

Workshop 1: Online-Tools und Benchmark zur Diagnose der Resilienz

Dr. Roman Soucek

Dr. Nina Pauls

GEFÖRDERT VOM



BETREUT VOM



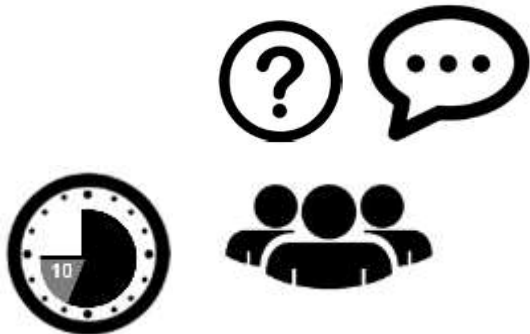
Ablauf des Workshops



Einstieg ins Thema



Zeit zum Testen

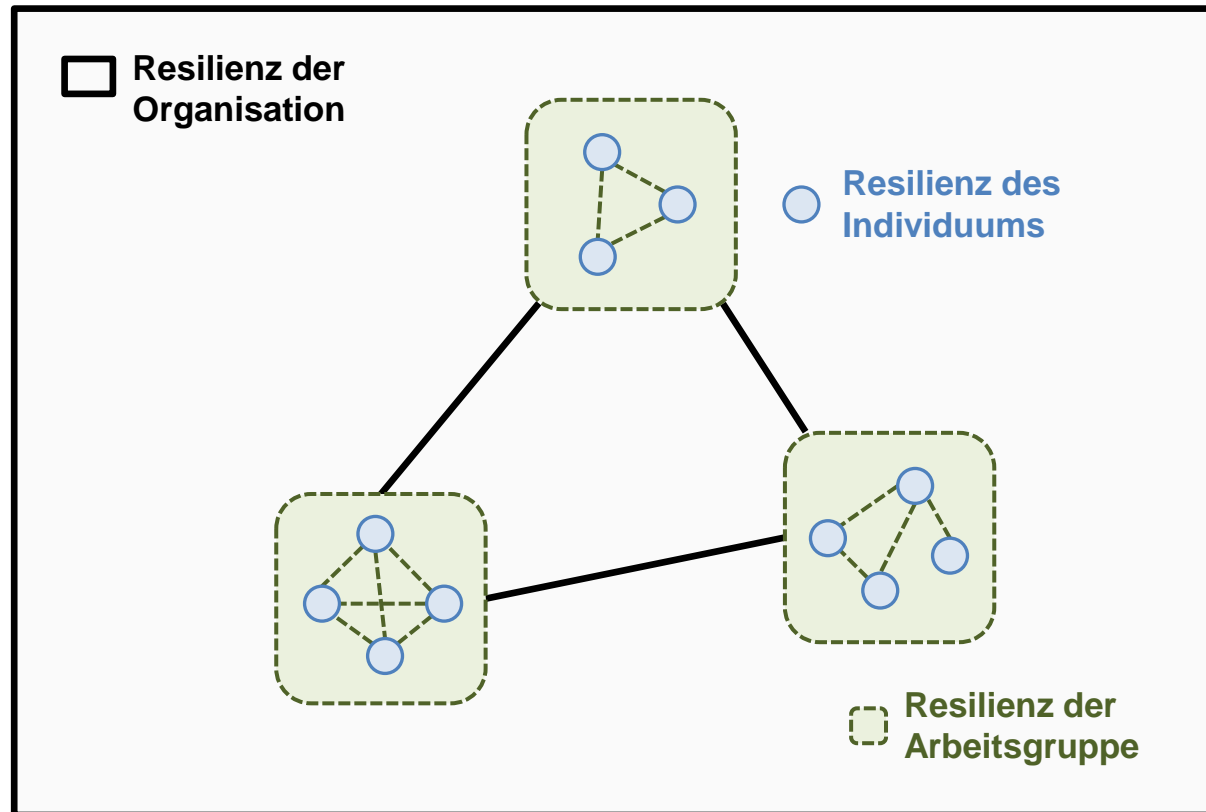


Fragen und Diskussion



Interpretation und Einsatz

Resilienz im Arbeitsleben



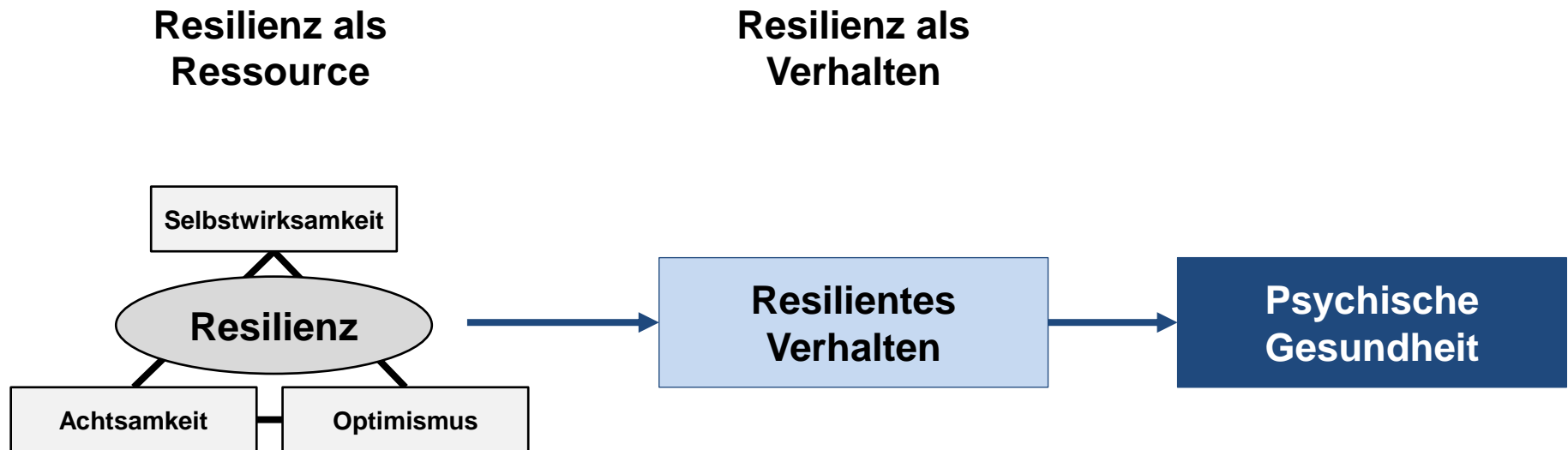
Resilienz als individuelle Ressource

Individuen zeichnen sich durch ein unterschiedliches Ausmaß an Selbstwirksamkeit, Achtsamkeit und Optimismus aus.

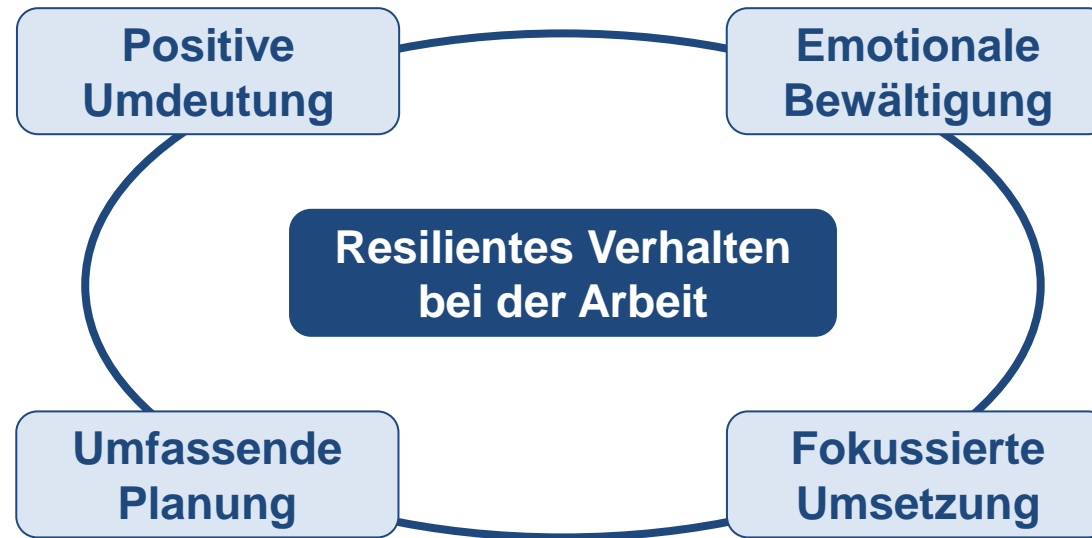


Resilientes Verhalten

Der Umgang mit Problemen erfolgt anhand von resilientem Verhalten.



Facetten resilienten Verhaltens bei der Arbeit



Facetten resilienten Verhaltens bei der Arbeit

„Berufliche Probleme betrachte ich als eine Gelegenheit, meine Fähigkeiten einzubringen.“

Positive Umdeutung

„Selbst in kritischen Situationen am Arbeitsplatz kann ich gut mit meinem Ärger umgehen.“

Emotionale Bewältigung

Resilientes Verhalten bei der Arbeit

Umfassende Planung

Fokussierte Umsetzung

„Schwierige Aufgaben in der Arbeit gehe ich an, indem ich mir verschiedene Handlungsmöglichkeiten überlege.“

„Ich kann verhindern, dass meine Gedanken ständig von schwierigen Aufgaben abschweifen.“

Empirische Überprüfung der Faktorenstruktur

- Untersuchung 1 (Individuelle Resilienz)
 - Studierende der Universitäten Erlangen-Nürnberg und Freiburg
 - $N = 73$, Lebensalter: $M = 25.4$, Geschlecht: 77% weiblich
 - Berufserfahrung: $M = 39.8$ Monate ($SD = 44.19$)
- Untersuchung 2 (Individuelle Resilienz)
 - Berufstätige aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmen
 - $N = 1055$; Lebensalter : $M = 47.43$; Geschlecht: 66% weiblich
- Untersuchung 3 (Organisationale Resilienz)
 - Studierende der Universität Erlangen-Nürnberg
 - $N = 184$, Lebensalter, $M = 22.40$ ($SD = 10.74$), Geschlecht : 74% weiblich
 - Berufserfahrung: $M = 29$ Monate ($SD = 29$)
- Untersuchung 4 (AOK)
 - Berufstätige
 - $N = 588$, Lebensalter: 50% >40 Jahre, Führungsverantwortung: 18%

Bestätigung der Faktorenstruktur

Untersuchung	Modell (Langversion)	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Untersuchung 1	Langversion (4 Faktoren)	0.969	0.962	0.039	0.077
Untersuchung 2	Langversion (4 Faktoren)	0.972	0.965	0.040	0.034
	Kurzversion (4 Faktoren)	0.982	0.965	0.048	0.021
Untersuchung 3	Langversion (4 Faktoren)	0.901	0.879	0.070	0.072
	Kurzversion (4 Faktoren)	1.000	1.000	0.000	0.036
Untersuchung 4	Kurzversion (4 Faktoren)	0.991	0.983	0.044	0.024

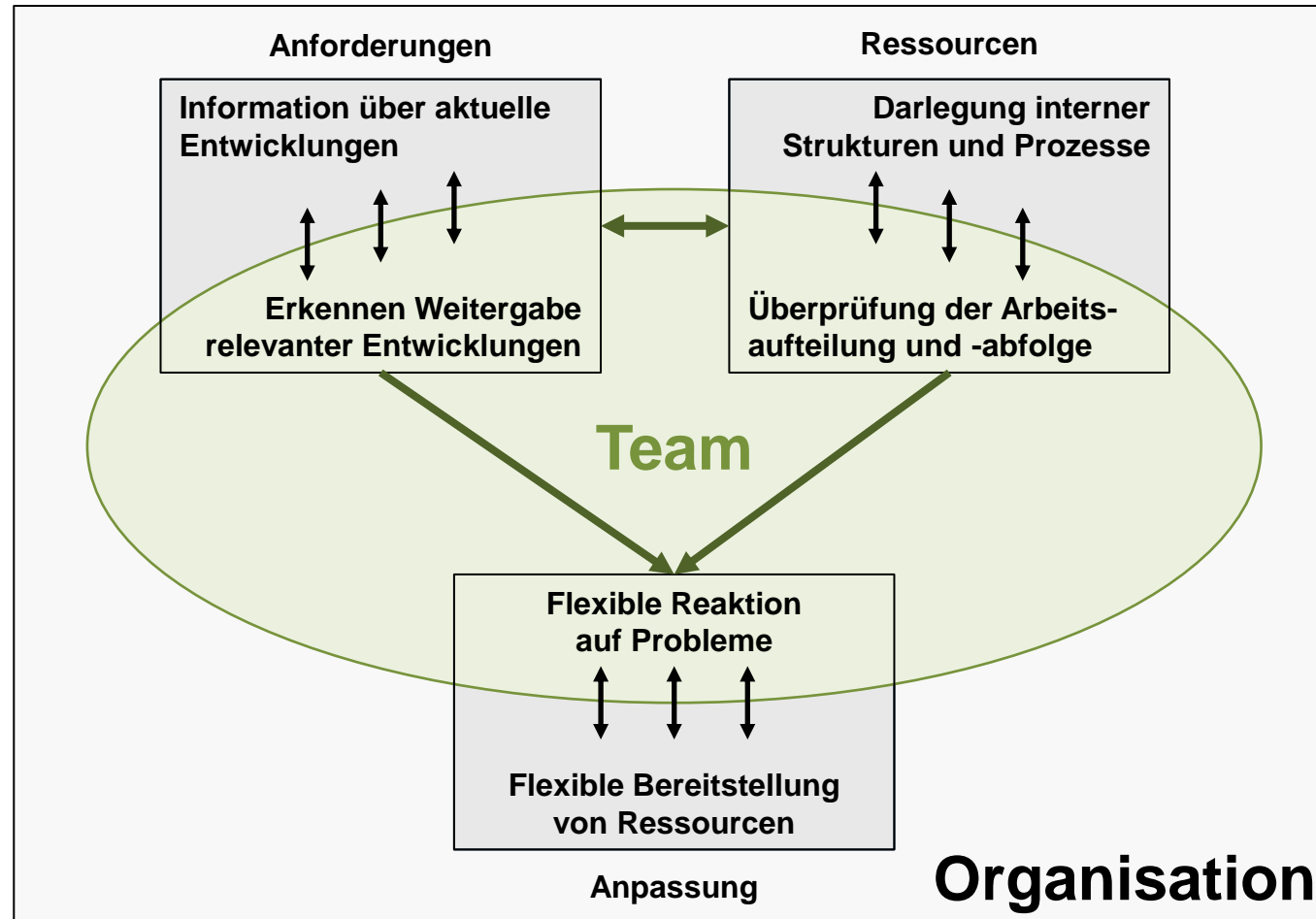
Relevanz resilienten Verhaltens

- Innovationsstichprobe des Sozioökonomischen Panels (SOEP-IS)
 - $N = 1417$ (Fragebogen beantwortet)
 - 49% männlich, Alter 47.14 Jahre ($SD = 14.14$)
- Konfirmatorische Faktorenanalyse (Kurzversion)
 - 1 Faktor: $CFI = 0.91$, $TLI = 0.88$, $RMSEA = 0.08$, $SRMR = 0.05$
 - 4 Faktoren: $CFI = 0.97$, $TLI = 0.93$, $RMSEA = 0.06$, $SRMR = 0.03$
- Relevanz resilienten Verhaltens
 - Demographische Merkmalen (Geschlecht [männlich], Lebensalter)
 - Arbeitskontext (Anstrengung, Wertschätzung, overcommitment)
 - Psychische Gesundheit

Resilienz von Teams und Organisationen



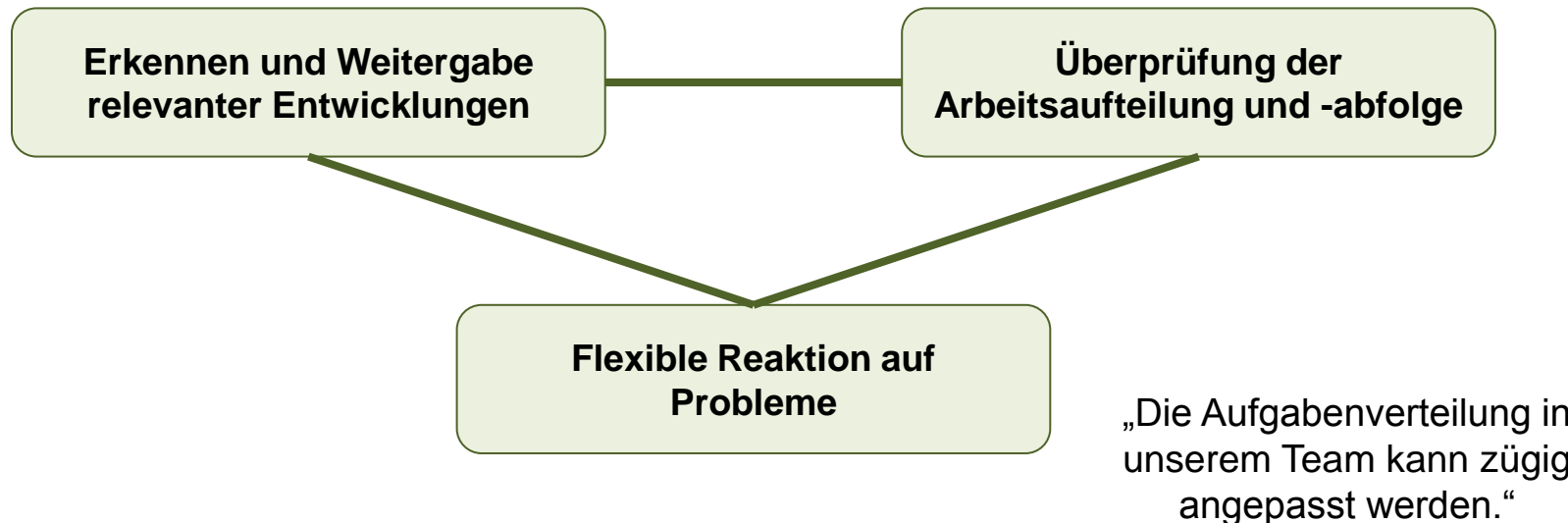
Teamresilienz und organisationale Resilienz



Teamresilienz (Beispielitems)

„Wenn sich die Anforderungen an unser Team verändern, dann bemerken wir das zügig und halten uns darüber auf dem Laufenden.“

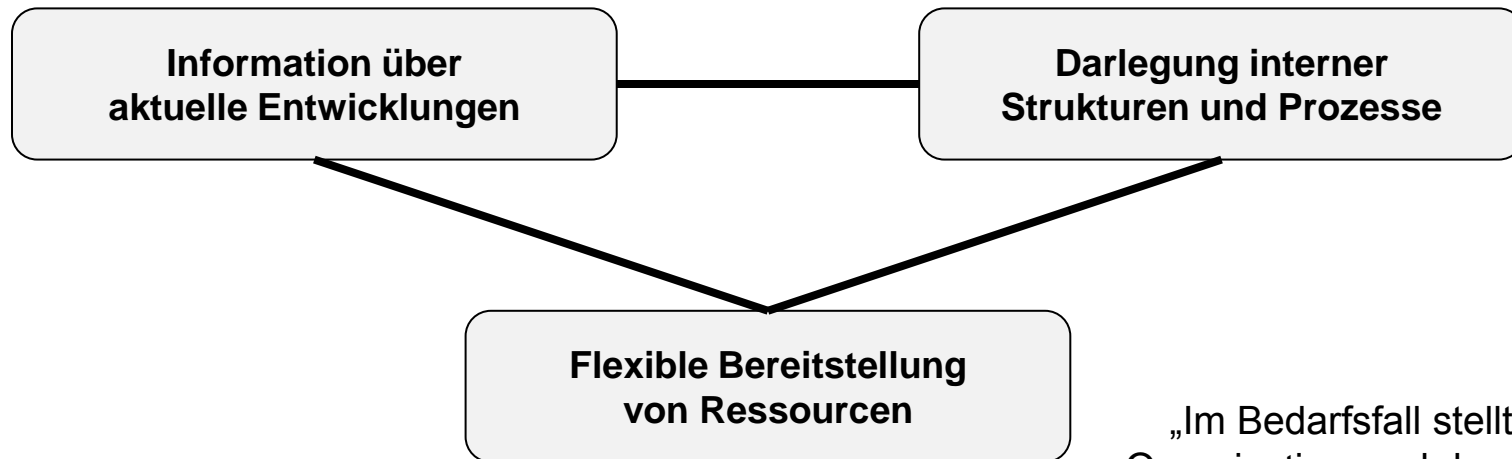
„Wenn es in unserem Team zu Irrtümern und Fehlern kommt, dann nehmen wir dies zum Anlass, unsere Zusammenarbeit auf den Prüfstand zu stellen.“



Organisationale Resilienz (Beispielitems)

„Die Mitarbeitenden werden über aktuelle Entwicklungen in der Organisation auf dem Laufenden gehalten.“

„Wir haben eine gute ‚Landkarte‘ von den Kompetenzen und Ressourcen in der Organisation.“



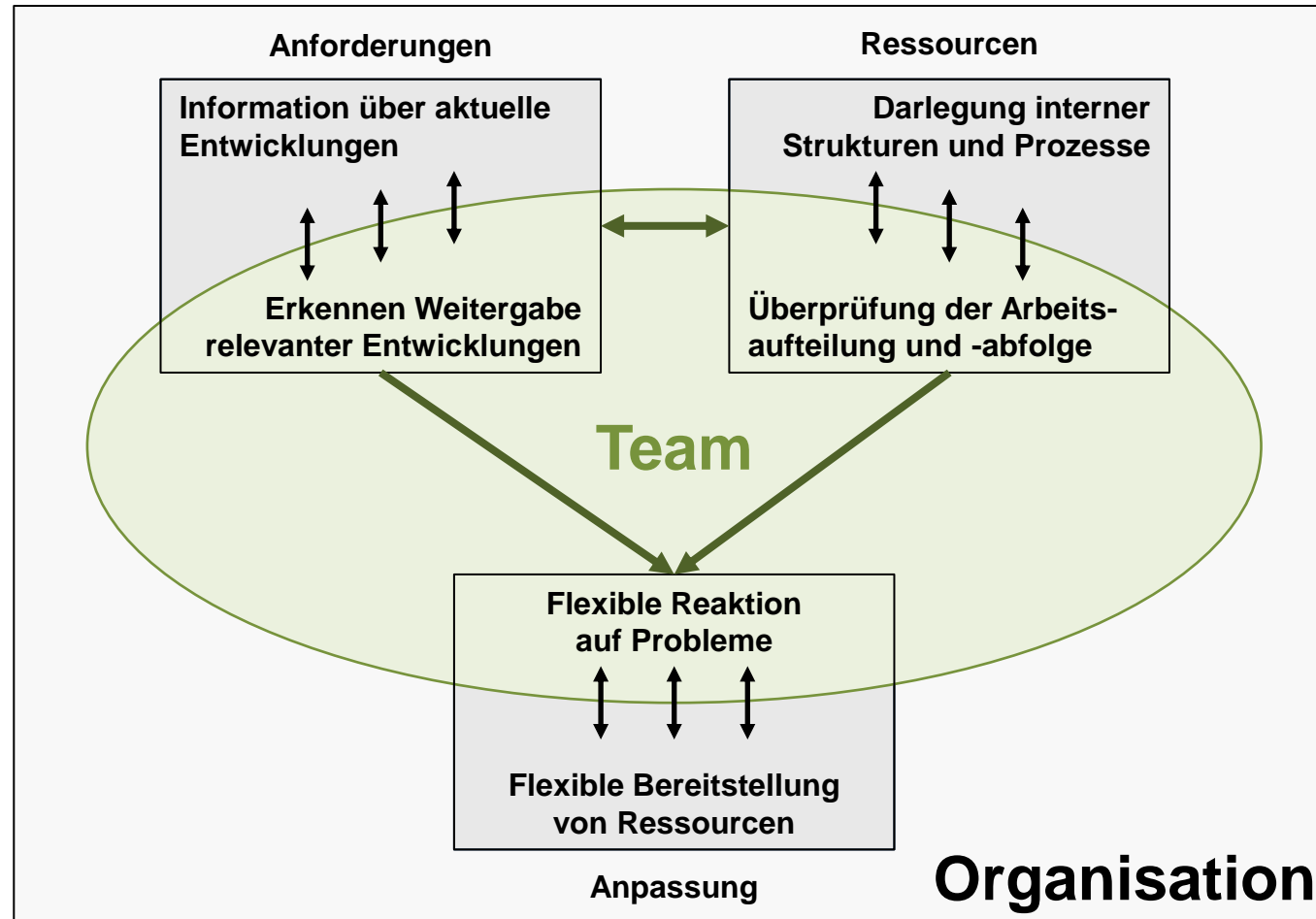
„Im Bedarfsfall stellt die Organisation auch kurzfristig Ressourcen zur Verfügung, um schnell auf Veränderungen reagieren zu können.“

Bestätigung der Faktorenstruktur

- Evaluationsplattform ($N = 1621$ Beschäftigte)

Modell	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
1. Ordnung: alle Items	0.690	0.649	0.156	0.111
1. Ordnung: Team und Organisation	0.922	0.911	0.078	0.054
1. Ordnung: Facetten 2. Ordnung: Team und Organisation	0.955	0.947	0.061	0.048
1. Ordnung: Facetten (T&O) 2. Ordnung: Facetten	0.885	0.861	0.098	0.101

Teamresilienz und organisationale Resilienz



Testen Sie die Online-Fragebögen!

- Resilienz im Arbeitsleben
 - Resilientes Verhalten
 - Organisationale Resilienz
 - Teamresilienz



<http://bit.ly/2teLGYF>

Was sind ihre Interessen?

- Individuelle Resilienz?
- Resilienz in Teams und Organisationen?

Rückmeldung der Ergebnisse

Resilientes Verhalten bei der Arbeit

Resilientes Verhalten bei der Arbeit beschreibt die erfolgreiche Bewältigung von Problemen bei der Arbeit. Insbesondere wird damit ausgedrückt, wie schnell sich jemand von den Rückschlägen erholt und diese bewältigt. Resilientes Verhalten bei der Arbeit umfasst insgesamt vier Facetten, die weiter unten näher erläutert werden. Wenn Sie den Fragebogen mehrmals beantwortet haben, so beachten Sie bitte, dass sich die hier dargestellten Werte auf die letzte Erhebung beziehen.

Emotionale Bewältigung

Erfolgreicher Umgang mit den eigenen emotionalen Reaktionen (z.B. Ärger, Unruhe) auf Probleme, die bei der Arbeit auftreten.



Positive Umdeutung

Auftretende Probleme bei der Arbeit werden als Möglichkeit begriffen, eigene Fähigkeiten einzubringen und weiterzuentwickeln.



Umfassende Planung

Problemen bei der Arbeit wird mit einer umfassenden Planung und Abwägung verschiedener Lösungsmöglichkeiten begegnet.



Fokussierte Umsetzung

Die Lösung von Problemen bei der Arbeit wird ausdauernd verfolgt, Ablenkungen wird widerstanden.



Vergleich mit einem Benchmark

Resilientes Verhalten bei der Arbeit

Resilientes Verhalten bei der Arbeit beschreibt die erfolgreiche Bewältigung von Problemen bei der Arbeit. Insbesondere wird damit ausgedrückt, wie schnell sich jemand von den Rückschlägen erholt und diese bewältigt. Resilientes Verhalten bei der Arbeit umfasst insgesamt vier Facetten, die weiter unten näher erläutert werden. Wenn Sie den Fragebogen mehrmals beantwortet haben, so beachten Sie bitte, dass sich die hier dargestellten Werte auf die letzte Erhebung beziehen.

Emotionale Bewältigung

Erfolgreicher Umgang mit den eigenen emotionalen Reaktionen (z.B. Ärger, Unruhe) auf Probleme, die bei der Arbeit auftreten.



Positive Umdeutung

Auftretende Probleme bei der Arbeit werden als Möglichkeit begriffen, eigene Fähigkeiten einzubringen und weiterzuentwickeln.



Umfassende Planung

Problemen bei der Arbeit wird mit einer umfassenden Planung und Abwägung verschiedener Lösungsmöglichkeiten begegnet.



Fokussierte Umsetzung

Die Lösung von Problemen bei der Arbeit wird ausdauernd verfolgt, Ablenkungen wird widerstanden.



Benchmark

Benchmark (N = 1969)

Sie können Ihre Ergebnisse mit einem Benchmark vergleichen, der aus den Ergebnissen bisheriger Teilnehmer berechnet wird. Dazu wird der Hintergrund eingefärbt. Die Interpretation erfolgt nach dem "Ampel-Prinzip": Eine gelbe Farbe markiert den durchschnittlichen Bereich. Der grüne bzw. rote Bereich markieren über- bzw. unterdurchschnittliche Ausprägungen. Bitte beachten, Sie dass dieses Vergleich lediglich eine erste Orientierung geben kann.

Ich möchte meine Ergebnisse mit einem Benchmark vergleichen.

Sie können sich die Gruppe an Beschäftigten, zu denen Sie sich vergleichen möchten selbst bestimmen.

Geschlecht	<input type="text" value="(Bitte auswählen)"/>	57.87% männlich
Lebensalter	min: <input type="text"/> max: <input type="text"/>	46.90 Jahre
Schulabschluss	<input type="text" value="(Bitte auswählen)"/>	
Berufsstellung	<input type="text" value="(Bitte auswählen)"/>	
Berufserfahrung	min: <input type="text"/> max: <input type="text"/>	21.49 Jahre
Arbeitszeit	min: <input type="text"/> max: <input type="text"/>	33.82 Stunden/Woche
Befristung	<input type="text" value="(Bitte auswählen)"/>	11.77% befristet
Führungsposition	<input type="text" value="(Bitte auswählen)"/>	32.99% Führungsposition

Ausblick: Vergleich mit der Arbeitsgruppe

Resilientes Verhalten bei der Arbeit

Resilientes Verhalten bei der Arbeit beschreibt die erfolgreiche Bewältigung von Problemen bei der Arbeit. Insbesondere wird damit ausgedrückt, wie schnell sich jemand von den Rückschlägen erholt und diese bewältigt. Resilientes Verhalten bei der Arbeit umfasst insgesamt vier Facetten, die weiter unten näher erläutert werden. Wenn Sie den Fragebogen mehrmals beantwortet haben, so beachten Sie bitte, dass sich die hier dargestellten Werte auf die letzte Erhebung beziehen.

Emotionale Bewältigung

Erfolgreicher Umgang mit den eigenen emotionalen Reaktionen (z.B. Ärger, Unruhe) auf Probleme, die bei der Arbeit auftreten.



Positive Umdeutung

Auftretende Probleme bei der Arbeit werden als Möglichkeit begriffen, eigene Fähigkeiten einzubringen und weiterzuentwickeln.



Umfassende Planung

Problemen bei der Arbeit wird mit einer umfassenden Planung und Abwägung verschiedener Lösungsmöglichkeiten begegnet.



Fokussierte Umsetzung

Die Lösung von Problemen bei der Arbeit wird ausdauernd verfolgt, Ablenkungen wird widerstanden.



Fragen & Diskussion



Anregungen

- Welche Funktionen der Online-Diagnose finden Sie passend? Wo sehen Sie noch Verbesserungs- oder Erweiterungsbedarf?
- Welche Einsatzmöglichkeiten der Fragebögen sehen Sie?
- Diagnose allein ändert noch nichts. Welche Interventionen kennen bzw. nutzen Sie bereits zur Förderung von Resilienz? Inwiefern können die vorgestellten Diagnoseinstrumente Anwendung finden?
- Resilienz kann ein umfassender Ansatz für BGM sein. Welche Potenziale, welche Hürden sehen Sie?

Ausblick

- Benchmark wird weiter ausgebaut
- Benchmark zu Teams bezieht sich auf die gesamte Stichprobe (Unterscheidung nach Gruppenmerkmalen denkbar)
- Einsatz der Plattform zur Evaluation von Interventionen (wiederholte Messungen)
- ...

Die Instrumente finden Sie in der Resilienz-Suite

- Die einzelnen Instrumente zur Einschätzung der Resilienz finden Sie in der Resilire-Suite.



<https://resilire.haufe-suite.de/>

Resilienz-Test

Herzlich willkommen beim Resilienz-Test! Hier können Sie verschiedene Aspekte der Resilienz anhand von webbasierten Fragebögen einschätzen und erhalten Einblick in Ihre Ergebnisse.



Resilienz von Beschäftigten

Resilienz ist eine personale Ressource und umfasst die folgenden Aspekte: Selbstwirksamkeit, Achtsamkeit und Optimismus. Neben personalen Ressourcen steht das Verhalten im Vordergrund, das zur erfolgreichen Bewältigung von Krisen beiträgt. Mit diesem Fragebogen können Sie Ihr resilientes Verhalten einschätzen.

Fragebogen zum resilienten Verhalten

Resilienz von Teams

Resiliente Teams erholen sich schnell von Krisen. Bei der Teamresilienz steht die Interaktion der Teammitglieder im Vordergrund. Resiliente Teams erkennen eine Diskrepanz zwischen Anforderungen und Ressourcen, die durch eine flexible Anpassung der Ressourcen bewältigt wird.



Fragebogen zur Teamresilienz



Resilienz von Organisationen

Die Organisation stellt das Umfeld dar, in dem Beschäftigte und Teams miteinander interagieren. Die organisationale Resilienz ist nicht nur die bloße Feststellung einer widerstandsfähigen Organisation, sondern umfasst förderliche Arbeitsbedingungen, damit Beschäftigte und Teams resilient agieren können.

Fragebogen zur organisationalen Resilienz

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Roman Soucek
roman.soucek@fau.de

Dr. Nina Pauls
nina.pauls@psychologie.uni-freiburg.de

Resilore
Altersübergreifendes Resilienz-Management

