



# Projekt Wissen - Erfolg - Gesundheit: Evaluationsstudie beim Caritasverband Rhein-Sieg e.V.

## Abschlussbericht

Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Christine Syrek  
M.Sc. Joline Baumbach

# Inhaltsverzeichnis

- Einleitung *Folie 3*
- Ethik & Anonymität *Folie 4-9*
- Forschungsdesign & Methoden *Folie 10-14*
- Stichprobe & Beteiligung *Folie 15-25*
- Ergebnisse *Folie 26-69*
  - Pandemiebezogene Auswertungen *Folie 27-31*
  - Skalenbezogene Auswertungen *Folie 32-42*
  - Workshopbezogene Auswertungen *Folie 43-60*
  - Befinden in 3 Worten Auswertungen *Folie 61-70*
  - Zusammenhänge und Unterschiede *Folie 71-78*
- Ausblick *Folie 79*

# Grundlagen der wissenschaftlichen Forschung

## Ethische Richtlinien der DGPs und des BDP:

- Verwendung von **wissenschaftlichen** und **begründbaren Methoden**
- **Bestmögliche Sorgfalt** bei der Konzeption, Durchführung, Berichterstattung und Verbreitung von Forschungsergebnissen
- Genaue Berichterstattung
- **Alternative Meinungen** und **Gegenargumente** werden angemessen berücksichtigt
- Offen sein für **neue Fragestellungen, Denkansätze** und **Methoden**
- Transparenz in der Forschung sowie bei der Darstellung von Ergebnissen
- **Unparteilich und unabhängig** sein, d.h. nicht von außerwissenschaftlichen Erwägungen geleitet werden (z.B. kommerzielle oder politische Interessen)



# Ethik & Anonymität



# Ethik & Anonymität: Grundsätzliches

- Erfassung der Daten erfolgte vollständig anonym.
- Es wurden alle notwendigen technischen und organisatorischen Maßnahmen ergriffen, um die erhobenen Daten vor Verlust, Zerstörung, Manipulation und unberechtigtem Zugriff zu schützen.
- Es werden datenschutzrelevante Gesetze eingehalten und alle beteiligten Forscherinnen sind zum vertraulichen Umgang mit den erhobenen Daten verpflichtet.
- Lediglich die Forscherinnen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg haben Zugang zu dem erhobenen Datensatz, die Caritas erhält keinen Zugang.
- Es wird sichergestellt, dass keine Einzelpersonen identifizierbar sind; die Caritas erhält von den Forscherinnen nach Abschluss der Befragungen einen Bericht, der die Ergebnisse zusammenfasst.
- Rückschlüsse auf Einzelpersonen sind nicht möglich.

# Ethik & Anonymität: Technische Umsetzung der Erhebung

- Zur Datenerhebung wird die Software Unipark verwendet.
- Die Onlinebefragung erfolgt über den Anbieter Questback und wird via Link mit der Software Unipark umgesetzt.
- Unipark und Questback stellen hohe Anforderungen an den Datenschutz und kommen den Verpflichtungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Namen seiner Kunden gemäß den Anforderungen der DSGVO für technische und organisatorische Maßnahmen nach.
- Im Rahmen dieser Studie werden keine personenbezogenen Informationen erfasst, die eine Identifizierung einzelner Mitarbeitenden möglich machen würde. So werden beispielsweise keine IP-Adressen oder Geräteinformationen gespeichert. Die Datensicherheit der Daten im Rechenzentrum ist sichergestellt.
- Datenschutz und Sicherheitsmaßnahmen von Unipark wurden von dem Datenschutzbeauftragten der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg geprüft und für Befragungen freigegeben.

# Ethik & Anonymität: Information der Teilnehmer:innen

- Die Teilnehmenden haben im Vorfeld (und im weiteren Studienverlauf) Informationen über die Studie und ihre Rechte als Teilnehmende erhalten.
- Vor der Teilnahme an der Studie gaben die Teilnehmenden eine informierte Einwilligung ab.
- Die Information und Aufklärung der Studienteilnehmenden fand dabei über verschiedene Wege statt: Flyer und One-Pager (siehe Anhang A), Informations- (siehe Anhang B) und [Projekt-Website](#), Informationsveranstaltungen, persönlicher Kontakt über E-Mail und Telefon.
- Die Studie steht im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

# Ethik & Anonymität: Zusammenfassung

- Die Teilnahme an der Studie ist **freiwillig**, und die Teilnehmenden können ihre Teilnahme an der Forschung, aus welchen Gründen auch immer, jederzeit beenden.
- Teilnehmende können unter Angabe eines persönlichen Codewortes die Löschung Ihrer Daten zu jedem Zeitpunkt der Studie veranlassen.
- Die Forschung beinhaltet keine irreführenden Informationen. Forschungsfrage und Methodik werden den Teilnehmenden **transparent** gemacht.
- Mit der Teilnahme an der Forschung sind keine psychischen oder physischen Gesundheitsrisiken verbunden.
- Die Forschung hält ethische Vorgaben ein und ist in Übereinstimmung mit der DSGVO.

## Erstellen des persönlichen Codeworts

Um das individuelle Feedback ermöglichen zu können, müssen die Daten richtig zugeordnet werden. Um die Geheimhaltung dabei nicht zu verletzen, wird ein Kenn- bzw. Codewort benötigt. Das Codewort ist so aufgebaut, dass niemand auf Ihre Person rückschließen kann (weder die Caritas noch das Forschungsteam). Nur Sie selbst können Ihr Codewort jederzeit rekonstruieren, wenn Sie danach gefragt werden oder es vergessen haben sollten.

Dadurch werden für das Erstellen des Codeworts die ethischen und datenschutzrechtlichen Richtlinien eingehalten.

Das Codewort sollten Sie auch in einem Jahr noch gut erinnern können. Unser Vorschlag für ein sicheres Codewort, das Sie gut erinnern, besteht aus diesen Teilen:

1. der Anzahl der Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter
2. den beiden letzten Buchstaben des Mädchennamens (Geburtsnamens) Ihrer Mutter
3. den beiden letzten Buchstaben des Vornamens Ihres Vaters
4. Ihrem eigenen Geburtstag (nur dem Tag, nicht Monat und/oder Jahr)

### Anmerkungen:

- Bitte schreiben Sie alle Zahlen zweistellig, d.h. wenn nötig mit führender Null.
- Bei mehreren oder zusammengesetzten Vornamen berücksichtigen Sie bitte nur den ersten.
- Wenn Sie den jeweiligen Namen nicht kennen, schreiben Sie statt der Buchstaben XX bzw. für die Zahl 00.

Sie können Ihr Codewort auch anders aufbauen. Es muss aus 8 Elementen bestehen, wobei Sie Großbuchstaben und Zahlen verwenden können. Wichtig ist nur, dass Sie es in zwei Monaten und länger gut erinnern und es sich am besten notieren.

### Beispiel (fiktiv)

Name der Mutter:	Elke-Hannelore Müller geb. Mayerhofer
Name des Vaters:	Wolf-Rüdiger Müller
Ihr Geburtstag:	09.11.1987
Daraus ergibt sich als Codewort:	04ERLF09



# Ethik & Anonymität: Zusammenfassung

- Die Daten werden auf **sicheren Servern** gespeichert, nur Mitglieder des Forschungsteams haben Zugriff auf die Daten.
- Für die Datenerhebung wird die Online-Plattform Unipark genutzt, die **hohe Sicherheitsstandards** aufweist und deren Nutzung vom Datenschutzbeauftragten der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg geprüft und für Befragungen freigegeben wurde.
- Die **persönlichen Daten** der Teilnehmenden werden **nicht** an Personen außerhalb des Forschungsteams, einschließlich der Caritas, **weitergegeben**.
- Nach Abschluss der Studie werden die aggregierten Ergebnisse ( $\geq 9$  Personen) in einem **Bericht** zusammengefasst, **der allen Studienteilnehmenden**, dem Management der Caritas sowie dem Team des *W-E-G* Projektes zur **Verfügung steht**.
- Die **Daten**, welche die Studienteilnehmenden der Hochschule zur Verfügung stellen, **können** von der Caritas **nicht auf Einzelperson zurückgeführt werden** ( $\geq 9$  Personen).
- Die Daten werden **pseudo-anonymisiert, d.h.** alle persönlichen Identifikationen (z.B. Name, E-Mail-Adresse) werden nicht in dem von den Forschern für die Analyse verwendeten Datensatz enthalten sein.



# Forschungsdesign & Methoden



# Forschungsfragen

## Evaluation der Wirksamkeit der Workshops:

Wie wirken sich die Workshops über die Laufzeit hinweg auf die Beschäftigten der Caritas aus?

### Konkret:

- **Lassen sich signifikante Unterschiede (z.B. in Hinblick auf das Wohlbefinden oder Leistungskomponenten) zwischen den Messzeitpunkten feststellen?**
- **Führen die Workshops zu einer Steigerung der spezifischen Kompetenzen (z.B. Zeit- und Selbstmanagement; Kinästhetik) von Beschäftigten?**

# Forschungsfragen

## Evaluation der Wirksamkeit der Workshops:

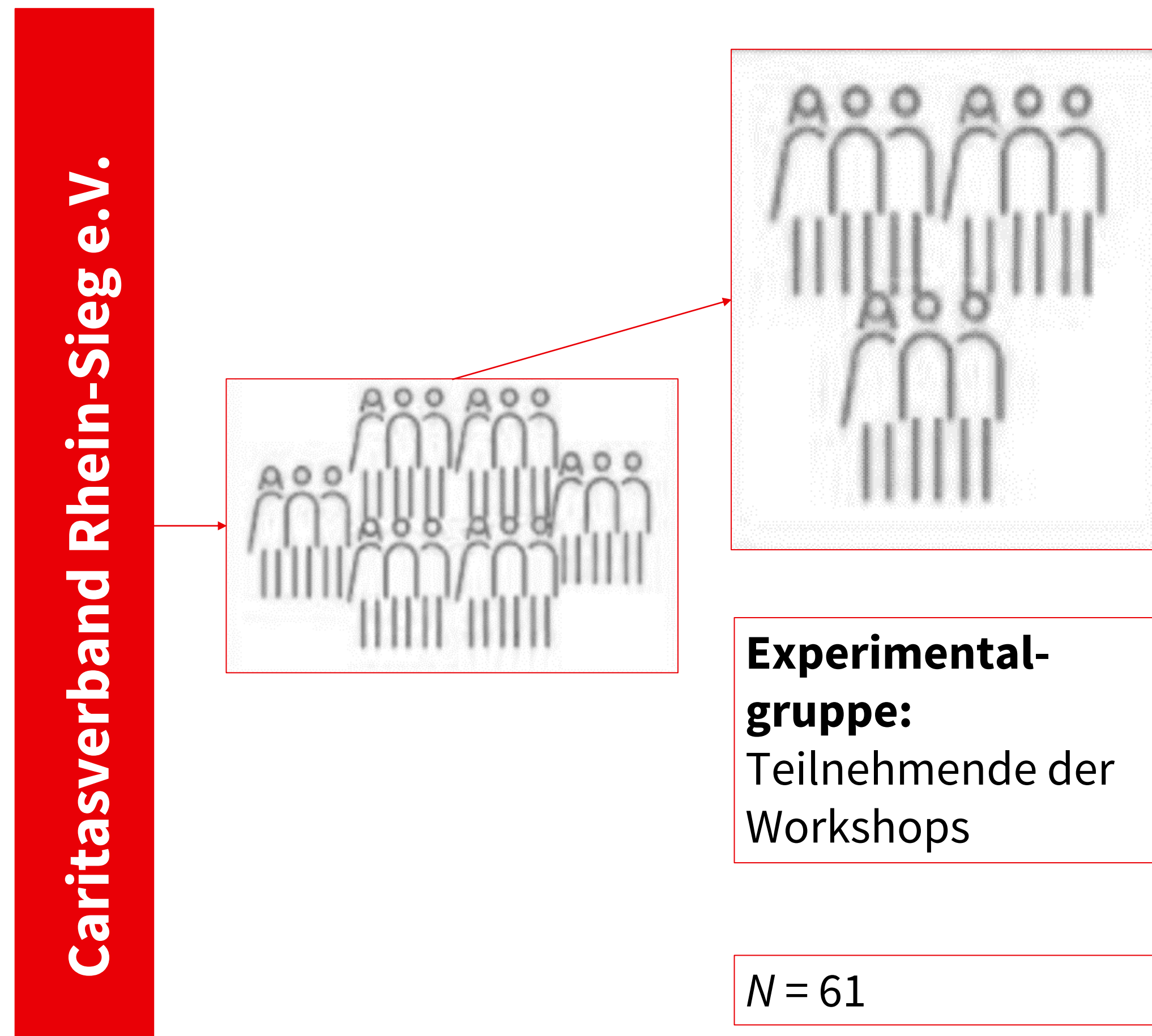
Welche Auswirkungen hat die Teilnahme an den Workshops auf arbeits- und organisationsbezogene Einstellungen und Verhaltensweisen über die Zeit?

- **Konkret: Verbessert sich z.B. das Unternehmens-Commitment der Workshop-Teilnehmenden? Verändert sich das Arbeitsengagement nach Teilnahme an den Workshops?**

Welche Wahrnehmungen werden in Bezug auf die Workshops im Kontext der Corona-Pandemie neben den quantitativen Erhebungen auch qualitativ von den Workshop-Teilnehmenden berichtet?

- **Konkret: Inwieweit empfinden die Beschäftigten das Arbeitsleben durch die Coronapandemie als beeinträchtigt? Welche Schwierigkeiten werden berichtet?**

# Forschungsdesign



**Studienaufbau:** Feldstudie mit einer Gruppe innerhalb der Caritas

**Die Experimentalgruppe** nimmt an den Workshops teil und beantwortet begleitend über verschiedene Messzeitpunkte hinweg Fragebögen zu Kompetenzen sowie arbeits- und organisationsbezogenen Einstellungen und Verhaltensweisen

# Überblick über die Befragungszeitpunkte

Inhalte und Meilensteine	2020						2021												2022				
	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M
<b>Vorbereitungsphase</b> (Entwicklung und Programmierung der Messinstrumente)	■	■																					
<b>1. (Baseline-) Befragung: 18.09.2020</b>			■	■	■																		
<b>2. Befragung: 08.03.2021</b>									■														
<b>3. Befragung: 18.05.2021</b>											■												
<b>4. Befragung: 09.08.2021</b>														■									
<b>5. Befragung: 09.11.2021</b>																	■						
<b>6. Befragung: 25.01.2022</b>																		■					
<b>7. Befragung: 16.03.2022</b>																					■		



# Beteiligung & Stichprobe



# Anreize zur Teilnahme

- Ab der zweiten Befragung erhalten die Teilnehmenden nach jeder Befragung ein kurzes Feedback zu verschiedenen Themenbereichen, wie beispielsweise ihrer Resilienz.
- Dabei bekommen sie (auch über den Studienverlauf hinweg) einen Überblick über ihre persönlichen Ergebnisse.
- Über ein „Ampelsystem“ können die Teilnehmer:innen diese in einem ersten Schritt einordnen.
- Gleichzeitig werden ihnen hilfreiche Tipps und Anregungen gegeben, die z.B. zu einer besseren Erholung verhelfen können.
- Folgende Themenbereiche werden aufgegriffen: Resilienz, vier Erholungsdimensionen (Detachment, Relaxation, Affiliation und Mastery) und Zeitmanagement.

Liebe Studienteilnehmerin, lieber Studienteilnehmer,

vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Umfrage! Als Nächstes folgt der Teil mit Ihrer individuellen Rückmeldung und einige Anregungen und Tipps zu dem jeweiligen Thema.

Wichtig: Speichern oder drucken Sie Ihre Rückmeldung, um diese erneut lesen zu können. Sie können diese Seite nach dem Abschließen nicht erneut aufrufen. Untenstehend finden Sie an einem fiktiven Beispiel erläutert, wie Ihre persönliche Rückmeldung zu verstehen ist.

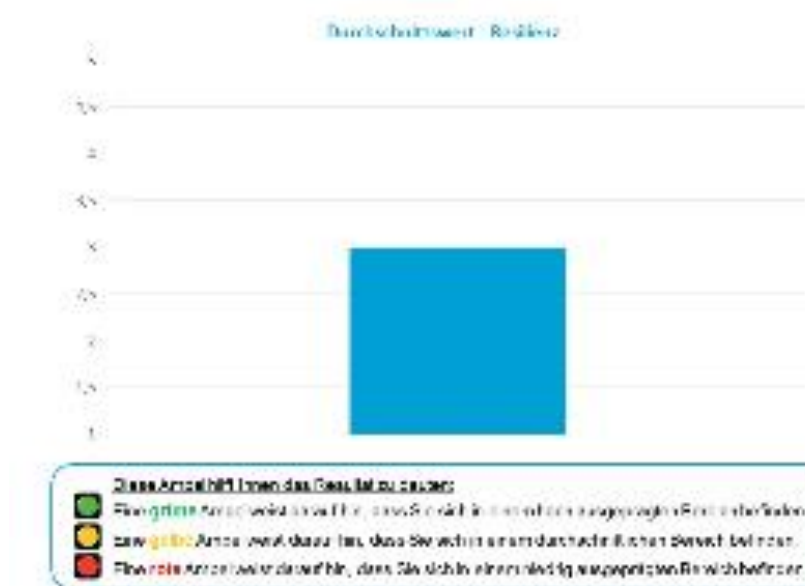
## Seite mit persönlichem Feedback:

Persönliches Feedback zu Ihrer Resilienz (psychologische Widerstandskraft)

Unter Resilienz versteht man die Fähigkeit, Lebenskrisen zu meistern und mit belastenden Situationen souverän umzugehen, oder anders gesagt, die psychische Widerstandsfähigkeit. Die Resilienz ist ein wichtiger Baustein für die Zufriedenheit, das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit eines Menschen.

Sie erzielen derzeit einen Wert von 5.0000.

Wenn Sie an der ersten Befragung teilgenommen haben, zeigen wir Ihnen hier Ihren Wert zu Beginn der Studie im Vergleich zu Ihrem aktuellen Wert an. Wenn Sie an der ersten Befragung nicht teilgenommen haben, erscheint hier automatisch der Wert 0. Ihr Wert zu Beginn der Studie (im September/ Oktober 2020) betrug 0.000.



Ihre individuelle Rückmeldung zu Ihrer Resilienz

🟢 Damit ist Ihr Wert im Moment höher als der Durchschnittswert. Das deutet darauf hin, dass Sie mit Problemen und Herausforderungen gut umgehen können und sich auf Ihre persönlichen Ressourcen verlassen können. Die folgenden Anregungen können Sie dabei unterstützen, Ihre Stärke in Resilienz weiter zu stärken und auszubauen.

Anregungen und Tipps für eine bessere Resilienz:

Atmen Sie in stressigen Situationen tief durch oder machen einen kleinen Spaziergang, um den Kopf frei zu bekommen.

Versuchen Sie, Probleme oder Veränderungen nicht nur negativ zu sehen. Überlegen Sie sich auch, welche Chancen damit zusammenhängen.

Erstellen Sie sich einen Plan und Ziele, um Ihre vermeintlichen Probleme oder Herausforderungen zu lösen – so behalten Sie alles im Blick. Bei anspruchsvollen Problemen ist es wichtig, fokussiert zu bleiben und sich um eine Lösung zu bemühen. Dabei sollten Sie sich regelmäßig daran erinnern, was ansteht und was Sie erledigen wollen.

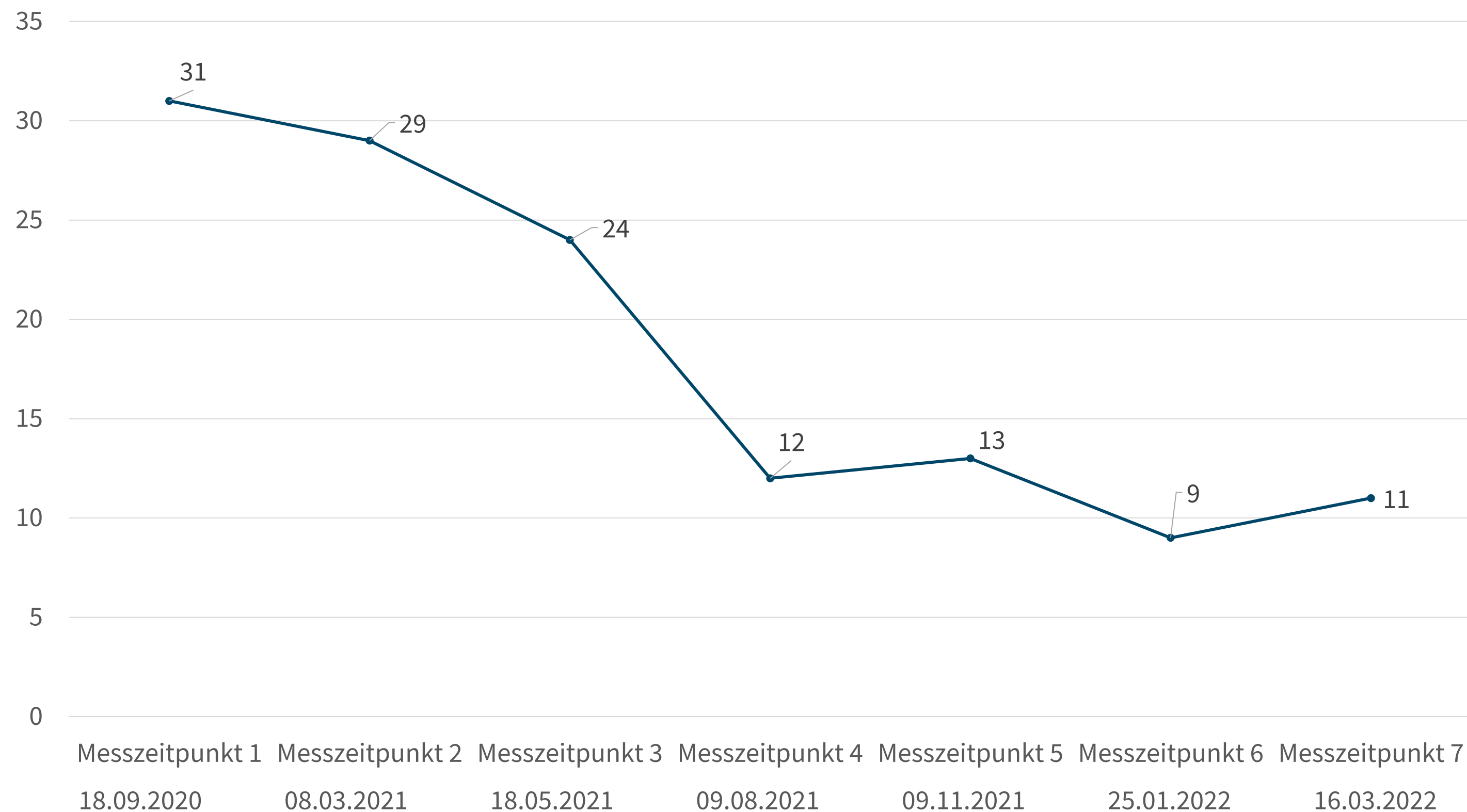
Vertrauen Sie auf Ihre Fähigkeiten! Machen Sie sich Ihre eigenen Stärken bewusst.

Auf der Seite <https://www.resillire.de/> finden Sie weitere individuelle Tests und Coaching-Maßnahmen zum Thema Resilienz.

Sollten Sie das Bedürfnis haben, sich tiefergehend mit Ihrer psychischen Gesundheit auseinandersetzen zu wollen, finden Sie auf der Seite <https://www.psychenet.de/de/> ausführliche Informationen und ebenso Ansprechpartner und Unterstützungsangebote.



# Beendete Fragebögen über die Messzeitpunkte



- Je niedriger die Rücklaufquote, desto weniger repräsentativ ist die Stichprobe für die gesamte Caritas-Population.
  - Engagiertere und/oder gewissenhaftere Personen nehmen bis zum Ende teil.
  - Die Ergebnisse gelten daher nur für eine ausgewählte Gruppe von Mitarbeitenden, die Generalisierbarkeit auf alle Beschäftigten ist zu diskutieren.
  - Die Abbruch-Quoten fallen insgesamt sehr niedrig aus und beziehen sich auf die Eingabe des persönlichen Codewortes.
- Wenn der Fragebogen geöffnet wird, beenden fast alle Teilnehmenden ihn auch erfolgreich.
- Umfang und Gestaltung des Fragebogens scheint somit nicht Grund für die niedrigen Rücklaufquoten zu sein.

# Unsere Versuche, die Rücklaufquote zu erhöhen:

- Ausführliche Information zur wissenschaftlichen Begleitung (siehe Anhang B)
- Erinnerung, warum die Teilnahme wichtig ist
- Herausstellen der gebotenen Anreize und Vorteile einer Teilnahme (persönliches Feedback)
- (sofern unter Corona-Maßnahmen möglich) persönlicher Besuch der Projektleitung von Abteilungen und Workshops

Herzlich willkommen auf der Informationsseite zur Workshop-Evaluation!

Überblicksinformationen zum Projekt:

## Projekt: *Wissen – Erfolg – Gesundheit* Workshop-Evaluation

**Der W-E-G ist das Ziel**  
Das Ziel des Projektes ist es, den Auftakt zu einer nachhaltigen Organisationsentwicklung zu starten. Dazu zählt

- gesundheitsbewusstes und –förderndes Arbeiten durch Kinästhetik-Kurse und die Schaffung von Präventionsstrukturen im Verband auszubauen,
- die Führungskompetenz zu stärken und
- die Vernetzung von Führungskräften untereinander auszubauen.



Durch die Befragung soll untersucht werden, welche Workshops Ihnen am besten helfen und an welchen Stellschrauben man zur Organisationsentwicklung bei der Caritas noch ansetzen könnte.

Die Caritas kooperiert mit einem Forscherinnen-Team der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.

### Was untersuchen wir?

Welche Auswirkungen haben die Workshops?  
Unterscheiden sich diese Auswirkungen zwischen den verschiedenen Workshops?  
Welchen Beitrag leisten die Workshops zu Ihrem Wohlbefinden und Ihren Arbeitseinstellungen?

### Wie untersuchen wir das?

Verwendung einer kontrollierten Studie bestehend aus quantitativen Kurzerhebungen, die alle zwei Monate mit einem kurzen online Fragebogen durchgeführt werden.

### Wer sind wir?



Prof. Dr. Christine Syrek

Prof. Dr. Christine Syrek und MSc. Joline Baumbach sind Forscherinnen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, die die Evaluation der Workshops für die Caritas übernehmen.



Joline Baumbach

## Projekt: *Wissen – Erfolg – Gesundheit* Workshop-Evaluation

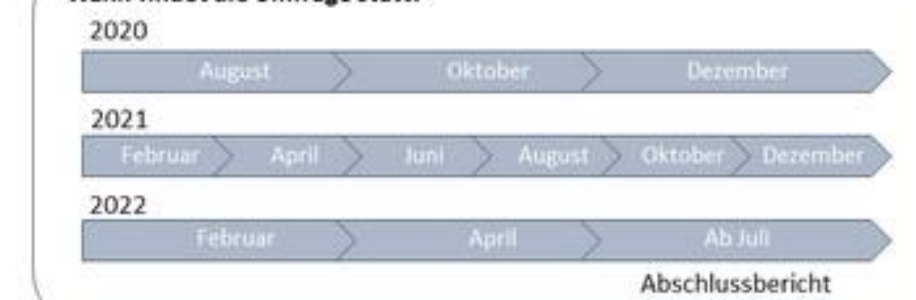
Der Erfolg des Projekts hängt von Ihrer Beteiligung ab.



### Wer kann teilnehmen?

Um eine nachhaltige Organisationsentwicklung sicherzustellen, ist es wichtig, verschiedenste Perspektiven und Wahrnehmungen zu erfassen. Deswegen wird eine Teilnahme von Mitarbeitenden der Caritas aus verschiedensten Ebenen und Bereichen an der Befragung begrüßt.

### Wann findet die Umfrage statt?



### Fragen?

Dann lesen Sie sich gerne die ausführlichen Informationen durch oder wenden Sie sich an die dort genannten Ansprechpartner.

# Unsere Versuche, die Rücklaufquote zu erhöhen:

- Veröffentlichung eines Interviews mit der Projektleitung sowie der wissenschaftlichen Begleitung in der unternehmensinternen Zeitschrift "Sozialcourage"
- Erstellen eines Informationsvideos
- Versenden von gedruckten Flyern
- Spendenaktion zum vierten Messzeitpunkt

Für Ihren abgeschlossenen Fragebogen spendet das W-E-G Projektteam 10,00 €\* für die von der Flutkatastrophe betroffenen Kolleginnen. Vielen Dank für Ihr Engagement!



Foto: Meike Böschemeyer

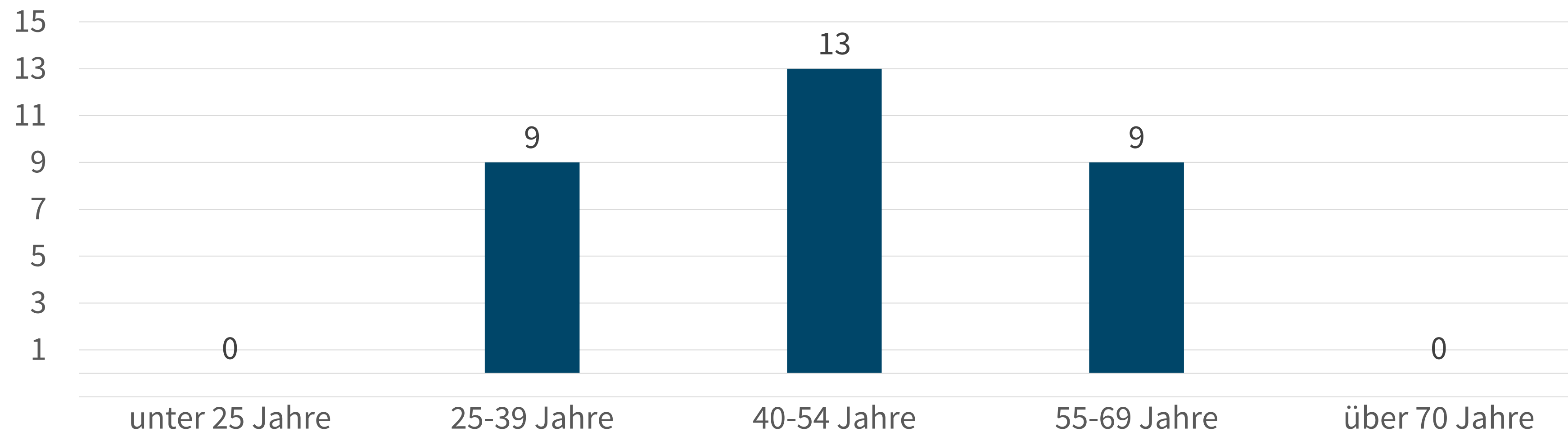


# Die Teilnehmenden der Pilotstudie - Alter

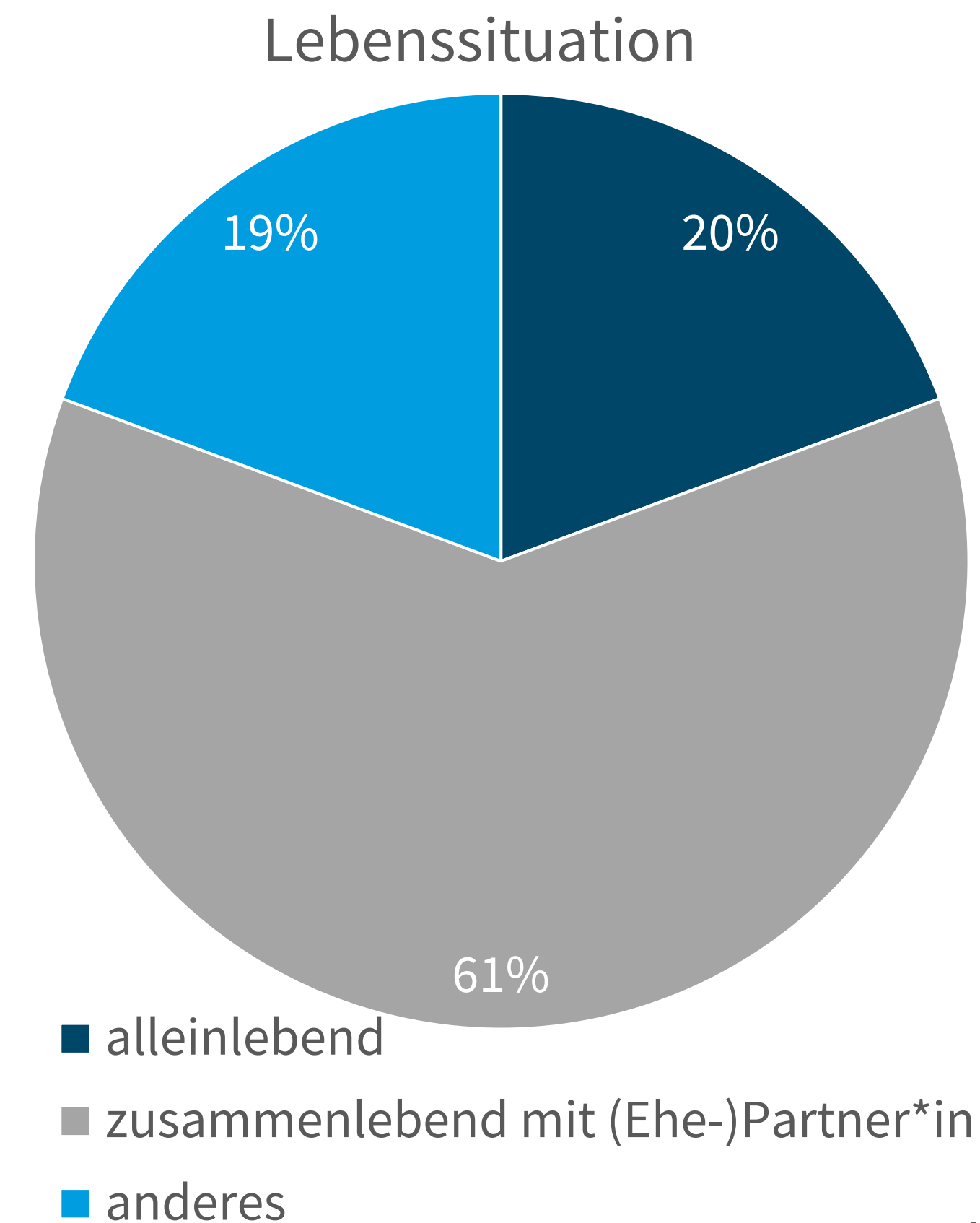
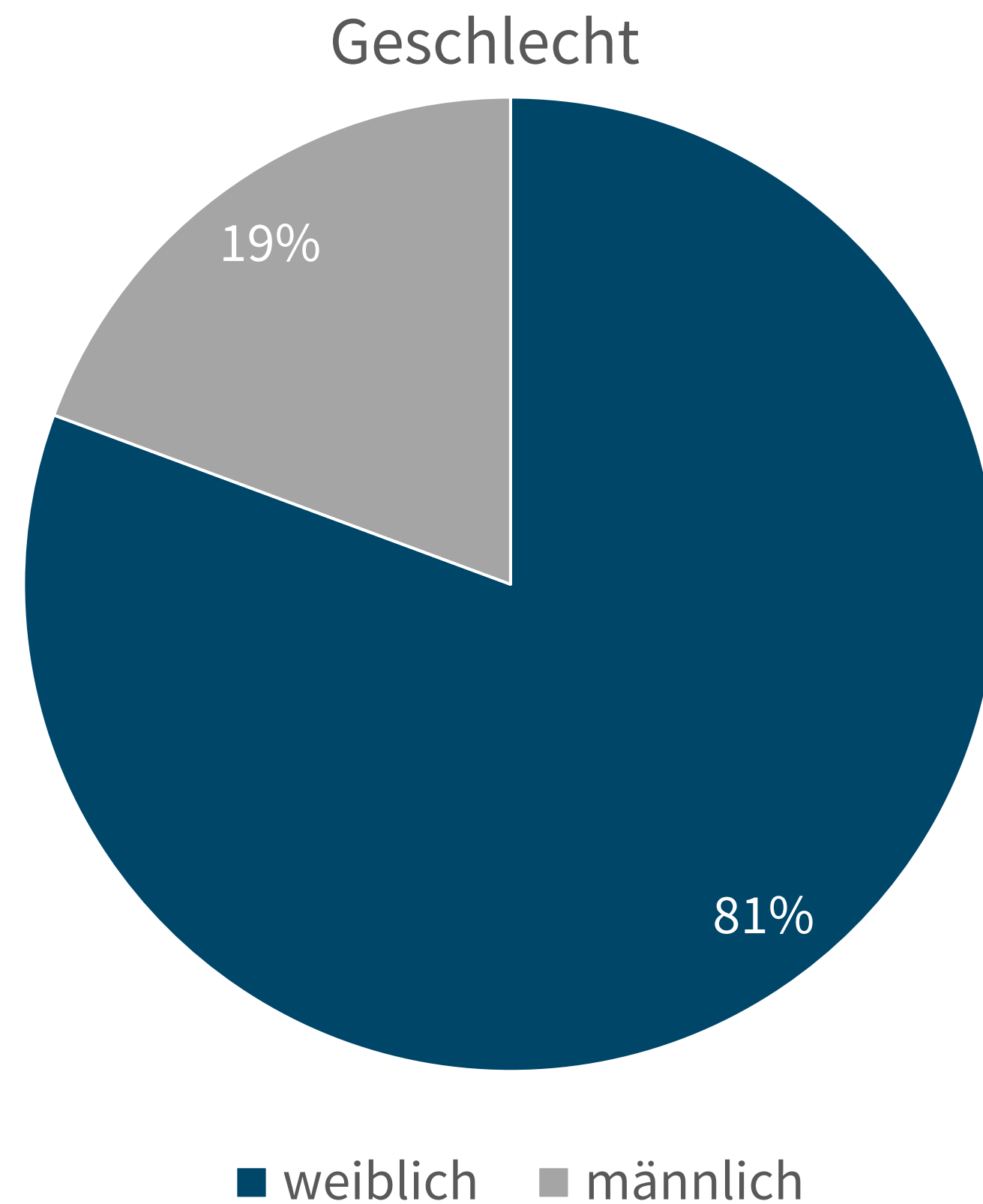
## Deskriptive Statistiken

	<i>M</i>	<i>SD</i>
<b>Alter</b>	46.81	11.00

Anmerkungen. N = 31

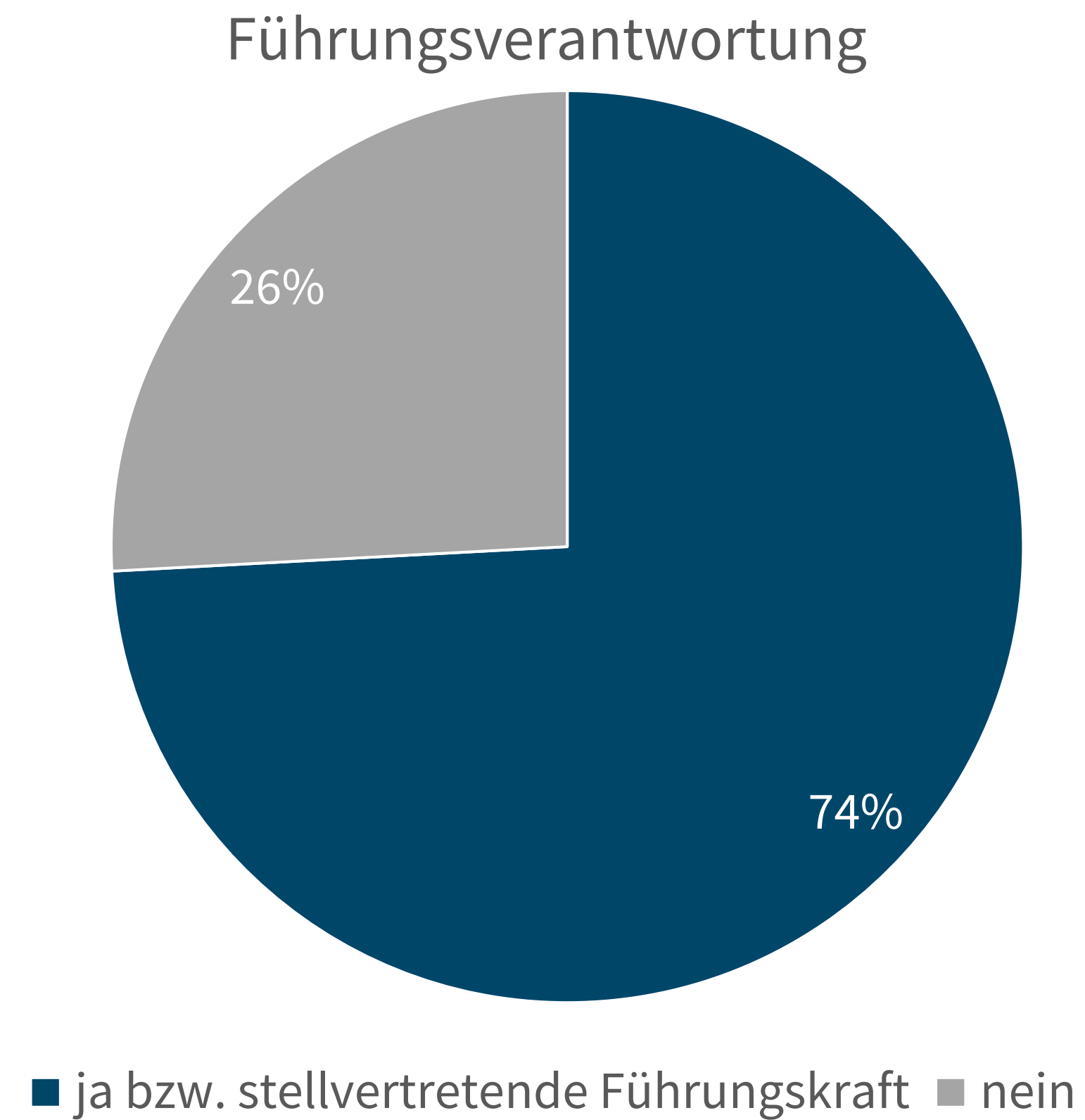
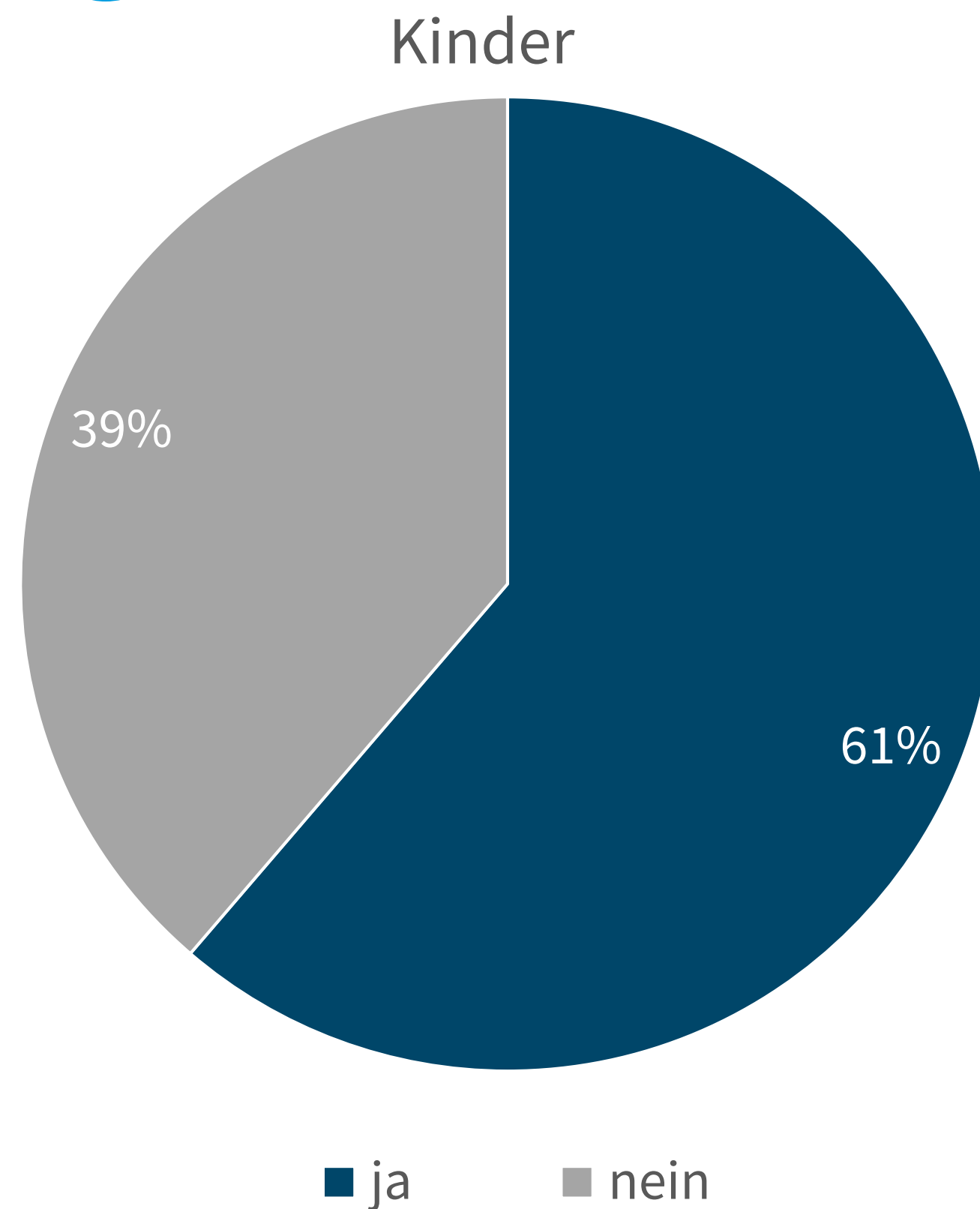


# Die Teilnehmenden der Pilotstudie – Geschlecht und Lebenssituation



N = 31

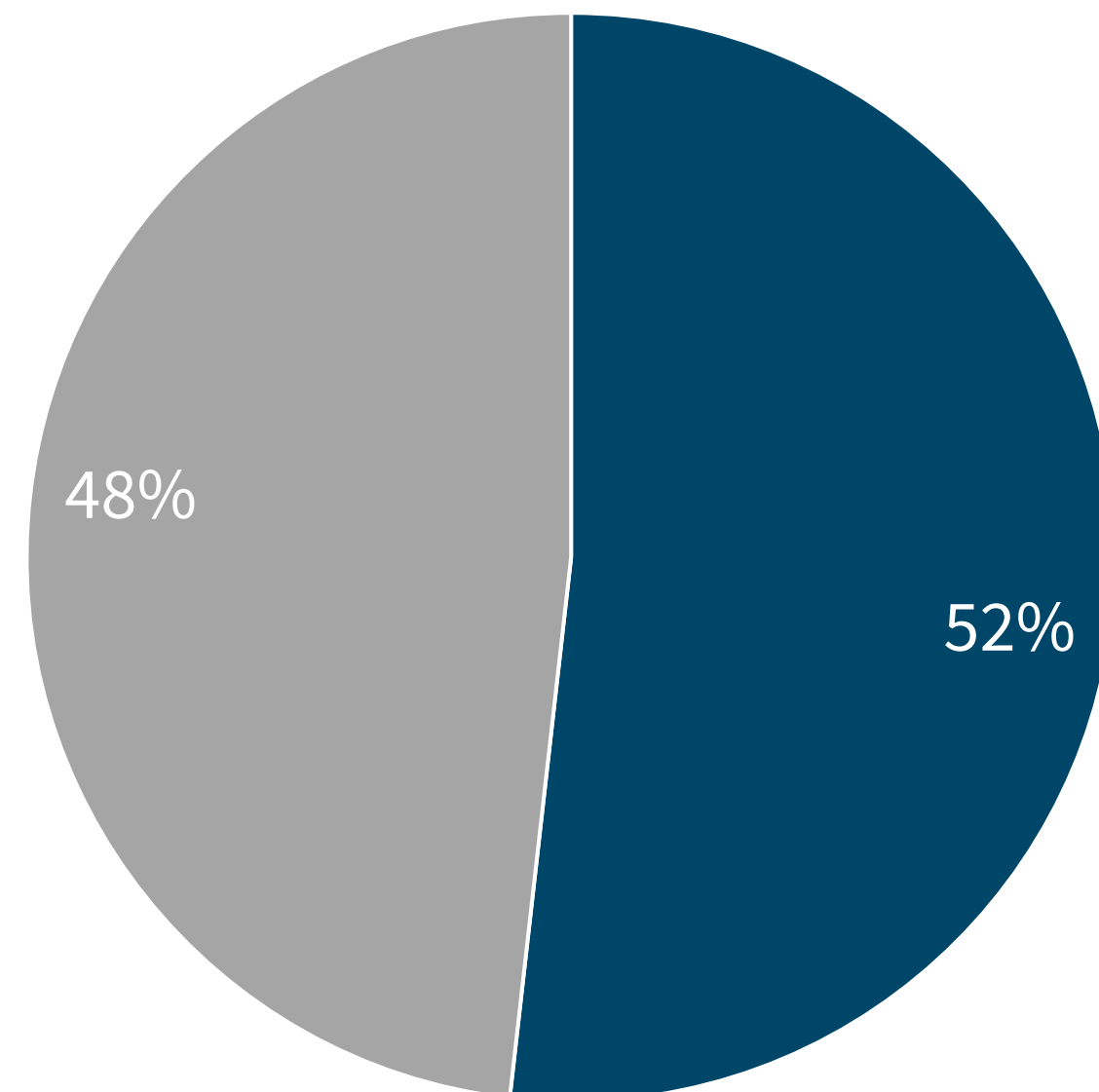
# Die Teilnehmenden der Pilotstudie – Kinder und Führungsverantwortung



N = 31

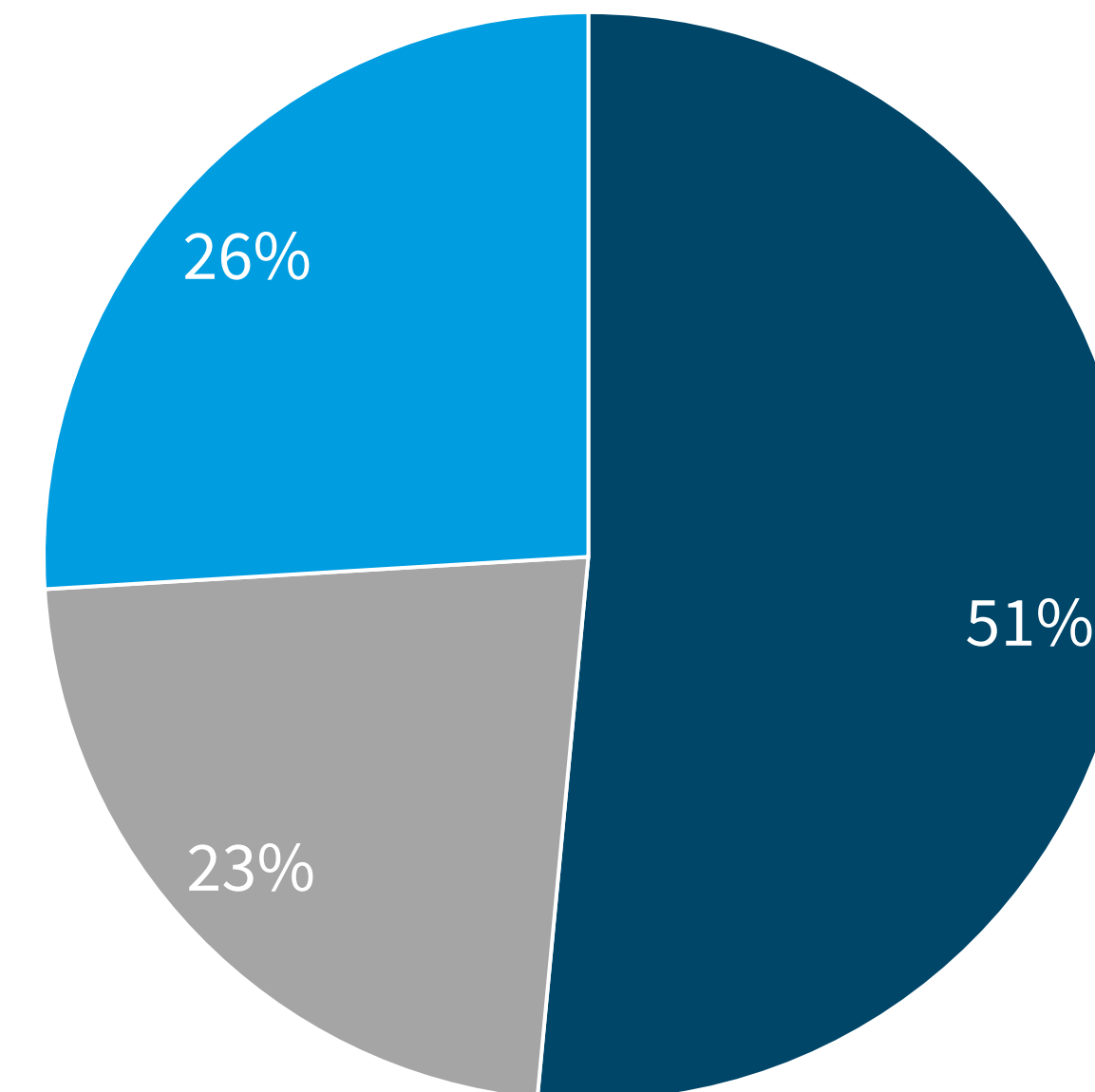
# Die Teilnehmenden der Pilotstudie – Schulabschluss und berufliche Ausbildung

Schulabschluss



- Grund-/Haupt-/Realschulabschluss
- Gymnasium (Abitur)

Berufliche Ausbildung



- Abgeschlossene Ausbildung
- Fachhochschulabschluss
- Hochschulabschluss (Bachelor/Master/Promotion)

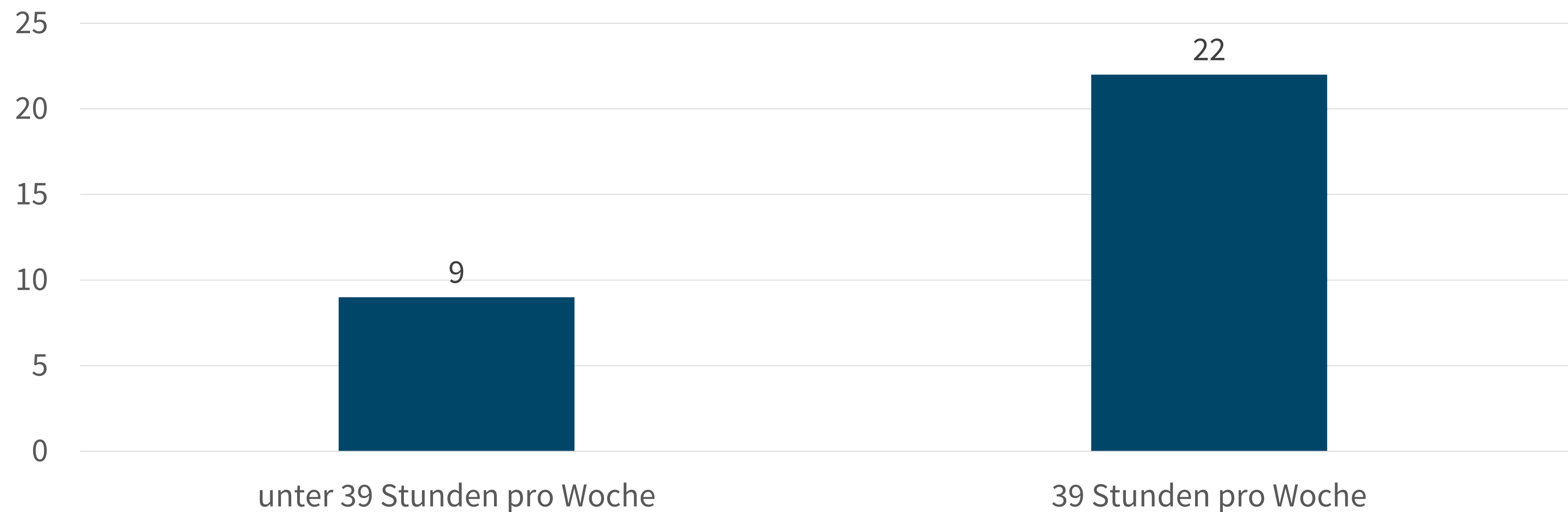
N = 31

# Die Teilnehmenden der Pilotstudie - vertragliche Arbeitsstunden

*Deskriptive Statistiken*

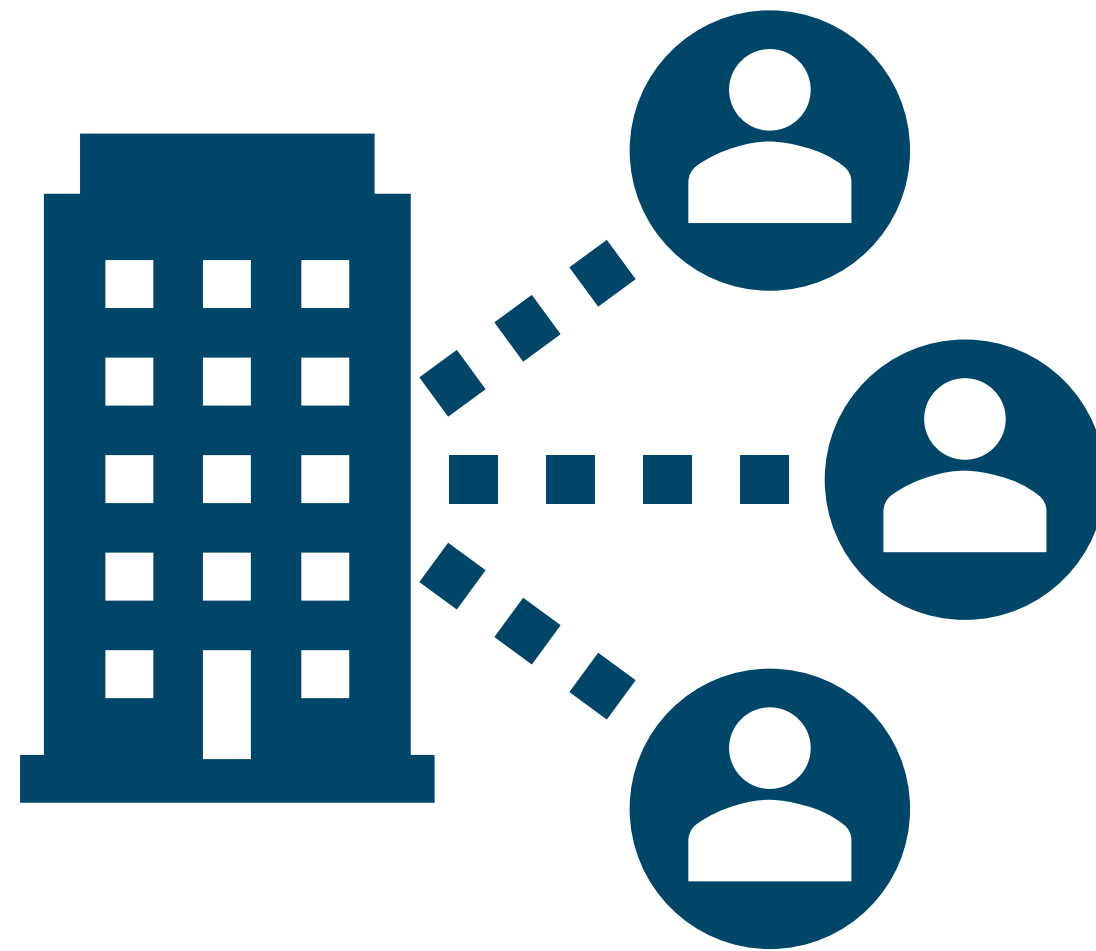
	<i>M</i>	<i>SD</i>
<b>vertragliche Arbeitsstunden</b>	34.28	8.00

Anmerkungen. N = 31





# Die Teilnehmenden der Pilotstudie – Abteilung und Arbeitsvertrag



- Die verschiedenen Abteilungen (*Ambulante Altenpflege, Stationäre Altenpflege, Lebensräume für Menschen mit Behinderung, Familie und Gesundheit, Verwaltung und Stabsstellen*) sind innerhalb der Stichprobe nahezu gleichverteilt
  - aus allen Bereichen haben Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen
  - Dies war – trotz sinkender Teilnehmerzahlen – über die verschiedenen MZP stabil
- Zudem befindet sich die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis



# Ergebnisse





# Pandemiebezogene Auswertungen



# Corona: Eine Herausforderung für das Projekt

- Betrifft alle Mitarbeitenden
  - (virtuelles) Arbeiten auf Distanz, neue Arbeitsmethoden/ Werkzeuge/ Hygieneverordnungen → löst Unsicherheit aus
  - Soziale Isolation, Verlust von Routinen
  - Schlechte Work-Non-Work-Balance: Home-Schooling/ Kinderbetreuung, Grenzen sind verschwunden
  - (gesundheitliche) Sorgen und Ängste
  - Hohe (Arbeits-) Anforderungen und Belastungen im Pflegesektor
- Beeinträchtigt die Teamdynamik aufgrund des eingeschränkten persönlichen Kontakts
- Beeinflusst die Workshop-Planung und Durchführung des Projektes
- Ausnahmesituation für die Workshop-Durchführung und die Evaluationsstudie

# Einbezug der Corona Pandemie in die Erhebung

## Einschätzung Präsenzworkshops:

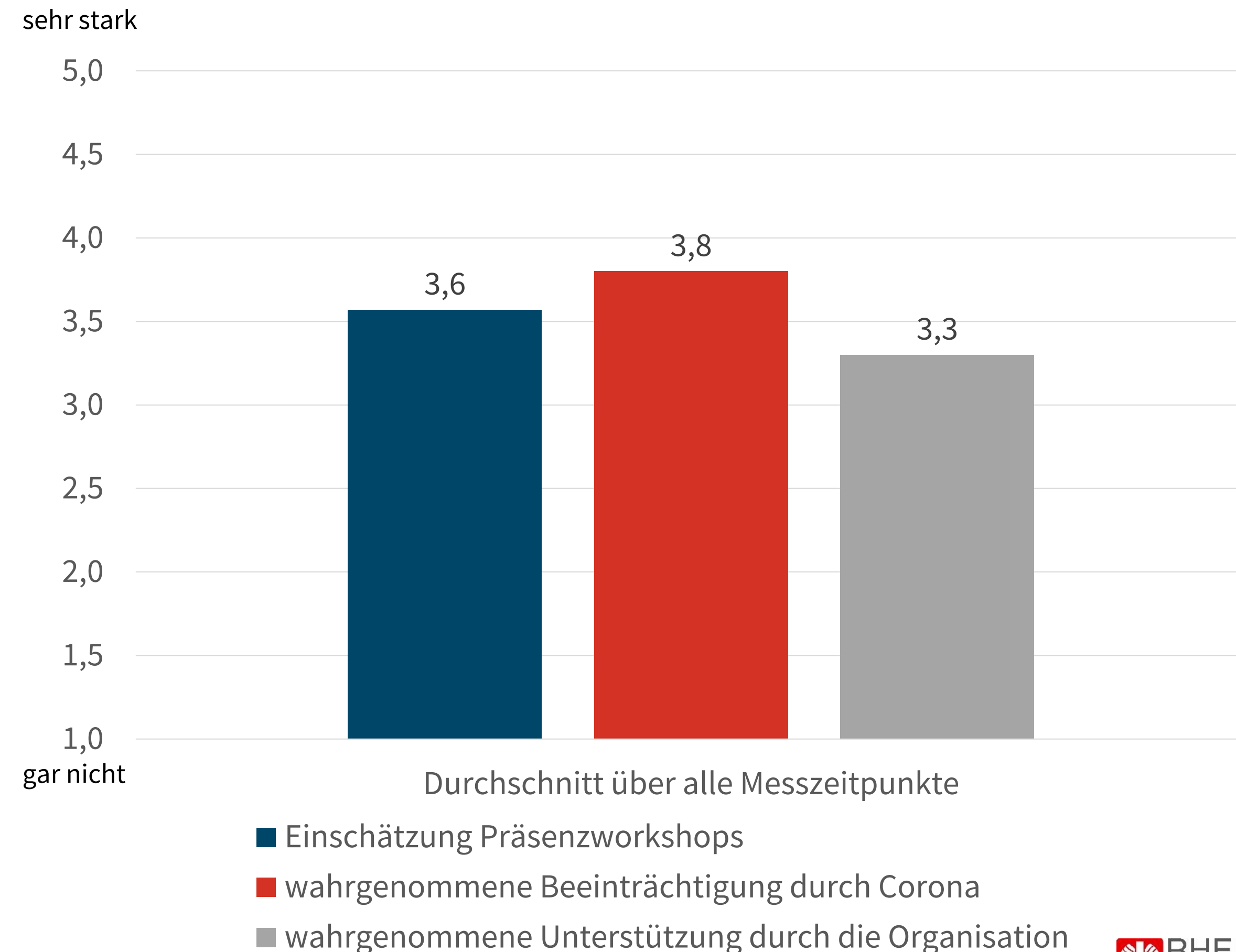
Wie finden Sie es, in der aktuellen Situation an einem Präsenzworkshop teilzunehmen?

## Wahrgenommene Beeinträchtigung durch Corona:

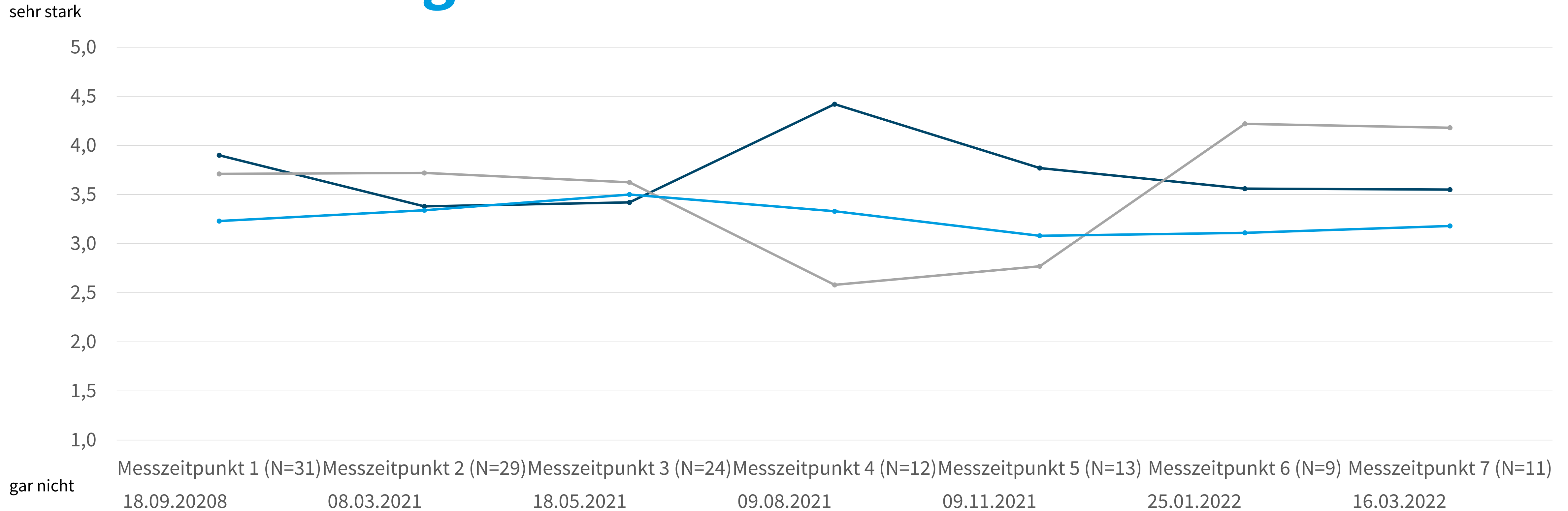
Inwieweit hat die Coronapandemie Ihr Arbeitsleben in den letzten vier Wochen beeinträchtigt?

## Wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation:

Inwieweit haben Sie sich in den letzten vier Wochen von Ihrer Organisation unterstützt gefühlt?



# Entwicklung der Mittelwerte über MZP 1-7:



— Einschätzung Präsenzworkshops: Wie finden Sie es, in der aktuellen Situation an einem Präsenzworkshop teilzunehmen?

— wahrgenommene Beeinträchtigung durch Corona: Inwieweit hat die Coronapandemie Ihr Arbeitsleben in den letzten vier Wochen beeinträchtigt?

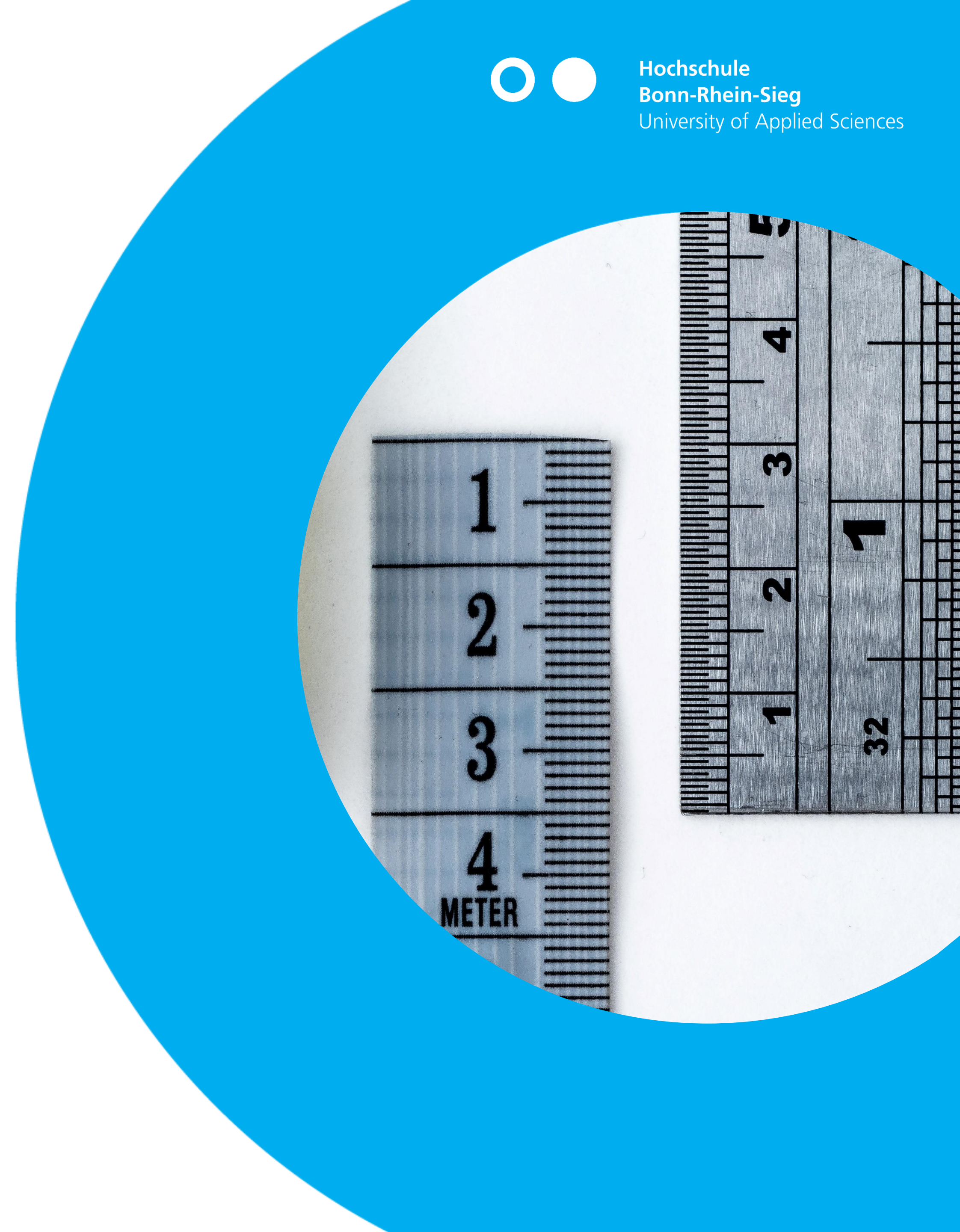
— wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation: Inwieweit haben Sie sich in den letzten vier Wochen von Ihrer Organisation unterstützt gefühlt?

# Stimmen der Teilnehmenden zu den Workshops vor dem Hintergrund der Corona Pandemie

MZP 1	MZP2	MZP 3	MZP 4	MZP 5	MZP 6	MZP 7
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshops sind Chance zum Austausch</li> <li>• Corona-Pandemie verändert und erschwert die Arbeit (Isolation und Abstand halten, Hygieneregeln, etc.)</li> <li>• Starke Belastung der Führungskräfte und der Mitarbeitenden durch die Pandemie</li> <li>• (teilweise) Umstellung auf digitale Zusammenarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsenzworkshops sind zu riskant</li> <li>• anhaltende Beeinträchtigungen und Zusatzbelastungen durch die Pandemie</li> <li>• neue und herausfordernde Arbeitsorganisation, wie z.B. Flexibilisierung &amp; Homeoffice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wunsch nach Präsenzworkshops, Impfungen könnten dafür notwendige Sicherheit bringen</li> <li>• Bewusstwerden über Chancen und Hindernisse digitaler Formate</li> <li>• Anhaltend hoher Workload durch die Pandemie</li> <li>• (zu) wenige persönliche Kontakte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wunsch nach persönlichen Kontakten, da auch mehr Sicherheit durch Impfungen empfunden wird</li> <li>• Neue „Corona-Routinen“ (z.B. Testungen)</li> <li>• Erste Freiheiten</li> <li>• Anhaltende Beeinträchtigungen und Zusatzbelastungen durch die Pandemie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wichtigkeit von persönlichem Kontakt → Hygienemaßnahmen und Impfungen versprechen ausreichend Sicherheit</li> <li>• Corona dennoch auch als Risiko und Belastung in Präsenz wahrgenommen</li> <li>• Anhaltende Belastungen durch Corona</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterhin vermehrter Wunsch nach Präsenz</li> <li>• Noch immer anhaltende Belastungen durch Corona → keine Erleichterung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiespalt: Wunsch nach persönlichen Kontakten vs. Risiko der Infektion</li> <li>• Personalmangel, z.B. durch Krankheitsausfälle → Überbelastung</li> <li>• Mehrarbeit durch Corona-Vorschriften</li> </ul>

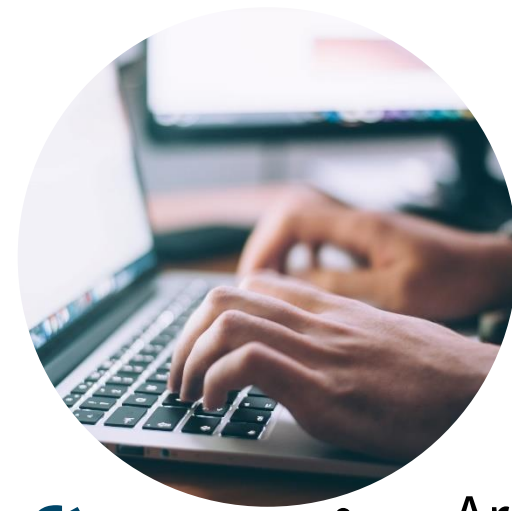


# Skalenbezogene Auswertungen



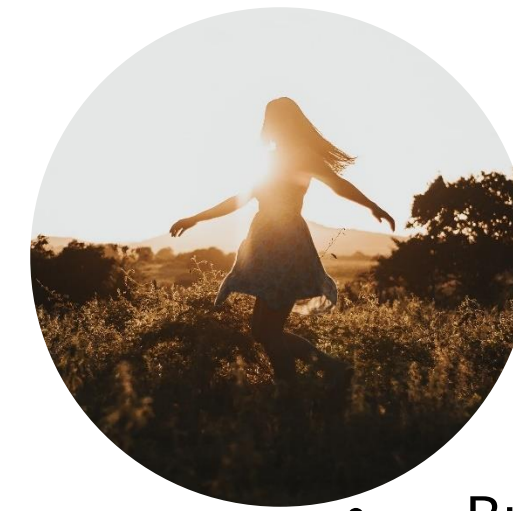


# In den Fragebögen erhobene (psychologische) Konstrukte und Daten



## Arbeitsbezogene Konstrukte

- Arbeitsengagement
- Arbeitszufriedenheit
- Mitarbeiterbindung
- Führung
- Arbeitsverhalten
- Zusammenarbeit
- Zeit- und Selbstmanagement (unerl. Aufgaben, Ziele & Prioritäten setzen, wahrgenommene Kontrolle über Zeit)
- Arbeitsbelastung / Zeitdruck
- Kinästhetik

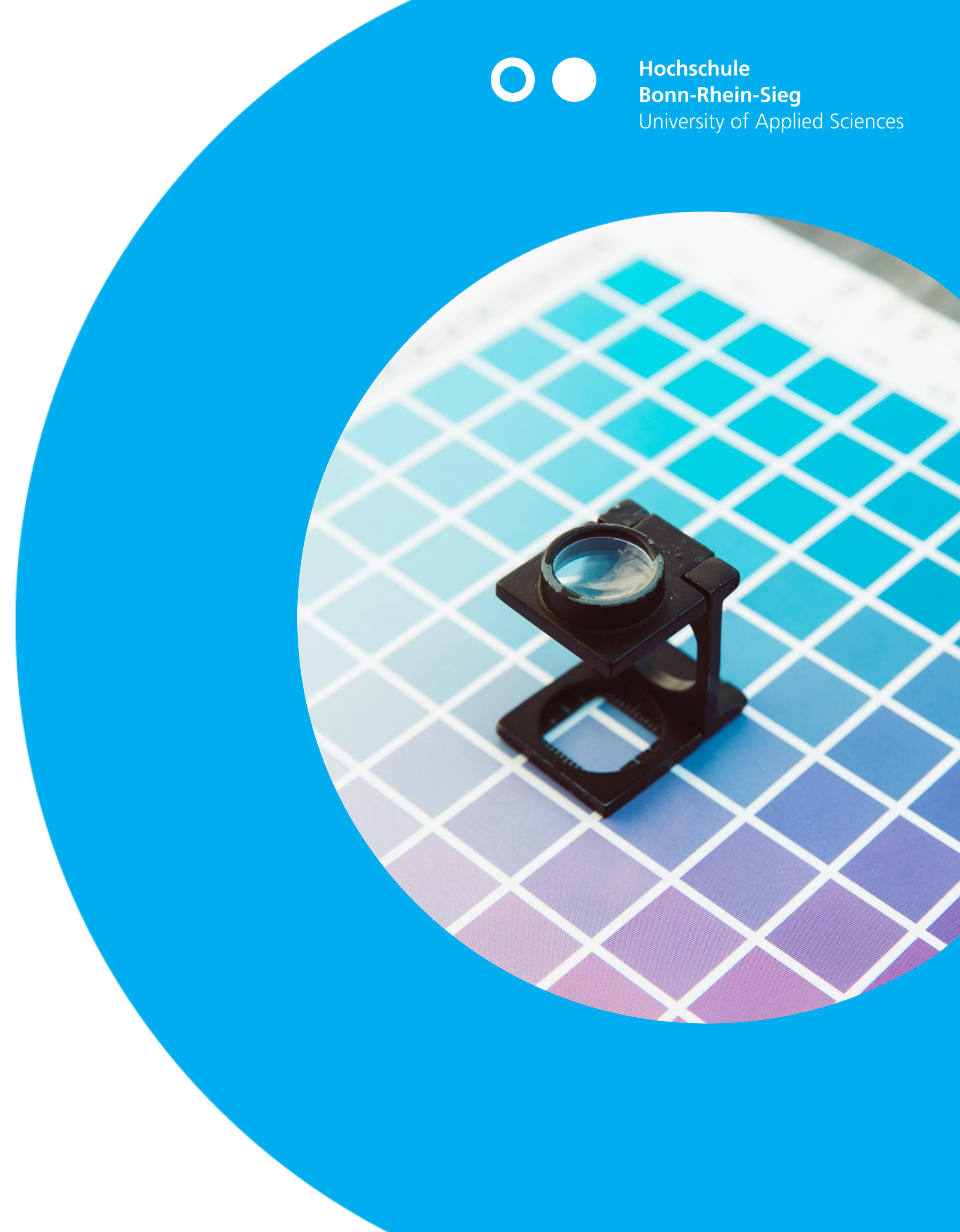


## Gesundheitsbezogene Konstrukte / Sonstiges

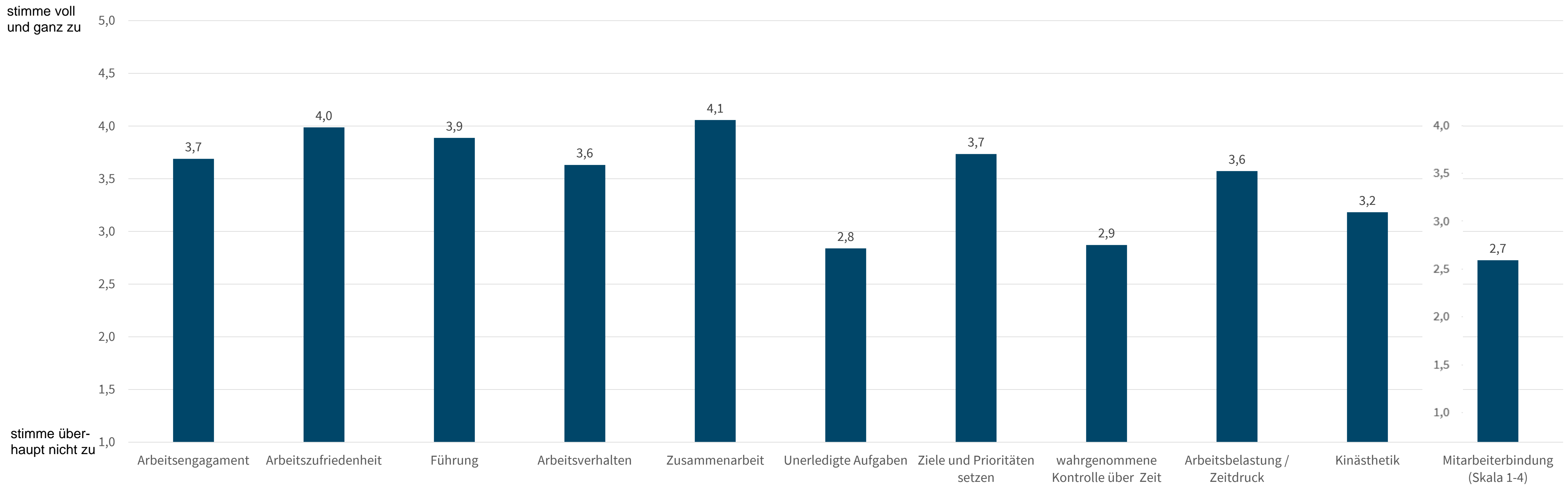
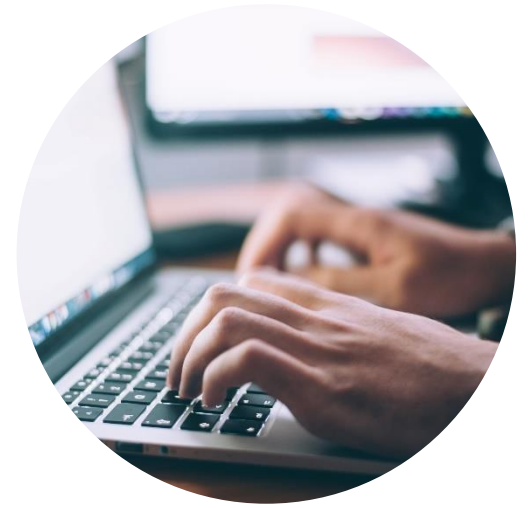
- Burnout
- Wohlbefinden
- Erholung (Abschalten, Entspannung, Herausforderung, Verbundenheit)
- Resilienz
- Lebenszufriedenheit
- Corona-bezogene Items Workshop-bezogene Items Demografische Daten
- Befinden in 3 Worten



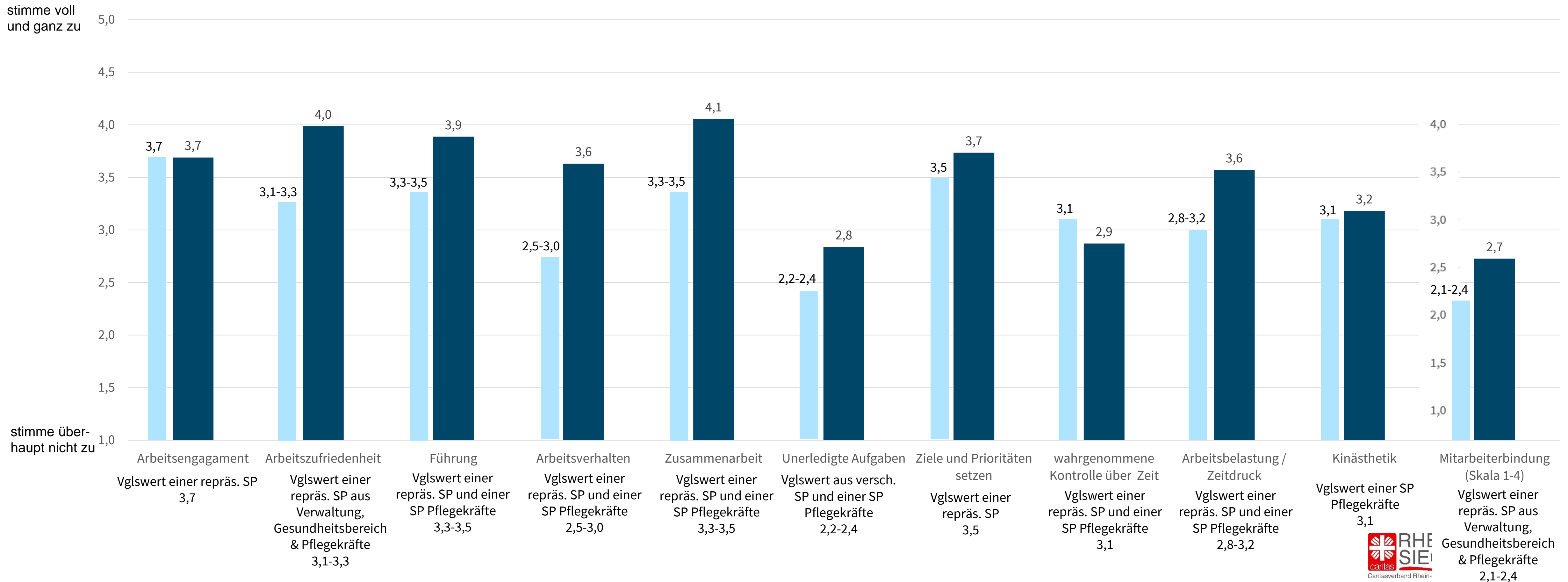
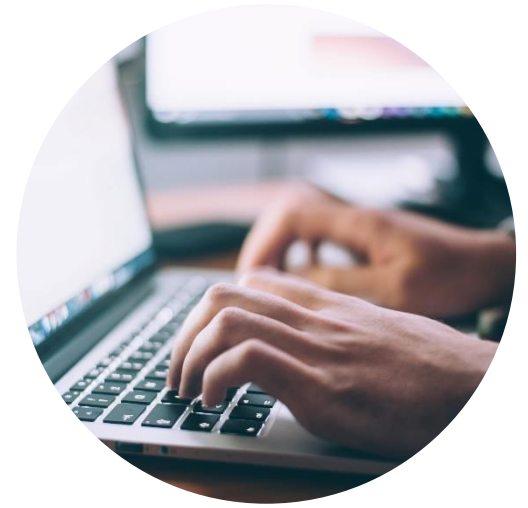
# Deskriptive Ergebnisse



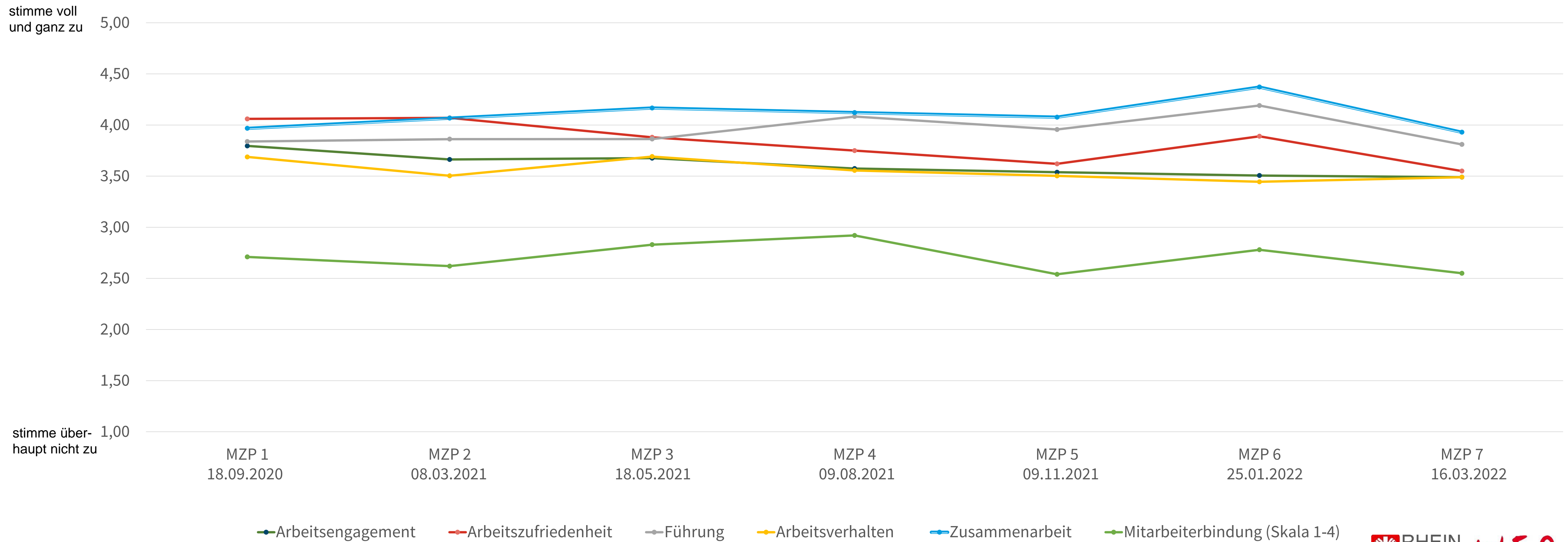
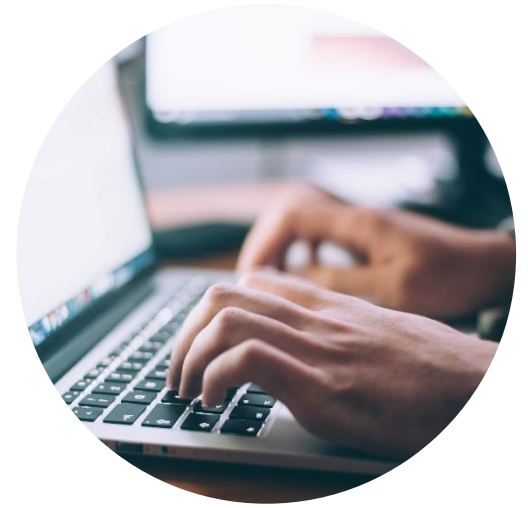
# Auswertung arbeitsbezogene Konstrukte Mittelwerte über alle MZP im Vergleich



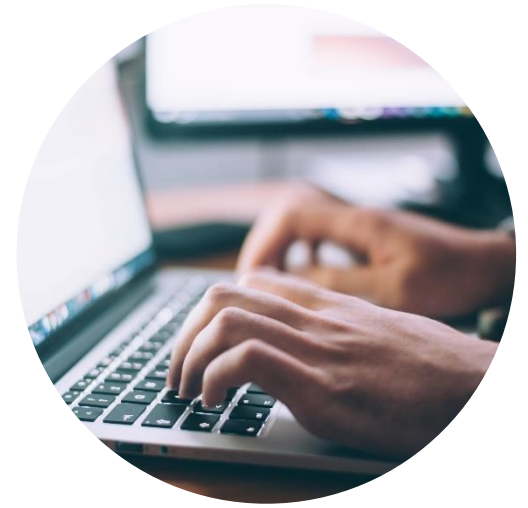
# Auswertung arbeitsbezogene Konstrukte Mittelwerte über alle MZP im Vergleich



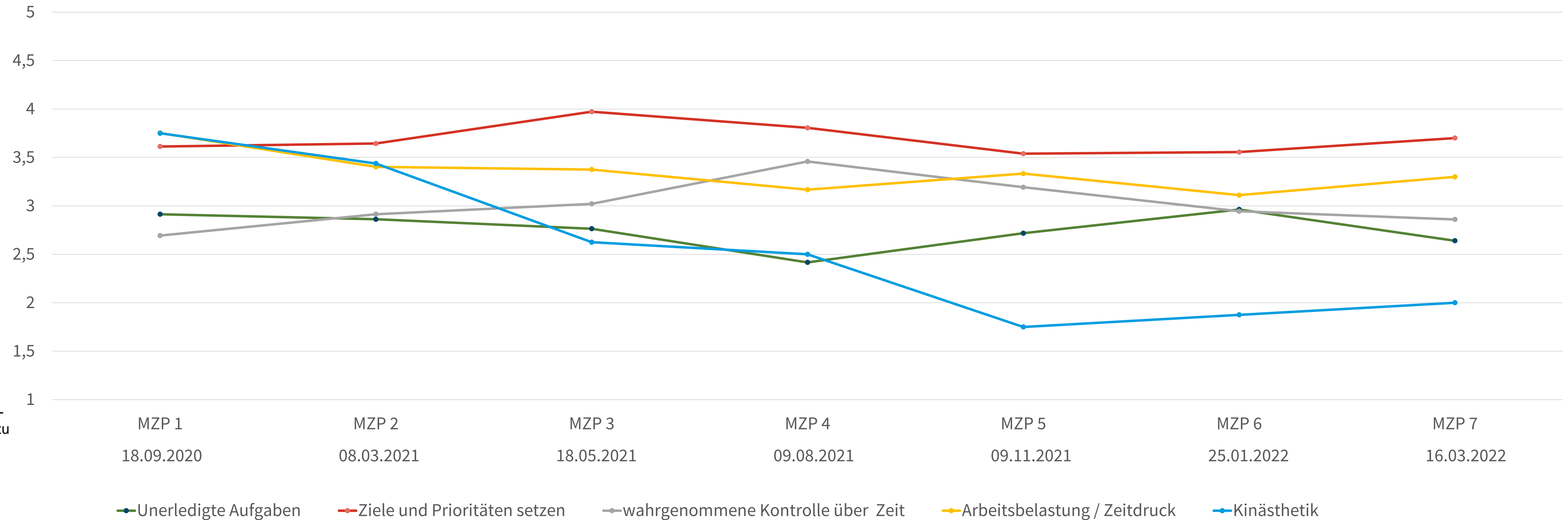
# Auswertung arbeitsbezogene Konstrukte Mittelwerte im Verlauf über MZP 1-7



# Auswertung arbeitsbezogene Konstrukte Mittelwerte im Verlauf über MZP 1-7



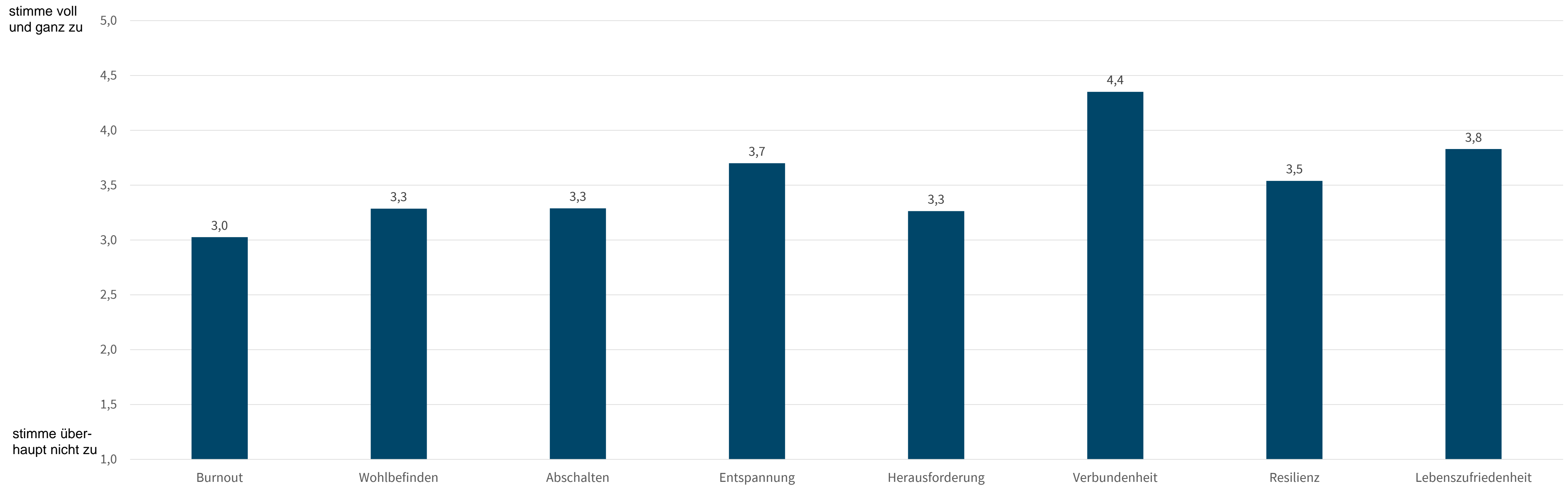
stimme voll  
und ganz zu



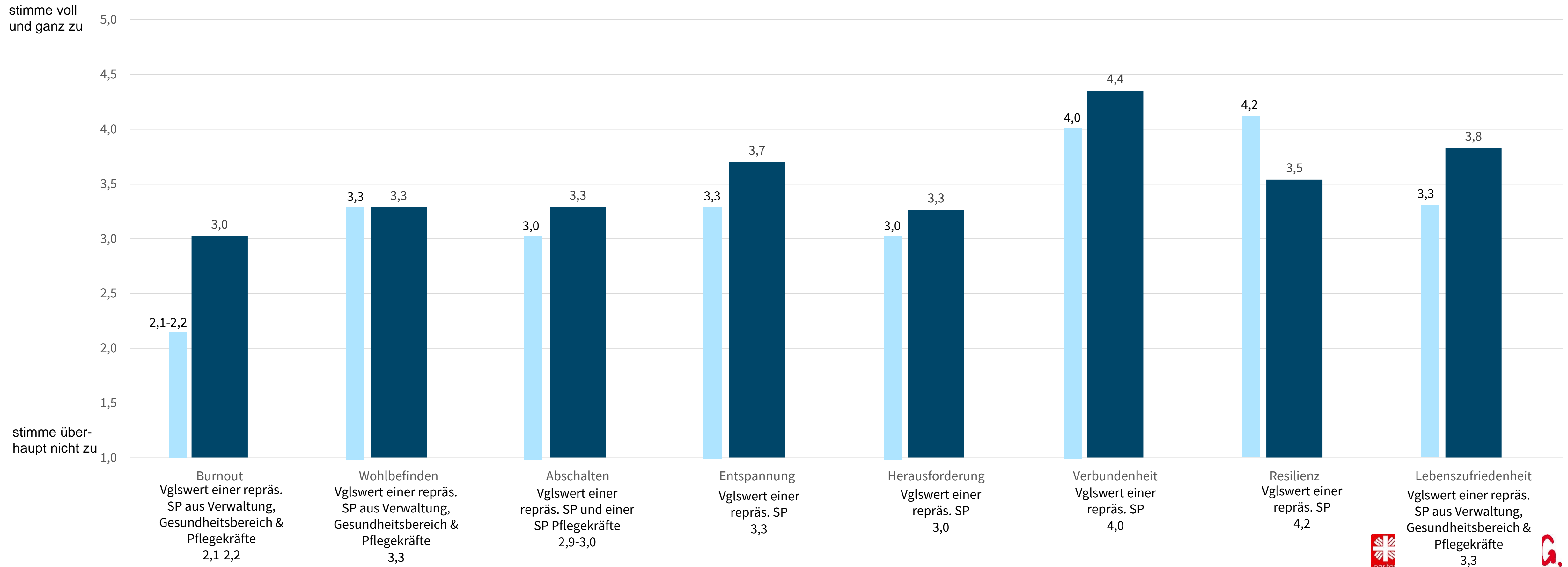
stimme über-  
haupt nicht zu

—●— Unerledigte Aufgaben   
 —●— Ziele und Prioritäten setzen   
 —●— wahrgenommene Kontrolle über Zeit   
 —●— Arbeitsbelastung / Zeitdruck   
 —●— Kinästhetik

# Auswertung gesundheitsbezogene Konstrukte Mittelwerte im Vergleich

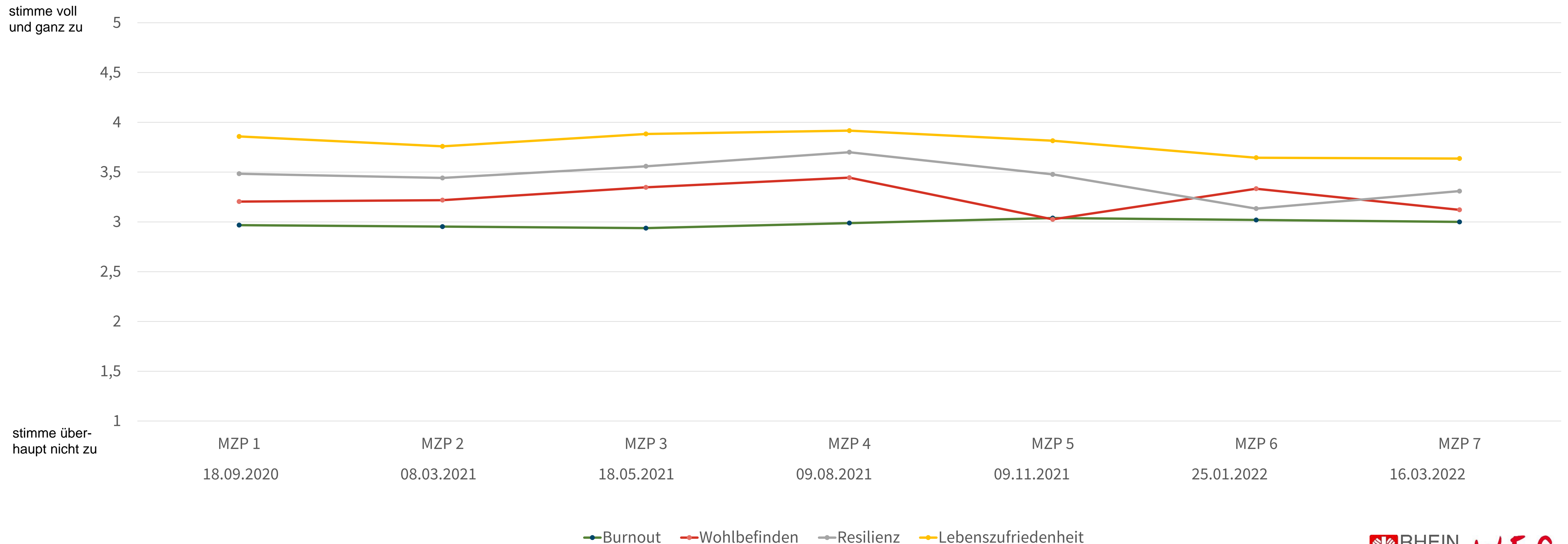


# Auswertung gesundheitsbezogene Konstrukte Mittelwerte im Vergleich

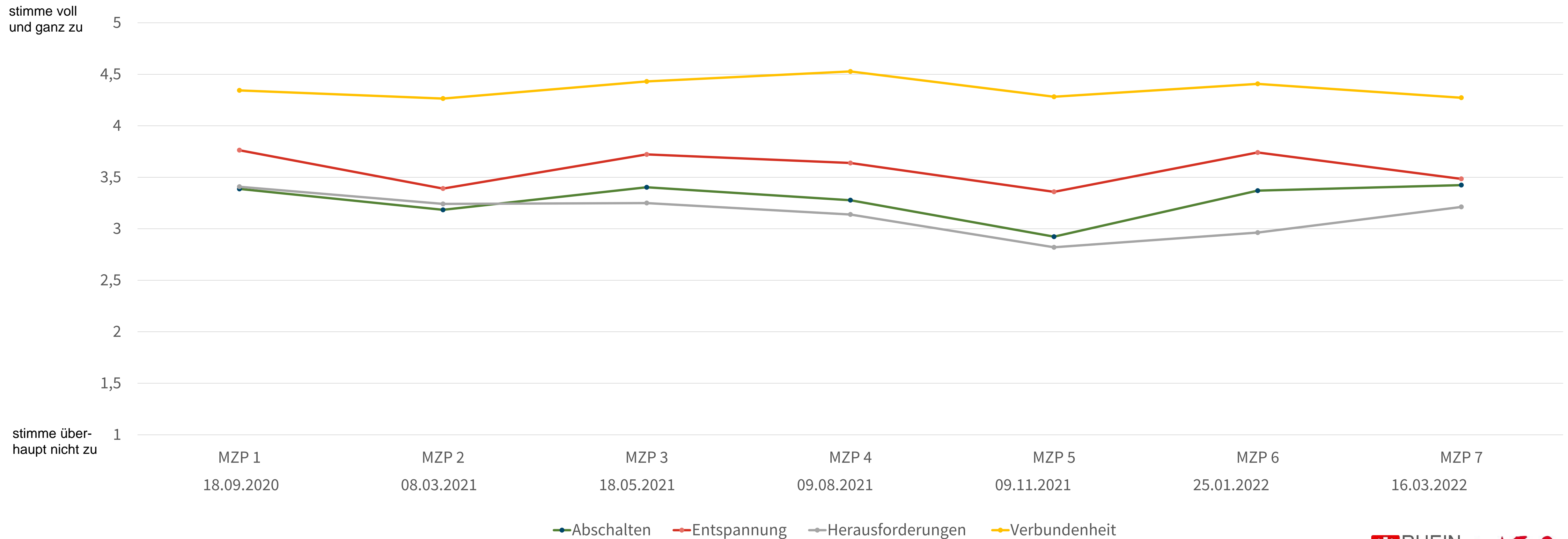




# Auswertung gesundheitsbezogene Konstrukte Mittelwerte im Verlauf über MZP 1-7



# Auswertung gesundheitsbezogene Konstrukte Mittelwerte im Verlauf über MZP 1-7





# Workshopbezogene Auswertungen



# Workshop-Evaluation im Überblick

- Alle Teilnehmenden der Workshops hatten die Möglichkeit, die Workshops, an denen Sie teilgenommen haben, zu bewerten.
- Bewertet wurden die folgenden Workshops:
  - Kinästhetik (5x)
  - Burnout-Prävention (2x) & Gewalt-Prävention (4x)
  - Präventionsberatung (5x)
  - Führen & Leiten (5x)
  - Gesunde Führung (4x)
  - BWL (3x)
  - AVR & Arbeitsrecht (3x)
  - Digitalisierung (3x)
  - Systemisches Führen (3x)

# Workshop-Evaluation im Überblick

Jeder Workshop wurde mit drei Aussagen bewertet:

1. „Das Thema des Workshops war interessant“

**1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = stimme teilweise zu, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu**

2. „Ich habe Wichtiges im Workshop gelernt“

**1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = stimme teilweise zu, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu**

3. „Wie hat Ihnen der Workshop gefallen“

**1 = gar nicht gut, 2 = eher nicht gut, 3 = teils gut, teils nicht gut, 4 = gut, 5 = sehr gut**

# Workshop-Evaluation im Überblick

Jeder Workshops konnte zusätzlich mit zwei offenen Fragen bewertet werden:

1. „Was fanden Sie gut?“
2. „Was fanden Sie nicht gut?“

# Workshop-Evaluation im Überblick

Workshop	Interessantes Thema	Wichtiges gelernt	Gefallen
Kinästhetik	Green	Green	Green
Burnoutprävention	Light Green	Light Green	Light Green
Gewaltprävention	Green	Green	Light Green
Präventionsberatung	Green	Green	Light Green
Führen und Leiten	Light Green	Light Green	Light Green
Gesunde Führung	Light Green	Light Green	Light Green
BWL	Red	Red	Red
Digitalisierung	Red	Red	Red
AVR und Arbeitsrecht	Light Green	Light Green	Light Green
Systemisches Führen	Light Green	Light Green	Light Green

- Über alle Workshops hinweg werden die Themen der Workshops überwiegend als eher interessant bewertet (Mittelwert = 4).
- Über alle Workshops hinweg berichten die Teilnehmenden eher Wichtiges gelernt zu haben (Mittelwert = 4).
- Im Durchschnitt werden die Workshops gut bewertet.
- Während der überwiegende Teil der Workshops positiv bewertet gibt, gibt es auch Workshops, bei denen sich die Einschätzungen der Teilnehmenden stärker unterscheiden.

# Workshop Evaluation - Kinästhetik

- Das Thema wird über die Module hinweg von allen TN als interessant wahrgenommen
- Es wird von allen TN Wichtiges gelernt
- Der Workshop wird von allen TN sehr gut bewertet

Positives	Kritisches
Seminarleitung (Gute Erklärungen, ausreichend Zeit)	Geringere Teilnehmeranzahl
Praktische Übungen	Ortsgebundene Durchführung
Umsetzung der Seminarinhalte in der eigenen Arbeit	Coronabedingte Rahmenbedingungen



# Workshop Evaluation - Burnoutprävention

- Das Thema wird über die Module hinweg als interessant wahrgenommen, mit einer Streuung von teilweise bis sehr
- Es wird im Durchschnitt (eher) Wichtiges gelernt, mit einer Streuung zwischen teilweise und sehr
- Der Workshop wird von allen TN gut bis sehr gut bewertet

Positives	Kritisches
Präsenzworkshop	Coronabedingte Rahmenbedingungen
Seminarleitung	
Guter Austausch	

# Workshop Evaluation - Gewalt-Prävention

- Das Thema wird über die Module hinweg von allen TN als (eher) interessant wahrgenommen
- Es wird von allen TN (eher) Wichtiges gelernt
- Der Workshop wird von allen TN gut bis sehr gut bewertet

Positives	Kritisches
Interessante und relevante Informationen, wichtiges Thema	Hoher Zeitaufwand
Eingesetzte Methoden	Seminarleitung
Austausch mit Kolleg:innen anderer Bereiche	Fokus auf stationären Bereich
Seminarleitung	



# Workshop Evaluation - Präventionsberatung

- Das Thema wird über die Module hinweg von allen TN als (eher) interessant wahrgenommen
- Es wird von allen TN (eher) Wichtiges gelernt
- Der Workshop wird von allen TN gut bis sehr gut bewertet

# Workshop Evaluation - Präventionsberatung

Positives	Kritisches
Eingesetzte abwechslungsreiche Methoden	Coronabedingte Rahmenbedingungen
Atmosphäre und Austausch	
Seminarleitung	
Inhalte angepasst an Themen der TN	
Möglichkeit der Reflektion	
Interessantes Thema	
Gute Balance zwischen Theorie und Praxis	
Praktische Übungen	

# Workshop Evaluation – Führen und Leiten

- Das Thema wird über die Module hinweg im Durchschnitt als eher interessant wahrgenommen, mit Streuung zwischen teilweise bis sehr
- Es wird im Durchschnitt teilweise bis eher Wichtiges gelernt, mit großer Streuung zwischen eher nicht bis sehr
- Der Workshop wird im Durchschnitt gut bewertet, mit großer Streuung von gar nicht gut bis sehr gut

# Workshop Evaluation – Führen und Leiten

Positives	Kritisches
Seminaraufbau und -rahmen	Zu wenig Zeit in den Workshops, besser 8 Std. 1 Tag & weniger Tage
Seminarleitung (Informations-vermittlung, Sympathie, nah an den TN)	Seminarleitung (v.a. digital)
Austausch mit Kolleg:innen	Transfer in die Praxis ist schwer
Interessante Seminarinhalte, die zum Nachdenken anregen	Langjährig durchgeführtes Führungsverhalten ist schwer grundsätzlich zu ändern, Druck
Praktische Übungen	Zu große Zeitspanne zwischen den Workshops
Neue Blickwinkel und Lösungswege	Freitag Nachmittag
	Keine klaren Inhalte, zu offen

# Workshop Evaluation – Gesunde Führung

- Das Thema wird über die Module hinweg von allen TN als eher interessant wahrgenommen
- Es wird im Durchschnitt (eher) Wichtiges gelernt, mit einer Streuung zwischen teilweise und sehr
- Der Workshop wird von allen TN gut bis sehr gut bewertet

Positives	Kritisches
Seminaraufbau	
Seminarleitung	
Eingesetzte abwechslungsreiche Methoden	
Atmosphäre und Austausch	

# Workshop Evaluation - BWL

- Das Thema wird über die Module hinweg als eher nicht interessant wahrgenommen, mit einer Streuung von gar nicht bis eher
- Es wird im Durchschnitt eher nichts Wichtiges gelernt, mit einer Streuung zwischen gar nicht und sehr
- Der Workshop wird im Durchschnitt „teils gut, teils nicht gut“ bewertet, mit einer Streuung von gar nicht gut bis sehr gut

Positives	Kritisches
Interessantes Seminarthema	Inhalte teilweise schon bekannt
Seminarleitung (Praxisnahe Erklärungen)	Seminarleitung anstrengend
Praktische Beispiele	Online schwieriger und anstrengender als Präsenz



# Workshop Evaluation - Digitalisierung

- Das Thema wird über die Module hinweg als eher interessant wahrgenommen, mit einer Streuung von gar nicht bis sehr
- Es wird im Durchschnitt teilweise Wichtiges gelernt, mit einer Streuung zwischen gar nicht und sehr
- Der Workshop wird im Durchschnitt „teils gut, teils nicht gut“ bewertet, mit einer Streuung von gar nicht gut bis sehr gut

# Workshop Evaluation - Digitalisierung

Positives	Kritisches
Austausch untereinander	Theorie zu lang und unübersichtlich
Einblick in die Zukunft	Seminarleitung (Einseitige, monotone Vortragsart, zu viele Fremdwörter)
Abteilungsübergreifend Probleme und Aufgaben kennenlernen	Unklare Zielsetzung des Workshops
Auf Missstände hinweisen zu können	Zu wenig Pausen und Pausen ungünstig gelegt
Guter Überblick über Projekte	Themen nicht relevant für die eigene Arbeit
Interessantes Thema (v.a. Modul 2)	Überfordert
	Zu wenig Praxis
	Unwichtiges zu lang, Wichtiges zu kurz

# Workshop Evaluation – AVR und Arbeitsrecht

- Das Thema wird über die Module hinweg als eher interessant wahrgenommen, mit einer Streuung von teilweise bis sehr
- Es wird von allen TN teilweise bis eher Wichtiges gelernt
- Der Workshop wird im Durchschnitt eher nicht gut bis teils gut, teils nicht gut bewertet, mit einer Streuung von gar nicht gut bis sehr gut

Positives	Kritisches
Seminarthema (Wichtigkeit des Themas)	Gruppenzusammenstellung (besser gleicher Bereich statt verschiedene)
Seminarleitung (Kompetenz, Vortragsart, Sympathie)	Seminarleitung (Zu viel Input, hört nicht zu, Fragen werden nicht beantwortet)
Praktische und konkrete Beispiele und Fragestellungen	Einseitige Arbeitgebersicht, einseitig stationär, einseitige Bevorzugung eines Anbieters

# Workshop Evaluation – Systemisches Führen

- Das Thema wird über die Module hinweg als eher interessant wahrgenommen, mit Streuung zwischen teilweise und sehr
- Es wird im Durchschnitt teilweise bis eher Wichtiges gelernt
- Der Workshop wird im Durchschnitt gut bewertet, mit großer Streuung zwischen gar nicht gut bis sehr gut

Positives	Kritisches
Praktische Tipps und Übungen	Große Zeitspanne zwischen den Terminen
Interessantes Thema	Viel Wiederholung, zu viele Nebenthemen
Seminarleitung (Moderation, Informationsvermittlung, Sympathie)	Seminarleitung
Praxisnahe und abstrakte Inhalte, lädt zum Nachdenken ein	Zeit: Thema ist zwar relevant, aber Gefühl die eigentliche Arbeit zu verpassen
Vertrauensvoller Umgang untereinander	Schwere Kost
	Coronabedingte Rahmenbedingungen



# „Befinden in drei Worten“ Auswertungen



## Befinden in drei Worten

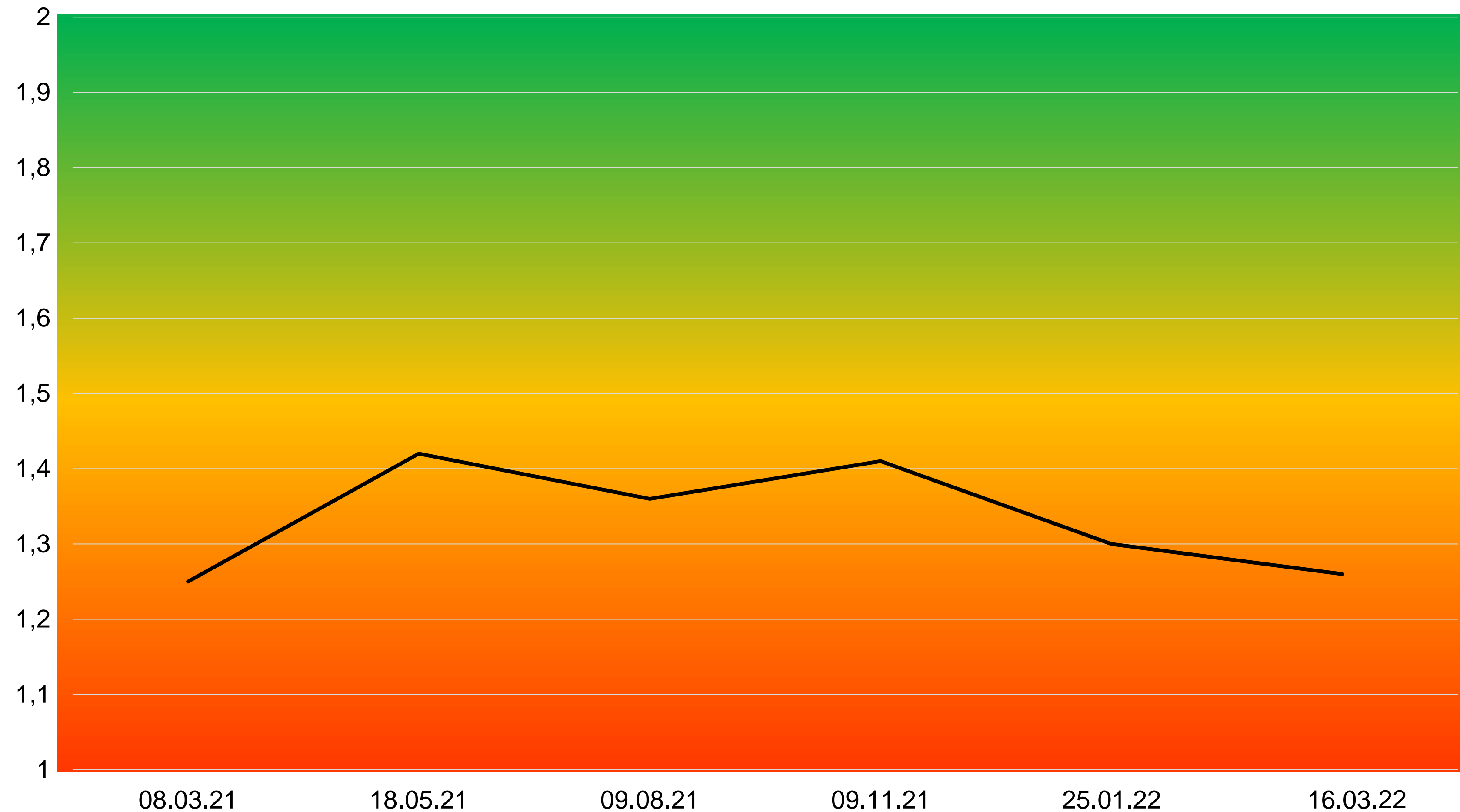
- In jeder Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten, in drei Worten zu beschreiben, wie es Ihnen geht.
- Die Worte wurden von uns auf einer Skala als positiv (2) oder negativ (1) eingestuft. Aus den drei Worten wurde der Mittelwert berechnet.
- Das folgende Bild ergibt sich über fünf Befragungszeiträume über alle Teilnehmenden hinweg.



# Befinden in 3 Worten im Mittel über die Zeit

Positives  
Befinden

Negatives  
Befinden



# Befinden in 3 Worten im Mittel über die Zeit

Das Befinden verändert sich über die Messzeitpunkte:

- Im März 2021 war das Befinden im Durchschnitt im eher negativen Bereich
- Im Mai 2021 steigt das Befinden in einen Bereich zwischen positiv und negativ.
- Im August 2021 sinkt das Befinden im Durchschnitt eher in den negativen Bereich.
- Im November 2021 steigt das Befinden auf den Bereich zwischen positiv und negativ.
- Im Januar 2022 und März 2022 war das Befinden im Durchschnitt eher im negativen Bereich.







## Befinden in 3 Worten – MZP 3



## Befinden in 3 Worten – MZP 4





## Befinden in 3 Worten – MZP 5

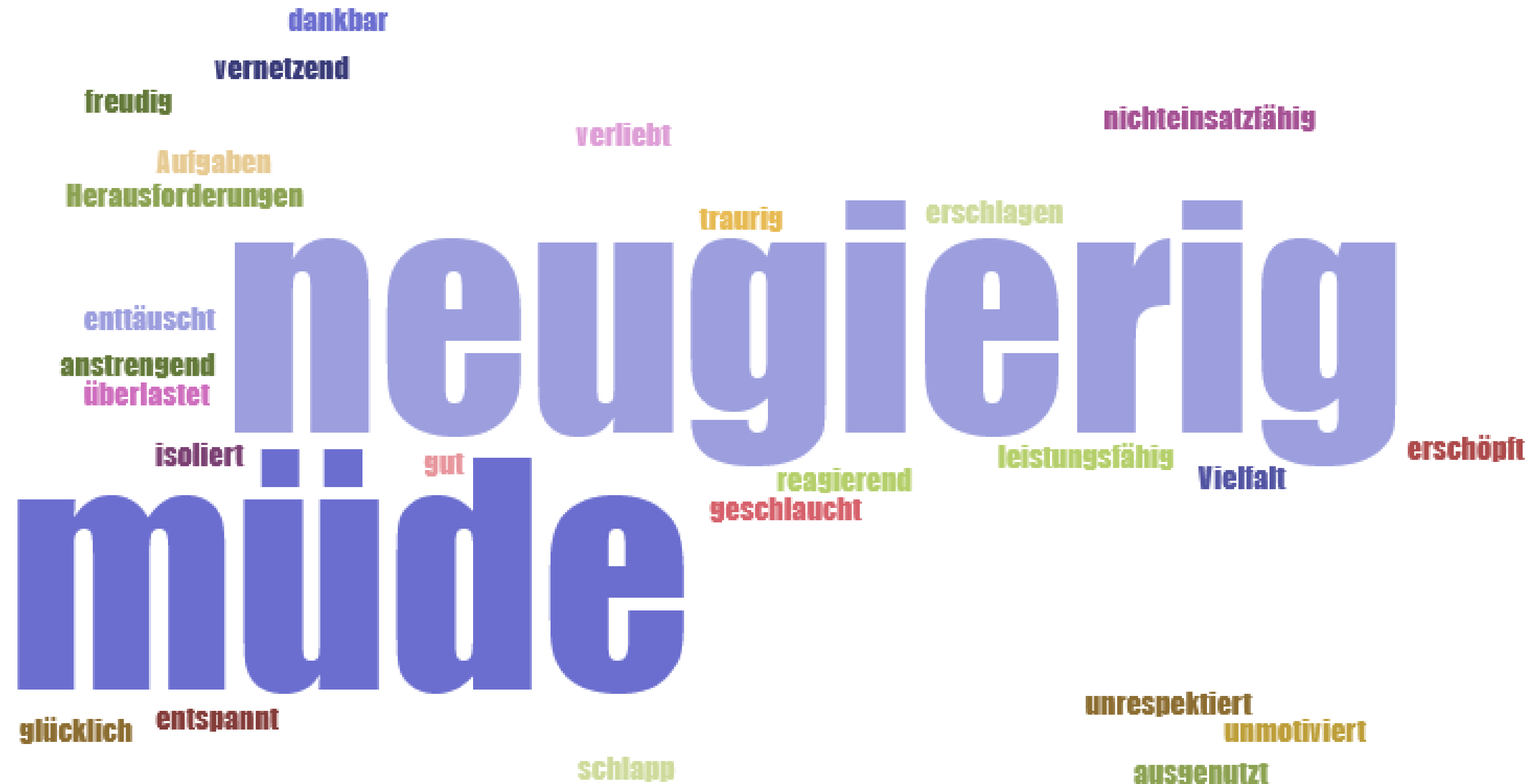




# Befinden in 3 Worten – MZP 6



# Befinden in 3 Worten – MZP 7





# Zusammenhänge und Unterschiede



# Zusammenhänge

Eine **Korrelation** überprüft, ob zwischen zwei oder mehr Variablen ein **signifikanter Zusammenhang** besteht und wie groß dieser Zusammenhang ist.

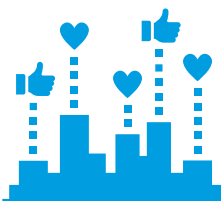
Aber: Korrelation kann nicht Kausalität beweisen. Bei einer hohen Korrelation kann keine Aussage darüber getroffen werden, welche der beiden Variablen die abhängige und welche die unabhängige ist und welche Variable Einfluss ausgeübt hat. Es kann aber eine Aussage zur Höhe des Zusammenhangs getroffen werden.

Fokus auf Korrelationen von:

- Arbeitszufriedenheit
- Mitarbeiterbindung



# Zusammenhänge von Arbeitszufriedenheit



Personen mit einer **hohen Arbeitszufriedenheit** berichten auch von:

- Engagierterem und interessierterem Arbeitsverhalten (z.B. mehr Flow-Erleben)
- Weniger unerledigten Aufgaben
- Mehr Kontrolle über die eigene Zeit
- Weniger Burnout
- Mehr Resilienz

# Zusammenhänge von Mitarbeiterbindung



Personen mit einer **hohen Mitarbeiterbindung** berichten auch von:

- Förderlichem Führungsverhalten ihrer direkten Führungskraft
- Besserer Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen
- Besserem Zeit- und Selbstmanagement
- Weniger Burnout
- Mehr Resilienz

# Unterschiede zw. Skalen: Geschlecht

## Signifikante Unterschiede:

### Unerledigte Aufgaben:

- Es zeigt sich, dass Frauen von mehr unerledigten Aufgaben berichten ( $M = 3.12, SD = 0.98$ ) als Männer ( $M = 2.06, SD = 0.53$ ).

### Ziele und Prioritäten setzen (Zeitmanagement):

- Es zeigt sich, dass Frauen berichten, dass sie mehr Ziele und Prioritäten setzen ( $M = 3.72, SD = 0.65$ ) als Männer ( $M = 3.17, SD = 0.51$ ).

# Unterschiede zw. Skalen: Führung

## Signifikante Unterschiede:

### Führung:

- Es zeigt sich, dass Personen mit Führungsverantwortung über besseres Führungsverhalten ihrer Führungskraft berichten ( $M = 4.04$ ,  $SD = 0.35$ ) als Personen ohne Führungsverantwortung ( $M = 3.25$ ,  $SD = 0.83$ ).

### Zeitdruck:

- Es zeigt sich, dass Personen mit Führungsverantwortung über mehr Zeitdruck berichten ( $M = 3.97$ ,  $SD = 0.55$ ) als Personen ohne Führungsverantwortung ( $M = 3.13$ ,  $SD = 0.67$ ).

### Zeitmanagement:

- Es zeigt sich, dass Personen mit Führungsverantwortung über ein besseres Zeitmanagement berichten ( $M = 3.32$ ,  $SD = 0.44$ ) als Personen ohne Führungsverantwortung ( $M = 3.03$ ,  $SD = 0.29$ ).

# Unterschiede zw. Skalen: Führung

## Signifikante Unterschiede:

### Ziele und Prioritäten setzen:

- Es zeigt sich, dass Personen mit Führungsverantwortung berichten, dass sie mehr Ziele und Prioritäten setzen ( $M = 3.81$ ,  $SD = 0.63$ ) als Personen ohne Führungsverantwortung ( $M = 3.04$ ,  $SD = 0.33$ ).

### Herausforderung:

- Es zeigt sich, dass Personen mit Führungsverantwortung berichten in ihrer Erholung in der Freizeit mehr Herausforderungen meistern ( $M = 3.64$ ,  $SD = 0.80$ ) als Personen ohne Führungsverantwortung ( $M = 2.75$ ,  $SD = 0.75$ ).

# Unterschiede zw. Skalen: Kinder

## Signifikante Unterschiede:

### Zusammenarbeit:

- Es zeigt sich, dass Personen mit Kindern über bessere Zusammenarbeit berichten ( $M = 4.14$ ,  $SD = 0.52$ ) als Personen ohne Kinder ( $M = 3.69$ ,  $SD = 0.56$ ).

# Ausblick

- Es zeigen sich relevante Zusammenhänge von Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung mit dem Wohlbefinden und der Leistung von Mitarbeiter:innen.
- Zur Stärkung dieser zentralen Konzepte lassen sich auf individueller, team- und organisationaler Ebene Ansatzpunkte finden.
- Workshops und Personalentwicklungsmaßnahmen spielen dabei eine wichtige Rolle und stellen Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeiter:innen dar.
- Die COVID-19 Pandemie hat Organisationen und Mitarbeiter:innen vor vielfältige neue Herausforderungen gestellt, die den Stellenwert bedarfsgerechter Unterstützung von Mitarbeiter:innen zusätzlich hervorheben.



# Beteiligte Wissenschaftlerinnen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. Christine Syrek

[christine.syrek@h-brs.de](mailto:christine.syrek@h-brs.de)



M.Sc. Joline Baumbach

[joline.baumbach@h-brs.de](mailto:joline.baumbach@h-brs.de)





# Projekt: *Wissen – Erfolg – Gesundheit*

## Der *W-E-G* ist das Ziel

Das Ziel des Projektes ist es, den Auftakt zu einer nachhaltigen Organisationsentwicklung zu starten. Dazu zählt

- gesundheitsbewusstes und –förderndes Arbeiten durch Kinästhetik-Kurse und die Schaffung von Präventionsstrukturen im Verband auszubauen,
- die Führungskompetenz zu stärken und
- die Vernetzung von Führungskräften untereinander auszubauen.



Durch die Befragung soll untersucht werden, welche Workshops Ihnen am besten helfen und an welchen Stellschrauben man zur Organisationsentwicklung bei der Caritas noch ansetzen könnte.

Die Caritas kooperiert dafür mit der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.

## Was untersuchen wir?

Welche Auswirkungen haben die Workshops?  
Unterscheiden sich diese Auswirkungen zwischen den verschiedenen Workshops?  
Welchen Beitrag leisten die Workshops zu Ihrem Wohlbefinden und Ihren Arbeitseinstellungen?

## Wie untersuchen wir das?

Verwendung einer kontrollierten Studie bestehend aus quantitativen Kurzerhebungen, die alle zwei Monate mit einem kurzen online Fragebogen durchgeführt werden.

## Wer sind wir?



Prof. Dr. Christine Syrek und MSc. Joline Baumbach sind Forscherinnen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, die die Evaluation der Workshops für die Caritas übernehmen.



# Projekt: *Wissen – Erfolg – Gesundheit*

Der Erfolg des Projekts hängt von Ihrer Beteiligung ab.

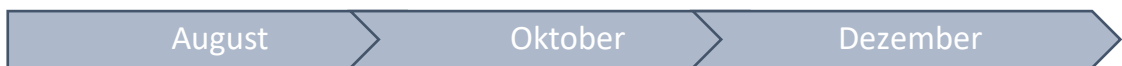


## Wer kann teilnehmen?

Um eine nachhaltige Organisationsentwicklung sicherzustellen, ist es wichtig, verschiedenste Perspektiven und Wahrnehmungen zu erfassen. Deswegen wird eine Teilnahme von Mitarbeitenden der Caritas aus verschiedensten Ebenen und Bereichen an der Befragung begrüßt.

## Wann findet die Umfrage statt?

2020



2021



2022



Abschlussbericht



## Fragen?

Dann schauen Sie sich die Fragen und Antworten in unseren FAQ's <https://ww2.unipark.de/uc/workshopinfo/> und Ihrem Informationsschreiben an. Sie können sich auch jederzeit an die dort genannten Ansprechpartner wenden.



---

## Zusätzliche Informationen zur Befragung

### **Wofür werden meine Daten erfasst?**

Der Schutz Ihrer Daten und Ihrer Privatsphäre ist für unser Studienteam ein besonderes Anliegen. Im Folgenden finden Sie eine Beschreibung der entsprechenden Verfahren zur Verarbeitung und Behandlung Ihrer Daten. Die Caritas verfolgt das Ziel, sich und ihre Mitarbeiter nachhaltig zu entwickeln. Um Sie in diesem Entwicklungsprozess zu begleiten, werden über Befragungen, die alle zwei Monate durchgeführt werden, Daten erhoben. Es soll damit herausgefunden werden, welche Workshop-Angebote Sie am besten unterstützen und wie Sie sich während dieser Zeit fühlen. In den Online-Befragungen, die via Unipark stattfinden, stellen wir Ihnen Fragen zu Ihrer Arbeitssituation sowie zu Ihren Arbeitseinstellungen und Wohlbefinden. Dafür werden Sie alle zwei Monate per E-Mail zu einer Online-Befragung eingeladen.

### **Von wem werden meine Daten erfasst?**

Der Caritas ist es wichtig, dass die Studie unabhängig und wissenschaftlich ist. Deswegen arbeitet sie eng mit einem Forscherteam der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg zusammen. Die Forscherinnen sind unparteiisch und verfügen über angemessene Methoden, um zuverlässige Forschungsergebnisse zu erzielen. Alle an der Untersuchung teilnehmenden Forscherinnen werden selbstverständlich auf das Datengeheimnis verpflichtet. Die Studie wird durchgeführt von:

- Prof. Dr. Christine Syrek (Hochschule Bonn-Rhein-Sieg)
- M.Sc. Joline Baumbach (Hochschule Bonn-Rhein-Sieg)

### **Welche meiner persönlichen Daten werden in der Befragung verwendet?**

Wir erhalten von der Caritas Ihre E-Mail-Adresse, die wir dazu verwenden, Kontakt zu Ihnen aufzunehmen, Ihnen Informationen zur Studienteilnahme zukommen zu lassen und Sie im Studienverlauf zu den Online-Befragungen einzuladen.

Für diese Studie werden keine persönlichen Daten an die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg weitergeben. Ihre E-Mail-Adresse wird ausschließlich dazu verwendet, um alle zwei Monate mit einem Fragebogen an Sie heranzutreten. Ihre Daten werden zu Forschungszwecken verwendet und ausdrücklich nicht an Dritte weitergegeben. Die Caritas erhält nicht den Datensatz und kann keine einzelnen Antworten einsehen. Die Caritas erhält ausschließlich über alle Bereiche ausgewertete Daten (Mittelwerte, Häufigkeiten über alle Teilnehmenden), so dass keine Einzelpersonen identifizierbar sind.

### **Warum werden die demografischen Daten (Alter, Geschlecht etc.) erfasst?**

Ihre persönlichen Angaben werden lediglich für die wissenschaftliche Untersuchung erhoben. Durch diese Angaben können die Wissenschaftlerinnen herausfinden, ob es noch weitere Faktoren gibt, die sich auf Ihr Wohlbefinden etc. auswirken. So können die Wissenschaftlerinnen beispielsweise herausfinden, ob Personen, die sich in einer festen Partnerschaft befinden, mehr Resilienz (psychische Widerstandskraft) berichten als alleinstehende Personen. Dabei werden die Ergebnisse ausschließlich über alle Teilnehmenden gemittelt. Die Ergebnisse, die die Caritas von den Forscherinnen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg erhält, enthalten keine individuellen Angaben, sondern spiegeln das Gesamtbild aller Befragten wider. Beispiele für einen Ergebnisbericht finden Sie weiter unten.

Die Caritas erhält zu keinem Zeitpunkt Einblick in Ihre individuellen Antworten. So ist es unmöglich, die Antworten einzelner Personen zurückzuverfolgen oder zu identifizieren.

### **Sind meine Daten bei den Forschern sicher?**

Uns ist die Sicherheit Ihrer Daten ein großes Anliegen. Wir arbeiten daher mit der Software Unipark, die hohe Anforderungen an den Datenschutz stellt. Die Onlinebefragung erfolgt über den Anbieter Questback und wird via Link mit der Software Unipark umgesetzt. Questback kommt den Verpflichtungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Namen seiner Kunden gemäß den Anforderungen der DSGVO für technische und organisatorische Maßnahmen nach. Im Rahmen dieser Studie werden keine personenbezogenen Informationen erfasst, die eine Identifizierung einzelner Mitarbeiter\*innen möglich machen würde. So werden beispielsweise keine IP-Adressen oder Geräteinformationen gespeichert. Die Datensicherheit der Daten im Rechenzentrum ist sichergestellt.

Datenschutz und Sicherheitsmaßnahmen von Unipark wurden von dem Datenschutzbeauftragten der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg geprüft und für Befragungen freigegeben. Wenn Sie mehr über die Datensicherheit von Unipark erfahren möchten, klicken Sie bitte hier: <https://www.unipark.com/datenschutz/>

Ein wichtiger Baustein für diese Sicherheit ist, dass die über die Fragebögen erhobenen Daten anonym sind. Das bedeutet, dass der resultierende Datensatz keine E-Mail-Adressen oder Namen von Caritas-Mitarbeitenden enthält. Ihre E-Mail Adresse und Ihre Angaben werden nicht gemeinsam gespeichert und können nicht zusammengefügt werden. Im schlimmsten Fall, d.h. wenn eine unberechtigte Person auf den Datensatz zugreifen könnte, wäre diese Person nicht in der Lage, die Daten zu einem/einer bestimmten bei der Caritas tätigen Mitarbeiter\*in zurückzuverfolgen.

Wir haben alle notwendigen technischen und organisatorischen Maßnahmen ergriffen, um die von Ihnen zur Verfügung gestellten Daten vor Verlust, Zerstörung, Manipulation und unberechtigtem Zugriff zu schützen. Wir sind zur Einhaltung datenschutzrelevanter Gesetze und zum vertraulichen Umgang mit Ihren Daten verpflichtet.

### **Wofür nutzen wir Ihre Daten?**

Die Daten werden zu folgenden Zwecken verwendet:

Die Caritas möchte erfahren, welche Workshop-Angebote Sie am besten unterstützen und wie Sie sich während dieser Zeit fühlen. Die Caritas erhält von den Forscherinnen einen Bericht, der die Ergebnisse über alle Teilnehmenden der Befragung zusammenfasst. Im nächsten Punkt sehen Sie ein Beispiel, wie die Ergebnismeldung an die Caritas aussehen wird.

Die Forscherinnen werten die Daten wissenschaftlich aus. All Ihre Angaben werden wir anonymisiert aus, d.h. wir können innerhalb der wissenschaftlichen Analysen keine Rückschlüsse auf Sie als Person ziehen. Die Daten werden von Ihren Kontaktdaten getrennt gespeichert und ausgewertet.

### **Wie werden die Daten und Ergebnisse an die Caritas weitergegeben?**

Die Caritas erhält keinen Zugang zu dem Datensatz, in dem Ihre Antworten gespeichert sind. Zu diesem Datensatz haben nur die Forscherinnen Zugang. Es wird sichergestellt, dass keine Einzelpersonen identifizierbar sind. Die Caritas erhält von den Forscherinnen nach Abschluss der Befragungen einen Bericht, der die Ergebnisse zusammenfasst. Hierzu

werden über alle Teilnehmenden und Bereiche Mittelwerte und Häufigkeiten ausgewertet. Rückschlüsse auf Einzelpersonen sind nicht möglich. Zu diesem Zweck werden Häufigkeiten werden nur dann berichtet, wenn mindestens 10 Personen die Frage beantwortet haben.

Ein Beispiel, wie eine Ergebnisrückmeldung für die Caritas aussieht, sehen Sie hier:

### Überblick über die Stichprobe (Beispiel)

**Beispiel:** Die Teilnehmenden sind primär weiblich, ca. 42 Jahre alt, verheiratet oder in einer festen Beziehung, haben eine gute Schulbildung und arbeiten in einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung.

Teilnehmende	Berufstätigkeit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlecht: 70 % weiblich, 30% männlich</li> <li>• Alter: 42 Jahre</li> <li>• Familienstand:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 79 % verheiratet oder in fester Beziehung</li> <li>• 37 % mit 1 oder mehreren Kindern</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 84 % Angestelltenverhältnis mit unbefristetem Vertrag</li> <li>• 11 % Angestelltenverhältnis mit befristetem Vertrag</li> <li>• 88 % Vollzeit</li> <li>• 12 % Teilzeit</li> </ul>

Bildung (in %)

Es werden nur Häufigkeiten und Mittelwerte über alle Teilnehmenden der Befragung genannt. Häufigkeiten werden nur berichtet, wenn mindestens 10 Personen die Frage beantwortet haben, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen nicht möglich zu machen.

### Darstellung der Ergebnisse (Beispiel)

**Beispiel:** Viele der Teilnehmenden berichten von Symptomen, die auf Burnout oder Erschöpfung hinweisen.

Angezeigt werden die Häufigkeiten (wie oft wurde die Frage mit „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft völlig zu“ beantwortet) über alle Teilnehmenden der Befragung hinweg. Häufigkeiten werden nur dargestellt, wenn mind. 10 Personen auf die Frage geantwortet haben, um Rückschlüsse auf Einzelpersonen nicht möglich zu machen.

### Darstellung der Ergebnisse (Beispiel)

**Beispiel:** Das Arbeitsengagement steigt im Verlauf signifikant.

Veränderung des Arbeitsengagements über 4 Messzeitpunkte	Fragen, mit denen das Arbeitsengagement gemessen wurde
	<p>Bitte geben Sie an, wie häufig oder selten Sie derzeit jedes dieser Erlebnisse haben. (nie – immer)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.</li> <li>• Beim Arbeiten fühle ich mich fit und talkräftig.</li> <li>• Ich bin von meiner Arbeit begeistert.</li> <li>• Meine Arbeit inspiriert mich.</li> </ul>

Angezeigt werden die Mittelwerte zu jedem Messzeitpunkt von jeweils 250 Personen, um den Verlauf über die Zeit sichtbar zu machen.

## **Kann ich die Teilnahme an der Befragung ablehnen?**

Für alle Teilnehmenden ist die Befragung freiwillig. Da sich die Caritas aber über die Meinung jeder einzelnen Mitarbeiterin und Mitarbeiters freut und besonderes Interesse daran hat, verschiedenste Blickwinkel miteinzubeziehen, würde sie Ihre Teilnahme sehr begrüßen. Damit kann die Caritas in voller Kenntnis der verschiedenen Perspektiven aus unterschiedlichen Hierarchieebenen entscheiden, ob die Organisationsentwicklung auf dem richtigen Weg ist und an welchen Stellschrauben es Optimierungsmöglichkeiten gäbe.

Die Caritas und wir möchten ausdrücklich unterstreichen, dass es sich bei der Befragung nicht um eine Beurteilung oder Bewertung Ihrer Arbeit oder Ihres Befindens handelt. Durch die Gewährleistung der Anonymität ist sichergestellt, dass Ihre Antworten nicht auf Ihre Person zurückgeführt werden können. Dies gilt natürlich ebenso, wenn Sie in der Befragung Kommentare hinzufügen. So hat die Caritas zu keinem Zeitpunkt die Möglichkeit, die Antworten einzelner Personen zu identifizieren. Im Vordergrund steht die wissenschaftliche Erfassung von Daten, um den Entwicklungsprozess der Caritas begleiten und optimieren zu können.

## **Was habe ich persönlich von der Befragung?**

Ab der zweiten Befragung erhalten Sie nach jeder Befragung ein kurzes Feedback zu verschiedenen Themenbereichen, wie beispielsweise Ihrer Erholung. Dabei bekommen Sie einen Überblick über Ihre persönlichen Ergebnisse und können Sie im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe einordnen. Gleichzeitig werden Ihnen hilfreiche Tipps und Anregungen gegeben, was Ihnen z.B. zu einer besseren Erholung verhelfen könnte.

Zusätzlich leisten Sie mit Ihrer Teilnahme einen wichtigen Beitrag zur Forschung und zur Organisationsentwicklung bei der Caritas. Die Transparenz und Nachvollziehbarkeit für alle Beteiligten ist der Caritas dabei sehr wichtig. Die übergeordneten (und selbstverständlich anonymisierten) Ergebnisse des Befragungsprojektes werden an alle Beteiligten nach Projektende kommuniziert, sodass Sie sehen, welche Ergebnisse aus der Befragung abgeleitet werden konnten und welche Folgemaßnahmen durch Ihre Mitarbeit entwickelt werden können.

## **Was geschieht mit meinen Daten und habe ich die Möglichkeit, meine Daten löschen zu lassen?**

Sie haben im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen jederzeit das Recht auf unentgeltliche Auskunft über Ihre gespeicherten Daten, deren Herkunft und Empfänger und den Zweck der Datenverarbeitung und ein Recht auf Löschung dieser Daten. Für Auskunft und Löschung Ihrer Daten müssen Sie uns Ihr Codewort mitteilen. Die ausgefüllten Fragebögen werden anonymisiert und für keine Person zurückverfolgbar sein, wir können die Daten nicht anhand Ihrer E-Mail-Adresse löschen, da diese nicht gemeinsam mit Ihren Angaben im Fragebogen abgespeichert werden. Nach Abschluss der Studie wird Ihre E-Mail-Adresse gelöscht.

## **Was ist mein persönliches Codewort und wofür brauche ich das?**

Jeder/jede Teilnehmer\*in generiert zu Beginn der Untersuchung ein persönliches Codewort, das er/sie beim Ausfüllen des Online-Fragebogens zu den verschiedenen Messzeitpunkten einträgt. Das Codewort ist nur dem/der Teilnehmer\*in bekannt und kann nicht von anderen Personen rekonstruiert werden. Das Codewort hat zwei Funktionen: einerseits können damit im Forschungsprozess Messzeitpunkte zugeordnet werden, auch wenn eine Person ihre E-



---

Mail-Adresse wechselt, und andererseits wird das Codewort benötigt, um Ihrem potenziellen Wunsch nach Löschung der eigenen Daten entsprechen zu können.

Eine Zuordnung Ihres Namens oder Ihrer E-Mail-Adresse zum Codewort erfolgt zu keinem Zeitpunkt.

### **Ansprechpartner bei Rückfragen und Anmerkungen**

Kathrin Wendler (Caritasverband Rhein-Sieg e.V.)

[kathrin.wendler@caritas-rheinsieg.de](mailto:kathrin.wendler@caritas-rheinsieg.de)

Telefon: 02241 1209 619

[Prof. Dr. Christine Syrek](mailto:christine.syrek@h-brs.de) (Hochschule Bonn-Rhein-Sieg)

[christine.syrek@h-brs.de](mailto:christine.syrek@h-brs.de)

Telefon: 02241 865 9833

[Joline Baumbach](mailto:joline.baumbach@h-brs.de) (Hochschule Bonn-Rhein-Sieg)

[joline.baumbach@h-brs.de](mailto:joline.baumbach@h-brs.de)

Telefon: 02241 865 495