gesundheitseinrichtung

#### 1. Kontext und Herausforderung

Eine mittelgroße Gesundheitseinrichtung in Österreich stand bei Gesundheitskrisen vor erheblichen Koordinationsproblemen. Es gab zwar Notfallverfahren, diese wurden jedoch uneinheitlich angewandt, was zu unklaren Zuständigkeiten, Verzögerungen bei der Entscheidungsfindung und einer ineffizienten Kommunikation zwischen den Abteilungen führte.

In vergangenen Krisensituationen verließ sich das Personal häufig auf informelle Netzwerke, um wichtige Informationen auszutauschen, was zu Kommunikationsfehlern und Reaktionslücken führte. Darüber hinaus fehlte der Einrichtung ein strukturierter Ansatz für den Aufbau von Resilienz, was es schwierig machte, die Bereitschaft und das Krisenmanagement im Laufe der Zeit zu verbessern.

#### 2. Einsichten und Maßnahmen aus der Schulung

Die Empowerment4Pandemias-Schulung half den Führungskräften, die Bedeutung einer strukturierten Krisenplanung zu erkennen, und bot praktische Strategien zur Verbesserung der Widerstandsfähigkeit. Zu den wichtigsten Erkenntnissen gehörten:

- Festlegung klarer Rollen und Zuständigkeiten - Sicherstellen, dass alle Mitarbeiter ihre spezifischen Aufgaben während einer Krise verstehen.
- Verbesserung der internen Kommunikation - Einführung besser strukturierter Briefings und eines klareren Informationsflusses zwischen den Abteilungen.
- Verankerung der Widerstandsfähigkeit im Tagesgeschäft - Betrachtung der Krisenvorsorge nicht als gelegentliche Aufgabe, sondern als kontinuierlicher Prozess.

Nach der Schulung verpflichtete sich die Einrichtung zu regelmäßigen Krisenmanagementgesprächen und begann mit der Entwicklung klarerer interner Protokolle für Notfallsituationen.

#### 3. Nächste Schritte und Ausblick

Obwohl die Umsetzung noch in den Kinderschuhen steckt, hat die Schulung bereits zu einigen Ergebnissen geführt:

- Erhöhte Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern für Resilienzlücken.
- Stärker strukturierte interne Diskussionen über die Krisenvorsorge.
- eine Verpflichtung zur schrittweisen Verbesserung der Kommunikation und Koordination.

Dieser Fall zeigt, dass die Widerstandsfähigkeit einer Organisation nicht über Nacht entsteht. Durch kleine, strukturierte Schritte zu einem besseren Krisenmanagement können Gesundheitseinrichtungen jedoch ihre Fähigkeit stärken, auf künftige Notfälle wirksam zu reagieren.

## **Deutschland - Ein Fall für die individuelle Resilienz**

### **Besseres Stressmanagement durch offene Kommunikation - eine deutsche Fallstudie**

#### **1. Kontext und Herausforderung**

Eine Fachkraft im Gesundheitswesen in Deutschland erlebte bei ihrer täglichen Arbeit ein hohes Maß an Stress und Erschöpfung. Sie erreichten einen Punkt niedriger Stresstoleranz und Reizbarkeit und fühlten sich nach der Arbeit oft geistig ausgelaugt, so dass sie keine Energie für persönliche Aktivitäten hatten. Diese anhaltende Müdigkeit und Frustration wirkte sich auf die Interaktionen am Arbeitsplatz aus und führte zu zunehmenden Spannungen mit den Kollegen.

Die Teilnehmerin erkannte die Notwendigkeit einer Veränderung und wollte vermeiden, in den gleichen Kreislauf von Stress und Burnout zurückzufallen, und suchte nach praktischen Strategien, um den Druck besser zu bewältigen.

#### **2. Einsichten und Maßnahmen aus der Schulung**

Das Empowerment4Pandemias-Training half den Teilnehmer:innen, einen neuen Ansatz für Stress und Kommunikation am Arbeitsplatz zu entwickeln. Zu den wichtigsten Erkenntnissen gehören:

- Die Rolle der Kommunikation bei der Stressbewältigung verstehen - Lernen, persönliche Stressoren und emotionale Reaktionen offen auszudrücken.
- Förderung des Dialogs am Arbeitsplatz - Erklären von Reaktionen und Frustrationen gegenüber Kollegen, um das gegenseitige Verständnis zu fördern.
- Wechsel von Vermeidung zu proaktivem Engagement - Anstatt Stress zu verinnerlichen, sollten offene Diskussionen genutzt werden, um Spannungen abzubauen und ein förderliches Arbeitsumfeld zu schaffen.

Durch die Anwendung dieser Erkenntnisse initiierte der Teilnehmer Gespräche über Stress mit seinem Team, wodurch es für die Kollegen einfacher wurde, emotionale Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen und zu bewältigen.

#### **3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die Änderungen, auch wenn sie nur geringfügig waren, führten zu spürbaren Verbesserungen im Zusammenspiel der Teams:

- Bessere Atmosphäre am Arbeitsplatz - Die Kollegen zeigten mehr Verständnis und Unterstützung, wodurch unnötige Konflikte vermieden wurden.
- Stärkeres Bewusstsein des Teams für Stressfaktoren - Förderung einer Kultur, in der Stress anerkannt und nicht ignoriert wird.
- Ausgeglichenere und effektivere Teamarbeit - Der Teilnehmer und seine Kollegen sind nun besser in der Lage, Stresssituationen zu erkennen und gemeinsam zu bewältigen.

Dieser Fall verdeutlicht die Macht der Kommunikation beim Aufbau von Resilienz. Durch kleine, aber bedeutsame Schritte in Richtung eines offenen Dialogs trug der Teilnehmer dazu bei, ein kooperativeres und stressbewussteres Arbeitsumfeld zu schaffen, das sowohl das individuelle Wohlbefinden als auch die Teamdynamik verbesserte.

## **Deutschland - Ein Fall für die organisatorische Resilienz**

### **Aufbau von Krisenmanagement-Strukturen in einer deutschen Gesundheitsorganisation**

#### **1. Kontext und Herausforderung**

Ein deutscher Gesundheitsdienstleister, der mehrere Einrichtungen betreibt, stand bei der Krisenkoordination vor erheblichen Herausforderungen. Als die Pandemie ausbrach, wurde deutlich, dass eine zentralisierte Krisenmanagementstruktur fehlte, was zu Verzögerungen, Ineffizienz und Kommunikationslücken führte. Die Organisation hatte mit folgenden Problemen zu kämpfen:

- Keine eingerichteten Krisenreaktionsteams
- Mangel an strukturierten Krisenplänen
- Unklare Kommunikationswege zwischen den Abteilungen

Ohne eine koordinierte Strategie musste die Organisation in Echtzeit Strukturen für das Krisenmanagement entwickeln, während sie sich mit dem laufenden Notfall befasste.

## 2. Einsichten und Maßnahmen aus der Schulung

Die Empowerment4Pandemias-Schulung half der Organisation, die wichtigsten Schwachstellen zu identifizieren und die Bedeutung einer strukturierten Krisenplanung zu erkennen. Zu den wichtigsten Erkenntnissen gehörten:

- Der Bedarf an vordefinierten Krisenteams - Festlegung klarer Führungsrollen und Verantwortlichkeiten für Notfallsituationen.
- Entwicklung von strukturierten Krisenplänen - Schaffung standardisierter Verfahren für Reaktion und Kommunikation.
- Verbesserung der internen Koordination - Stärkung des Informationsflusses zwischen den Einrichtungen, um eine kohärentere Reaktion zu gewährleisten.

Im Anschluss an die Schulung beschloss die Organisation, einen internen Workshop abzuhalten, um festzulegen, welche Maßnahmen zuerst umgesetzt werden sollten. Ziel ist es, auf der Grundlage der Erkenntnisse aus der Schulung schrittweise Verbesserungen einzuführen.

## 3. Nächste Schritte und Ausblick

Da sich die Organisation noch in der Anfangsphase der Umsetzung der Veränderungen befindet, liegen noch keine konkreten Ergebnisse vor. Die Schulung hat jedoch dazu beigetragen:

- Schärfung des Bewusstseins für die Lücken in der Krisenvorsorge und für die Notwendigkeit einer strukturierten Planung.
- Förderung interner Diskussionen über die Stärkung der Krisenreaktionsmechanismen.
- einen Ausgangspunkt für die Entwicklung eines koordinierteren und systematischeren Ansatzes für das Krisenmanagement zu schaffen.

Dieser Fall zeigt, dass der Aufbau von Resilienz Zeit braucht. Indem sich die Organisation zu schrittweisen Verbesserungen verpflichtet, legt sie den Grundstein für eine bessere Vorbereitung auf künftige Notfälle.

## Italien - Ein Fall für die individuelle Resilienz

### **Aufbau einer stärkeren Kommunikation für die Krisenresilienz**

#### 1. Kontext und Herausforderung

**Organisation:** Südtiroler Landesgesundheitsamt

Das Südtiroler Gesundheitssystem stand in Krisensituationen vor erheblichen internen Kommunikationsproblemen. Zwar trafen sich die Krisenteams täglich in Arbeitsgruppen, doch führten unklare Rollen und Zuständigkeiten oft zu Verwirrung. Die Entscheidungsfindung wurde als von oben herab wahrgenommen, was zu Spannungen unter den Mitarbeitern führte und den Zusammenhalt des Teams schwächte. Diese Herausforderungen behinderten die Krisenkoordination und wirkten sich auf die Moral und Widerstandsfähigkeit der Mitarbeiter aus.

## 2. Einsichten und Maßnahmen aus der Schulung

Durch die Empowerment4Pandemias-Schulung gewannen die Teilnehmer:innen eine neue Perspektive auf Kommunikation und Führung in Krisensituationen. Der Schwerpunkt der Schulung lag auf:

- Transparenz in der Risikokommunikation - Die Teilnehmer:innen erkannten die Bedeutung einer klaren, offenen Kommunikation in den täglichen Briefings.
- Klärung der Rollen - Es wurden Anpassungen vorgenommen, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter auf allen Ebenen ihre Zuständigkeiten verstehen, wodurch die Unsicherheit verringert wurde.
- Überbrückung der Kluft zwischen Management und Mitarbeitern an der Basis - Anerkennung der Notwendigkeit einer besseren Interaktion zwischen Entscheidungsträgern und operativen Teams.

Als Ergebnis verpflichteten sich die Teilnehmer:innen, die internen Kommunikationsprozesse zu überarbeiten, um die Klarheit, das Vertrauen und das Engagement innerhalb der Belegschaft zu verbessern.

## 3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Obwohl sie sich noch im Anfangsstadium befinden, sind bereits kleine, aber bedeutsame Verbesserungen zu beobachten:

- Stärkere Einbeziehung des Personals - Die Mitarbeiter berichteten, dass sie sich stärker in die Diskussionen einbezogen fühlten, wodurch interne Konflikte verringert wurden.
- Verbessertes Kommunikationsfluss - Regelmäßige Briefings mit klareren Rollendefinitionen haben dazu beigetragen, ein besser strukturiertes Arbeitsumfeld zu schaffen.
- Gestärkter Teamzusammenhalt - Eine stärkere Betonung von Empathie und Zusammenarbeit hat zu einer engagierteren und motivierteren Belegschaft beigetragen.

Auch wenn die Veränderungen noch bescheiden sind, hat die Schulung das Bewusstsein dafür geschärft, wie sich Kommunikation auf die Widerstandsfähigkeit auswirkt. Die Teilnehmer:innen verfügen nun über praktische Strategien zur Förderung einer besseren Teamarbeit und Krisenkoordinierung, was zeigt, dass selbst kleine Anpassungen in Umgebungen mit hohem Druck einen Unterschied machen können.

## Italien - ein *Fall für die organisatorische Resilienz*

### *Stärkung der Krisenvorsorge in italienischen Gesundheitseinrichtungen*

#### 1. Kontext und Herausforderung

Ein örtliches Krankenhaus, ein Pflegeheim und der soziale Gesundheitssektor in Italien standen vor großen Herausforderungen bei der Vorbereitung auf künftige Krisen und der Bewältigung des täglichen Betriebs. Da im Winter eine weitere Pandemiewelle erwartet wurde, bestand dringender Bedarf an einer langfristigen Krisenplanung. Zeitliche Beschränkungen und die Anforderungen der

routinemäßigen Gesundheitsdienste machten es jedoch schwierig, sich auf Bereitschaft, Krisenmanagement und Qualitätssicherung zu konzentrieren.

Die größte Herausforderung bestand darin, aus den Erfahrungen der Vergangenheit zu lernen und nachhaltige Strategien zur Verbesserung der Koordinierung, Prävention und Reaktionsmechanismen für künftige Notfälle zu entwickeln.

## **2. Einsichten und Maßnahmen aus der Schulung**

Die Empowerment4Pandemias-Schulung half den Teilnehmer:innen zu erkennen, wie wichtig es ist, sich Zeit für die strategische Krisenplanung zu nehmen.

### **Zu den wichtigsten Änderungen, die nach der Schulung eingeleitet wurden, gehören:**

- Zuweisung von 20 % der Arbeitszeit für Strategie und Vorbereitung auf allen Ebenen.
- Einrichtung einer interdisziplinären und interinstitutionellen Arbeitsgruppe auf Provinzebene, um die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zu verbessern.
- Entwicklung einer Checkliste und eines Leitfadens für die Krisenvorsorge, die Folgendes umfassen:
  - Notfallplanung
  - Struktur der Task Force und Führungsrollen
  - Interne Kommunikationsverfahren
  - Backup-Systeme für kritische Funktionen
  - Unterstützungsmaßnahmen für Beschäftigte im Gesundheitswesen und ihre Familien

Mit diesen Maßnahmen wollten die Institutionen die Koordinierung im Krisenfall verbessern, die Reaktionszeiten verkürzen und ein widerstandsfähigeres Gesundheitssystem schaffen.

## **3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Obwohl noch in der Anfangsphase, hat der strukturierte Ansatz, der in der Schulung eingeführt wurde, bereits zu spürbaren Verbesserungen geführt:

- Besser strukturierte Vorbereitungsmaßnahmen - Klarere Rollen und Zuständigkeiten haben dazu beigetragen, Verwirrung zu vermeiden und die Effizienz zu verbessern.
- Verstärkte interinstitutionelle Zusammenarbeit - Die Arbeitsgruppe hat eine bessere Kommunikation und eine gemeinsame Krisenplanung gefördert.
- Eine proaktive Einstellung zum Krisenmanagement - Die Mitarbeiter wissen jetzt, wie wichtig regelmäßige Vorsorgemaßnahmen sind, auch außerhalb von Notfallsituationen.

Eine der wichtigsten Erkenntnisse war die Bedeutung einer langfristigen Planung und Zusammenarbeit. Wenn die Institutionen während des Routinebetriebs Zeit für Strategie und Prävention aufwenden, sind sie besser in der Lage, wirksam zu reagieren, wenn eine Krise eintritt.

## Portugal - Ein Fall für die individuelle Resilienz

### *Stärkung der individuellen Widerstandsfähigkeit im portugiesischen Gesundheitswesen*

#### 1. Kontext und Herausforderung

Eine Fachkraft aus dem Gesundheitswesen in Portugal nahm an der Empowerment4Pandemias-Schulung teil, um ihre Krisenreaktions- und Führungsfähigkeiten zu verbessern. Ihre Aufgabe besteht darin, Strategien für das Krisenmanagement zu koordinieren, in Notfällen für klare Kommunikation zu sorgen und das Wohlbefinden der Mitarbeiter unter Druck aufrechtzuerhalten.

Vor der Schulung hatte der Teilnehmer Probleme mit der strukturierten Entscheidungsfindung in Krisensituationen. Es gab auch nur ein begrenztes Bewusstsein dafür, wie die Widerstandsfähigkeit der Mitarbeiter zu bewerten ist, was es schwierig machte, Stress, Anpassungsfähigkeit und Kommunikationsschwächen innerhalb der Organisation proaktiv anzugehen.

#### 2. Einsichten und Maßnahmen aus der Schulung

Die Schulung vermittelte praktische Instrumente zur Verbesserung des strategischen Krisenmanagements und der Widerstandsfähigkeit von Organisationen. Zu den wichtigsten Erkenntnissen gehörten:

- Einführung von Instrumenten zur Selbsteinschätzung der Belastbarkeit - Regelmäßige Bewertung des Stressniveaus, der Anpassungsfähigkeit und der Kommunikationseffizienz des Personals, um Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln.
- Anwendung eines strukturierten Entscheidungsfindungsrahmens - Sicherstellung koordinierter und effizienter Reaktionen in Situationen mit hohem Druck.
- Verbesserte Führungsstrategien für die Krisenkommunikation - Konzentration auf eine transparente und strukturierte Kommunikation, um Verwirrung zu vermeiden und die Reaktionszeiten zu verkürzen.

Als unmittelbares Ergebnis der Schulung integrierte der Teilnehmer Selbstbewertungs-instrumente in die Überprüfung der organisatorischen Belastbarkeit und empfahl anderen Teams die Teilnahme an künftigen Schulungen.

#### 3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Obwohl die Schulung noch in den Anfängen steckt, hat sie bereits zu einem wichtigen Bewusstseinswandel und ersten Verbesserungen beigetragen:

- Proaktives Krisenmanagement - Regelmäßige Beurteilungen der Belastbarkeit des Personals helfen, Anzeichen von Stress und Burnout frühzeitig zu erkennen und ermöglichen rechtzeitige Interventionen.
- Stärkere Führung in Krisensituationen - Eine strukturiertere Kommunikation und Entscheidungsfindung hat zu einer besseren Koordinierung zwischen den Abteilungen geführt.
- Gesteigertes Bewusstsein für die Anpassungsfähigkeit bei der Krisenreaktion - Die Erkenntnis, dass Flexibilität bei Protokollen und Führungsansätzen ebenso wichtig ist wie vordefinierte Notfallpläne.

Eine der wertvollsten Erkenntnisse war die Erkenntnis, dass Resilienz ein fortlaufender Prozess ist, nicht nur eine Krisenreaktionsstrategie. Durch die Einbindung von Selbstbewertungspraktiken und strukturierten Kommunikationsstrategien in die täglichen Abläufe ist die Organisation besser darauf vorbereitet, zukünftige Herausforderungen im Gesundheitswesen mit größerer Effizienz und Zuversicht zu bewältigen.

## **Portugal - ein Fall für die organisatorische Resilienz**

### ***Stärkung der organisatorischen Widerstandsfähigkeit im North Hospital, Portugal***

#### **1. Kontext und Herausforderung**

Das North Hospital (fiktiver Name), eine der größten Gesundheitseinrichtungen Portugals, stand während des Ausbruchs einer Pandemie vor großen operativen und psychologischen Herausforderungen. Der Anstieg der Zahl kritisch kranker Patienten führte zu Ressourcenknappheit, Kommunikationsstörungen und Burnout beim Personal. Zwar gab es Notfallprotokolle, doch die Krise offenbarte Lücken in der abteilungsübergreifenden Koordination, der schnellen Entscheidungsfindung und der psychischen Belastbarkeit des medizinischen Personals.

Als Teil des portugiesischen Nationalen Gesundheitsdienstes (SNS) stand das Krankenhaus unter ständigem Druck, eine hohe Patientennachfrage, finanzielle Beschränkungen und personelle Engpässe zu bewältigen. Die Koordinierung mit dem INEM (Instituto Nacional de Emergência Médica) machte die Sache noch komplizierter, da die überlasteten Notfalldienste zu Verzögerungen bei der Verlegung von Patienten und der Verwaltung der Kapazitäten der Intensivstation führten.

Darüber hinaus zwang der Mangel an PSA, Beatmungsgeräten und Intensivbetten das medizinische Personal, unter extremen Bedingungen schwierige ethische und medizinische Entscheidungen zu treffen. Die Erschöpfung des Personals und die moralische Notlage wurden zu einem dringenden Problem, was die Widerstandsfähigkeit und die Effizienz der Krisenreaktion weiter beeinträchtigte.

## 2. Einsichten und Maßnahmen aus der Schulung

Die Empowerment4Pandemias-Schulung vermittelte Krankenhausleitern und Mitarbeitern Strategien zur Verbesserung der individuellen und organisatorischen Widerstandsfähigkeit. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehörten:

- Verbesserte Krisenkommunikation - Strukturierte Briefings und digitale Dashboards wurden eingeführt, um den Informationsaustausch zwischen den Abteilungen in Echtzeit zu erleichtern.
- Unterstützung der psychologischen Widerstandsfähigkeit - Es wurde ein Peer-Support-System geschaffen, das ältere Mitarbeiter mit jüngeren Kollegen zusammenbringt, um Stress zu bewältigen und Burnout vorzubeugen.
- Szenariobasiertes Training - Die Mitarbeiter nahmen an Fallstudienübungen teil, in denen komplexe Krisensituationen simuliert wurden, um die Entscheidungsfindung und Anpassungsfähigkeit zu verbessern.
- Interdisziplinäre Einsatzteams - Es wurden gemischte Teams aus verschiedenen Fachrichtungen gebildet, um die Zusammenarbeit und die Ressourcenzuweisung bei Notfällen zu verbessern.

## 3. Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Obwohl das Krankenhaus noch in der Anfangsphase steckt, konnte es bereits deutliche Verbesserungen bei der Krisenreaktion und der Widerstandsfähigkeit feststellen:

- Schnellere Entscheidungsfindung und Koordinierung - Durch die strukturierte Kommunikation konnten die Reaktionszeiten um 30 % verkürzt werden.
- Gesteigertes Selbstvertrauen des Personals - Mitarbeiter an vorderster Front berichteten über geringere Ängste und bessere Vorbereitung auf Notfälle.
- Effizientere Ressourcenzuweisung - Interdisziplinäre Teams verbesserten die Abläufe beim Patiententransfer und verringerten Engpässe.
- Stärkere langfristige Planung - Die Erkenntnisse aus der Schulung werden nun in die Krankenhauspolitik und die laufenden Personalentwicklungsprogramme integriert.

Diese Fallstudie verdeutlicht, dass der Aufbau von Widerstandsfähigkeit über Protokolle hinausgeht - sie erfordert eine Konzentration auf Anpassungsfähigkeit, Zusammenarbeit und mentales Wohlbefinden. Durch die Einbettung dieser Strategien in den täglichen Betrieb und die Krisenplanung ist das North Hospital besser auf künftige Notfälle im Gesundheitswesen vorbereitet.

## England - ein *Fall für die organisatorische Resilienz*

### *Stärkung der individuellen Resilienz im britischen Pflegesektor*

#### 1. Kontext und Herausforderung

Eine Gruppe von Pflegefachkräften im Vereinigten Königreich nahm an der Empowerment4Pandemias-Schulung teil, um ihre persönliche Krisenresilienz und zwischenmenschliche Kommunikation zu verbessern. Ihre Arbeit erfordert Anpassungsfähigkeit, persönliche Belastbarkeit und Kommunikationsfähigkeiten, insbesondere in der häuslichen Pflege, wo sie Gesundheits- und Betreuungsdienste für Klient:innen mit vielfältigen Bedürfnissen erbringen.

Vor der Schulung hatten die Teilnehmenden Schwierigkeiten, selbstsicher auf herausforderndes Verhalten von Klient:innen zu reagieren und effektiv mit Kolleg:innen und Vorgesetzten in sich schnell verändernden Situationen zu kommunizieren.

#### 2. Erkenntnisse und Maßnahmen aus der Schulung

Die Schulung vermittelte verbesserte Fähigkeiten in Anpassung, Problemlösung und Kommunikation. Wichtige Inhalte waren:

- Einsatz von Resilienz-Selbstbewertungstools – Das Team bewertete gemeinsam individuelle und kollektive Bewältigungsstrategien, Anpassungsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit, identifizierte Stärken sowie Verbesserungsbedarf.
- Anwendung strukturierter Entscheidungsmodelle – Das Team entwickelte koordiniert Strategien für die Reaktion auf Nachfrageanstiege, insbesondere in Bezug auf den Personaleinsatz in geografisch weitläufigen Gebieten.
- Verbesserte Kommunikation und Anpassung – Die Teilnehmenden verbesserten ihre Kommunikation in Drucksituationen, die einfühlsame und situationsangepasste Antworten auf unterschiedliche Bedürfnisse erforderten.
- Als direkte Folge der Schulung setzten die Teilnehmenden das Gelernte in der Praxis um, trugen zur Bewertung der organisatorischen Krisenresilienz bei und verpflichteten sich zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.

#### 3. Ergebnisse und Erkenntnisse

- **Krisensicherheit** – Durch Selbstbewertungen und offene Dialoge entstand ein unterstützendes Umfeld, in dem individuelle Stärken und Schwächen erkannt und gegenseitiges Lernen ermöglicht wurde.
- **Krisenkompetenz** – Offene Kommunikation führte zu besserer Koordination bei Nachfragespitzen.
- **Krisenkommunikationsfähigkeiten** – Die Reflexion kritischer Vorfälle half dabei, die Kreativität und Anpassungsfähigkeit im direkten Klient:innenkontakt zu verbessern.

Eine zentrale Erkenntnis war, dass Resilienz sowohl individuell als auch gemeinschaftlich aufgebaut werden muss – besonders in Arbeitskontexten mit isolierter Tätigkeit ist der Austausch von Erfahrungen und gemeinsames Lösen potenzieller Probleme ein effektiver Weg zur Stärkung der Resilienz.

## England - ein *Fall für die organisatorische Resilienz*

### *Stärkung der Krisenvorsorge in englischen Pflegeeinrichtungen*

#### 1. Kontext und Herausforderung

Die Fallstudienorganisation erbringt Pflegeleistungen in stationären Einrichtungen für eine geografisch verteilte Klientel mit vielfältigen persönlichen und gesundheitlichen Bedürfnissen. Das relativ kleine Team betreut sowohl Routine- als auch Notfalltermine. Vor der Schulung verfügte die Organisation weder über ein klares Risikoverständnis noch über eine definierte Krisenstrategie.

#### 2. Erkenntnisse und Maßnahmen aus der Schulung

Die Empowerment4Pandemias-Schulung vermittelte den Teilnehmenden die Bedeutung strategischer Krisenplanung:

- **Verständnis der Reaktionsfähigkeit** – Durch ein gemeinsames Selbstassessment konnte das Management die Stärken und notwendigen Handlungsfelder realistisch erfassen.
- **Informationsmanagement** – Stärken wurden im Austausch klientenbezogener Informationen festgestellt, Schwächen zeigten sich bei logistischen Aspekten wie Reisezeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- **Vernetzung und Zusammenarbeit** – Die Fähigkeit, flexibel auf Nachfragespitzen zu reagieren, hängt auch von der Zusammenarbeit mit Agenturen und anderen Pflegeanbietern ab. Die Teilnahme eines Partnervertreters verdeutlichte den Wert kollektiven Lernens.

#### 3. Ergebnisse und Erkenntnisse

- **Besseres Risikoverständnis** – Die gemeinsame Bewertung der Krisenresilienz führte zu einem realistischen Bild der Fähigkeiten und Schwächen.
- **Nutzung digitaler Kommunikationsmittel** – Die erweiterte Nutzung digitaler Tools zur Koordination wurde empfohlen.
- **Proaktive, kollektive Haltung** – Führungskräfte, Mitarbeitende und Partner erkennen die Bedeutung regelmäßiger Vorsorge- und Lernprozesse.

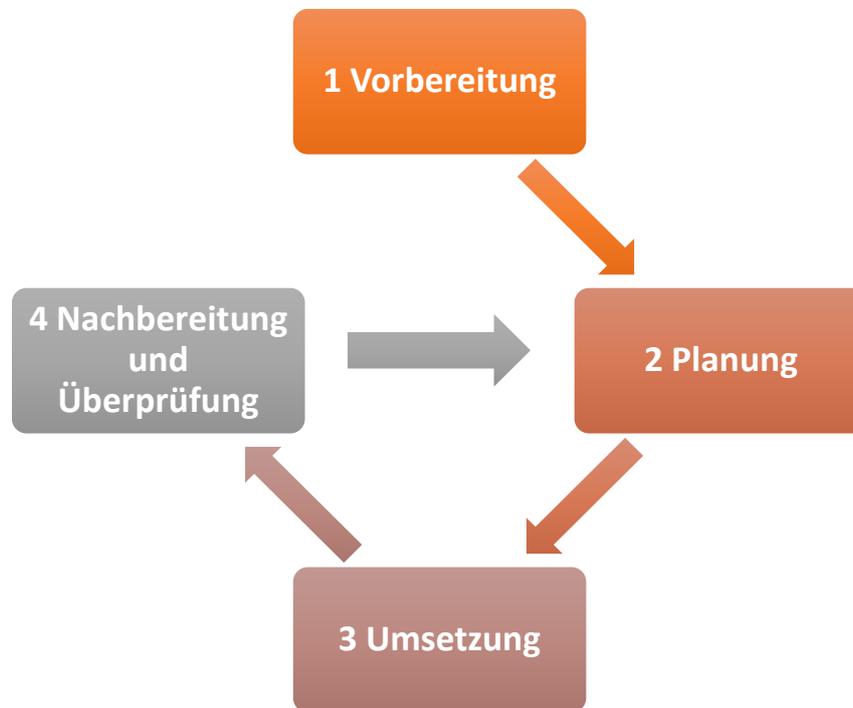
## 7. TIPPS ZUR UMSETZUNG VON EMPOWERMENT4PANDEMIAS

Die folgenden Leitlinien wurden auf der Grundlage der Erfahrungen und Erkenntnisse entwickelt, die die Projektpartner **von Empowerment4Pandemias** während der Umsetzung des Programms gewonnen haben. Diese Empfehlungen spiegeln sowohl die Vorteile als auch die Herausforderungen wider, die in verschiedenen organisatorischen Kontexten anzutreffen sind, und bieten einen strukturierten Ansatz für die erfolgreiche Integration des Schulungs- und Entwicklungsprogramms. Durch die Berücksichtigung von **Aspekten der Organisation, des Managements, der Humanressourcen, der Logistik und der Finanzierung** unterstützen diese Leitlinien eine schrittweise und effektive Umsetzung der Methodik. Zwar muss jede Organisation den Ansatz auf ihre spezifischen Bedürfnisse zuschneiden, doch bieten die hier dargelegten Grundprinzipien, Prozesse und Ressourcen eine gemeinsame Grundlage für die Stärkung der individuellen und organisatorischen Resilienz.

### **Wichtige Überlegungen zur Implementierung**

Um den Empowerment4Pandemias-Ansatz erfolgreich zu integrieren, müssen Organisationen sicherstellen, dass die notwendigen Strukturen, Grundsätze, Prozesse und Ressourcen vorhanden sind. Während die Umsetzung je nach institutionellen Bedingungen und Arbeitsumfeld variieren kann, sind bestimmte Kernelemente nach wie vor unerlässlich.

Diese Leitlinien skizzieren einen zyklischen Prozess, der vier Schlüsselphasen umfasst:



*Empowerment4Pandemias - Prozess der Umsetzung © e4p*

### 1. Vorbereitung

- Bewertung der organisatorischen Bedürfnisse und Festlegung von Zielen
- Identifizierung von Schlüsselpersonal und Sicherung der Unterstützung von Führungskräften
- Bewertung der verfügbaren Ressourcen und möglicher Beschränkungen

### 2. Planung

- Strukturierung des Schulungsprogramms und Festlegung der besten Lehrmethoden
- Zuweisung von finanziellen, personellen und logistischen Ressourcen
- Angleichung des Programms an den bestehenden institutionellen Rahmen

### 3. Umsetzung

- Durchführung von Schulungen und Sicherstellung des Engagements der Mitarbeiter
- Anpassung der Materialien an die Bedürfnisse der Organisation
- Förderung der aktiven Beteiligung und des Feedbacks der Mitarbeiter

### 4. Nachbereitung und Überprüfung

- Bewertung der Auswirkungen des Programms und Sammlung von Feedback
- Verfeinerung der Prozesse auf der Grundlage der gewonnenen Erfahrungen
- Sicherstellung der langfristigen Nachhaltigkeit und Integration in den täglichen Betrieb

Jede Phase enthält praktische Maßnahmen und Empfehlungen, die sicherstellen, dass **Empowerment4Pandemias** erfolgreich in bestehende Strukturen und Arbeitsabläufe integriert werden kann und gleichzeitig den organisatorischen und individuellen Resilienzanforderungen gerecht wird.

## PHASE 1 -

Die Vorbereitungsphase ist wichtig, um die Grundlage für die Einführung des Schulungs- und Entwicklungsprogramms Empowerment4Pandemias in einer neuen Organisation zu schaffen. In dieser Phase wird die Bereitschaft der Organisation bewertet, die Führungskräfte werden einbezogen und die wichtigsten Bedürfnisse werden ermittelt. Diese ersten Schritte gewährleisten eine reibungslosere Umsetzung und erhöhen die Wahrscheinlichkeit eines langfristigen Erfolgs.

### **1. Durchführung einer Anfangsbewertung**

Bevor sie sich auf den Weg machen, sollten sich die Organisationen ein klares Bild davon machen, wie Empowerment4Pandemias in ihre Struktur passt. Zu diesem Zweck wird Folgendes empfohlen:

- Lesen Sie das Transferhandbuch, um sich mit der Methodik vertraut zu machen.
- Füllen Sie den Fragebogen zur Selbstevaluierung aus (*Passt Empowerment4Pandemias zu Ihrer Organisation* - Kapitel 5), um zu beurteilen, ob das Programm mit den bestehenden Zielen, den Bedürfnissen der Mitarbeiter und den institutionellen Prioritäten übereinstimmt.

Dieser erste Check hilft zu klären, was Empowerment4Pandemias anbietet und ob es zu den Zielen, Zielgruppen und verfügbaren Ressourcen der Organisation passt.

### **2. Führungsverständnis und Kulturwandel**

Für die erfolgreiche Einführung von Empowerment4Pandemias ist das Engagement der Führungskräfte entscheidend. Jede neue Initiative oder Veränderung in der Praxis erfordert eine Anpassung auf allen Ebenen, und das Personal kann sich anfangs gegen Änderungen der etablierten Routinen wehren.

Die Führung sollte:

- **Verstehen Sie die potenziellen Auswirkungen** der Schulung und wie sie sich in die umfassenderen Unternehmensziele einfügt.
- **Erkennen Sie mögliche Widerstände** und bereiten Sie sich darauf vor, **den Wert** des Programms wirksam **zu vermitteln**.
- **Strategische Planung** durch Bewertung:
  - Was muss an der derzeitigen Struktur angepasst oder geändert werden?
  - Welche potenziellen Hindernisse könnten die Umsetzung verlangsamen oder verhindern.
  - Wie kann die Schulung integriert werden, ohne das Personal zu überfordern?

### 3. Schlüsselaktionen für Führung und Management

Um die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung zu schaffen, sollte das Management die folgenden vorbereitenden Maßnahmen ergreifen:

- Definieren Sie klar den Zweck der Einführung von Empowerment4Pandemias und stimmen Sie ihn mit den bestehenden organisatorischen Prioritäten ab.
- Beurteilung der organisatorischen Bereitschaft durch interne Gespräche mit Abteilungsleitern und wichtigen Mitarbeitern.
- Ermitteln Sie mögliche Hindernisse (z. B. Widerstand des Personals, Zeitmangel, begrenzte Ressourcen) und entwickeln Sie Strategien, um diese zu überwinden.
- Ernennen Sie einen Hauptkoordinator oder ein Team, das für die Überwachung der Einführung des Programms verantwortlich ist.

32

### 4. Identifizierung der organisatorischen und individuellen Bedürfnisse

Jede Organisation ist einzigartig, und die Schulung sollte auf die spezifischen Bedürfnisse der Einrichtung und der Mitarbeiter zugeschnitten sein. Die Ermittlung dieser Bedürfnisse stellt sicher, dass das Programm auf echte Herausforderungen eingeht und praktische Vorteile bietet.

- Bewertung der institutionellen Prioritäten - Was sind die größten Lücken im Krisenmanagement oder in der Widerstandsfähigkeit der Organisation?
- Definieren Sie die Zielgruppen - Welche Mitarbeiter würden am meisten von der Schulung profitieren (z. B. Mitarbeiter an der Front, Manager, Notfallkoordinatoren)?
- Berücksichtigen Sie die Verfügbarkeit der Mitarbeiter und ihre Lernpräferenzen - Wie lassen sich Schulungen am besten in den täglichen Betrieb integrieren, ohne dass es zu Störungen kommt?

Durch eine frühzeitige Analyse dieser Faktoren können Unternehmen eine solide Grundlage für die nächste Phase schaffen: Die Planung.

## **PHASE 2 - PLANUNG**

Die Einführung eines neuen Schulungsprogramms erfordert eine strukturierte Planung und in einigen Fällen auch eine Anpassung der Organisationsstruktur. Empowerment4Pandemias kann zwar an verschiedene Einrichtungen angepasst werden, doch ist ein Mindestmaß an Vorbereitung erforderlich, um eine reibungslose Integration zu gewährleisten, ohne den bestehenden Betrieb zu stören.

In dieser Phase liegt der Schwerpunkt auf der Festlegung eines Rahmens für die Programmverwaltung, der Zusammenstellung eines Arbeitsteams, der Ermittlung der erforderlichen Ressourcen und der Gewährleistung von Qualitätssicherungsmaßnahmen.

## 1. Rahmen der Programmverwaltung

Viele Organisationen führen mehrere Projekte gleichzeitig durch und teilen sich oft personelle und finanzielle Ressourcen für verschiedene Initiativen. Um eine koordinierte und effiziente Umsetzung zu gewährleisten, sollte das Programmmanagement Folgendes umfassen:

- Festlegung von Rollen und Zuständigkeiten - Klären Sie, wer die Umsetzung überwacht, welche Mitarbeiter daran beteiligt sind und wie die Zuständigkeiten verteilt sind.
- Ausarbeitung eines Programmplans - Skizzieren Sie den Zeitplan, die wichtigsten Aktivitäten und die erwarteten Ergebnisse, um eine strukturierte Durchführung zu gewährleisten.
- Einrichtung von Kommunikationskanälen - Legen Sie fest, wie Informationen intern unter den Mitarbeitern und extern mit Partnern oder Interessengruppen ausgetauscht werden sollen.
- Integration des Qualitätsmanagements - Richten Sie das Programm an bestehenden Qualitätssicherungssystemen aus, um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Die frühzeitige Einbindung der Mitarbeiter in den Prozess hilft, den Widerstand gegen Veränderungen zu verringern. Ein kooperativer Ansatz erhöht die Akzeptanz und fördert die aktive Beteiligung. Unternehmen sollten ihre Mitarbeiter einbeziehen, indem sie:

- Festlegung, wie die neue Schulung in bestehende Personalentwicklungsprogramme integriert werden kann.
- Ermittlung der verfügbaren und fehlenden Ressourcen, die für die Umsetzung benötigt werden.
- Erstellung eines Einsatzplans mit klaren Aktivitäten, Zuständigkeiten und Fristen.

## 2. Die Organisation des Arbeitsteams

Zur Erleichterung der Programmdurchführung sollte ein spezielles Team eingesetzt werden, das die Planung, Durchführung und Überwachung überwacht. Je nach Größe und Struktur der Organisation kann das Team folgende Mitglieder umfassen:

- Ein Programmkoordinator, der die Logistik verwaltet und die Kontinuität gewährleistet.
- Ausbilder oder Moderatoren, die für die Durchführung der Schulung verantwortlich sind.
- IT- und Verwaltungsunterstützung für digitale Tools und Logistik.
- Ein Qualitätssicherungsbeauftragter, der die Wirksamkeit überwacht und Feedback einholt.

Das Team sollte regelmäßig die Fortschritte überprüfen, Herausforderungen angehen und die Pläne bei Bedarf anpassen.

## 3. Erforderliche Ressourcen

Vor dem Start des Programms sollten die Organisationen die verfügbaren Ressourcen bewerten und feststellen, welche zusätzliche Unterstützung erforderlich ist. Zu den Ressourcen gehören:

- **Humanressourcen** - Mitarbeiter, die an der Planung, Ausbildung und Bewertung beteiligt sind.
- **Budget** - Erforderliche Finanzmittel für Materialien, Moderatoren und Logistik.

- **Zeit** - Verfügbarkeit des Personals für die Teilnahme an Schulungen ohne Beeinträchtigung des Tagesgeschäfts.
- **Umgebung** - Physischer oder virtueller Raum für Schulungssitzungen.
- **Lernressourcen und Arbeitsmittel** - Schulungsmaterial, Fallstudien und interaktive Lernmethoden.
- **E4P Online Plattform** - Zugang zu digitalen Werkzeugen und Ressourcen, die vom Projekt Empowerment4Pandemias bereitgestellt werden.

Die Unternehmen sollten ihre derzeitigen Ressourcen bewerten und etwaige Lücken ermitteln, die vor Beginn der Umsetzung geschlossen werden müssen.

#### 4. Ausbildung des Personals

Um eine effektive Durchführung des Programms zu gewährleisten, ist es unerlässlich, interne Ausbilder oder Schlüsselpersonen zu schulen, die die Umsetzung unterstützen werden. Dies kann Folgendes umfassen:

- Einführung in die Empowerment4Pandemias-Methode und ihre wichtigsten Bestandteile.
- Schulung in digitalen Werkzeugen und fallstudienbasierten Lernansätzen.
- Workshops zu bewährten Verfahren für Resilienztraining im Gesundheitswesen und Krisenmanagement.

Ein gut vorbereitetes Schulungsteam trägt dazu bei, das Engagement zu erhöhen und die Konsistenz des Lernprozesses zu gewährleisten.

#### 5. Qualitätssicherungsmaßnahmen

Um die Wirksamkeit zu erhalten, sollte Empowerment4Pandemias in bestehende Qualitätsmanagementsysteme integriert werden. Organisationen können:

- Verwenden Sie die von Empowerment4Pandemias bereitgestellten Qualitätssicherungsinstrumente (*siehe Kapitel 8*).
- Sammeln Sie regelmäßig Feedback von den Teilnehmer:innen, um die Wirksamkeit zu bewerten.
- Überwachen Sie die Fortschritte und passen Sie die Schulungsmethoden entsprechend den Ergebnissen an.

Die Verpflichtung zur Qualitätssicherung stellt sicher, dass das Programm relevant und wirkungsvoll bleibt und mit den Unternehmenszielen übereinstimmt.

Nächste Schritte

Mit einem strukturierten Plan ist die Organisation bereit für Phase 3: die Umsetzung, in der das Schulungsprogramm eingeführt, angepasst und den Mitarbeitern vermittelt wird.

## **PHASE 3 - UMSETZUNG**

In der Implementierungsphase wird das Empowerment4Pandemias-Training in der Organisation eingeführt, angepasst und durchgeführt. In dieser Phase beschäftigen sich die Mitarbeiter mit dem praktischen Lernen, die Manager überwachen die Integration in die täglichen Abläufe, und das Programm wird an die organisatorischen Gegebenheiten angepasst.

Eine wichtige Lehre aus den Erfahrungen des Pilotprojekts ist, dass eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung unerlässlich ist. „Learning by doing“ ist der effektivste Weg für Fachkräfte, Resilienztechniken zu verinnerlichen und sie in realen Situationen anzuwenden.

### **1. Kontinuierliche berufliche Entwicklung**

Um die Wirkung der Schulung zu maximieren, sollten die Mitarbeiter kontinuierlich lernen und ihre Kenntnisse vertiefen. Zu den wichtigsten Empfehlungen für Mitarbeiter, die eine Schulung absolvieren, gehören:

- Anwendung von Resilienztechniken in der täglichen Arbeit - Umsetzung kleiner, überschaubarer Maßnahmen, anstatt auf Krisensituationen zu warten.
- Teilnahme an Diskussionen unter Gleichgesinnten - Tauschen Sie mit Kollegen Erfahrungen und Strategien aus, um die Widerstandsfähigkeit des Teams zu stärken.
- Einsatz von Instrumenten zur Selbsteinschätzung - Regelmäßige Bewertung des persönlichen Stressniveaus und der Bewältigungsmechanismen, um die Strategien bei Bedarf anzupassen.
- Feedback einholen und Ansätze anpassen - Erkennen Sie, dass der Aufbau von Resilienz ein Prozess ist, der sich mit der Zeit weiterentwickelt.

### **2. Praktische Anleitungen für Manager**

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Verankerung von Resilienztraining in der Arbeitsplatzkultur. Um eine erfolgreiche Umsetzung zu unterstützen, sollten sie:

- Förderung der Mitarbeiterbeteiligung - Schaffen Sie ein Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeiter motiviert fühlen, das Gelernte anzuwenden.
- Integration der Schulungsergebnisse in den Arbeitsalltag - Verstärken Sie das Gelernte, indem Sie die Resilienzstrategien mit den Richtlinien und Verfahren am Arbeitsplatz in Einklang bringen.
- Überwachen Sie die Fortschritte und bieten Sie Unterstützung an - Bieten Sie Anleitung und Anpassungen auf der Grundlage von Mitarbeiter-Feedback und beobachteten Herausforderungen.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran - Demonstrieren Sie Resilienztechniken in der Führungspraxis, um die Mitarbeiter zur Übernahme zu ermutigen.

### **Nächste Schritte**

Sobald die Schulung eingeführt und in realen Arbeitsumgebungen angewandt wurde, sollte die Organisation zu Phase 4 übergehen: Nachbereitung und Überprüfung, in der die Wirksamkeit des

Programms bewertet, Anpassungen vorgenommen und die langfristige Nachhaltigkeit sichergestellt wird.

## **PHASE 4 - NACHBEREITUNG UND ÜBERPRÜFUNG**

36

Die Follow-up- und Überprüfungsphase stellt sicher, dass die Empowerment4Pandemias-Schulung im Laufe der Zeit wirksam und relevant bleibt. In dieser Phase werden die Ergebnisse überwacht, die Auswirkungen bewertet und die notwendigen Anpassungen zur Verbesserung des Programms vorgenommen. Ein strukturiertes Überwachungs- und Bewertungssystem liefert wertvolle Daten über Leistung, Herausforderungen und verbesserungswürdige Bereiche.

### **1. Anpassung und Verbesserung**

Um die langfristige Effektivität zu erhalten, sollten Organisationen:

- Sammeln Sie Feedback von den Teilnehmer:innen - Nutzen Sie Umfragen, Interviews oder informelle Gespräche, um die Stärken und Schwächen der Schulung zu ermitteln.
- Analyse der praktischen Anwendung - Bewerten Sie, ob die Mitarbeiter Resilienztechniken in ihre tägliche Arbeit integrieren, und ermitteln Sie etwaige Hindernisse.
- Verfeinerung der Schulungsinhalte - Anpassung der Materialien und Lehrmethoden auf der Grundlage des Feedbacks, um eine kontinuierliche Relevanz zu gewährleisten.
- Bieten Sie Auffrischungssitzungen an - Bieten Sie Folgeschulungen an, um die wichtigsten Konzepte zu vertiefen und neue Erkenntnisse zu vermitteln.

### **2. Kommunikation, Verbreitung und Mainstreaming**

Damit das Programm eine dauerhafte Wirkung hat, sollte es in die Organisationskultur eingebettet und über die anfänglichen Teilnehmer hinaus verbreitet werden. Organisationen können:

- Stärkung der internen Kommunikation - Informieren Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig über Programmentwicklungen, Erfolgsgeschichten und bewährte Verfahren.
- Verbreitung der Ergebnisse - Teilen Sie die wichtigsten Ergebnisse mit Interessenvertretern, Partnereinrichtungen und beruflichen Netzwerken.
- Integration von Resilienzgrundsätzen in Standardverfahren - Sicherstellen, dass die aus der Schulung gewonnenen Erkenntnisse Teil der institutionellen Politik und Praxis werden.
- Förderung des Wissensaustauschs - Erleichtern Sie laufende Diskussionen und den Austausch zwischen den Mitarbeitern, um das Engagement aufrechtzuerhalten.

Sicherstellung langfristiger Auswirkungen

Die Follow-up-Phase ist kein Abschluss, sondern ein Schritt zur kontinuierlichen Verbesserung.

Organisationen sollten sich dazu verpflichten:

- Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Resilienzstrategien
- Aufrechterhaltung des Engagements in Empowerment4Pandemias-Netzwerken
- Anpassung des Programms an neue Herausforderungen und sich entwickelnde Bedürfnisse

Durch die systematische Überwachung und Verbesserung der Schulungen können die Institutionen sicherstellen, dass die Stärkung der Resilienz eine ständige Priorität bleibt, von der sowohl der Einzelne als auch die Organisation als Ganzes profitieren.

## 8. WERKZEUGE FÜR DIE QUALITÄTSSICHERUNG

Die Qualitätssicherung (QA) innerhalb von Empowerment4Pandemias ist ein kontinuierlicher Prozess, der die Effektivität des Trainingsprogramms sicherstellen, die Interventionen für die Zielgruppen verbessern und die Methoden an unterschiedliche organisatorische Rahmenbedingungen anpassen soll. Regelmäßige Bewertungen und Verfeinerungen tragen dazu bei, hohe Standards in der Resilienzschulung aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Einrichtungen zu berücksichtigen.

Da die ständige Weiterentwicklung und Anpassung ein Kernelement der Empowerment4Pandemias-Methodik ist, haben die Projektpartner wichtige Schritte unternommen, um klare Qualitätssicherungsmaßnahmen festzulegen. Diese Instrumente sind darauf ausgelegt:

- Gewährleistung einer konsequenten und qualitativ hochwertigen Umsetzung des Schulungsprogramms.
- Ermittlung von verbesserungswürdigen Bereichen und rechtzeitige Anpassung.
- Nahtlose Integration in bestehende QS-Verfahren in den teilnehmenden Organisationen.

Im Folgenden werden die wichtigsten QS-Instrumente beschrieben, die bei der Anwendung von Empowerment4Pandemias angewandt werden müssen, um effektive Lernergebnisse und langfristige Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

### Wichtige Qualitätssicherungsinstrumente

Um die wirksame Umsetzung der Empowerment4Pandemias-Methode zu gewährleisten, sollten die folgenden Instrumente zur Qualitätssicherung (QS) eingesetzt werden. Diese Instrumente unterstützen die einheitliche Durchführung von Schulungen, die Messung der Auswirkungen und die kontinuierliche Verbesserung.

#### 1. Feedback und Bewertungsmechanismen

Regelmäßiges Feedback ist wichtig, um Stärken, Herausforderungen und verbesserungswürdige Bereiche zu ermitteln. Organisationen sollten dies umsetzen:

- Umfragen vor und nach der Schulung - Bewertung der Erwartungen der Teilnehmer:innen, des Lernfortschritts und der wahrgenommenen Wirksamkeit der Schulung.
- Strukturierte Feedback-Formulare - Sammeln Sie Beiträge von Ausbildern und Teilnehmer:innen zur Relevanz des Inhalts, zu den Vermittlungsmethoden und zu Bereichen, die einer Verfeinerung bedürfen.

- Fokusgruppendifkussionen - Förderung des Dialogs zwischen den Teilnehmer:innen, um qualitative Einblicke in ihre Erfahrungen und die praktische Anwendung der Schulung zu gewinnen.

## **2. Überwachungs- und Berichterstattungssystem**

Ein strukturiertes Überwachungssystem stellt sicher, dass die Schulungsergebnisse mit den Unternehmenszielen übereinstimmen. Schlüsselemente umfassen:

- Überwachung der Teilnahme und des Engagements - Überwachen Sie die Anwesenheitsquote und die Teilnahme an Diskussionen oder Übungen.
- Beobachtungsbewertungen - Ausbilder und Moderatoren sollten dokumentieren, wie gut sich die Teilnehmer:innen auf die Fallstudien und Lernaktivitäten einlassen.
- Regelmäßige Berichtsvorlagen - Eine standardisierte Dokumentation hilft Unternehmen, den Fortschritt im Laufe der Zeit zu verfolgen und die Umsetzung bei Bedarf anzupassen.

## **3. Integration in bestehende Qualitätsmanagementsysteme**

Um die langfristige Nachhaltigkeit zu verbessern, sollten die Qualitätssicherungsmaßnahmen von Empowerment4Pandemias in bestehende organisatorische Abläufe eingebettet werden. Dies beinhaltet:

- Abstimmung der Resilienzschulung mit umfassenderen Personalentwicklungsprogrammen.
- Einbeziehung von Indikatoren für die Krisenvorsorge in die institutionellen Leistungsüberprüfungen.
- Sicherstellung des Engagements der Führungskräfte für eine kontinuierliche Bewertung und Verbesserung.

## **4. Strategien zur kontinuierlichen Verbesserung**

Empowerment4Pandemias legt großen Wert auf die ständige Verfeinerung der Schulungsmaterialien und -methoden auf der Grundlage der praktischen Anwendung. Zu den empfohlenen Ansätzen gehören:

- Regelmäßige Aktualisierung des Lehrplans - Anpassung der Schulungsinhalte auf der Grundlage von Feedback und neuen bewährten Verfahren.
- Schulungsprogramme für Ausbilder - Regelmäßige Auffrischkurse für Ausbilder, um die Qualität der Schulungen aufrechtzuerhalten.
- Peer-Learning-Netzwerke - Ermutigung der Mitarbeiter zum Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen innerhalb und zwischen Organisationen.

## **Sicherstellung langfristiger Auswirkungen**

Durch die Anwendung dieser Qualitätssicherungsinstrumente können Organisationen die Wirksamkeit und Relevanz des Empowerment4Pandemias-Schulungsprogramms aufrechterhalten. Die Verpflichtung zu regelmäßiger Bewertung, Anpassung und Qualitätsverbesserung stellt sicher,

dass sowohl Einzelpersonen als auch Institutionen im Laufe der Zeit weiterhin von strukturierten Strategien zum Aufbau von Resilienz profitieren.

## 9. AUFBAU EINES RESILIENZ-NETZWERKS

Ein Resilienznetzwerk hilft Organisationen und Fachleuten, in Verbindung zu bleiben, Erkenntnisse auszutauschen und ihre Strategien zur Krisenvorsorge kontinuierlich zu verbessern. Der Empowerment4Pandemias-Ansatz ermutigt Organisationen, sich an informellen Wissensgemeinschaften zu beteiligen, in denen Erfahrungen und bewährte Verfahren diskutiert werden können.

### 1. Zweck des Resilienz-Netzwerks

Das Ziel des Aufbaus eines Resilienznetzwerks ist es:

- Förderung der Zusammenarbeit zwischen Angehörigen der Gesundheitsberufe, Entscheidungsträgern und Pädagogen.
- Erleichterung des Wissensaustauschs über Resilienzstrategien und Krisenvorsorge.
- Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch Zugang zu gemeinsamen Ressourcen, Diskussionen und Fallstudien.
- Förderung der sektorübergreifenden Zusammenarbeit zur Verbesserung der Krisenreaktion auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene.

### 2. Wege zur Verbindung und zum Wissensaustausch

Organisationen und Einzelpersonen können sich je nach ihren Bedürfnissen und Präferenzen auf unterschiedliche Weise an Resilienznetzwerken beteiligen. Zu den vorgeschlagenen Ansätzen gehören:

- Beitritt zu Berufsgruppen auf LinkedIn - Das Empowerment4Pandemias-Team hat eine LinkedIn-Gruppe eingerichtet, in der die Mitglieder Erfahrungen austauschen, Resilienz-Themen diskutieren und sich über relevante Entwicklungen informieren können.
- Teilnahme an Branchenveranstaltungen und Webinaren - Die Teilnahme an Konferenzen, Workshops und Schulungen, die sich mit Resilienz befassen, kann Fachleuten helfen, auf dem Laufenden zu bleiben.
- Einrichtung lokaler Gruppen zum Wissensaustausch - Die Förderung von Diskussionen innerhalb einer Organisation oder zwischen Partnereinrichtungen kann die praktische Krisenvorsorge verbessern.
- Zusammenarbeit mit ähnlichen Organisationen - Der Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken mit anderen Institutionen kann zur Verfeinerung von Krisenmanagementstrategien beitragen.

### 3. Wie Organisationen vom Networking profitieren können

Durch die Teilnahme an resilienzorientierten Diskussionen können Organisationen:

- Gewinnen Sie Einblicke von anderen Fachleuten, die resilienzfördernde Maßnahmen durchgeführt haben.
- Erkennen Sie gemeinsame Herausforderungen und lernen Sie praktische Lösungen kennen, die sich anderswo bewährt haben.
- Ausbau der beruflichen Kontakte zu Personen und Institutionen, die sich mit Krisenmanagement befassen.

40

### 4. Langfristiges Engagement sicherstellen

Während das Empowerment4Pandemias-Projekt eine erste Plattform für die Zusammenarbeit bietet, hängt der langfristige Erfolg eines Resilienz-Netzwerks von kontinuierlichem Engagement und Wissensaustausch ab. Organisationen und Einzelpersonen werden dazu ermutigt:

- Bleiben Sie aktiv in Diskussionen, sei es online oder in ihren beruflichen Netzwerken.
- Austausch von Fallstudien und Erfahrungen, um zum kollektiven Lernprozess beizutragen.
- Förderung des internen Wissensaustauschs innerhalb ihrer Einrichtungen.

Durch die Förderung einer Kultur des gemeinsamen Lernens können Organisationen ihre eigene Krisenvorsorge stärken und gleichzeitig zu einem breiteren Austausch von Resilienzstrategien beitragen.

## 10. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Auf der Grundlage der Erfahrungen, der Pilotaktivitäten und des institutionellen Feedbacks, das während des Empowerment4Pandemias-Projekts gesammelt wurde, zielen die folgenden politischen Empfehlungen darauf ab, Gesundheitseinrichtungen, Entscheidungsträger und Schulungsanbieter bei der Stärkung der individuellen und organisatorischen Widerstandsfähigkeit angesichts von Krisenereignissen zu unterstützen. Sie konzentrieren sich auf praktische, übertragbare Maßnahmen, die an verschiedene Gesundheitseinrichtungen angepasst werden können, wobei die institutionelle Vielfalt und der unterschiedliche Stand der Vorbereitung berücksichtigt werden.

### 1. Integration von Resilienztraining in die obligatorische berufliche Weiterbildung

Resilienztrainings sollten Teil der obligatorischen Fortbildung für Angehörige der Gesundheitsberufe sein. Um die Akzeptanz und Praktikabilität zu erhöhen:

- Einbettung von Modulen zum Thema Resilienz in bestehende Lehrpläne für die Berufs- und Hochschulbildung.

- Machen Sie die Krisenvorbereitung zu einem festen Bestandteil des Rahmens für die berufliche Entwicklung.
- Kombinieren Sie Soft-Skill-Elemente (z. B. Kommunikation, Emotionsregulierung) mit technischen Trainingsmodulen wie Massenunfallsimulationen oder Notfallübungen.
- Nutzen Sie kurze, flexible Formate wie Microlearning, Fallstudien oder modulare Online-Einheiten.

## **2. Förderung eines strukturierten und psychologisch fundierten Ansatzes für die Krisenkommunikation**

Die interne und externe Kommunikation während einer Krise muss klar, koordiniert und psychologisch sensibel sein:

- Erstellung interner Protokolle für eine transparente Kommunikation zwischen Führung, Personal und Unterstützungsfunktionen.
- Regelmäßige, strukturierte Briefings in Krisenphasen, um Fehlinformationen zu vermeiden und Unsicherheiten abzubauen.
- Beziehen Sie geschulte Fachleute für Krisenkommunikation ein, die über besondere Kompetenzen im Umgang mit gefährdeten Bevölkerungsgruppen verfügen.
- Förderung von Schulungen zur Risiko- und Gesundheitskommunikation, die die emotionale Dynamik bei Notfällen im Gesundheitswesen berücksichtigen.

## **3. Stärkung des Engagements von Führungskräften für Resilienz-Strategien**

Die Resilienzplanung muss von der institutionellen Führung befürwortet und vorangetrieben werden:

- Sicherstellen, dass die Resilienz formell in die Managementstrukturen des Gesundheitswesens eingebettet ist.
- Integration von Führungsschulungen zum Wohlbefinden der Mitarbeiter, zur emotionalen Bereitschaft und zur strategischen Kommunikation.
- Einführung klarer Verantwortungsstrukturen und Follow-up-Mechanismen, um die Verantwortlichkeit der Führungskräfte bei der Krisenvorsorge zu gewährleisten.

## **4. Aufbau einer interdisziplinären und sektorübergreifenden Zusammenarbeit**

Resilienz ist eine gemeinsame Aufgabe und profitiert von einer sektorübergreifenden Zusammenarbeit:

- Förderung der Zusammenarbeit zwischen Gesundheitswesen, Notdiensten, Bildung und sozialen Diensten.
- Erleichterung regionaler und lokaler Netzwerke für die gemeinsame Planung und den Austausch von Ressourcen.
- Sondierung öffentlich-privater Partnerschaften zur Förderung gemeinsamer Investitionen in Ausbildung, Logistik und Dienstkontinuitätsplanung.

## 5. Einführung von Instrumenten zur Selbsteinschätzung der Organisation für die Krisenvorsorge

Regelmäßige Überlegungen zur institutionellen Bereitschaft sollten zur Standardpraxis werden:

- Nutzen Sie etablierte Instrumente wie den WHO Hospital Safety Index oder den OECD Resilience Frameworks als Benchmarks.
- Durchführung strukturierter jährlicher Überprüfungen der organisatorischen Resilienz unter Beteiligung der Mitarbeiter aller Ebenen.
- Integrieren Sie Echtzeit-Feedbackschleifen aus jüngsten Krisen oder Übungen, um Verfahren zu aktualisieren und Systemlücken zu ermitteln.

42

## 6. Unterstützung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten im Gesundheitswesen sicherstellen

Die psychische Belastbarkeit ist entscheidend für die Aufrechterhaltung der Kontinuität der Gesundheitsversorgung in lang anhaltenden Krisen:

- Einrichtung von Peer-Support-Netzen, Mentorenprogrammen und Zugang zu externen psychologischen Diensten.
- Schaffen Sie eine Arbeitsplatzkultur, in der Diskussionen über Stress und emotionale Erschöpfung normal sind.
- Schulung von Führungs- und Aufsichtspersonal, damit sie frühe Anzeichen einer Notlage erkennen und mit praktischer Unterstützung reagieren können.

## 7. Unterstützung flexibler und anpassungsfähiger Krisenreaktionsmechanismen

Starre Protokolle können ein rechtzeitiges und wirksames Handeln behindern:

- Entwicklung eines adaptiven Planungsrahmens, der Anpassungen in Echtzeit aufgrund der sich entwickelnden Krisendynamik ermöglicht.
- Förderung von Schulungen zur adaptiven Entscheidungsfindung, insbesondere in dezentralen Pflegeeinrichtungen.
- Institutionalisierung von Lessons Learned-Prozessen nach jeder Krise oder Simulation, um eine kontinuierliche Anpassung der Reaktionsmaßnahmen zu gewährleisten.

## 8. Investitionen in digitale Tools und Cyber-Resilienz für das Krisenmanagement

Digitale Infrastrukturen sind für die Koordinierung unerlässlich, aber in Krisenzeiten auch anfällig:

- Finanzierung der Entwicklung und des Einsatzes digitaler Schulungsplattformen mit auf Resilienz ausgerichteten Inhalten.

- Unterstützung der Integration von Dashboards für das Krisenmanagement, Warnsystemen und Fernzugriffstools für den Gesundheitszustand.
- Einbeziehung von Cybersicherheitsmaßnahmen und Datenschutzprotokollen in die Krisenvorsorgeplanung, um die Betriebskontinuität und das Vertrauen bei Störungen zu gewährleisten.

## 9. Einbettung von Resilienz-Strategien in Qualitätssicherungsrahmen

Resilienz sollte kein Zusatz sein, sondern Teil der Qualitäts- und Verantwortungssysteme:

- Anpassung der Belastbarkeitsindikatoren an bestehende Akkreditierungs- und Qualitätsmanagementstandards.
- Fördern Sie externe Audits oder Peer-Review-Bewertungen, um einen Blick von außen zu ermöglichen und blinde Flecken zu identifizieren.
- eine transparente Berichterstattung über die Indikatoren für die Krisenbereitschaft vorschreiben, damit die Institutionen rechenschaftspflichtig bleiben und sich auf die langfristige Bereitschaft konzentrieren können.

## 10. Förderung des Wissensaustauschs und der strategischen Vorausschau durch Resilienz-Netzwerke

Eine kontinuierliche Zusammenarbeit ist für gemeinsames Lernen und Innovation unerlässlich:

- Unterstützung von Resilienz-Netzwerken auf nationaler und europäischer Ebene für den gegenseitigen Austausch, die gemeinsame Entwicklung von Instrumenten und die gegenseitige Unterstützung.
- Förderung der Teilnahme an strategischen Vorausschau-Prozessen, wie z. B. Szenarienplanung und langfristige Risikovorhersage.
- Förderung lokaler Praxisgemeinschaften, die Fachleute aus dem Gesundheitswesen, akademische Einrichtungen und Notfallplaner zusammenbringen, um gemeinsame Kapazitäten aufzubauen.

## 11. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Das Projekt Empowerment4Pandemias hat gezeigt, dass der Aufbau von Resilienz im Gesundheitswesen und im Krisenmanagement eine Kombination aus strukturierten Schulungen, organisatorischem Engagement und kontinuierlicher Zusammenarbeit erfordert. Die Erfahrungen aus der Pilotierung des Schulungsprogramms in mehreren europäischen Ländern haben wertvolle Erkenntnisse darüber geliefert, wie Organisationen sowohl die individuelle als auch die institutionelle Krisenvorsorge stärken können.

44

### Die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Projekt

#### 1. Resilienztraining unterstützt die Krisenvorsorge

- Im Rahmen des Schulungsprogramms wurden praktische Instrumente und Techniken vorgestellt, die Fachkräften im Gesundheitswesen und Entscheidungsträgern helfen, besser auf Krisensituationen zu reagieren.
- Die Teilnehmer:innen berichteten über ein gesteigertes Bewusstsein für Stressfaktoren, bessere Kommunikationspraktiken und einen stärkeren Fokus auf adaptives Krisenmanagement.

#### 2. Organisatorisches Engagement ist unerlässlich

- Die erfolgreiche Umsetzung von Resilienzstrategien hängt vom Engagement der Führungskräfte und der strukturellen Integration ab.
- Einrichtungen, die Zeit und Ressourcen für den Aufbau von Resilienz aufwenden, konnten Verbesserungen bei der internen Kommunikation, der Teamarbeit und der strategischen Planung feststellen.

#### 3. Kleine Veränderungen haben eine große Wirkung

- Empowerment4Pandemias war zwar keine groß angelegte Intervention, lieferte aber praktische, anwendbare Erkenntnisse, die Fachleute in ihre tägliche Routine integrieren können.
- Selbst bescheidene Anpassungen, wie die Verbesserung der Kommunikationskanäle oder die Einführung von Stressbewältigungstechniken, trugen zu einem kohärenteren und krisenfesteren Arbeitsumfeld bei.

#### 4. Sektorenübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit ist von entscheidender Bedeutung

- Das Projekt machte deutlich, wie wichtig die Zusammenarbeit zwischen Gesundheitsdienstleistern, Notdiensten und öffentlichen Gesundheitseinrichtungen ist.
- Interdisziplinäre Arbeitsgruppen und Resilienz-Netzwerke erwiesen sich als wertvoll für die Verbesserung der Koordinierung und des Informationsaustauschs.

#### 5. Nachhaltigkeit erfordert langfristiges Engagement

- Die Integration von Resilienzschulungen in berufliche Entwicklungsprogramme stellt sicher, dass die Krisenvorsorge ein kontinuierlicher Prozess und keine einmalige Anstrengung ist.
- Die Institutionen sollten ihre Resilienzstrategien regelmäßig bewerten und verfeinern und sie in Qualitätssicherungssysteme einbetten, um ihre Wirksamkeit im Laufe der Zeit zu erhalten.

#### Blick in die Zukunft: Die Nachhaltigkeit von Resilienz-Strategien sicherstellen

Das Empowerment4Pandemics-Transferhandbuch bietet einen strukturierten Leitfaden für Organisationen zur Einführung, Umsetzung und Weiterentwicklung von Resilienztrainings. Der langfristige Erfolg hängt jedoch ab von:

- Institutionalisierung der Resilienz-Erziehung im Rahmen von Ausbildungs- und Führungsentwicklungsprogrammen im Gesundheitswesen.
- Ermutigung der Organisationen zum weiteren Austausch von bewährten Verfahren und Erfahrungen über professionelle Netzwerke.
- Verankerung der Krisenvorsorge im Qualitätsmanagement und in den Akkreditierungssystemen, um eine nachhaltige Ausrichtung zu gewährleisten.

Durch die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Fachleuten, Entscheidungsträgern und Institutionen können Organisationen auf dem von Empowerment4Pandemics geschaffenen Fundament aufbauen und widerstandsfähigere, anpassungsfähigere und krisenfestere Systeme für die Zukunft schaffen.

## 12. NATIONALE KONTAKTE

Land	Organisatio	Rolle	Kontakt
Österreich	UMIT Tirol	Kontakte	Nina Lorenzoni <a href="mailto:Nina.lorenzoni@umit-tirol.at">Nina.lorenzoni@umit-tirol.at</a> Daniela Wimmer <a href="mailto:Daniela.wimmer@umit-tirol.at">Daniela.wimmer@umit-tirol.at</a>
	Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH	Kontakt	Paul Schober <a href="mailto:paul.schober@hafelekar.at">paul.schober@hafelekar.at</a>
Deutschland	Digitale Universität Berlin	Kontakt	Katharina Michel <a href="mailto:katharina.michel@dbuas.de">katharina.michel@dbuas.de</a>
Italien	EUROPÄISCHE AKADEMIE IN BOZEN	Kontakte	Fabio Carnelli <a href="mailto:fabio.carnelli@eurac.edu">fabio.carnelli@eurac.edu</a> Veronika Moscon <a href="mailto:veronica.moscon@eurac.edu">veronica.moscon@eurac.edu</a>
Portugal	IMMERSIVE LAB LDA	Kontakt	Raquel Almeida <a href="mailto:raquelalmeida@immersivelab.pt">raquelalmeida@immersivelab.pt</a> Vítor Sá <a href="mailto:vitor.sa@immersivelab.pt">vitor.sa@immersivelab.pt</a>
England	UNIVERSITÄT VON GLOUCESTERSHIRE	Kontakt	Nadine Sulkowski <a href="mailto:nsulkowski@glos.ac.uk">nsulkowski@glos.ac.uk</a>

### 13. WEITERE LITERATUR

[World Health Organization \(2020\) WHO-ASPHER Competency Framework for the Public Health Workforce in the European Region. Copenhagen: World Health Organization Regional Office for Europe.](#)

<https://www.bsigroup.com/en-GB/>

<https://www.iso.org/home.html>

<https://www.gov.uk/government/organisations/uk-health-security-agency>

<https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/risk/steps-needed-to-manage-risk.htm>

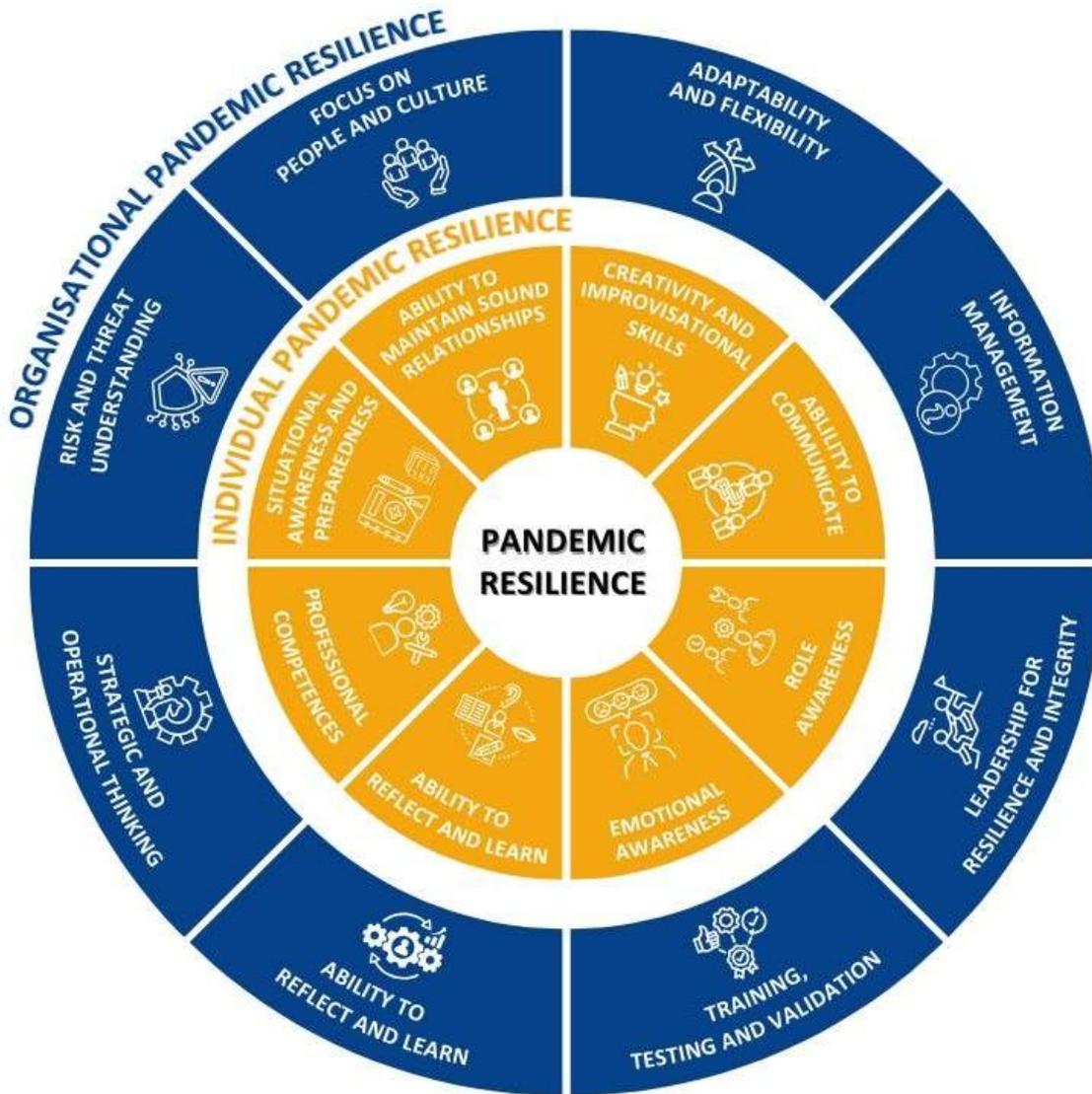
[https://health.ec.europa.eu/health-security-and-infectious-diseases\\_en](https://health.ec.europa.eu/health-security-and-infectious-diseases_en)

## 14. ANHÄNGE

Alle Anhänge sind auf Englisch, Deutsch, Italienisch und Portugiesisch im Downloadbereich von verfügbar. Das Kompetenzmodell und die Vorlagen für die Qualitätssicherung sind hier auch in gedruckter Form erhältlich:

- PR1
- PR2 **Digitales Bewertungs- und Entwicklungsinstrument für die Widerstandsfähigkeit von Organisationen**
- PR3 **Digitales Bewertungs- und Interventionstool für individuelle Resilienz**
- PR4 **Fallstudien und digitales Planspiel**
- PR5 **Die Lernerfahrung (Blended-Learning-Kurs)**
- Vorlagen für die **Qualitätssicherung**

## a. KOMPETENZ-MODELL



## b. BEWERTUNGSFRAGEBOGEN FÜR DAS IPR-TRAINING

### Feedback-Fragebogen zum individuellen Blended-Learning-Kurs zur Resilienz gegen Pandemien

50

Liebe/r Teilnehmer:in,

Vielen Dank für die Teilnahme am empowerment4pandemias Blended-Learning-Kurs zur individuellen Pandemie-Resilienz. Zur weiteren Optimierung bitten wir Sie, uns Ihre Erfahrungen mit dem Kurs mitzuteilen und Ihr professionelles Feedback zu geben. Die Umfrage dauert 5 Minuten.

Sollten Sie weitere Fragen oder Anregungen haben, wenden Sie sich bitte per E-Mail an das Projektteam.

1. In welchem Land haben Sie an dem Ausbildungsprogramm teilgenommen?

Österreich - Deutschland - Italien - Portugal – England *[obligatorisch, einfache Auswahl]*

#### Teil 1: Inhalt der Schulung

- **Klarheit des Inhalts:**

2. Waren die bereitgestellten Informationen und Anweisungen klar und leicht verständlich?

1 überhaupt nicht klar - 2 - 3 - 4 -5 sehr klar *[Einfachauswahl]*

3. War das Lehrmaterial, einschließlich der Texte, Grafiken und Videos, klar und leicht verständlich?

1 überhaupt nicht klar - 2 - 3 - 4 -5 sehr klar *[Einfachauswahl]*

4. Gibt es Aspekte, die verbessert werden könnten, um die Verständlichkeit zu erhöhen?

Bitte führen Sie diese Aspekte auf und kommentieren Sie die Verständlichkeit des Kurses:

*[Kommentarfeld öffnen]*

5. Gab es Themen, die schwer zu verstehen oder zu handhaben waren?

Ja- Nein *[Einfachauswahl]*

5.1 [Falls Frage 5 mit Ja beantwortet wurde] Bitte angeben:

*[Kommentarfeld öffnen]*

- **Relevanz des Inhalts:**

6. Fanden Sie die behandelten Inhalte für das Thema des jeweiligen Moduls relevant?

1 überhaupt nicht relevant - 2 - 3 - 4 -5 sehr relevant *[Einfachauswahl]*

7. Hätten Sie während des Kurses zusätzliche Unterstützung oder Ressourcen benötigt?

Ja- Nein *[Einfachauswahl]*

7.1 [Falls Sie Frage 7 mit Ja beantwortet haben] Bitte beschreiben Sie kurz, für welche Teile und/oder Aspekte und warum:

*[Kommentarfeld öffnen]*

8. Fanden Sie die in den Modulen behandelten Inhalte für Personen, die im Gesundheitswesen arbeiten, relevant?

1 überhaupt nicht relevant - 2 - 3 - 4 -5 sehr relevant *[Einfachauswahl]*

9. Gibt es Themen, die Ihrer Meinung nach in die Ausbildung aufgenommen werden sollten?

*[Kommentarfeld öffnen]*

- **Interaktivität und Engagement:**

10. Waren die Aufgaben zur Selbstreflexion und die Übungen/Interaktionen hilfreich für das Verständnis der Themen?

1 überhaupt nicht hilfreich - 2 - 3 - 4 -5 sehr hilfreich *[Einfachauswahl]*

11. Welche Aktivitäten fanden Sie am nützlichsten bzw. am wenigsten nützlich?

*[Kommentarfeld öffnen]*

12. Fanden Sie die Aufgaben zur Selbstreflexion und die Übungen/Interaktionen nützlich für Ihren Alltag (als Mitarbeiter im Gesundheitswesen)?

Ja- Nein *[Einfachauswahl]*

12.1 [Falls die Antwort auf Frage 12 nein lautet] Bitte angeben:

[Kommentarfeld öffnen]

- **Struktur des Kurses:**

13. Wie zufrieden sind Sie mit der Kursstruktur, einschließlich der Treffen mit den Dozenten und dem E-Learning-Teil?

1 sehr unzufrieden - 2 - 3 - 4 - 5 sehr zufrieden [Einfachauswahl]

14. Fanden Sie die persönlichen und Online-Sitzungen hilfreich, um den Kursinhalt zu verstehen und das Material zu interpretieren?

Ja- Nein [Einfachauswahl]

14.1 [Falls die Antwort auf Frage 14 nein lautet] Bitte erläutern Sie die Gründe und machen Sie Verbesserungsvorschläge:

[Kommentarfeld öffnen]

## Teil 2: Benutzererfahrung

- **Navigation:**

15. War die Navigation durch die Schulung intuitiv?

1 überhaupt nicht intuitiv - 2 - 3 - 4 - 5 sehr intuitiv [Einfachauswahl]

16. Sind Sie bei der Nutzung der Plattform auf irgendwelche Schwierigkeiten oder Unsicherheiten gestoßen?

Ja- Nein [Einfachauswahl]

16.1 [Falls Sie Frage 16 mit Ja beantwortet haben] Bitte nennen Sie diese und beschreiben Sie sie kurz:

[Kommentarfeld öffnen]

- **Gestaltung und Layout:**

17. Wie beurteilen Sie das allgemeine Design und Layout der Schulung (z. B. Schriftgröße, Farbgestaltung)?

1 schlecht - 2 - 3 - 4 - 5 ausgezeichnet [Einfachauswahl]

- **Interaktivität:**

18. War die Plattform interaktiv genug, um Ihr Interesse während der gesamten Schulung aufrechtzuerhalten?

1 überhaupt nicht interaktiv - 2 - 3 - 4 -5 sehr interaktiv *[Einfachauswahl]*

- **Mobile Nutzung:**

19. Wenn Sie die Schulung auf einem mobilen Gerät absolviert haben, wie war Ihre Erfahrung im Vergleich zur Desktop-Version?

*[Kommentarfeld öffnen]*

20. Haben Sie Vorschläge zur Verbesserung der allgemeinen Benutzerfreundlichkeit?

*[Kommentarfeld öffnen]*

### Teil 3: Abschließendes Feedback

- **Gesamteindruck:**

21. Wie würden Sie Ihre Erfahrungen mit den Schulungsmodulen insgesamt bewerten?

1 schlecht - 2 -3 -4 -5 ausgezeichnet *[Einfachauswahl]*

- **Zusätzliche Kommentare:**

22. Gibt es weitere Kommentare oder Vorschläge, die Sie uns mitteilen möchten?

*[Kommentarfeld öffnen]*

### C. BEWERTUNGSFRAGEBOGEN FÜR DAS OPR-TRAINING

#### Feedback-Fragebogen zum Blended-Learning-Kurs zur organisatorischen Pandemie-Resilienz

54

Liebe/r Teilnehmer:in,

Vielen Dank für die Teilnahme am empowerment4pandemias Blended-Learning-Kurs zur organisatorischen Pandemie-Resilienz. Zur weiteren Optimierung bitten wir Sie, uns Ihre Erfahrungen mit dem Kurs mitzuteilen und Ihr professionelles Feedback zu geben. Die Umfrage dauert 5 Minuten.

Sollten Sie weitere Fragen oder Anregungen haben, wenden Sie sich bitte per E-Mail an das Projektteam.

1. In welchem Land haben Sie an dem Ausbildungsprogramm teilgenommen?

Österreich - Deutschland - Italien - Portugal - England *[obligatorisch, einfache Auswahl]*

#### Teil 1: Inhalt der Schulung

- **Klarheit des Inhalts:**

2. Waren die bereitgestellten Informationen und Anweisungen klar und leicht verständlich?

1 überhaupt nicht klar - 2 - 3 - 4 -5 sehr klar *[Einfachauswahl]*

3. War das Lehrmaterial, einschließlich der Texte, Grafiken und Videos, klar und leicht verständlich?

1 überhaupt nicht klar - 2 - 3 - 4 -5 sehr klar *[Einfachauswahl]*

4. Gibt es Aspekte, die verbessert werden könnten, um die Verständlichkeit zu erhöhen?

Bitte führen Sie diese Aspekte auf und kommentieren Sie die Verständlichkeit des Kurses:

*[Kommentarfeld öffnen]*

5. Gab es Themen, die schwer zu verstehen oder zu bearbeiten waren?

Ja- Nein *[Einfachauswahl]*

5.1 [Falls Frage 5 mit Ja beantwortet wurde] Bitte angeben:

*[Kommentarfeld öffnen]*

- **Relevanz des Inhalts:**

6. Fanden Sie die behandelten Inhalte für das Thema des jeweiligen Moduls relevant?

1 überhaupt nicht relevant - 2 - 3 - 4 -5 sehr relevant *[Einfachauswahl]*

7. Hätten Sie während des Kurses zusätzliche Unterstützung oder Ressourcen benötigt?

Ja- Nein *[Einfachauswahl]*

7.1 [Falls Sie Frage 7 mit Ja beantwortet haben] Bitte beschreiben Sie kurz, für welche Teile und/oder Aspekte und warum:

*[Kommentarfeld öffnen]*

8. Fanden Sie die in den Modulen behandelten Inhalte für Personen, die im Gesundheitswesen arbeiten, relevant?

1 überhaupt nicht relevant - 2 - 3 - 4 -5 sehr relevant *[Einfachauswahl]*

9. Gibt es Themen, die Ihrer Meinung nach in die Ausbildung aufgenommen werden sollten?

*[Kommentarfeld öffnen]*

- **Interaktivität und Engagement:**

10. Waren die Aufgaben zur Selbstreflexion und die Übungen/Interaktionen hilfreich für das Verständnis der Themen?

1 überhaupt nicht hilfreich - 2 - 3 - 4 -5 sehr hilfreich *[Einfachauswahl]*

11. Welche Aktivitäten fanden Sie am nützlichsten bzw. am wenigsten nützlich?

*[Kommentarfeld öffnen]*

12. Fanden Sie die Aufgaben zur Selbstreflexion und die Übungen/Interaktionen nützlich für Ihren Alltag (als Mitarbeiter im Gesundheitswesen)?

Ja- Nein *[Einfachauswahl]*

12.1 [Falls die Antwort auf Frage 12 nein lautet] Bitte angeben:

*[Kommentarfeld öffnen]*

- **Aufbau des Kurses:**

13. Wie zufrieden sind Sie mit der Kursstruktur, einschließlich der Treffen mit den Dozenten und dem E-Learning-Teil?

1 sehr unzufrieden - 2 - 3 - 4 - 5 sehr zufrieden *[Einfachauswahl]*

14. Fanden Sie die persönlichen und Online-Sitzungen hilfreich, um den Kursinhalt zu verstehen und das Material zu interpretieren?

Ja- Nein *[Einfachauswahl]*

14.1 [Falls die Antwort auf Frage 14 nein lautet] Bitte erläutern Sie die Gründe und machen Sie Verbesserungsvorschläge:

*[Kommentarfeld öffnen]*

## Teil 2: Benutzererfahrung

- **Navigation:**

15. War die Navigation durch die Schulung intuitiv?

1 überhaupt nicht intuitiv - 2 - 3 - 4 - 5 sehr intuitiv *[Einfachauswahl]*

16. Sind Sie bei der Nutzung der Plattform auf irgendwelche Schwierigkeiten oder Unsicherheiten gestoßen?

Ja- Nein *[Einfachauswahl]*

16.1 [Falls Sie Frage 16 mit Ja beantwortet haben] Bitte nennen Sie diese und beschreiben Sie sie kurz:

*[Kommentarfeld öffnen]*

- **Gestaltung und Layout:**

17. Wie beurteilen Sie das allgemeine Design und Layout der Schulung (z. B. Schriftgröße, Farbgestaltung)?

1 schlecht - 2 - 3 - 4 - 5 ausgezeichnet *[Einfachauswahl]*

- **Interaktivität:**

18. War die Plattform interaktiv genug, um Ihr Interesse während der gesamten Schulung aufrechtzuerhalten?

1 überhaupt nicht interaktiv - 2 - 3 - 4 -5 sehr interaktiv *[Einfachauswahl]*

- **Mobile Nutzung:**

19. Wenn Sie die Schulung auf einem mobilen Gerät absolviert haben, wie war Ihre Erfahrung im Vergleich zur Desktop-Version?

*[Kommentarfeld öffnen]*

20. Haben Sie Vorschläge zur Verbesserung der allgemeinen Benutzerfreundlichkeit?

*[Kommentarfeld öffnen]*

### Teil 3: Abschließendes Feedback

- **Gesamteindruck:**

21. Wie würden Sie Ihre Erfahrungen mit den Schulungsmodulen insgesamt bewerten?

1 schlecht - 2 -3 -4 -5 ausgezeichnet *[Einfachauswahl]*

- **Zusätzliche Kommentare:**

22. Gibt es weitere Kommentare oder Vorschläge, die Sie uns mitteilen möchten?

*[Kommentarfeld öffnen]*