

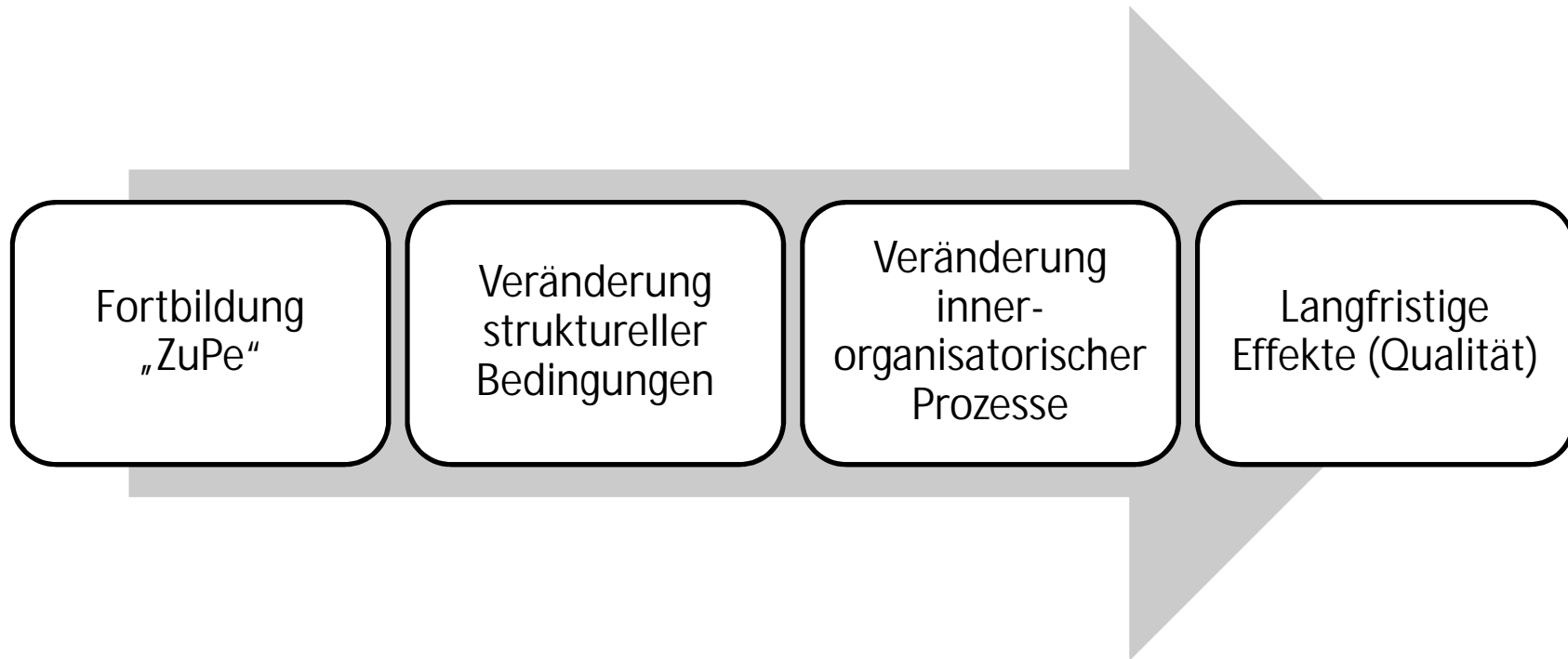
Forschungsdesign: Evaluation der Fortbildung „Zukunft Personalentwicklung“

Impulsworkshop am 25.2.2011 in Kassel

Simon Mohr
Universität Bielefeld
Fakultät für Erziehungswissenschaft
AG 8 Soziale Arbeit
0521 - 10667789
simon.mohr@uni-bielefeld.de

Forschungsdesign

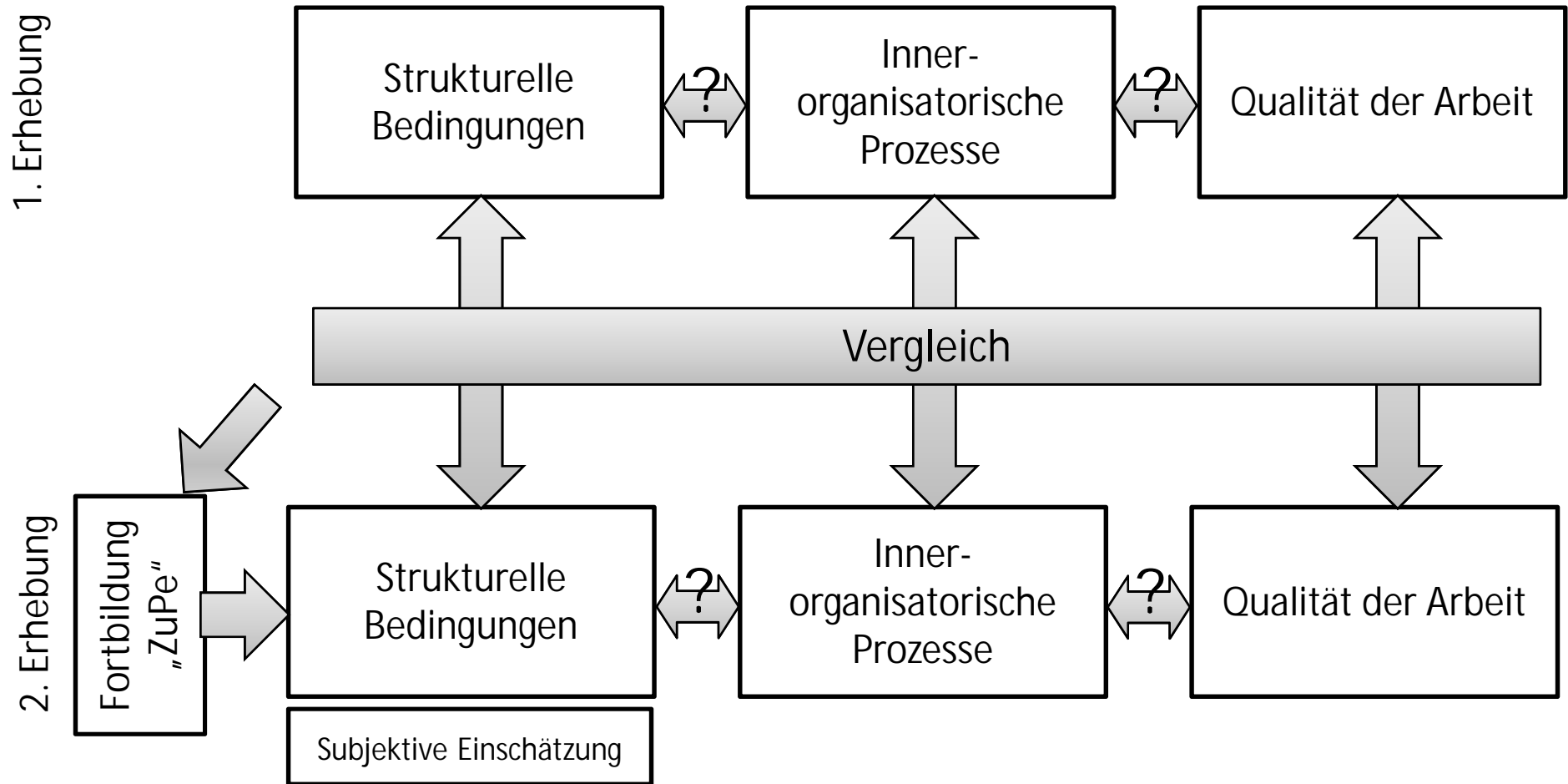
Wirkungshypothese und Konstruktion des Fragebogens



**Gliederung des Fragebogens anhand der Wirkungshypothese.
Die Hypothese selbst muss noch überprüft werden.**

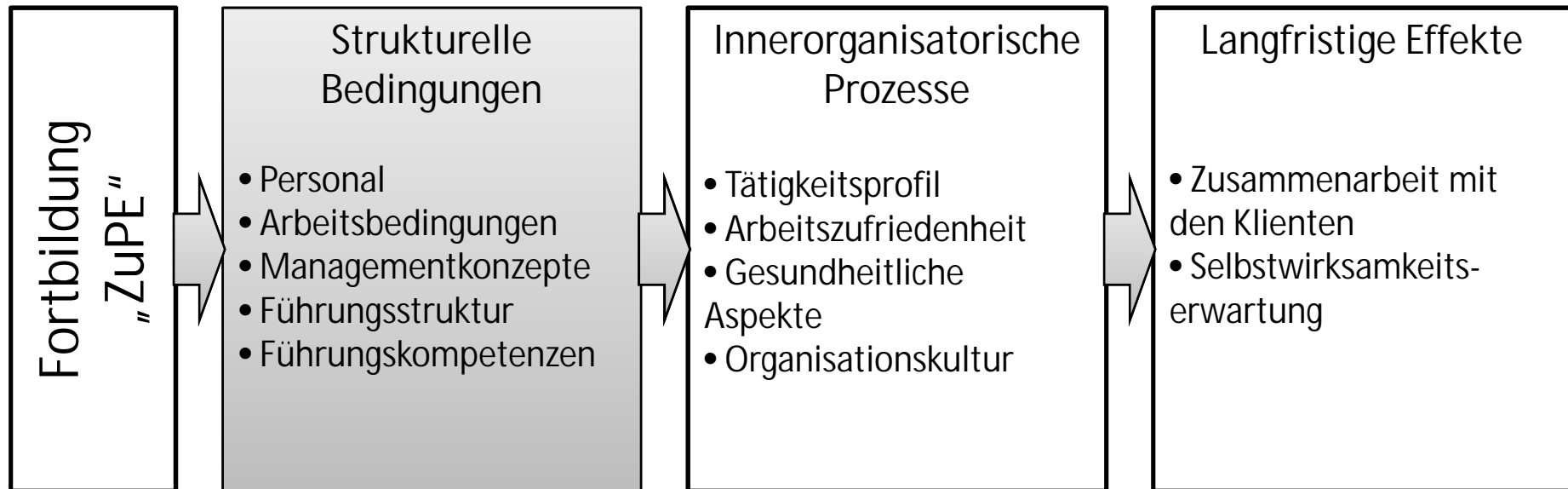
Forschungsdesign

Übersicht des Forschungsverlaufs



Forschungsdesign

Übersicht Fragebogen



Strukturelle Bedingungen

Gliederung

Zusammensetzung des Personals

- Fragen zur privaten Lebenssituation (MitarbeiterInnen und FortbildungsteilnehmerInnen)
- Qualifikation des Personals (MA und FT)
- Zusammensetzung des Personals hinsichtlich Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund (Einrichtungsleitungen)

Arbeitsbedingungen

- Arbeitsvertrag (MA ,FT und EL)
- Arbeitsplatz und Arbeitszeit (MA und FT)

Personalentwicklung und Management

- Durchgeführte Maßnahmen (FT und EL)
- Art der Durchführung (FT und EL)
- Bewertung der Maßnahmen (MA und FT)
- Gender Mainstreaming (EL)

Strukturelle Bedingungen

Gliederung

Führungsstruktur

- Relativer Einfluss der Akteursgruppen (MA und FT)
- Professionelle Handlungsautonomie (MA und FT)
- Einflussstrategien (MA, FT und EL)

Führungskompetenz

- Einschätzung der Führungskompetenz des unmittelbar Vorgesetzten (MA)

Subjektive Bewertung

- Einschätzung der Wirkung der Fortbildung durch die FortbildungsteilnehmerInnen(FT)

Strukturelle Bedingungen

Operationalisierung von „Führungsstrukturen“

Wie viel Einfluss haben die folgenden Akteure auf ...	sehr großen	eher großen	eher geringen	sehr geringen/ keinen
... die Gestaltung Ihrer Arbeit				
Einrichtungsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegen/Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie selbst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klienten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die fachlichen Ziele Ihrer Tätigkeiten				
Einrichtungsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegen/Team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie selbst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klienten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Strukturelle Bedingungen

Operationalisierung von „Führungskompetenz“

Ganz allgemein, mein direkter Vorgesetzter...	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
... gibt mir Feedback zu meiner Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... respektiert mich als Mensch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ist fair	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ist gut darin, Konflikte zu lösen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ermutigt mich, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...kritisiert meine Tätigkeit auf eine angemessene Art und Weise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...unterstützt mich bei der Ausführung meiner Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Strukturelle Bedingungen

Leitfragen

§ Welche Maßnahmen wurden eingeführt oder verändert?

§ Wie wurden diese Maßnahmen eingeführt?

§ Gibt es Veränderungen bei der personellen Zusammensetzung hinsichtlich der Qualifikation, dem Geschlecht, dem Alter und dem Migrationshintergrund der MitarbeiterInnen?

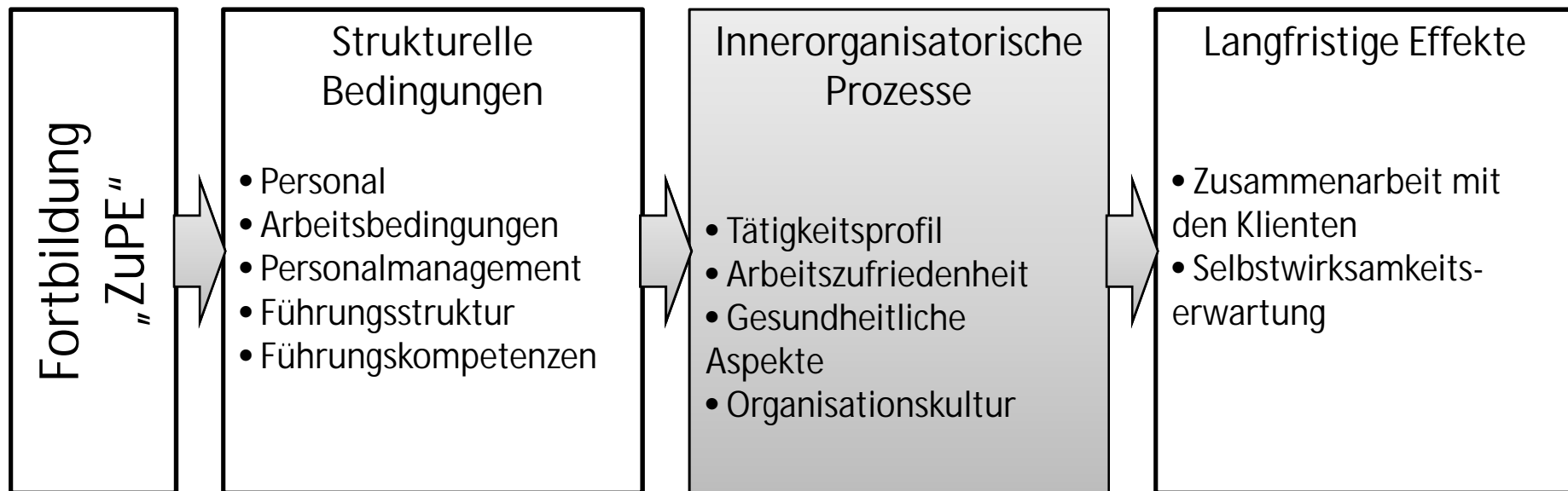
§ Gibt es Veränderungen bei der Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (work-life-balance)?

§ Welche Maßnahmen wurden zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit implementiert?

§ Wie werden die Wirkungen der Fortbildung „ZuPe“ durch die TeilnehmerInnen bewertet?

Forschungsdesign

Übersicht Fragebogen



Innerorganisatorische Prozesse

Gliederung

Tätigkeitsprofil und Entfaltungsmöglichkeiten

- Arbeitsintensität (MA und FT)
- Arbeitsaufteilung (MA)
- Formalisierung der Arbeit (MA und FT)

Arbeitszufriedenheit (MA und FT)

- intrinsische Motivation
- Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen

Gesundheit und Wohlergehen (MA und FT)

- Gesundheitliche Probleme
- Alkohol- und Medikamentenkonsum
- Burnout

Innerorganisatorische Prozesse

Gliederung

Organisationskultur

Werte

- Einstellungen zur sozialen Gerechtigkeit (MA und FT)
- Professionelle Haltung (MA, FT und EL)
- Bindung an die Organisation (MA, FT und EL)
- Interessens- und Wertkonflikte (MA und FT)

Praktiken

- Arbeitsklima (MA und FT)
- Innovationsfähigkeit (MA und FT)
- Kommunikationsstrukturen (MA und FT)

Symbole

- Artefakte/Symbole (MA und FT)

Innerorganisatorische Prozesse

Operationalisierung „Professionsbindung“

Mit den folgenden Fragen möchten wir gerne wissen, wie sehr Sie sich mit der Profession der Sozialen Arbeit, also den sozialen Berufen insgesamt verbunden fühlen.

Bindung an die Profession

Wenn ich einen anderen Beruf ausüben könnte, in dem ich das gleiche Gehalt bekäme, würde ich dies wahrscheinlich tun.

Wenn ich noch einmal von vorne anfangen könnte, würde ich mich für einen anderen Berufszweig entscheiden.

Idealismus

Wer in einer Tätigkeit wie meiner nicht mit Idealismus bei der Sache ist, sollte besser den Beruf wechseln.

Das Gefühl, einigen Menschen in ihrem Leben eine wichtige Stütze gewesen zu sein, ist eine Entschädigung für die Belastungen in meinem Beruf.

Einstellung gegenüber Selbstkontrolle

Ich habe eine Tätigkeit, bei der grundsätzlich niemand entscheiden kann, ob sie gut oder schlecht ausgeführt worden ist.

Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
-------------------------	----------------	----------------------	---------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Innerorganisatorische Prozesse

Operationalisierung „Innovationsfähigkeit“

Sagen Sie mir, inwiefern folgende Aussagen voll und ganz, eher, eher nicht oder überhaupt nicht zutreffen.	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
Jeder Arbeitstag bringt neue Herausforderungen, die nicht mit der täglichen Routinearbeit gelöst werden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich unterbreite meinem Vorgesetzten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeit oder der Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insgesamt reagiert die Einrichtung sehr träge auf Veränderungsbedarf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An der Entwicklung der Klienten sehe ich sehr gut, wie gut oder schlecht meine Arbeit ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ob ich meine Arbeit gut oder schlecht mache, kann ich kaum feststellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Kollegen geben mir regelmäßig Feedback über meine Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Innerorganisatorische Prozesse

Leitfragen

Welche Auswirkungen haben die Personalentwicklungsmaßnahmen und Managementkonzepte auf...

§ das Tätigkeitsprofil?

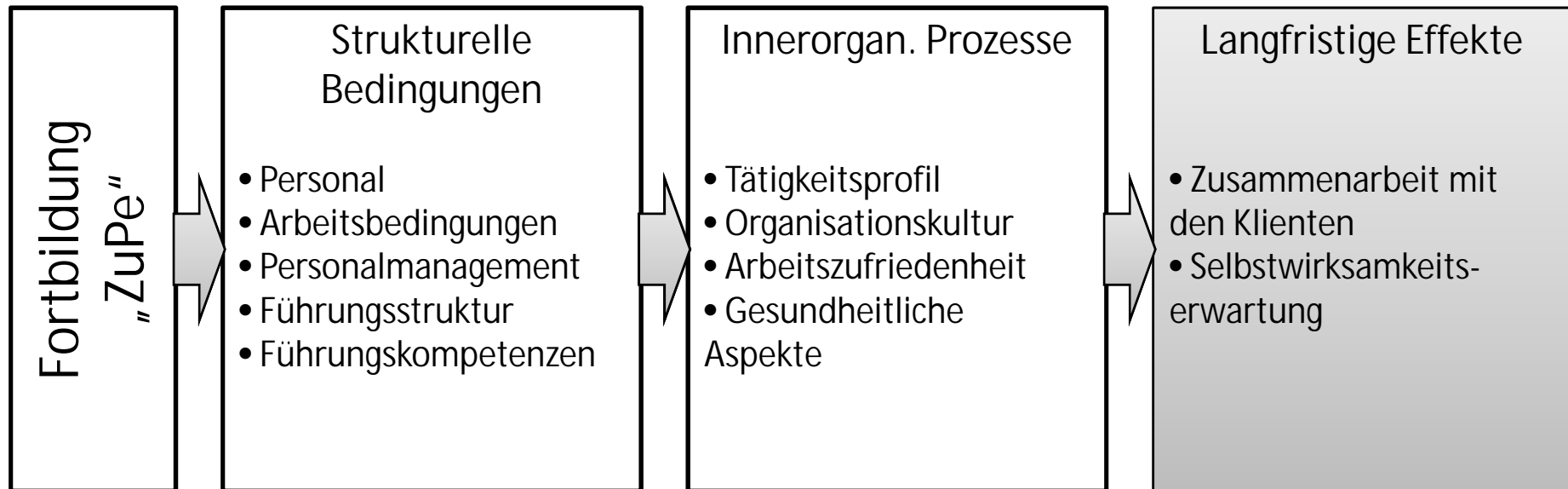
§ die Organisationskultur, insbesondere auf die Professions- und Organisationsbindung sowie das Arbeitsklima?

§ die Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen?

§ den Gesundheitszustand der MitarbeiterInnen?

Forschungsdesign

Übersicht Fragebogen



Langfristige Effekte

Gliederung

Arbeit mit dem Klienten

- Zusammenarbeit mit dem Klienten (MA)
- Paradoxien professionellen Handelns (MA)
- Fachliche Herausforderungen (MA und FT)
- Probleme bei der Arbeit (MA und FT)
- Kompetenzeinschätzung (MA und FT)

Professionelle Selbstwirksamkeitserwartung

- Professionelle Selbstwirksamkeitserwartung (MA und FT)
- Persönlichkeitsmerkmale (MA und FT)

Langfristige Effekte

Operationalisierung „Zusammenarbeit mit den Klienten“

Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Fragen dazu, wie Sie die Zusammenarbeit mit den Klienten bewerten.

Die Klienten haben meist andere Vorstellungen darüber, worin ihre Probleme bestehen als ich.

Trifft
voll
und
ganz
zu

Trifft
eher
zu

Trifft
eher
nicht
zu

Trifft
gar
nicht
zu

Ich bin über die Vorgeschichte der Klienten immer gut informiert

Ich kann in meiner derzeitigen Tätigkeit meine Vorstellungen von "gutem pädagogischen Handeln" verwirklichen.

Ich arbeite mit den Klienten stets an gemeinsam vereinbarten Zielen.

Ich bin mit meinen Klienten meist einer Meinung über die Punkte, an denen wir arbeiten sollten

Langfristige Effekte

Operationalisierung „professionelle Selbstwirksamkeit“

Inwieweit treffen folgende Äußerungen auf Sie zu?	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
Es fällt mir leicht, mich in meine Klienten hineinzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich weiß, daß ich es schaffe, selbst den schwierigsten Klienten Kompetenzen zur Lebensführung zu vermitteln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbst wenn es mir mal nicht so gut geht, kann ich immer noch gut auf die Klienten eingehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann innovative Veränderungen auch gegenüber skeptischen Kollegen durchsetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin davon überzeugt, daß wir als Sozialarbeiter gemeinsam für pädagogische Qualität sorgen können, auch wenn die Ressourcen der Einrichtung geringer werden sollten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Langfristige Effekte

Leitfrage

Welchen Einfluss hat das institutionelle Setting auf...

§ die sozialpädagogische Praxis?

§ die professionelle Selbstwirksamkeitserwartung der SozialarbeiterInnen?

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!