

# Umfrage-Ergebnisse der Uni Kiel

## Erwartungen, Hypothesen und Wirkung unserer Gruppendynamikseminare

Evaluation macht sich breit in allen Bereichen, die mit Bildungs- und Entwicklungsprozessen zu tun haben.

Oft bedarf es einer gewissen Überwindung etwa von Trainerinnen und Trainern sich in die Karten schauen zu lassen.

Wenn man es dennoch tut, kann man genau das erreichen, was man sich auch für seine Seminarteilnehmer wünscht: Sich und die eigenen Veranstaltungen entwickeln! Seit mehr als einem Jahr werden die Gruppendynamik-Seminare von Nötges + Partner von einem wissenschaftlichem Beirat evaluiert. Mittlerweile wurden mehr als 400 Teilnehmer zum Seminar befragt. Dazu wurden jeweils vor und nach den Seminaren Fragebögen verteilt, in denen Erwartungen, Prozesse und Ergebnisse des Seminars anonym erfragt wurden. Klar, dass auch die Bewertung der Trainer und Trainerinnen eine Rolle spielte! Im Zentrum stand aber die Frage, ob die Teilnehmer von dem Seminar profitiert haben.

Insgesamt haben im ausgewählten Zeitraum 468 Personen an 20 Kursen teilgenommen. 71,3 % waren männlich! Das Durchschnittsalter betrug 37 Jahre.

Der Fragebogen enthielt drei Arten von Fragen:

1. Fragen, die vorher und nachher gestellt wurden, um Veränderungen durch das Seminar zu erfassen ("Ich weiß viel über mich als Person" Antwortmöglichkeiten jeweils von 1 = trifft gar nicht zu bis 6 = trifft völlig zu)
2. Fragen zur Bewertung des Seminars (z.B. "Ich würde dieses Seminar weiterempfehlen") und natürlich
3. Offene Fragen zum Seminar (z.B. "Was hat dir gut gefallen?"/"Was kann verbessert werden?")

Die Fragen zu den Veränderungen durch das Seminar zeigten großenteils deutliche Veränderungen, die alle statistisch bedeutsam sind: Abbildung 1 zeigt, dass das Führungsverständnis deutlich angestiegen ist und dass das Wissen über Führungsrollen hinterher größer ist als vorher.

*"Mein Verständnis für angemessenes Führungsverhalten ist sehr ausgeprägt":*

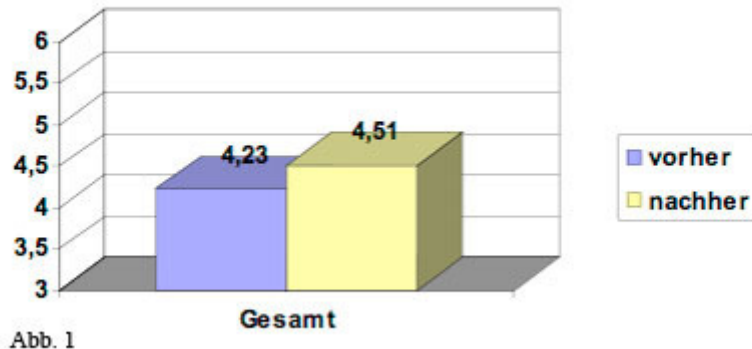


Abb. 1

*"Ich weiß eine ganze Menge über verschiedene Rollen in Gruppen":*

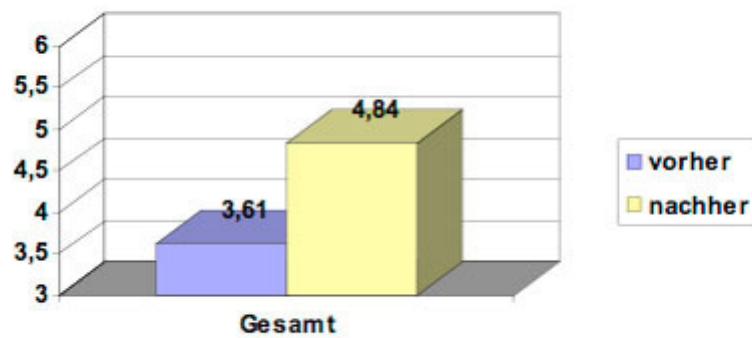
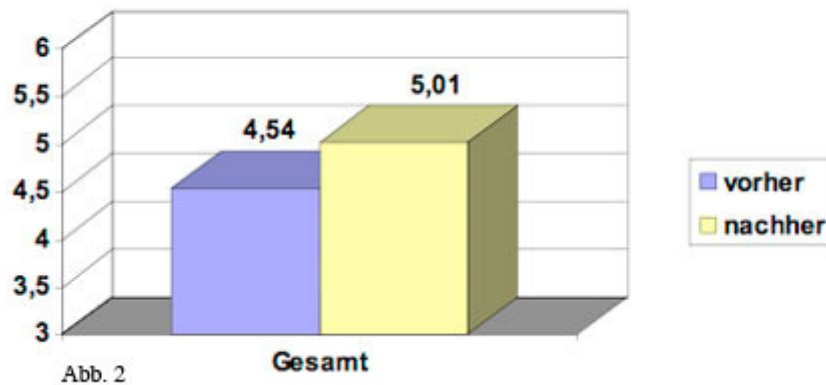


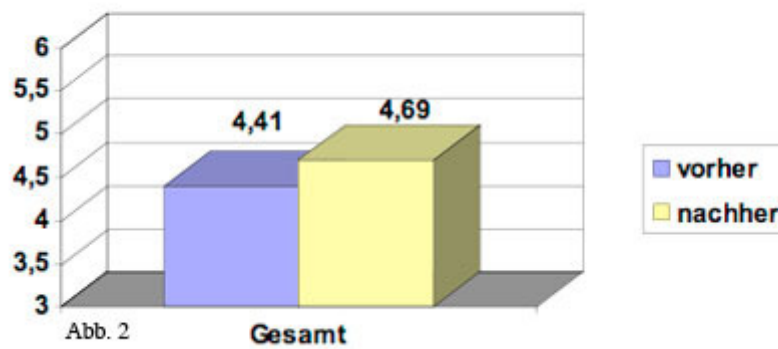
Abb. 1

Die positiven Veränderungen sind auch deswegen sehr beachtlich, weil die Teilnehmer sich schon vorher als kompetent erleben. Dies zeigt sehr anschaulich Abbildung 2 mit den Fragen nach der Fähigkeit, mit Rückmeldungen umzugehen.

*"Ich kann auch kritische Rückmeldungen von anderen akzeptieren":*

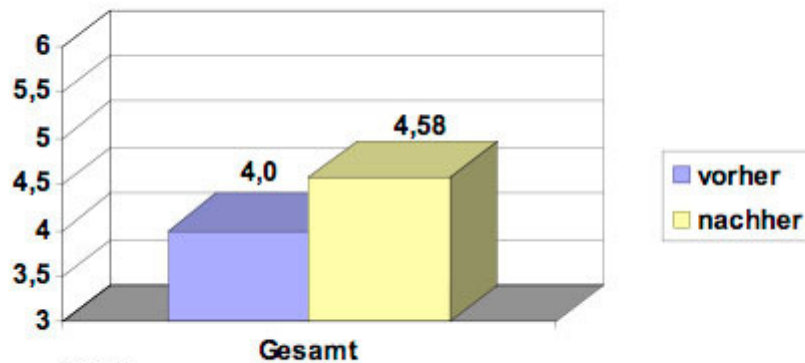


*"Ich kann anderen angemessene Rückmeldung geben":*



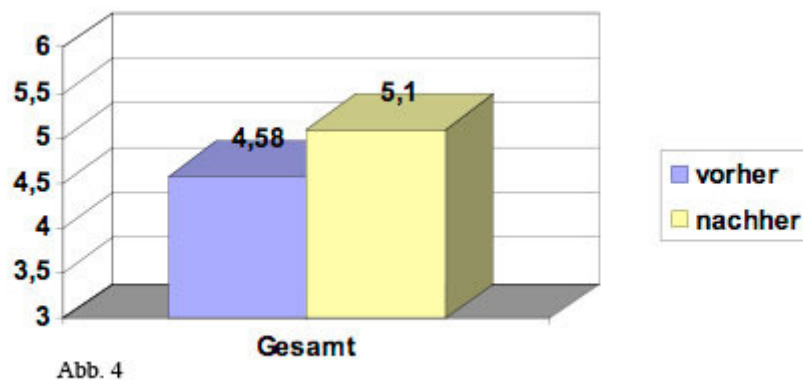
Aber auch das Gespür für Gruppensituationen lässt sich offenbar noch einmal steigern (Abbildung 3).

*"Für Gruppenprozesse habe ich ein gutes Gespür":*



Besonders interessant ist, dass die Gruppendynamik-Seminare die Teilnehmer motivieren, in ihre persönliche Entwicklung zu investieren (Abbildung 4).

*"Ich werde zukünftig mehr in meine persönliche Entwicklung investieren":*



Darüber hinaus erweitern die Teilnehmer ihr Wissen über die eigene Person und verbessern ihre Konfliktlösefähigkeiten (Abbildung 5).

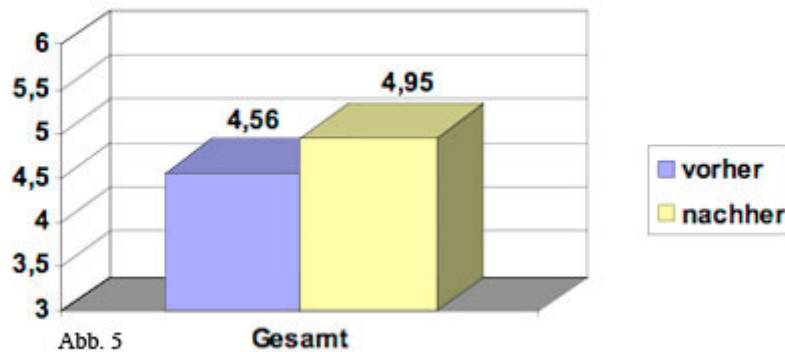


Abb. 5

**Gesamt**

*"Mit Konflikten umzugehen, fällt mir leicht"*

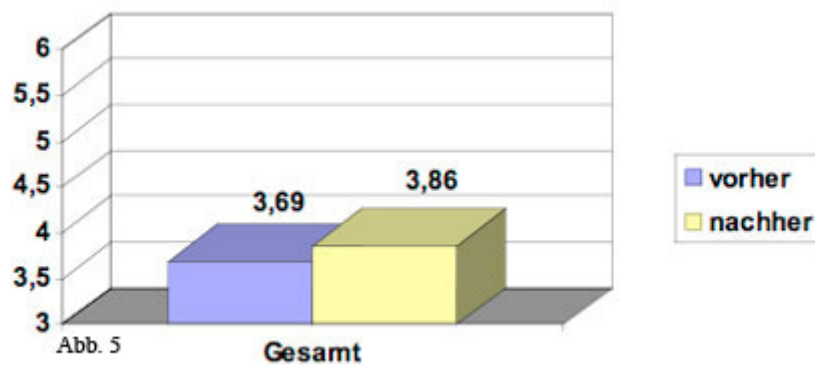


Abb. 5

**Gesamt**

Das Gesamturteil für dieses Seminar fällt sehr positiv aus, gerade auch die Bedeutung des Seminars für die Arbeit in und mit Teams.

Natürlich gab es auch kritische Stimmen, die vor allem in den offenen Fragen laut wurden. Bemängelt wurden oft ganz konkrete Aspekte des Seminars ("kein weiteres Soziogramm am Mittwoch"; "T-Gruppe"). Daneben stehen Bemerkungen, die die mit dem Seminar verbundenen Anstrengungen thematisieren (z.B. "Die ersten Tage waren menschlich ein harter Prozess") und ganz vereinzelte Gesamtablehnungen ("Ich sehe keine Übereinstimmung zwischen den in der Teilnehmerbestätigung aufgelisteten Inhalten und dem tatsächlich Geleisteten"). Allerdings überwiegt auch hier der positive Gesamteindruck ("Tolle Trainer"; "T-Gruppe"), der sich sehr häufig auf Aspekte der Selbsterfahrung bezieht ("Die Spiegelungen meiner Persönlichkeit in der Gruppe"; "Das, was offensichtlich und klar sichtbar war, wurde mir mitgeteilt – in konstruktiver Form"; "Ich konnte Neues ausprobieren, mich über die Grenzen hinaus trauen").

Evaluation: Prof. Dr. Jens Möller  
Universität Kiel

# Umfrage-Ergebnisse der Uni Kiel\*

## Erwartungen, Hypothesen und Wirkung unserer Forcing-Seminare

Seit einiger Zeit werden neben anderen Seminaren nun auch die Forcing-Seminare von Nötges + Partner von einem wissenschaftlichem Beirat evaluiert.

Dazu wurden jeweils vor und nach den Seminaren Fragebögen verteilt, in denen Erwartungen, Prozesse und Ergebnisse des Seminars anonym erfragt wurden. Klar, dass auch die Bewertung der Trainer und Trainerinnen eine Rolle spielte! Im Zentrum stand aber die Frage, ob die Teilnehmer von dem Seminar profitiert haben.

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse stammen aus drei Gruppen mit 22 Teilnehmern. Über die Hälfte (64 %) davon waren Männer. Das Durchschnittsalter betrug 40 Jahre, bei einer Spannweite von 29 bis 54 Jahren.

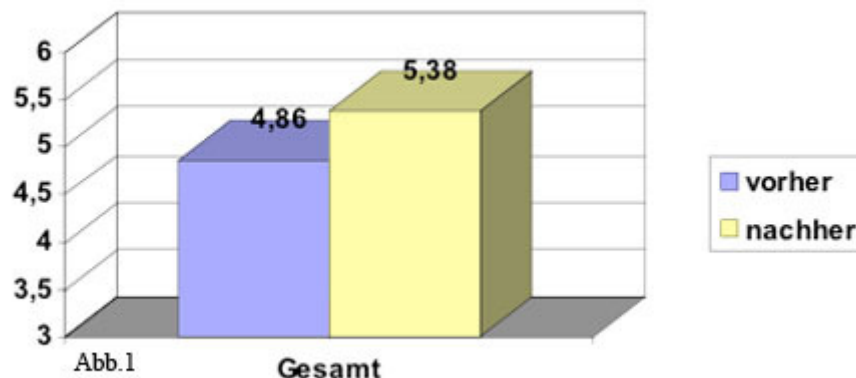
Der Fragebogen enthielt drei Arten von Fragen:

1. Fragen, die vorher und nachher gestellt wurden, um Veränderungen durch das Seminar zu erfassen (z. B. "Ich habe Mut zum Ausloten von Grenzen" Antwortmöglichkeiten jeweils von 1 = trifft gar nicht zu bis 6 = trifft völlig zu)
2. Fragen zur Bewertung des Seminars (z.B. "Ich werde das Seminar weiterempfehlen") und natürlich
3. Offene Fragen zum Seminar (z.B. "Was sind ihre wichtigsten Erwartungen?")

Die Fragen zu den Veränderungen durch das Seminar zeigten großenteils deutliche Veränderungen, die alle statistisch bedeutsam sind:

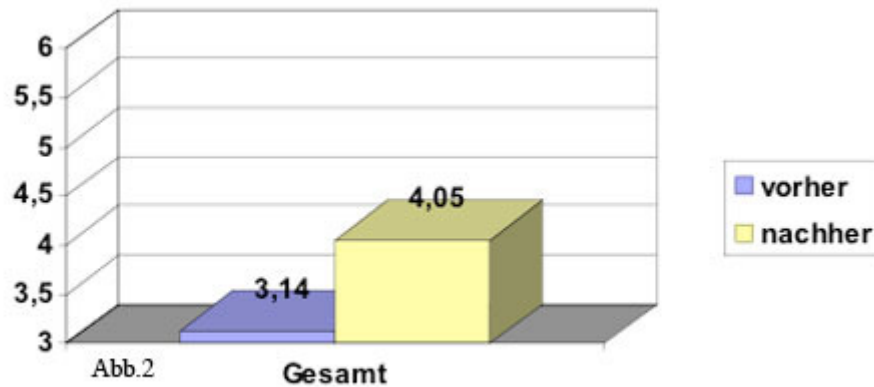
Abbildung 1 zeigt, dass das Bewusstsein für die eigenen Stärken und Schwächen, im Vergleich zu vorher, nach dem Seminar erheblich gesteigert ist.

*"Ich bin mir meiner Stärken und Schwächen bewusst":*

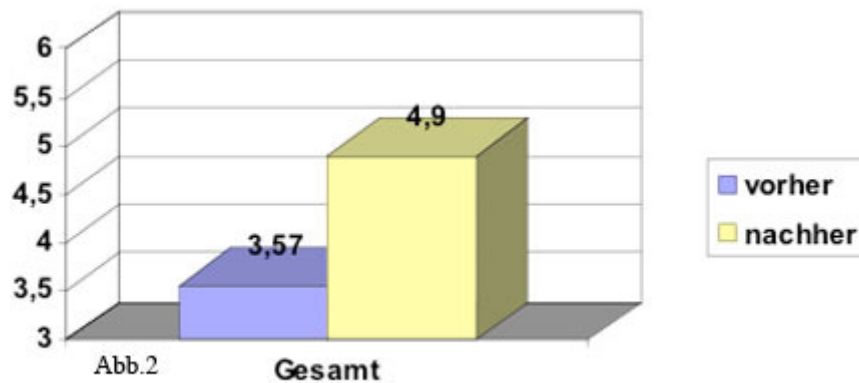


Ebenso ist die Beachtung der Interessen anderer bei der Durchsetzung der eigenen Wünsche sowie die Reflexion des eigenen Durchsetzungsvermögens deutlich erhöht (Abbildung 2).

*"Ich setze mich durch, ohne die Bedürfnisse anderer außer Acht zu lassen":*

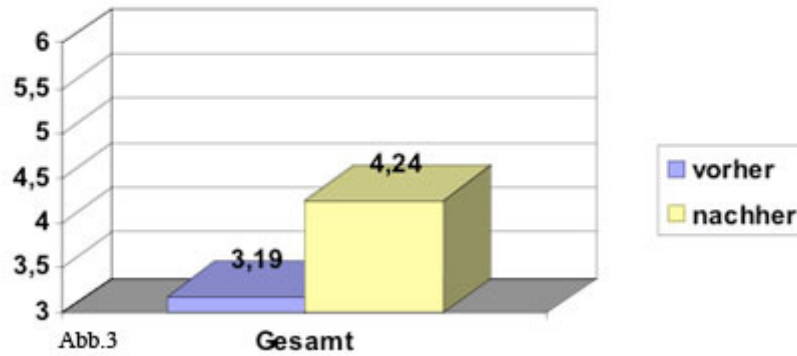


*"Ich weiß wie mein Durchsetzungsvermögen auf andere wirkt":*

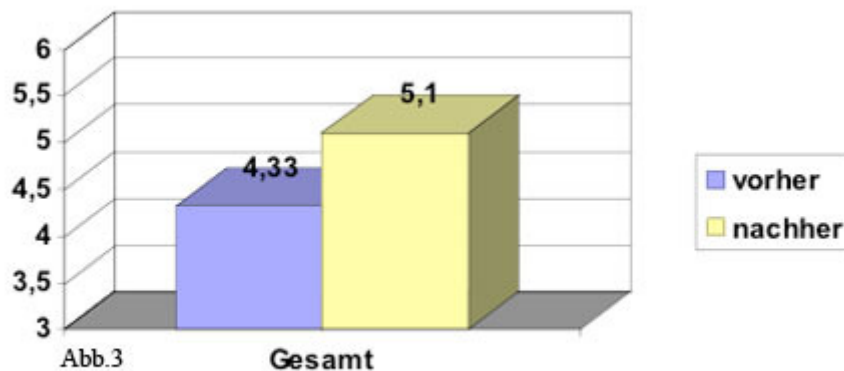


Besonders beachtlich sind die positiven Veränderungen auch vor dem Hintergrund, dass die Teilnehmer sich schon zu Beginn des Seminars als kompetent erlebten. Abbildung 3 zeigt, dass sowohl ein konstruktiver Umgang mit Ablehnung sowie auch das Vertreten von getroffenen Entscheidungen noch gesteigert werden kann.

*"Mit Ablehnung gehe ich konstruktiv um (z.B. ohne mich zurückzuziehen oder zurückzuschlagen)":*



*"Wichtige Entscheidungen treffe ich klar, stehe zu ihnen und vertrete sie":*



Besonders interessant ist außerdem, dass das Forcing-Seminar die Teilnehmer motiviert, in ihre persönliche Entwicklung zu investieren (Abbildung 4).



*"Ich werde zukünftig mehr in meine persönliche Entwicklung investieren":*

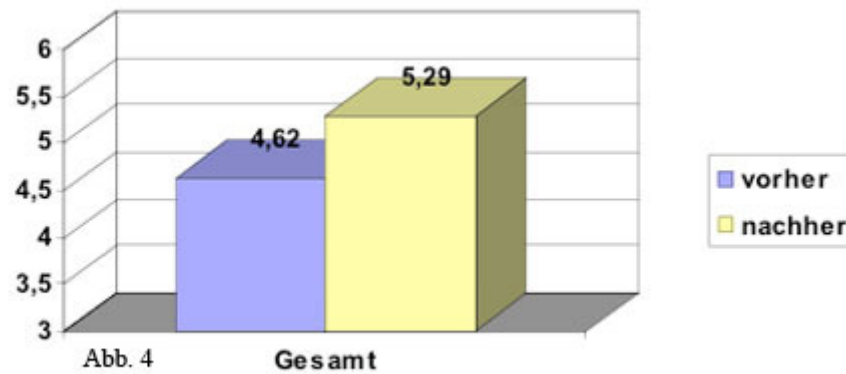
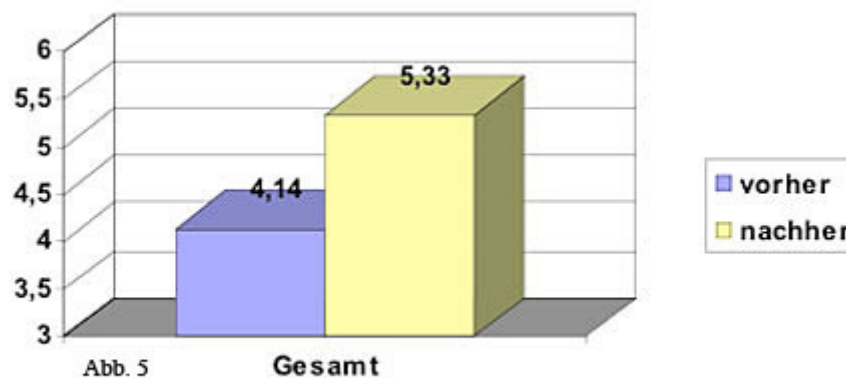
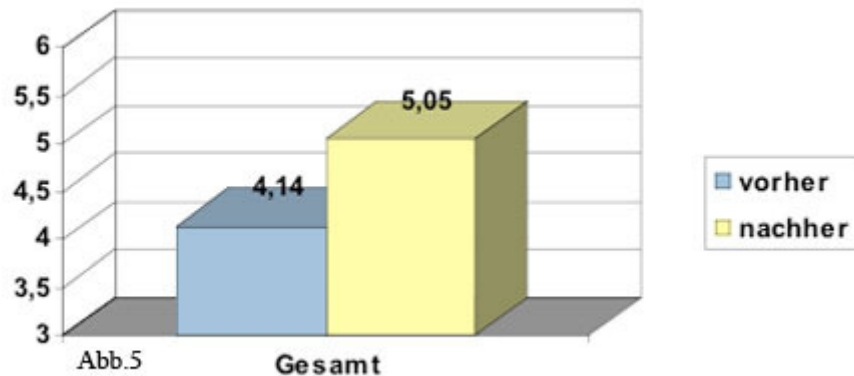


Abbildung 5 veranschaulicht zum Einen den gesteigerten Mut zum Ausloten von Grenzen und zum Anderen das vergrößerte Wissen über die eigenen Grenzen und den bewussten Umgang mit ihnen.

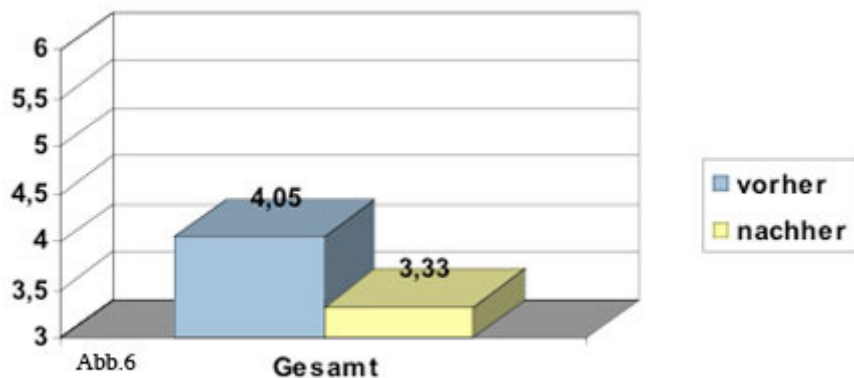
*"Ich habe Mut zum Ausloten von Grenzen"*



*"Ich kenne meine Grenzen und gehe bewusst mit ihnen um"*



Darüber hinaus ist eine deutliche Verringerung der Unsicherheit in schwierigen Gruppensituationen zu verzeichnen (Abbildung 6).



Insgesamt bekam dieses Seminar eine sehr positive Bewertung, insbesondere auch in Hinblick auf die Bedeutung des Seminars für die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten.

Außerdem schrieben über ein Drittel der Teilnehmer, dass ihre Erwartungen an das Seminar völlig erfüllt wurden. Fast die Hälfte der Personen gab zudem an, das Seminar definitiv weiter zu empfehlen und ein Drittel der Kursteilnehmer teilte mit, davon überzeugt zu sein, im Alltag von dem Seminar profitieren zu können.

Evaluation: Prof. Dr. Jens Möller Universität Kiel